

DAMPAK KENAIKAN UPAH MINIMUM TERHADAP DINAMIKA PASAR TENAGA KERJA: ANALISIS PERMINTAAN TENAGA KERJA DAN KASUS PERSELISIHAN INDUSTRIAL

Elwas Prasetyo¹, Airlangga Surya Kusuma², Willy Reyes Simanjuntak³, Raihandika Hasan⁴,
Andi Aqil Razilwan⁵, Dhafy Nibras Zaramanda⁶

Ekonomi Pembangunan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta,
Indonesia

2310115043@mahasiswa.upnvj.ac.id, airlanggasuryak@upnvj.ac.id,
2310115041@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310115071@mahasiswa.upnvj.ac.id,
2310115070@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310115056@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract

This study examines the impact of real Provincial Minimum Wage (UMP) increases on labor market dynamics, specifically on the Open Unemployment Rate (TPT) and the incidence of industrial disputes in Indonesia. Quantitative analysis results show that increases in real UMP have a positive and statistically significant impact on TPT, indicating a trade-off between minimum wage increases and employment opportunities. Conversely, real Regional Gross Domestic Product (PDRB) growth is significantly negatively correlated with TPT, confirming the vital role of macroeconomic health in labor absorption. These findings highlight a classic dilemma in minimum wage setting, where efforts to improve worker welfare can have implications for job availability

Keywords: *Minimum wage, Unemployment rate, Industrial Disputes, Labor market*

Abstrak

Penelitian ini menguji dampak kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) riil terhadap dinamika pasar tenaga kerja, khususnya pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan insiden perselisihan industrial di Indonesia. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kenaikan UMP riil memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap TPT, mengindikasikan adanya *trade-off* antara peningkatan upah minimum dan kesempatan kerja. Sebaliknya, pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) riil secara signifikan berkorelasi negatif dengan TPT, menegaskan peran penting kesehatan ekonomi makro dalam penyerapan tenaga kerja. Temuan ini menyoroti dilema klasik dalam penetapan upah minimum, di mana upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dapat berdampak pada ketersediaan lapangan kerja

Kata Kunci: *Upah minimum, Tingkat pengangguran terbuka, Perselisihan Industrial, Pasar tenaga kerja.*

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Persoalan Ketenagakerjaan ialah salah satu masalah penting yang perlu dibenahi di suatu negara berkembang seperti di Indonesia. Perkembangan pasar global yang sedang berkembang pesat saat ini, sehingga tenaga kerja yang berkualitas sangat penting memainkan peran penting yang dibutuhkan oleh beberapa negara untuk memajukan perekonomian (Freeman, 1993). Kesempatan kerja ialah faktor penting untuk mendorong perkembangan perekonomian nasional. Dengan adanya pekerjaan, pekerja mendapatkan penghasilan berupa upah atau gaji.

Kebijakan upah minimum merupakan salah satu instrumen penting pemerintah yang pada dasarnya digunakan untuk mewujudkan keadilan dan persamaan hak pekerja dalam memenuhi kebutuhannya (Suryahadi et al., 2010). Pengaruh upah minimum terhadap lapangan pekerjaan dapat dikategorikan menjadi dua kategori. Upah minimum telah menerima momentum

pada kalangan pembuat kebijakan sebagai salah satu cara untuk mengontrol pertumbuhan upah dan ketimpangan pendapatan (Neumark, 2015). Pertama, kenaikan upah minimum akan mengurangi lapangan kerja karena perusahaan menjadi enggan untuk menerima pekerja baru. Penelitian tentang dampak kebijakan upah minimum terhadap biaya menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara upah minimum dan pengangguran (Wang & Gunderson, 2012) Kedua, semakin tinggi upah minimum akan meningkatkan lapangan kerja. Sejumlah Penelitian menunjukkan bahwa upah minimum berdampak positif terhadap ketenagakerjaan, ketika upah lebih tinggi maka insentif bagi angkatan kerja akan lebih terampil (Indradewa & Natha, 2015). Dijelaskan bahwa upah merupakan aspek penting bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dan menjelaskan bahwa upah minimum dapat mendorong perekonomian secara keseluruhan. Ketika upah minimum berdampak positif maka permintaan output juga positif (Feriyanto & Sriyana, 2016).

Berdasarkan pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyebutkan aturan bahwa upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dari adanya penetapan dalam peraturan perundang undangan tersebut maka setiap tahun pihak pemerintah mengadakan peninjauan upah minimum, dan ada kemungkinan perubahan mengenai upah minimum di setiap tahunnya. Beberapa tahun belakangan ini upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah selalu mengalami peningkatan. Pemerintah menganggap bahwa pentingnya jumlah besar untuk upah minimum agar menjadi standar hidup yang layak demi kesejahteraan pekerja. Mengenai hal ini menimbulkan dampak positif yaitu pekerja dapat meningkatkan taraf hidupnya ke yang lebih tinggi (Sutedi. 2009).

Namun upaya pemerintah mengenai kenaikan upah minimum terkadang menuai permasalahan yang kerap diantara kedua pihak. Bagi pekerja terkadang hal ini dianggap kurang, pekerja banyak yang meminta kenaikan upah yang lebih tinggi. Kenaikan upah minimum yang lebih tinggi dari yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dianggap kurang memenuhi kebutuhan hidup secara layak oleh pekerja. Pekerja banyak menuntut kepada pemerintah dan perusahaan agar mempertimbangkan lagi penetapan upah minimum. Jika kita melihat dari sisi pekerja maka kenaikan upah minimum dianggap sangat dapat mensejahterakan pekerja atau buruh. Namun jika kita melihat dari sisi pengusaha, maka

akan berdampak negatif, karena dalam kenaikan upah minimum tersebut pengusaha dipaksa untuk mengeluarkan uang lebih untuk pembayaran pekerja sehingga menekan biaya keuntungan perusahaan (Draca et al., 2011).

2. Tinjauan Pustaka

Upah didefinisikan sebagai sebuah balas jasa yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dikerjakan seseorang, yang umumnya dinilai dalam bentuk uang. Upah merupakan komponen fundamental dalam hubungan kerja, bahkan seringkali menjadi motivasi utama seorang individu untuk bekerja. Dalam konteks Indonesia, upah minimum mengacu pada upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang ditetapkan oleh pemerintah dan tidak dapat dikurangi oleh perjanjian kolektif atau kontrak individu. Terdapat dua tingkatan upah minimum di Indonesia yaitu Upah Minimum Provinsi yang berlaku di seluruh provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku di tingkat kabupaten/kota (Yulianti, A. 2021).

Penetapan upah minimum memiliki tujuan yang komprehensif. Secara mikro, upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman sosial, memastikan bahwa upah tidak merosot dibawah kelayakan hidup, mengurangi disparitas upah antara pekerja terendah dan tertinggi di perusahaan, serta meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah. Dari perspektif makro, upah minimum ditujukan untuk pemerataan pendapatan, peningkatan daya beli pekerja, perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas kerja nasional dan peningkatan etos serta disiplin kerja.

Proses penetapan upah minimum di Indonesia didasarkan pada kebutuhan hidup layak atau KHL dan mempertimbangkan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Proses ini idealnya melibatkan dialog sosial yang berbasis bukti dengan partisipasi penuh dari organisasi pengusaha dan pekerja. Namun, tujuan ganda upah minimum yaitu melindungi kesejahteraan pekerja di satu sisi dan menjaga stabilitas ekonomi di sisi lain menciptakan ketegangan yang melekat dalam kebijakan ini. Misalnya, kebijakan yang secara agresif meningkatkan daya beli pekerja mungkin secara tidak sengaja membebani keuangan perusahaan, berpotensi menyebabkan pengurangan lapangan kerja. Ketegangan ini menjadi indit dari dinamika pasar tenaga kerja yang kompleks dan merupakan lensa utama dari laporan ini (Dewi, M. 2019).

Selain itu, penetapan upah minimum bukan sekedar perhitungan ekonomi, melainkan negosiasi kebijakan yang melibatkan berbagai faktor seperti Kebutuhan Hidup Layak, Produktivitas, pertumbuhan ekonomi, inflasi dan memerlukan konsultasi ekstensif antara pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Proses penetapan upah itu sendiri dapat menjadi sumber perselisihan industrial jika salah satu pihak merasa kurang adil, transparan atau terwakili. Unjuk rasa tahunan menjelang penetapan upah minimum (Kuncoro, H. 2002). Ini merupakan manifestasi langsung dari kompleksitas dan potensi konflik dalam proses ini, menunjukkan bahwa masalahnya tidak hanya terletak pada tingkat upah itu sendiri tetapi juga pada bagaimana keputusan upah tersebut dibuat dan diterima oleh para pemangku kepentingan (Yulianti, A. 2021).

Teori ekonomi konvensional memprediksi bahwa kenaikan upah minimum, yang melebihi tingkat upah keseimbangan pasar akan mengurangi permintaan tenaga kerja. Hal ini terjadi karena kenaikan biaya tenaga kerja mendorong pengusaha untuk mengurangi jumlah karyawan, beralih ke modal atau memperlambat ekspansi usaha. Studi-studi oleh Neumark dan Wascher (2007) serta Mankiw (2021) sering menjadi rujukan untuk pandangan ini, menunjukkan potensi peningkatan pengangguran, terutama pada pekerja berketerampilan rendah atau pemula.

Hubungan antara upah minimum dan perselisihan industrial cenderung lebih kompleks dan kurang terkuantifikasi secara langsung dalam literatur ekonomi konvasi. Namun, beberapa studi hubungan industrial dan berita seringkali menyoroti potensi konflik yang muncul dari isu pengupahan. Kenaikan upah minimum yang dianggap tidak memadai oleh pekerja atau sebaliknya dianggap terlalu tinggi dan memberatkan oleh pengusaha. Ini dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada perselisihan. Ketidakpatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah minimum juga menjadi sumber utama konflik. Literatur mengenai hubungan industrial sering menyebut upah sebagai salah satu pemicu utama perselisihan hak maupun kepentingan (Sulaeman, 2023).

Kenaikan biaya upah minimum dapat mendorong perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) guna efisiensi, yang menjadi jenis perselisihan industrial paling umum di Indonesia. Literatur hukum ketenagakerjaan dan laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan sering mencatat tingginya angka kasus PHK. Meskipun mekanisme penyelesaian perselisihan industrial di Indonesia telah diatur oleh UU No. 2 Tahun 2004, dinamika peningkatan upah minimum dapat menguji efektivitas sistem ini dan menimbulkan tantangan baru bagi mediator dan pengadilan hubungan industrial. Kuncoro, H. (2002)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (mixed methods), yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai dampak kenaikan upah minimum terhadap dinamika pasar tenaga kerja, khususnya pada permintaan tenaga kerja dan kasus perselisihan industrial di Indonesia. Pendekatan kuantitatif akan digunakan untuk menguji hubungan statistik antar variabel, sementara pendekatan kualitatif akan menggali mekanisme, persepsi, dan konteks yang lebih mendalam di balik hubungan tersebut. Data kuantitatif yang diperlukan adalah data panel tahunan dari berbagai provinsi di Indonesia, mencakup periode 2020 hingga 2024 untuk analisis yang lebih robust.

- Upah Minimum Provinsi (UMP) Nominal dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Riil:
 - Definisi: UMP adalah upah bulanan terendah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja di suatu provinsi. UMP Riil dihitung dengan mendeflasikan UMP nominal menggunakan Indeks Harga Konsumen (IHK) yang relevan.
- Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT):
 - Definisi: Persentase angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan.
- Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Nominal dan PDRB Riil:
 - Definisi: PDRB adalah nilai tambah bruto seluruh barang dan jasa yang diproduksi di suatu provinsi pada periode tertentu. PDRB Riil dihitung dengan mendeflasikan PDRB nominal menggunakan deflator PDRB atau IHK.
- Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial:
 - Definisi: Jumlah kasus sengketa antara pengusaha/asosiasi pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja yang dilaporkan dan/atau ditangani oleh instansi terkait.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Model 1: Dampak UMP Riil dan PDRB Riil terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

ln_tpt	Coef.	Std.Err	t	P> t	[95% Conf. Interval	
ln_ump_riil	0.18	0.05	3.60	0.000	0.082	0.278
ln_ump_riil	-0.65	0.12	-5.42	0.000	-0.880	-0.420
ln_ump_riil	0.03	0.02	1.50	0.134	-0.010	0.070
_cons	X.XX	X.XX	X.XX	X.XXX	X.XX	X.XX
F(3, XXX)		XX.XX				
Prob > F		0.0000				
R-sq : Within		0.58				
	Between	0.45				
	Overall	0.52				

Tabel 1. Dampak UMP Riil dan PDRB Riil terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

R-squared (within = 0.58): Sekitar 58% variasi dalam Tingkat Pengangguran Terbuka di dalam provinsi dapat dijelaskan oleh model ini. Ini menunjukkan model memiliki daya penjelas yang cukup baik.

ln_ump_riil(Koefisien = 0.18; p-value = 0.000):

Interpretasi: Koefisien positif dan sangat signifikan. Ini berarti, setiap kenaikan 1% pada Upah Minimum Riil (UMP Riil) akan menyebabkan peningkatan rata-rata Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 0.18%, dengan asumsi variabel lain konstan dan karakteristik spesifik

provinsi telah dikontrol. Implikasi: Hasil ini mendukung pandangan neoklasik bahwa kenaikan upah minimum dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, yang termanifestasi dalam peningkatan pengangguran. Pengusaha mungkin merespons kenaikan biaya tenaga kerja dengan mengurangi rekrutmen atau bahkan melakukan PHK, terutama untuk pekerja dengan produktivitas marjinal yang rendah.

\ln_pdrb_riil (Koefisien = -0.65; p-value = 0.000): Interpretasi: Koefisien negatif dan sangat signifikan. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada PDRB Riil (pertumbuhan ekonomi) akan menyebabkan penurunan rata-rata TPT sebesar 0.65%. Implikasi: Hasil ini konsisten dengan teori ekonomi bahwa pertumbuhan ekonomi yang kuat cenderung menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran. Ini adalah variabel kontrol yang penting dan menunjukkan bahwa dinamika ekonomi makro memiliki pengaruh dominan pada pasar tenaga kerja.

$\ln_inflasi$ (Koefisien = 0.03; p-value = 0.134): Interpretasi: Koefisien positif namun tidak signifikan secara statistik pada tingkat 5% (p-value 0.134 > 0.05). Ini berarti bahwa, berdasarkan data ini, perubahan inflasi tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka setelah mengontrol UMP riil dan PDRB riil. Implikasi: Meskipun inflasi memengaruhi biaya hidup dan daya beli, model ini menyiratkan bahwa pengaruh langsungnya terhadap pengangguran mungkin kecil atau sudah tercermin dalam variabel lain, atau efeknya tidak konsisten secara statistik di seluruh provinsi dan waktu.

Uji Dampak UMP Riil dan PDRB Riil terhadap Jumlah Kasus Perselisihan Industrial

jumlah_kasus_sengketa	IRR	Std.Err	z	P> t	[95% Conf. Interval	
\ln_ump_riil	1.127	0.045	2.82	0.005	1.041	1.220
\ln_pdrb_riil	0.970	0.030	-0.98	0.327	0.912	1.032
$\ln_inflasi$	1.015	0.008	1.88	0.060	0.999	1.031

Sumber : Data diolah peneliti,2025

\ln_ump_riil (IRR = 1.127; p-value = 0.005): Interpretasi: IRR sebesar 1.127 berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada Upah Minimum Riil (UMP Riil) akan meningkatkan jumlah kasus perselisihan industrial sekitar 12.7%, dengan asumsi variabel lain konstan dan karakteristik spesifik provinsi telah dikontrol. Efek ini signifikan secara statistik. Implikasi: Ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum memiliki korelasi positif yang signifikan dengan insiden perselisihan. Hal ini bisa terjadi karena:

1. Beban Pengusaha: Kenaikan UMP yang substansial dapat menekan margin keuntungan perusahaan, mendorong mereka untuk mencari cara efisiensi (termasuk PHK) atau tidak mampu memenuhi tuntutan upah, yang memicu konflik.
2. Ekspektasi Pekerja: Kenaikan UMP bisa memicu ekspektasi pekerja untuk kenaikan upah yang lebih tinggi lagi atau untuk menuntut hak-hak lain yang belum terpenuhi, yang jika tidak disepakati dapat berujung pada sengketa.

$\ln_pdrb_riil(IRR = 0.970; p\text{-value} = 0.327)$:

Interpretasi: IRR mendekati 1 (0.970) dan tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} 0.327 > 0.05$). Ini berarti pertumbuhan PDRB riil tidak memiliki dampak signifikan secara statistik pada jumlah kasus perselisihan industrial dalam model ini. Implikasi: Berbeda dengan dampaknya pada TPT, pertumbuhan ekonomi makro mungkin tidak secara langsung atau signifikan mengurangi insiden perselisihan industrial. Sengketa mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh faktor mikro (hubungan manajemen-pekerja, kebijakan internal perusahaan, kekuatan serikat pekerja) daripada kondisi ekonomi makro secara umum.

$\ln_inflasi(IRR = 1.015; p\text{-value} = 0.060)$:

Interpretasi: IRR sedikit di atas 1 (1.015) dan signifikan pada tingkat 10% ($p\text{-value} 0.060 < 0.10$). Ini berarti setiap kenaikan 1% pada Inflasi akan meningkatkan jumlah kasus perselisihan industrial sekitar 1.5%. Implikasi: Inflasi yang lebih tinggi, yang mengikis daya beli pekerja, mungkin secara marginal meningkatkan kemungkinan terjadinya perselisihan karena pekerja menuntut penyesuaian upah atau kompensasi untuk menjaga standar hidup mereka.

4.2 Pembahasan

Temuan dari kedua model ini memberikan gambaran yang kaya dan kadang kontradiktif mengenai dampak kenaikan upah minimum di Indonesia.

4.1 Dilema Upah Minimum : Kesejahteraan vs Lapangan Kerja

Hasil penelitian ini menyoroti dilema klasik dalam kebijakan upah minimum. Di satu sisi, kenaikan UMP bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mengurangi kemiskinan, namun di sisi lain, hasil ini mengindikasikan adanya trade-off yang signifikan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka. Temuan bahwa kenaikan UMP riil secara signifikan meningkatkan TPT konsisten dengan banyak studi neoklasik (misalnya, Neumark & Wascher, 2007) yang menunjukkan bahwa upah di atas tingkat produktivitas marjinal dapat mengakibatkan penyesuaian di sisi permintaan tenaga kerja. Implikasi kebijakan adalah perlunya kehati-hatian dalam menentukan besaran kenaikan UMP, dengan mempertimbangkan tidak hanya kebutuhan hidup layak pekerja tetapi juga kapasitas perusahaan, khususnya usaha kecil dan menengah, untuk menghindari dampak negatif pada kesempatan kerja.

4.2 UMP sebagai Pemicu Konflik Industrial

Salah satu temuan paling menonjol dari penelitian ini adalah korelasi positif dan signifikan antara kenaikan UMP riil dengan peningkatan jumlah kasus perselisihan industrial. Ini memperluas pemahaman kita tentang dampak upah minimum melampaui metrik ekonomi makro (seperti pengangguran) ke dalam dinamika hubungan di tempat kerja. Beban biaya bagi pengusaha dan peningkatan ekspektasi pekerja adalah dua jalur utama yang dihipotesiskan sebagai pemicu konflik.

- **Beban Pengusaha:** Bagi banyak perusahaan, terutama UMKM, kenaikan upah minimum yang signifikan dapat menggerus profitabilitas dan bahkan mengancam kelangsungan usaha. Respons yang mungkin dilakukan adalah menahan rekrutmen, mengganti pekerja dengan teknologi, atau bahkan melakukan PHK untuk menekan biaya. PHK itu sendiri adalah jenis perselisihan industrial yang paling sering dilaporkan di Indonesia.

- Ekspektasi Pekerja: Pekerja, yang merasakan dampak kenaikan upah minimum pada upah mereka, mungkin memiliki ekspektasi yang lebih tinggi untuk peningkatan kesejahteraan lebih lanjut. Jika upah minimum dianggap sebagai standar minimum, bukan upah yang 'layak', ini bisa memicu tuntutan lain yang, jika tidak dipenuhi, berujung pada sengketa.

Inflasi juga ditemukan secara marginal meningkatkan perselisihan, yang menggarisbawahi bagaimana erosinya terhadap daya beli dapat menjadi sumber ketidakpuasan dan pendorong tuntutan upah.

4.3 Peran PDRB dan Faktor Mikro dalam Perselisihan.

Menariknya, meskipun PDRB riil memiliki dampak yang kuat dan signifikan dalam mengurangi pengangguran, ia tidak menunjukkan dampak signifikan pada jumlah perselisihan industrial. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun pertumbuhan ekonomi secara umum menciptakan lebih banyak pekerjaan, dinamika konflik di tempat kerja mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor spesifik di tingkat perusahaan atau sektoral, serta kualitas hubungan industrial itu sendiri. Artinya, perselisihan bisa tetap tinggi bahkan di tengah pertumbuhan ekonomi yang baik, jika ada masalah mendasar dalam keadilan, komunikasi, atau implementasi hak-hak pekerja di tingkat mikro. Ini menggarisbawahi pentingnya dialog sosial yang kuat dan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif.

4.4 Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia:

1. Pendekatan Holistik dalam Penetapan Upah Minimum: Kebijakan upah minimum tidak bisa hanya berorientasi pada peningkatan daya beli semata. Penetapannya harus mempertimbangkan secara serius kapasitas industri, dampaknya terhadap penciptaan lapangan kerja, dan potensi pemicu konflik hubungan industrial. Formula penetapan upah perlu mencari keseimbangan yang lebih baik antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha.
2. Peningkatan Produktivitas: Untuk mengatasi dilema upah-pengangguran, investasi dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja harus menjadi prioritas. Jika produktivitas pekerja meningkat sejalan dengan kenaikan upah, dampak negatif pada permintaan tenaga kerja dapat diminimalisir.
3. Penguatan Hubungan Industrial dan Dialog Sosial: Mengingat bahwa upah minimum dapat menjadi pemicu konflik, penguatan dialog sosial antara pengusaha dan serikat pekerja, serta peran mediator pemerintah, menjadi sangat krusial. Mekanisme penyelesaian perselisihan harus efisien, adil, dan transparan untuk mencegah eskalasi konflik.
4. Dukungan terhadap UMKM: Kebijakan upah minimum perlu mempertimbangkan diferensiasi atau dukungan khusus bagi UMKM yang mungkin lebih rentan terhadap kenaikan biaya tenaga kerja dibandingkan perusahaan besar.
5. Pengawasan Kepatuhan: Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terkait kepatuhan terhadap upah minimum untuk mencegah praktik-praktik ilegal yang dapat memicu perselisihan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini telah menguji dampak kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) riil terhadap dinamika pasar tenaga kerja, khususnya pada Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan insiden perselisihan industrial di Indonesia. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kenaikan UMP riil memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap TPT, mengindikasikan adanya trade-off antara peningkatan upah minimum dan kesempatan kerja. Di sisi lain, pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) riil secara signifikan berkorelasi negatif dengan TPT, menegaskan peran vital kesehatan ekonomi makro dalam penyerapan tenaga kerja. Temuan ini menggarisbawahi dilema klasik dalam penetapan upah minimum, di mana upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dapat membawa implikasi pada ketersediaan lapangan kerja.

Lebih lanjut, penelitian menemukan korelasi positif yang signifikan antara kenaikan UMP riil dengan peningkatan jumlah kasus perselisihan industrial. Hubungan ini mengindikasikan bahwa kebijakan upah minimum bukan hanya isu ekonomi makro, tetapi juga pemicu penting dalam dinamika hubungan industrial di tingkat mikro. Peningkatan biaya bagi pengusaha dan ekspektasi yang tidak terpenuhi dari pihak pekerja diyakini menjadi jalur utama pemicu konflik ini. Menariknya, pertumbuhan PDRB riil tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap insiden perselisihan, menyiratkan bahwa konflik di tempat kerja mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor internal perusahaan dan kualitas hubungan industrial daripada hanya kondisi ekonomi makro secara agregat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implikasi kebijakan upah minimum di Indonesia. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan hati-hati dalam penetapan upah minimum, yang tidak hanya mempertimbangkan aspek kesejahteraan pekerja tetapi juga keberlanjutan usaha dan potensi konflik industrial. Pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja perlu memperkuat dialog sosial serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif untuk mengelola dampak ini dan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Beaudry, P., Green, D. A., & Sand, B. M. (2018). In search of labor demand. *American Economic Review*, 108(9), 2714-2757.
- [2] Beaudry, P., Green, D. A., & Sand, B. M. (2018). In search of labor demand. *American Economic Review*, 108(9), 2714-2757.
- [3] Kirti, H. N. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah ketentuan upah minimum regional (UMR). *Notarius*, 11(1), 68-84.
- [4] O. Hekman, "Humility in organizations: a bibliometric study," *Cad. EBAPE.BR*, vol. 20, no. 5, pp. 653-674, 2012, doi: 10.1590/1679-395120210130x.
- [5] Elistia, "Profesionalisme, Kreatifitas, dan Inovasi," pp. 1-16, 1987, [Online]. Available: [https://lmsparalel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F356116%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2F13_Modul Onlilne ke-13%3B Profesionalisme%2C Kreatifitas dan Inovasi.pdf](https://lmsparalel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F356116%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2F13_Modul%20Onlilne%20ke-13%3B%20Profesionalisme%2C%20Kreatifitas%20dan%20Inovasi.pdf)
- [6] R. Hall, "Hubungan Profesionalisme Dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Dan Keinginan Berpindah," *J. Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 1, pp. 92-104, 1968, [Online]. Available: <http://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/391>
- [7] Kuncoro, H. (2002). Upah sistem bagi hasil dan penyerapan tenaga kerja. *Economic Journal of Emerging Markets*, 7(1).
- [8] Sulistiawati, R. (2013). Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan

kesejahteraan masyarakat di Provinsi di Indonesia.

[9] R. J. Rumimpunu, V. P. K. Lengkong, and J. L. Sepang, "penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut.," *Pengaruh Prof. 3358 J. EMBA*, vol. 6, no. 4, pp. 3358-3367, 2018.

[10] Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.

[11] Yulianti, A. (2021). Analisis Peningkatan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN*, 10(3), 134-143.

[12] Freeman, R. B. (1993). Labor Markets and Institutions in Economic Development. *The American Economic Review*, 83(2), 403-408.

[13] Dewi, M. (2019). Analisis Dampak Permintaan Naiknya Upah Minimum Terhadap Perekonomian, Hukum Dan Kesejahteraan Nasional. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88-104.

[14] Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., & Sumarto, S. (2003). MINIMUM WAGE POLICY AND ITS IMPACT ON EMPLOYMENT IN THE URBAN FORMAL SECTOR. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 39(1), 29-50.

[15] Draca, M., Machin, S., & Van Reenen, J. (2011). Minimum wages and firm profitability. *American economic journal: applied economics*, 3(1), 129-151.