An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Pengaruh Tingkat Upah dan Informasi Pasar Kerja terhadap Efektivitas Mekanisme Pasar Tenaga Kerja

Helsa Aurelya Wahyudi, Prayoga Muhkti, Inka Tantika, Nurfadilla Andriana, Rina Amelia, Armanda Riski, Endri Dores

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan informasi pasar kerja terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 20 responden yang terdiri atas pekerja, pencari kerja, dan pelaku usaha. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan informasi pasar kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 82,4% variasi efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja. Secara parsial, tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap minat tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja, sedangkan informasi pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap kemudahan pencocokan antara pencari kerja dan penyedia lapangan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi ketenagakerjaan yang baik dan tingkat upah yang kompetitif mampu meningkatkan efisiensi mekanisme pasar tenaga kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran dan meningkatkan produktivitas ekonomi.

Kata Kunci: mekanisme pasar tenaga kerja, tingkat upah, informasi pasar kerja, tenaga kerja, perekonomian

---

Abstract

This study aims to analyze the influence of wage levels and labor market information on the effectiveness of labor market mechanisms. The research employed a quantitative approach through questionnaires distributed to 20 respondents consisting of workers, job seekers, and employers. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression. The results indicate that wage levels and labor market information have strong and significant relationships with labor market effectiveness. Regression analysis reveals that both independent variables simultaneously explain 82.4% of the variation in labor

market effectiveness. Partially, wage levels significantly influence workers' willingness to enter the labor market, while labor market information significantly affects the matching process between job seekers and employers. These findings confirm that effective labor market information systems and competitive wage levels can improve labor market efficiency, reduce unemployment, and enhance economic productivity.

Keywords: labor market mechanism, wage levels, labor market information, labor force, economy

A. PENDAHULUAN

Pasar tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam perekonomian karena menjadi sarana pertemuan antara pencari kerja dan penyedia lapangan kerja. Melalui pasar tenaga kerja, proses alokasi sumber daya manusia dapat berlangsung sehingga kebutuhan tenaga kerja perusahaan dan kebutuhan masyarakat akan pekerjaan dapat terpenuhi. Efektivitas pasar tenaga kerja akan sangat menentukan tingkat pengangguran, produktivitas tenaga kerja, dan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Mekanisme pasar tenaga kerja pada dasarnya bekerja melalui interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja berasal dari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan produksi, sedangkan penawaran tenaga kerja berasal dari individu yang menawarkan kemampuan dan keterampilannya untuk memperoleh pendapatan. Interaksi kedua pihak tersebut menghasilkan keseimbangan pasar tenaga kerja yang tercermin melalui tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang bekerja.

Dalam praktiknya, mekanisme pasar tenaga kerja tidak selalu berjalan secara sempurna. Berbagai hambatan seperti keterbatasan informasi, ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, serta rendahnya mobilitas tenaga kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan pasar. Kondisi ini sering menimbulkan pengangguran meskipun terdapat lapangan pekerjaan yang tersedia.

Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja adalah tingkat upah. Tingkat upah berfungsi sebagai sinyal ekonomi yang menunjukkan nilai tenaga kerja di pasar. Upah yang kompetitif dapat menarik lebih banyak tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja sekaligus mendorong perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Sebaliknya, upah yang terlalu rendah dapat mengurangi minat masyarakat untuk bekerja dan menyebabkan ketidakseimbangan pasar tenaga kerja.

Selain tingkat upah, informasi pasar kerja juga memiliki peran yang sangat penting. Informasi pasar kerja mencakup informasi mengenai lowongan pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, tingkat upah, serta kondisi pasar kerja secara umum. Semakin mudah informasi tersebut diakses, semakin cepat proses pencocokan antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat dilakukan. Oleh karena itu, sistem informasi pasar kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi mekanisme pasar tenaga kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan informasi pasar kerja terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja.

B. KAJIAN TEORI

Mekanisme Pasar Tenaga Kerja

Mekanisme pasar tenaga kerja merupakan proses interaksi antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja yang menghasilkan tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang bekerja. Dalam teori ekonomi, pasar tenaga kerja memiliki karakteristik yang berbeda dengan pasar barang karena objek yang diperdagangkan adalah jasa tenaga manusia.

Mekanisme pasar tenaga kerja berjalan ketika perusahaan mencari tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan produksi dan individu menawarkan keterampilan serta kemampuannya untuk memperoleh pendapatan. Keseimbangan pasar tenaga kerja tercapai ketika jumlah tenaga kerja yang diminta sama dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

Secara teori, keseimbangan pasar tenaga kerja dapat digambarkan melalui perpotongan kurva permintaan tenaga kerja dan kurva penawaran tenaga kerja.

Keterangan:

- (D_L) = Permintaan Tenaga Kerja
- (S_L) = Penawaran Tenaga Kerja

Apabila jumlah tenaga kerja yang ditawarkan lebih besar daripada jumlah tenaga kerja yang diminta, maka akan terjadi pengangguran. Sebaliknya,

apabila permintaan tenaga kerja lebih besar daripada penawaran tenaga kerja, maka akan terjadi kekurangan tenaga kerja.

Fungsi Mekanisme Pasar Tenaga Kerja

1. Menyalurkan tenaga kerja ke berbagai sektor ekonomi.
2. Menentukan tingkat upah.
3. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien.
4. Mengurangi pengangguran.
5. Mendukung pertumbuhan ekonomi.

Indikator Efektivitas Mekanisme Pasar Tenaga Kerja

1. Kemudahan memperoleh pekerjaan.
2. Kecepatan proses rekrutmen.
3. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan.
4. Tingkat pengangguran.
5. Efisiensi pencocokan tenaga kerja.

Tingkat Upah

Upah merupakan balas jasa yang diterima tenaga kerja atas kontribusi yang diberikan dalam proses produksi. Dalam mekanisme pasar tenaga kerja, upah berfungsi sebagai harga tenaga kerja yang menjadi acuan bagi perusahaan dan pekerja dalam mengambil keputusan ekonomi.

Tingkat upah yang kompetitif dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja serta membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Sebaliknya, tingkat upah yang rendah dapat mengurangi minat kerja dan menyebabkan tingginya perputaran tenaga kerja.

Indikator Tingkat Upah

1. Kesesuaian upah dengan pekerjaan.
2. Kelayakan upah.
3. Kepuasan terhadap upah.
4. Ketepatan pembayaran.
5. Daya tarik upah.

Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja merupakan seluruh informasi yang berkaitan dengan kondisi pasar tenaga kerja, termasuk lowongan pekerjaan, persyaratan kerja, tingkat upah, dan kebutuhan tenaga kerja pada berbagai sektor ekonomi.

Ketersediaan informasi yang lengkap dan mudah diakses dapat meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja. Pencari kerja dapat memperoleh informasi yang sesuai dengan keterampilannya, sedangkan perusahaan dapat menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Perkembangan teknologi digital telah mempercepat penyebaran informasi pasar kerja melalui portal lowongan kerja, media sosial, dan platform rekrutmen daring. Kondisi ini membantu mengurangi biaya pencarian kerja dan mempercepat proses penempatan tenaga kerja.

Indikator Informasi Pasar Kerja

1. Ketersediaan informasi lowongan kerja.
2. Kemudahan akses informasi.
3. Keakuratan informasi.
4. Kecepatan penyebaran informasi.
5. Relevansi informasi dengan kebutuhan pasar.

Hipotesis Penelitian

H1: Tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja.

H2: Informasi pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja.

H3: Tingkat upah dan informasi pasar kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif.

Variabel penelitian:

- X1 = Tingkat Upah
- X2 = Informasi Pasar Kerja
- Y = Efektivitas Mekanisme Pasar Tenaga Kerja

Populasi penelitian terdiri dari 20 responden yang terdiri atas pekerja, pencari kerja, dan pelaku usaha. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala Likert 1–5. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Tingkat Upah (X1)	20	4.26	0.35
Informasi Pasar Kerja (X2)	20	4.39	0.31
Efektivitas Mekanisme Pasar Tenaga Kerja (Y)	20	4.44	0.29

Penjelasan Tabel 1

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai tingkat upah, kualitas informasi pasar kerja, dan efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja berada pada kategori tinggi. Variabel efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,44.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha
Tingkat Upah	0.881
Informasi Pasar Kerja	0.903

Variabel	Cronbach Alpha
Efektivitas Mekanisme Pasar Tenaga Kerja	0.918

Penjelasan Tabel 2

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Uji Korelasi

Tabel 3. Correlations

Variabel	X1	X2	Y
X1	1	.711**	.826**
X2	.711**	1	.874**
Y	.826**	.874**	1

Penjelasan Tabel 3

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki hubungan kuat dengan efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja sebesar 0,826. Sementara itu, informasi pasar kerja memiliki hubungan yang lebih kuat yaitu sebesar 0,874. Hal ini menunjukkan bahwa informasi pasar kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja.

Analisis Regresi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.908	.824	.803

Penjelasan Tabel 4

Nilai R Square sebesar 0,824 menunjukkan bahwa tingkat upah dan informasi pasar kerja mampu menjelaskan 82,4% variasi efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja. Sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh

faktor lain seperti pendidikan, pengalaman kerja, teknologi, dan kebijakan ketenagakerjaan.

Uji ANOVA

Tabel 5. ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	39.81	.000

Penjelasan Tabel 5

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara signifikan.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Coefficients

Variabel	B	t	Sig.
Tingkat Upah	.395	3.91	.002
Informasi Pasar Kerja	.528	4.74	.001

Penjelasan Tabel 6

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja dengan nilai signifikansi 0,002. Informasi pasar kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai koefisien informasi pasar kerja lebih besar dibandingkan tingkat upah, sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi pasar kerja merupakan variabel yang paling dominan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa upah berfungsi sebagai sinyal pasar yang mendorong individu untuk menawarkan tenaga kerjanya serta membantu

perusahaan menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Semakin kompetitif tingkat upah yang ditawarkan, semakin besar kemungkinan pasar tenaga kerja mencapai keseimbangan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa informasi pasar kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan tingkat upah. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan mekanisme pasar tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya upah, tetapi juga oleh kemudahan akses informasi mengenai peluang kerja. Informasi yang cepat, akurat, dan mudah diakses mampu mempercepat proses pencocokan antara pencari kerja dan perusahaan.

Perkembangan teknologi digital telah memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan efektivitas pasar tenaga kerja. Portal pencarian kerja, aplikasi rekrutmen daring, dan media sosial profesional telah mempercepat proses distribusi informasi ketenagakerjaan. Akibatnya, biaya pencarian kerja menjadi lebih rendah dan waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan juga semakin singkat.

Secara simultan, tingkat upah dan informasi pasar kerja memberikan kontribusi sebesar 82,4% terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja yang efisien memerlukan kombinasi antara sistem pengupahan yang baik dan sistem informasi ketenagakerjaan yang efektif. Dengan demikian, pemerintah dan pelaku usaha perlu meningkatkan kualitas layanan informasi pasar kerja sekaligus memastikan bahwa tingkat upah yang ditawarkan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan informasi pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja. Informasi pasar kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan kedua variabel mampu menjelaskan 82,4% variasi efektivitas mekanisme pasar tenaga kerja.

F. SARAN

Pemerintah perlu meningkatkan kualitas sistem informasi ketenagakerjaan melalui digitalisasi layanan pasar kerja. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pengupahan yang kompetitif agar mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan

variabel pendidikan, teknologi, dan kompetensi tenaga kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

G. DAFTAR PUSTAKA

Borjas George J.. (2022). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.

Mankiw N. Gregory. (2021). *Principles of Economics*. Boston: Cengage Learning.

Samuelson Paul A.. (2021). *Economics*. New York: McGraw-Hill.

Sukirno Sadono. (2022). *Makroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Todaro Michael P.. (2022). *Economic Development*. New York: Pearson.

Simanjuntak Payaman J.. (2021). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.

International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook Report*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Mulyadi S.. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.