

Realisasi Investasi Dan Serapan Tenaga Kerja Sebelum dan Sesudah Implementasi PP No. 78 Tahun 2015

Adi Irawan Setiyanto¹, Novriyanto², Muslim Ansori³
Politeknik Negeri Batam
adiirawan@polibatam.ac.id¹, novriyanto.rian@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the difference between investment realization and employment before and after the implementation of Government Regulation No.78 of 2015 concerning wages in domestic capital companies (PMDN) and foreign capital companies (PMA) in Indonesia and to measure the effect of wages on realization investment and employment before and after the application of regulation No. 78 of 2015 in Indonesia. This study uses the classic assumption test, the non-parametric test wilcoxon signed rank test used as a different test and Partial Least Square test. Data was tested in quarterly form for four years in a two-year period before and after the application of this regulation in 34 provinces in Indonesia. The test results found that there were differences in the realization of PMDN and PMA investments and employment of PMA companies between before and after the implementation of PP No.78 of 2015. From the Wicloxon rating test results there was no difference in employment in PMDN companies before and after the application of regulations . From the results of the partial least square test there is no significant effect of wages on investment realization for domestic investment companies, and employment for PMA companies, but there is a negative influence of wages on employment at domestic capital companies, this means that when the wages are paid higher by the company, the PMDN employment will be smaller. The results of this study indicate that the greater the minimum wage that must be paid by domestic capital companies in Indonesia is very influential on the absorption of labor by PMDN. For policymakers, it is advisable to pay attention to the determination of the minimum wage amount, if the minimum wage is too large then worry that unemployment in Indonesia will increase due to the absorption of small labor in Indonesia

Keywords: minimum wage, realization investment, labour absorption

1. PENDAHULUAN

Peraturan terbaru tentang pengupahan di Indonesia yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No.78 tahun 2015 telah resmi berlaku sejak ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia pada 23 Oktober 2015, peraturan ini secara tidak langsung telah menggantikan peraturan sebelumnya yaitu PP no. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia menyampaikan terkait terbitnya PP No.78 tahun 2015 bahwa peraturan ini merupakan amanat dari UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk mengakomodasi buruh dan memudahkan pelaku usaha dalam merencanakan bisnis, mengatur secara pasti formula baru sistem pengupahan, struktur skala upah yang proporsional, perlindungan hak-hak pekerja dan sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak membayarkan upah (Tempo, 2017).

Fenomena yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian upah yang disikapi buruh dalam menuntut pemerintah dan pengusaha terhadap kesejahteraan mereka. Contoh kasus yang sering terjadi seperti di Kawasan Industri Batamindo yang hampir setiap tahunnya buruh melakukan aksi demo atau dikenal dengan aksi damai yang tergabung dalam serikat dan aliansi pekerja menuntut agar upah minimum naik. Pengusaha atau investor menyikapi hal ini akan mempertimbangkan kebijakan usaha mereka karena komponen biaya operasional yaitu upah

karyawan secara pasti akan berubah setiap tahun karena kebijakan di dalam peraturan tersebut, hal ini sesuai dengan teori Keynes bahwa tingkat upah dapat mengakibatkan naik turunnya investasi (Anggrainy, 2013).

Terbitnya PP No.78 tahun 2015 tidak langsung menghentikan fenomena mengenai tuntutan upah layak yang terjadi di Indonesia khususnya di kota Batam dan Kawasan Industri Batamindo ini terjadi karena buruh menganggap naiknya upah tidak berdampak signifikan terhadap komponen layak hidup mereka dan berpihak kepada pengusaha. Penelitian mengenai implementasi PP No.78 tahun 2015 terhadap realisasi investasi dan serapan tenaga kerja diketahui belum dilakukan sebelumnya. Penelitian ini dinilai penting karena dapat mengukur seberapa besar perbedaan dan dampak yang terjadi dari penerapan peraturan tersebut pada upah terhadap realisasi investasi dan serapan tenaga kerja di Indonesia, sehingga dapat diketahui bahwa diterapkannya PP No.78 dapat memberikan dampak yang baik di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keynes menyatakan kenaikan tingkat upah dapat mengakibatkan peningkatan permintaan uang baik dengan motif transaksi maupun motif spekulasi maka suku bunga juga akan naik. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan kenaikan tingkat bunga dengan asumsi uang tersedia tetap stabil, Stonier dan Haque dalam (Anggrainy, 2013). Kenaikan suku bunga dapat membuat suku bunga deposito dan kredit untuk pinjaman mengalami kenaikan sehingga mempengaruhi naik turunnya investasi sektor riil

Teori Pasar Kompetitif (Persaingan Sempurna), Teori Pasar kompetitif dalam Mankiw (2006) menyatakan pasar kompetitif adalah pasar yang di dalamnya terdapat banyak pembeli dan penjual sehingga masing-masing pembeli atau penjual memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap harga pasar. Kondisi sesungguhnya di lapangan adalah Tenaga kerja merupakan penjual jasa kepada pengusaha dan upah menjadi harga penentu sehingga terjadi prinsip ekonomi yaitu demand (permintaan) dari pengusaha terhadap harga offer (tawaran) dari tenaga kerja yang masing-masing memiliki besaran nilai tersendiri untuk disepakati yang berarti bahwa jumlah permintaan tenaga kerja berhubungan secara negatif terhadap harga upah.

Kondisi upah minimum tenaga kerja yang lebih tinggi berbanding tingkat upah keseimbangan menyebabkan terjadinya penurunan permintaan tenaga kerja oleh pengusaha ini berarti kesempatan kerja dapat mengalami penurunan, sebaliknya pada kondisi upah minimum tenaga kerja lebih rendah dibandingkan tingkat upah keseimbangan maka permintaan tenaga kerja oleh pengusaha dan kesempatan kerja akan meningkat. Jumlah penawaran (quantity supplied) tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang mampu ditawarkan kepada pengusaha dengan salah satu penentu adalah harga upah tenaga kerja, sehingga jumlah penawaran berhubungan secara positif dengan harga (Mankiw, 2006).

Teori Upah Efisiensi, Teori upah-efisiensi menurut Mankiw (2006) mengajukan tiga penyebab dari kekakuan upah selain undang-undang, upah minimum dan pembentukan serikat pekerja, sebagai berikut;

- a. Teori upah-efisiensi pertama, upah tinggi dapat membuat para pekerja lebih produktif. Upah berpengaruh terhadap efisiensi pekerja meskipun terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja (jika teori ini benar) maka pengurangan upah akan mengurangi produktivitas pekerja dan laba.
- b. Teori upah-efisiensi kedua, upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja, yaitu dengan membayar upah yang tinggi perusahaan dapat mengurangi frekuensi pekerja yang keluar dari pekerjaan sekaligus mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menarik dan melatih pekerja baru.
- c. Teori upah-efisiensi ketiga, Kualitas rata-rata tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar kepada karyawannya, jika perusahaan mengurangi upah maka pekerja terbaik bisa mengambil pekerjaan di tempat lain dan meninggalkan perusahaan dengan pekerja yang tidak terdidik yang memiliki lebih sedikit alternatif.

- d. Teori upah-efisiensi keempat Upah yang tinggi meningkatkan upaya pekerja, hal ini berarti perusahaan tidak dapat memantau dengan sempurna upaya para pekerja sehingga pekerja harus memutuskan sejauh mana mereka akan bekerja keras. Upah yang didapat lebih tinggi dapat menjadi kerugian bagi pekerja bila mereka sampai dipecat, upah yang lebih tinggi dapat memotivasi pekerja agar tidak bermalas-malasan.

Keempat teori upah-efisiensi ini memang sedikit berbeda namun memiliki kesamaan bahwa perusahaan dapat beroperasi lebih efisien jika membayar pekerjanya dengan upah yang tinggi sehingga perusahaan dapat beranggapan dengan mempertahankan upah di atas tingkat sehingga dapat menyeimbangkan penawaran dan permintaan dan bisa lebih menguntungkan.

Hubungan antara upah minimum dan Tenaga kerja

Kenaikan biaya perusahaan pada penyediaan tenaga kerja dapat menyebabkan harga barang yang diproduksi meningkat atau sedikit lebih mahal, hal ini dapat mengurangi minat pembelian barang oleh konsumen. Perusahaan akan memangkas biaya produksi salah satunya dengan mengurangi tenaga kerja yang menjadi pemicu kos produksi naik, efek yang terjadi adalah permintaan tenaga kerja dan kesempatan kerja berkurang. Kondisi ini dapat mengakibatkan pengangguran dan penurunan jumlah pekerja sehingga tingkat kesempatan kerja menurun dan meningkatnya pengangguran struktural (Mankiw, 2006).

Peraturan mengenai Pengupahan

Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003).

KHL (Kriteria Hidup layak) merupakan dasar kenaikan upah minimum sebelum implementasi PP No.78 tahun 2015 dilaksanakan seperti tercantum pada Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003 yaitu “penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua” sehingga tidak ada penetapan secara pasti karena komponen hidup layak dapat berubah dalam waktu singkat. Setelah adanya PP No.78 tahun 2015 formula baku mengenai pengupahan dijelaskan menjadi penghasilan total pekerja bukan hanya dalam bentuk uang maupun ada dalam bentuk lainnya seperti disebutkan pada pasal 4 yaitu “Penghasilan yang layak diberikan dalam bentuk upah dan non upah, upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap” maka dapat dipahami upah minimum belum dapat menjamin komponen hidup layak.

Dampak kenaikan upah minimum terhadap realisasi investasi

Penelitian yang telah dilakukan oleh Malau (2012) menemukan permintaan tenaga kerja sektor industri sangat responsif dipengaruhi tingkat investasi. Penelitian lainnya oleh Anggrainy (2013) dan Hermawan (2011) menemukan permintaan tenaga kerja dipengaruhi pertumbuhan investasi. Dampak kenaikan upah minimum terhadap serapan tenaga kerja Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy (2013) dan Octivaningsih (2006) menemukan kenaikan UMK berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, penelitian lain yang dilakukan oleh Gorry (2013) menemukan meningkatnya upah minimum dapat menyebabkan kenaikan pada pengangguran muda terbuka di Eropa.

3. METODE PENELITIAN

Jenis data dan Sampel penelitian, jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan jenis data rasio karena variabel yang diuji merupakan data mutlak dari nilai yang telah diukur dan diolah sebelumnya serta disajikan oleh BPS dan BKPM di Indonesia melalui website dan publikasi secara resmi. Dengan Obyek penelitian merupakan data sekunder publikasi yang dapat diakses melalui website resmi BPS dan BKPM Indonesia.

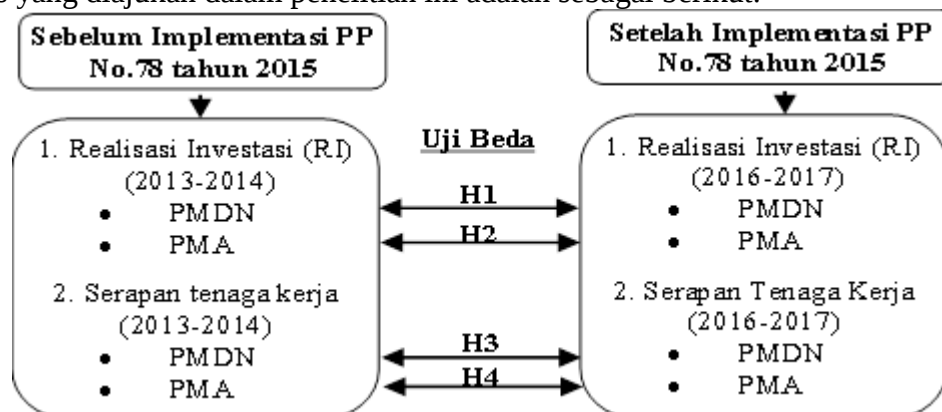
Teknik Analisis Data, analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah tabulasi data yaitu dengan memasukkan atau menginput data yang telah didapat kemudian menempatkan data pada tabel sesuai kebutuhan analisis dan membuat data panel sehingga data pada masing-masing variabel dapat diolah menggunakan software SPSS versi 17 dan SmartPLS3.

Analisis Statistik Deskriptif, statistik Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul ataupun menggambarkan karakteristik dari data pada penelitian ini. Analisa yang dilakukan menggunakan pengukuran mean, median, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

Uji Wilcoxon Signed Rank Test, Uji Wilcoxon Signed Rank Test dilakukan untuk mengukur perbedaan rata-rata kedua sampel yang sama (berpasangan) namun memiliki perlakuan yang berbeda. Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan software spss versi 17. Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika probabilitas (Asymp.Sig) < .050 maka H_a diterima karena terdapat perbedaan yang signifikan dan Jika probabilitas (Asymp.Sig) > .050 maka H_a ditolak karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Uji Partial Least Square, Uji Partial Least Square merupakan pengujian statistik non parametrik pada uji pengaruh untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan berbagai jenis skala pengukuran dan tidak mensyaratkan terpenuhinya hasil uji asumsi klasik (nominal, ordinal, interval, dan rasio). Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan software SmartPLS 3. Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis Jika nilai P Value < .050 maka H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan dan Jika nilai P Value > .050 maka H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Rancangan Penelitian Menggunakan Uji Beda

H1 : Terdapat perbedaan nilai realisasi investasi perusahaan PMDN sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015.

H2 : Terdapat perbedaan nilai realisasi investasi perusahaan PMA sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015.

H3 : Terdapat perbedaan nilai serapan tenaga kerja perusahaan PMDN sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015.

H4: Terdapat perbedaan nilai serapan tenaga kerja perusahaan PMA sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015.



Gambar 2. Rancangan Penelitian Menggunakan Uji Pengaruh

H5 : Terdapat pengaruh upah terhadap nilai realisasi investasi perusahaan PMDN di Indonesia.

H6 : Terdapat pengaruh upah terhadap nilai realisasi investasi perusahaan PMA di Indonesia.

H7 : Terdapat pengaruh upah terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMDN di Indonesia.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev.
Provinsi	544	1	34	17.50	9.820
Upah	544	830000	3355750	1704515.10	483154.006
RI PMDN (Rp Juta)	544	.00	15561422.70	1.4023E6	2.57786E6
RI PMA (US\$ Ribu)	544	.00	2204960.90	217557.0426	3.51598E5
STK_PMDN	544	0	71080	3659.67	6803.464
STK_PMA	544	0	124114	7261.51	14657.212
Valid N (listwise)	544				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 17.0

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif dari variabel yang diuji dalam rentang tahun 2013, 2014, 2016 dan 2017 pada seluruh provinsi di Indonesia diperoleh nilai rata-rata seluruh variabel yaitu upah sebesar Rp 1.704.515, Realisasi investasi perusahaan PMDN sebesar Rp 14.02 triliun, Realisasi investasi perusahaan PMA sebesar US\$ 2.17 Miliar, serapan tenaga kerja perusahaan PMDN sebanyak 3,659 tenaga kerja dan perusahaan PMA sebanyak 7,261 tenaga kerja. Upah minimum terendah pada periode penelitian sebesar Rp 830,000 yang merupakan upah minimum provinsi Jawa Tengah pada tahun 2013 dan upah minimum tertinggi pada periode penelitian sebesar Rp 3,355,750 yang merupakan upah minimum provinsi DKI Jakarta pada tahun 2017. Nilai realisasi investasi PMDN tertinggi sebesar Rp 15.56 triliun pada provinsi Jawa Timur kuartal kedua tahun 2017 dan Nilai realisasi investasi PMA tertinggi sebesar US\$ 2.2 miliar pada provinsi Jawa Barat kuartal ketiga tahun 2013. Serapan tenaga kerja PMDN tertinggi sebanyak 71,080 pada provinsi Jawa Timur kuartal kedua tahun 2013 dan Serapan tenaga kerja PMA tertinggi sebanyak 124,114 tenaga kerja pada provinsi Jawa Barat kuartal keempat 2016.

Uji Wilcoxon Signed Rank Test, Uji Wilcoxon Signed Rank Test dilakukan untuk mengukur perbedaan rata-rata kedua sampel yang sama (berpasangan) namun memiliki perlakuan yang berbeda. Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan software spss versi 17. Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika probabilitas (Asymp.Sig) < .050 maka H_a diterima karena terdapat perbedaan yang signifikan dan Jika probabilitas (Asymp.Sig) > .050 maka H_a ditolak karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Uji Partial Least Square merupakan pengujian statistik non parametrik pada uji pengaruh untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan berbagai jenis skala pengukuran dan tidak mensyaratkan terpenuhinya hasil uji asumsi klasik (nominal, ordinal, interval, dan rasio). Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan software SmartPLS 3. Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis Jika nilai P Value < .050 maka H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan dan Jika nilai P Value > .050 maka H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diatas dapat ditarik kesimpulan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut;

Tabel 2. Hasil Pengujian Wilcoxon dan Smart PLS

Hipotesis	Uji	Nilai Hitung	Parameter keputusan	Keputusan
H1	Wilcoxon	.000	Sig. < 0.05	Terdukung
H2	Wilcoxon	.040	Sig. < 0.05	Terdukung
H3	Wilcoxon	.316	Sig. < 0.05	Tidak Terdukung
H4	Wilcoxon	.000	Sig. < 0.05	Terdukung
H5	Uji PLS	.889	$t_{count} > .1.964$	Tidak Terdukung
H6	Uji PLS	.334	$t_{count} > .1.964$	Tidak Terdukung
H7	Uji PLS	5.765	$t_{count} > .1.964$	Terdukung
H8	Uji PLS	1.346	$t_{count} > .1.964$	Tidak Terdukung

Sumber: Data diolah dengan SPSS 17.0 dan SmartPLS3

Nilai signifikansi dari variabel realisasi investasi perusahaan PMDN atau Y1A bernilai .000 lebih kecil dari .050 yang berarti terdapat perbedaan signifikan sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015 terhadap realisasi investasi perusahaan PMDN. Dapat disimpulkan bahwa H1 terdukung.

Pada variabel realisasi investasi perusahaan PMA atau Y1B nilai signifikansi sebesar .040 lebih kecil dari .050 yang berarti terdapat perbedaan signifikan sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015 terhadap realisasi investasi perusahaan PMA, ini menunjukkan bahwa H2 terdukung.

Pada variabel serapan tenaga kerja perusahaan PMDN atau Y2A nilai signifikansi sebesar .316 lebih besar dari .050 yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015 terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMDN maka H3 tidak terdukung, disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata sebelum dan sesudah implementasi PP No.78 tahun 2015 pada serapan tenaga kerja perusahaan PMDN

Pada variabel serapan tenaga kerja perusahaan PMA atau Y1B nilai signifikansi sebesar .000 lebih kecil dari .050 yang berarti terdapat perbedaan signifikan sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015 terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMA, hal ini menunjukkan H4 terdukung.

Variabel upah menunjukkan Pvalue sebesar .889 lebih kecil dari α 5% (.050), nilai thitung sebesar .139 lebih kecil dari ttabel 1.964 serta nilai mean sebesar -.009 artinya upah tidak signifikan berpengaruh terhadap realisasi investasi perusahaan PMA dan dapat disimpulkan hipotesis 5 (H5) tidak terdukung.

Variabel upah menunjukkan Pvalue sebesar .334 lebih besar dari α 5% (.050), nilai thitung sebesar .968 lebih kecil dari ttabel 1.964 serta nilai mean sebesar .071 artinya upah tidak signifikan berpengaruh terhadap realisasi investasi perusahaan PMA dan dapat disimpulkan **hipotesis 6 (H6) tidak terdukung.**

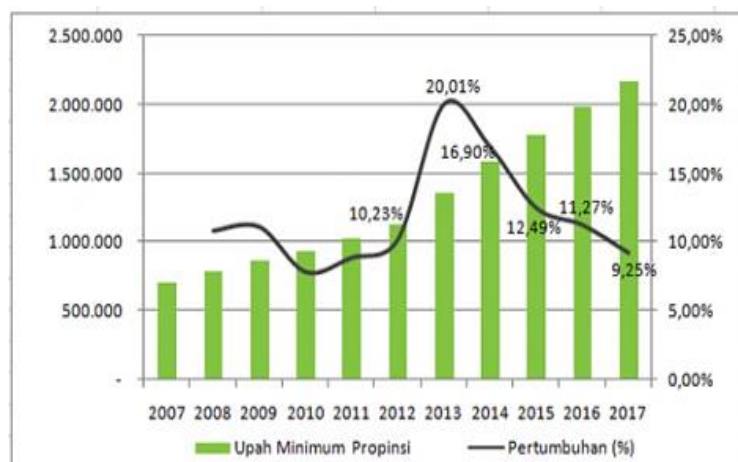
Berdasarkan tabel di atas variabel upah menunjukkan Pvalue sebesar .000 lebih kecil dari α 5% (.050), dan nilai thitung sebesar 5.765 lebih besar dari ttabel yaitu 1.964 serta nilai

sebesar -.093 artinya upah berpengaruh signifikan negatif terhadap serapan tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 (H7) **terdukung**.

Berdasarkan tabel di atas variabel upah menunjukkan nilai Pvalue sebesar .179 lebih besar dari α 5% (.050), dan nilai thitung sebesar 1.346 lebih kecil dari ttabel yaitu 1.964 serta nilai mean sebesar -.093 artinya upah tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMA dapat disimpulkan **hipotesis 8 (H8) tidak terdukung**.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perkembangan kenaikan upah minimum di Indonesia setiap tahunnya tren peningkatan upah secara nasional terus meningkat baik sebelum ataupun sesudah implementasi PP No.78 tahun 2015. Dari data yang dihimpun penulis berikut grafik yang menunjukkan perkembangan upah minimum secara nasional dalam tren nominal dan tren pertumbuhan upah pada sepuluh tahun terakhir;



Gambar 3. Grafik Perkembangan Upah Minimum di Indonesia 2007-2017
Sumber: Data diolah dengan Microsoft Excel 2013

Perkembangan upah yang terus meningkat di Indonesia pada periode sebelum implementasi dikarenakan sesuai Pasal 88 ayat (4) UU No.13 tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi” dan sesuai Pasal 97 UU No.13 tahun 2003 menyebutkan “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah”. Ketentuan yang mengatur mengenai kebutuhan hidup layak dan komponen peningkat upah minimum seperti disebut pada Pasal 97 UU No.13 tahun 2003 tidak diatur secara rinci oleh peraturan tertentu namun ditetapkan oleh pemerintah daerah masing-masing provinsi. Setelah adanya PP No.78 tahun 2015 yang terbit dua belas tahun setelah UU No.13 tahun 2003 kebijakan tentang pengupahan di Indonesia lebih terstruktur dengan baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan Pasal 43 ayat (1) PP No.78 tahun 2015 yang menjelaskan bahwa upah minimum ditetapkan setiap tahunnya dan dirumuskan dengan formula sesuai Pasal 44 ayat (2) PP No.78 tahun 2015 seperti berikut;

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

UM_n = Upah Minimum Baru

UM_t = Upah Minimum tahun sebelumnya

Inflasi = Tingkat kenaikan harga barang pada tahun sebelumnya

ΔPDB_t = Pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun sebelumnya

Dari rumusan tersebut pro dan kontra dari berbagai pihak terutama buruh atau tenaga kerja menyikapi penerapan peraturan ini adalah poin pada upah tahun berikutnya ditetapkan berdasar perhitungan pada tahun sebelumnya sehingga buruh menyikapi bahwa upah minimum sesuai PP No.78 tahun 2015 dapat mengakibatkan daya beli masyarakat turun (Kompas, 2016). Disisi lain pihak pengusaha tidak secara langsung mengambil sikap mendukung dalam penerapan peraturan ini karena pertimbangan upah minimum yang berubah setiap tahunnya dengan asumsi peningkatan yang terus terjadi karena inflasi dan pertumbuhan ekonomi akan terus meningkat tidak dapat diimbangi dengan produktivitas perusahaan sehingga efisiensi terutama biaya modal untuk tenaga kerja merupakan langkah tepat yang diambil oleh pengusaha. Pada kondisi di lapangan secara regional daerah dengan upah minimum yang sudah tinggi mengalami dampak yang besar karena peningkatan upah minimum sesuai PP No.78 tahun 2015 mengakibatkan upah naik secara terus menerus setiap tahunnya walau dengan besaran yang proporsional. Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan realisasi investasi perusahaan PMDN dan PMA di Indonesia sensitif terhadap implementasi dari PP No.78 tahun 2015 realisasi investasi pada periode setelah implementasi PP No.78 tahun 2015 yaitu tahun 2016 hingga 2017 menunjukkan peningkatan yang tinggi dan konsisten.
- b. Dari hasil pengujian yang dilakukan tidak terdapat perbedaan signifikan sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015 terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMDN.
- c. Terdapat perbedaan signifikan sebelum dan setelah implementasi PP No.78 tahun 2015 terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMA.
- d. Tidak terdapat pengaruh upah terhadap variabel realisasi investasi baik perusahaan PMDN juga perusahaan PMA.
- e. Adanya pengaruh negatif upah terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMDN.
- f. Pengujian yang dilakukan pada variabel upah terhadap serapan tenaga kerja perusahaan PMA dalam periode penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan.
- g. Secara umum dapat disimpulkan bahwa realisasi investasi di Indonesia tidak begitu dipengaruhi oleh besarnya upah tenaga kerja namun dikarenakan oleh banyak faktor lainnya yang berdampak langsung terhadap kebijakan investasi seperti pertumbuhan ekonomi, meningkatnya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), inflasi, politik, meningkatnya harga minyak dunia dan faktor makroekonomi lainnya.
- h. Besarnya upah berpengaruh negatif terhadap realisasi serapan tenaga kerja di PMDN.

Kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut; Penelitian ini hanya menggunakan sampel data dengan rentang pengujian yang tidak terlalu lama, hanya periode dua tahun sebelum (2013-2014) dan dua tahun sesudah (2016-2017) implementasi PP No.78 tahun 2015.

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian yang disebutkan di atas, terdapat implikasi dan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

- a. Bagi penelitian selanjutnya untuk dapat lebih memperluas penelitian dengan mempertimbangkan rentang waktu penelitian yang lebih lama.
- b. Menambahkan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap pengupahan yang belum dapat penulis analisa dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, K. (2013). Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) terhadap Kesempatan Kerja dan Investasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya*, 1-14.
- BKPM. (2017, --). Statistik realisasi investasi perusahaan PMA-PMDN di Indonesia. Retrieved December 4, 2017, from BKPM.go.id: http://www2.bkpm.go.id/images/uploads/file_siaran_pers/Paparan_Bahasa_Indonesia_TW_I_2017.pdf

- Gorry, A. (2013). Minimum wages and youth unemployment. *European Economic Review*, 57-75.
- Hermawan, I. (2011). Analisis Dampak Kebijakan Makroekonomi Terhadap Perkembangan Industri Tekstil Dan Produk Tekstil Indonesia. *Jurnal Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan*, -.
- Malau, A. G. (2012, Maret). Dampak Tenaga Kerja Sektor Industri Terhadap Produk Domestik Regional Bruto, Pajak, Investasi, dan Upah Di Kota Batam. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(1), 13-21.
- Mankiw, G. (2006). *Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Octivaningsih, A. R. (2006). Analisis Pengaruh Nilai Upah Minimum Kabupaten terhadap Investasi, Penyerapan Tenaga Kerja, dan PDRB di Kabupaten Bogor (Skripsi). Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Republik Indonesia. (2013). *Undang Undang no. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Tempo. (2017, November 2). PP Nomor 78 Tahun 2015 Mengakomodir Upah Karyawan. Retrieved December 11, 2017, from www.tempo.co:https://nasional.tempo.co/read/1030141/pp-nomor-78-tahun-2015-mengakomodir-upah-karyawan

