

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja

Di Jawa Barat

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : M. Heru Setiawan

Nomor Mahasiswa : 13313287

Jurusan : Ilmu Ekonomi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja

Di Jawa Barat

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh Gelar Sarjana Jenjang Strata-1

Jurusan Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : M. Heru Setiawan

Nomor Mahasiswa : 13313287

Jurusan : Ilmu Ekonomi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain seperti dimaksud dalam buku pedoman penyusunan skripsi jurusan Ilmu Ekonomi FE UIL. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka Saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 14 Desember 2018



Peneliti
M. Heru Setiawan



PENGESAHAN

Analisis Penyerapan Tenaga kerja di Jawa Barat Tahun 2000-2015

Nama : M. Heru Setiawan
Nomor Mahasiswa : 13313287
Jurusan : Ilmu Ekonomi



Yogyakarta, 14 Desember 2018
telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Diana Wijayanti, S.E., M.St.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DIJAWA BARAT 2000-2015

Disusun Oleh : **M. HERU SETIAWAN**

Nomor Mahasiswa : **13313287**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 15 Januari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Diana Wijayanti, Dra., M.Si.

Penguji : Suharto, SE., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sepadan dengan kemampuannya

QS. Al Baqarah, 286

Seseorang yang optimis akan melihat adanya kesempatan dalam setiap malapetaka,
sedangkan orang pesimis melihat malapetaka dalam setiap kesempatan

Nabi Muhammad SAW

Jangan membanding-bandingkan dirimu dengan

semua orang di dunia ini,

Jika kau melakukannya,

sama saja kau menghina dirimu

Bill Gates

Dimanapun engkau berada, selalulah menjadi yang terbaik

Dan berikan yang terbaik

Dari yang bisa kita berikan.

BJ Habibie

Tetap belajar memperbaiki diri dan mencuba lagi

Setelah gagal, gagal sifat

Seseorang pemenang sejati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji Bagi Allah SWT atas rahmat yang telah diberikan kepada

Saya sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini,

Shalawat serta salam saya panjatkan Kepada Junjungan besar umat
Manusia Rasulullah Muhammad SAW

Alhamdulillah senantiasa saya panjatkan atas nikmat dan karunia

Yang diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini

Yang saya persembahkan untuk :

Kedua orang tua saya yang menjadi penopang segala-galanya, Yang
saya sayangi kedua Orangtua saya yang telah memberikan dukungan
moril dan materi, cinta kasih sayang tanpa mengharapkan imbalan
sedikitpun.

Adik-adik saya yang terbaik,

yang selalu menjadi penyemangat,

Yang membuat saya jadi termotivasi

Untuk mengerjakan skripsi

Dan Para Sahabatku, trimakasih atas do a dan dukungannya

Teman teman seperjuangan

dan Orang orang yang telah mendukung.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat hidayah dan karunia-Nya. Shalawat beserta salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Adapun judul skripsi ini adalah “**Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Barat**” Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Allah SWT. Atas rahmat dan ridho-Nya, serta akal dan kesehatan yang telah di limpahkan-Nya.
2. Kedua orang tua, terutama mamah yang telah memberikan Do'a, dukungan dan kesabarannya selama penulis menempuh program Strata-1 (S1).
3. Adik-adikku terimakasih atas do'a dan dukungan selama ini, dan memberikan motivasi-motivasi dengan cara mereka sendiri.

1. Kakek dan Nenek beserta keluarga semua, yang secara tidak langsung juga telah mendo'akan kelancaran.
2. Ibu Diana Wijayanti,,S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan kesabarannya telah banyak mengarahkan dan memberikan masukan-masukan serta nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
4. Bapak Drs. Akhsyim Afandi, MA.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Eko Atmadji, S.E., M.Ec. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini. Dosen beserta seluruh staf Akademik Jurusan Ilmu Ekonomi Khususnya dan Dosen serta Staf Tata Usaha dan Staf Akademik di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Untuk sahabatku, Heri Irawan, Midho Salampesi, Roberto Suabgio dan yang Lainnya
8. Untuk My Hero Emi Susilawati yang selalu mengingatkan bimbingan dan selalu mau bantuin dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Semua teman-teman Ilmu Ekonomi 2013 serta teman-teman yang mendukung baik diperkuliahan maupun diluar perkuliahan.
10. Semua teman satu perjuangan dari daerah Bogor dan sekitarnya terimakasih atas dukungan dan persaudaraannya.

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa berguna dan bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi almamater Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh



Yogyakarta, September 2018

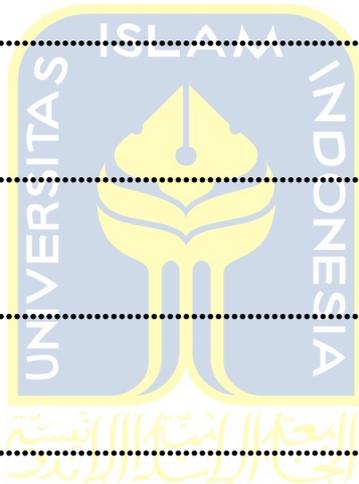
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

.....
i

Halaman judul
ii	
Pernyataan Bebas Plagiarisme
iii	
Pengesahan Skripsi
iv	
Pengesahan Ujian
v	
Motto
vi	
Kata Persembahan
vii	
Kata Pengantar
viii	
Daftar Isi
xi	
Daftar Tabel
xiv	
Daftar Gambar
xv	
Daftar Lampiran
xvi	
Abstrak
xvii	



BAB I PENDAHULUAN

.....
1

1.1 Latar Belakang

.....
1

1.2 Rumusan

.....
8

1.3 Tujuan Penelitian

.....
8

1.4 Manfaat Penelitian

.....
9

1.5 Sistematika Penulisan

.....
9

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

.....
11

2.1 Kajian Pustaka

.....
11

2.2 Landasan Teori

.....
15

2.2.1 Pembangunan Ekonomi

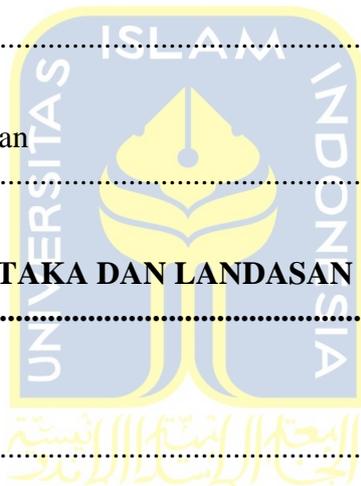
.....
15

2.2.2 Pertumbuhan Ekonomi

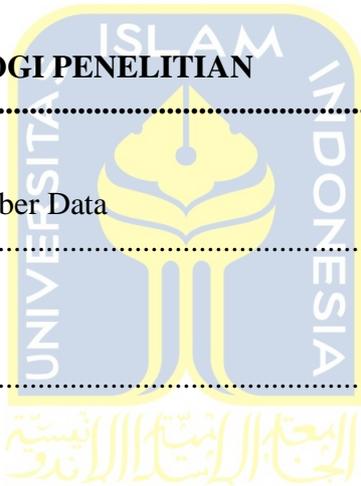
.....
18

2.2.3 Pendapatan Perkapita

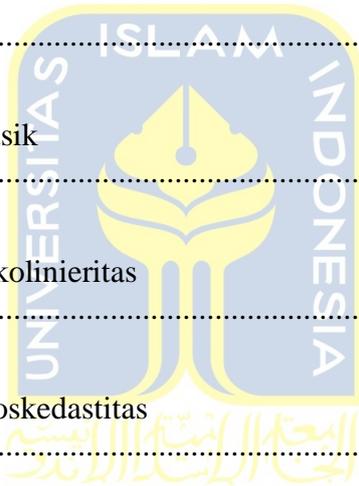
.....
22



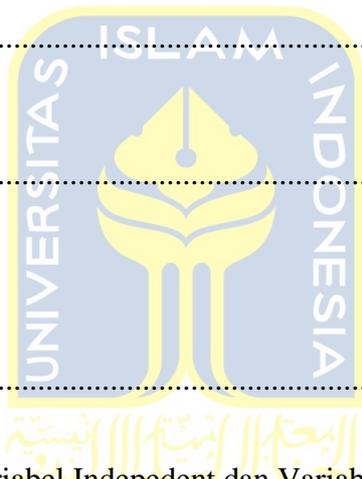
2.2.4 Produktivitas
23	
2.2.5 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	26
2.2.6 Perhitungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)
27	
2.2.5 Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)
30	
2.3 Hipotesis Penelitian
36	
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
38	
3.1 Jenis Data dan Sumber Data
38	
3.1.1 Jenis Data
38	
3.1.2 Sumber Data
38	
3.2 Variable Penelitian dan Definisi Operasional
39	
3.2.1 Variable Penelitian
39	
3.2.2 Definisi Operasional
39	
3.3 Metode Penelitian
44	



3.4 Model Analisis	45
3.5 Pengujian Statistik	45
3.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.5.2 Uji F	46
3.5.3 Uji T	47
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	48
3.5.4.1 Uji Multikolinieritas	48
3.5.4.2 Uji Heteroskedastitas	49
3.5.4.3 Uji Autokorelasi	50
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	51
4.1 Deskripsi Data Penelitian	51
4.2 Model Regresi	55



4.2.1 Uji Heteroskedastisitas	57
4.2.2 Uji Multikolinieritas	58
4.2.3 Uji Autokorelasi	59
4.2.4 OLS dengan HAC	61
4.3 Determinasi R ²	62
4.4 Uji T	62
4.5 Uji F	64
4.6 Pengaruh Antar Variabel Independen dan Variabel Dependent	64
4.6.1 Pengaruh Produktivitas kelapa sawit terhadap Pendapatan Perkapita	64
4.6.2 Pengaruh PDRB terhadap Pendapatan Perkapita	65
4.6.3 Pengaruh PMDN terhadap Pendapatan Perkapita	66
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	69



5.1 Kesimpulan

.....
69

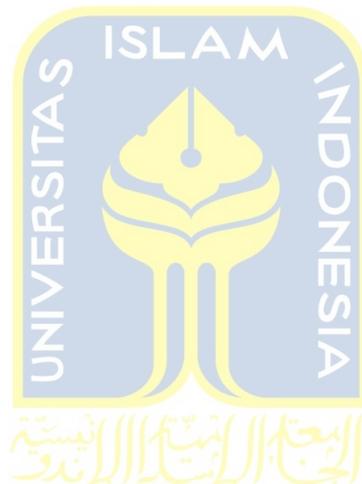
5.2 Implikasi

.....
70

DAFTAR PUSTAKA

.....
73

LAMPIRAN 76



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Luas areal Perkebunan Kelapa Sawit menurut Kabupaten pada tahun 2011

.....
4

Tabel 4.1 Data Pendapatan Perkapita

.....
52

Tabel 4.2 Data Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)	54
Tabel 4.3 Hasil Estimasi Model <i>Log</i>	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitasitas menggunakan White	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi	59
Tabel 4.7 Hasil estimasi OLS dengan HAC	61



DAFTAR GAMBAR

Grafik 4.2 Pendapatan perkapita Provinsi Riau 53



DAFTAR LAMPIRAN

I. DATA PENELITIAN	77
II. Hasil Estimasi Hasil Model Log	78
III. Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i> Menggunakan White	79
IV. HAC	80
V. Hasil Uji Autokorelasi	81
VI. Hasil Uji Multikolinieritas	82



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Inflasi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), IPM dan Investasi (PMDN) terhadap penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Data yang digunakan adalah data sekunder, data tersebut diperoleh dari beberapa sumber yang terpercaya seperti Badan Pusat Statistik (BPS), Index Mundi, Badan Pembangunan Daerah (Bappeda), dan Direktorat Jenderal Perkebunan (Ditjenbun). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berpengaruh positif terhadap tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat. Karena bila terjadi peningkatan terhadap Penanaman Modal Dalam Negeri di Provinsi Jawa Barat akan meningkatkan Peyerapan Tenaga Kerja, Karena semakin banyaknya PMDN yang ada akan membuat Investor membuat lapangan kerja yang baru sehingga akan mengurangi pengangguran di Jawa Barat.

(2) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif terhadap Penyerapan tenaga kerja yang ada di provinsi jawa barat. Apabila variable IPM meningkat

maka variable tenaga kerjacenderung akan naik, artinya semakin tinggi IPM maka semakin tinggi pula tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan tenaga kerja yang ada di provinsi jawa barat. Apabila variable PDRB meningkat maka variable tenaga kerja cenderung akan naik, artinya semakin tinggi jumlah PDRB maka semakin tinggi pula tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang dikategorikan sebagai negara berkembang, dimana Indonesia mempunyai karakteristik yang berada pada jenis negara berkembang yaitu tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi, standar hidup yang rendah, produktivitas yang rendah, angkatan kerja dengan skill rendah, dan tingkat pengangguran yang tinggi (Hakim, 2002). Dengan begitu dimana pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin lama akan semakin bertambah diiringi dengan penambahan angkatan kerja yang menimbulkan permasalahan tersendiri. Hal ini bisa di lihat antara lain yang di sebabkan belum berfungsinya sektor kehidupan masyarakat dengan baik serta belum meratanya pembangunan di segala bidang sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis, dengan adanya ketimpangan seperti itulah maka akan menimbulkan pengangguran.

Pengangguran merupakan satu dari banyak permasalahan yang terjadi di seluruh negara di dunia, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini terjadi karena pengangguran mempengaruhi tingkat output atau pertumbuhan ekonomi suatu negara. Hubungan keduanya dijelaskan dalam Hukum Okun yang menunjukkan perilaku antara perubahan tingkat pengangguran dan tingkat output. Arthur Okun sebagai pencetus Hukum Okun berpendapat bahwa adanya penurunan tingkat output akan menyebabkan naiknya tingkat pengangguran:

“Every 2 percent that GDP falls relative to potential GDP, the unemployment rate rises about 1 percentage point”(Samuel dan Nordhaus, 2005).

Indonesia mempunyai jumlah sumber daya yang besar, dengan bersifat produktif dan efisiensi tentunya akan dapat menjadi faktor penentu keberhasilan perekonomian suatu negara atau daerah (Feriyanto ,2014), pertumbuhan suatu negara atau ekonomi suatu daerah yang dilihat dari GNP perkapita (untuk negara) serta PDRB perkapita (untuk daerah) serta ditentukan untuk pengembangan sumber daya manusia melalui keberhasilan negara atau daerah tersebut dalam melakukan peningkatan produktifitas serta pencapaian efisiensi kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran yang ada dan sekaligus memiliki potensi tenaga kerja yang besar. Pertumbuhan penduduk yang meningkat dari tahun ke tahun diiringi dengan pertumbuhan angkatan kerja (penduduk usia kerja yang mencari

kerja). Dengan kata lain, penawaran tenaga kerja di dalam pasar juga meningkat.

Tinjauan makro-sektoral menggambarkan sebuah perekonomian yang dapat berstruktur agraris, industrial atau niaga tergantung pada sektor yang menjadi tulang punggung perekonomian yang bersangkutan (Dumairy 1996). Berdasarkan PDRB ADHK menurut lapangan usaha Provinsi Jawa Barat dari tahun 2007-2013 (Tabel 1.1), pangsa terbesar dalam PDRB adalah sektor industri pengolahan dengan 44,75 persen pada tahun 2007 dan 40,75 persen tahun 2013, namun sektor industri pengolahan bukan sektor yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar di Jawa Barat. Berbeda dari sektor industri, kontribusi sektor pertanian terhadap PDRB yang lebih kecil justru menjadi pangsa tenaga kerja tertinggi di Jawa Barat pada tahun 2007 yaitu sebesar 26,86 persen, namun ditahun 2013 posisinya digantikan oleh sektor perdagangan, hotel dan restoran sebagai sektor yang menyerap tenaga kerja terbanyak, yaitu sebesar 25,62 persen.

Tabel 1. 1

**Persentase PDB terhadap Total PDRB dan Persentase Tenaga Kerja
Terhadap Total Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat**

Sektor	PDRB		Tenaga Kerja	
	2007	2013	2007	2013
Pertanian,kehutanan,dan perikanan	13,02%	11,19%	26,86%	20,31%

Pertambangan dan penggalian	2,44%	4,29%	0,51%	0,75%
Industry, pengolahan listrik, air dan gas	44,75%	40,75%	17,45%	21,01%
konstruksi	2,10%	2,25%	0,28%	0,34%
Perdagangan hotel dan restoran	3,26%	4,29%	5,85%	6,86%
transportasi dan telekomunikasi	19,98%	23,57%	26,01%	25,62%
lembaga keuangan	4,48%	5,60%	9,26%	5,55%
Jasa	3,15%	3,70%	1,57%	2,88%
Jasa	6,83%	2,25%	12,21%	16,68%
Jumlah	100,01	93,78	99,82	100

Sumber: World Bank tahun 2013, diolah

Melihat kontribusi sektor industri pengolahan yang besar dalam PDRB, tidak lepas dari banyaknya kawasan industri yang berlokasi di beberapa kabupaten di Jawa Barat, yang antara lain adalah Kabupaten Bekasi, Bogor, Karawang, Sumedang, Purwakarta, Bandung, Cirebon dan Subang. Namun, serapan tenaga kerja di kabupaten dengan kawasan industri dapat dikatakan belum efisien, mengingat Jawa Barat juga merupakan provinsi dengan jumlah pengangguran tertinggi di Indonesia.

Kebutuhan tenaga kerja dapat dilihat dari permintaan dan penawaran yang ada di pasar tenaga kerja, sehingga dengan demikian dapat diketahui tingkat penyerapan tenaga kerja dalam perekonomian. Padahal

ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang penting dalam usaha memajukan perekonomian. Tenaga kerja yang memadai baik dari kualitas maupun kuantitas menjadi hal pokok dalam pembangunan ekonomi, dimana tenaga kerja sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa. Selain itu, tenaga kerja adalah sasaran untuk menciptakan dan mengembangkan pasar (Akmal, 2010).

Jumlah tenaga kerja yang ditawarkan maupun jumlah yang diminta baik sektoral maupun keseluruhan menciptakan struktur upah dalam pasar tenaga kerja. Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 1999, yang mengatur mengenai upah minimum, dan penerapan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah pada tahun 2001 memberikan wewenang kepada pemerintah tingkat provinsi, kabupaten dan kota untuk menetapkan upah minimumnya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh SMERU (2001) bahwa terdapat tanda-tanda awal pengalihan wewenang terkait pengupahan akan meningkatkan kenaikan upah minimum di beberapa daerah. Terdapat banyak studi mengenai upah minimum dan adanya kenaikan upah minimum justru menjadi topik yang penting serta efek tenaga kerja/pengangguran terhadap upah minimum masih menjadi suatu masalah penting (Brown et al, 1982).

Tabel 1. 2

Perkembangan upah Minimum 8 Kabupaten di Jawa Barat 2011-2013

Kabupaten	2011	2012	2013
Kerawang	Rp. 1.1590,00	Rp. 1269,227	Rp. 2,000,000
Bekasi	Rp. 1286,421	Rp. 1491,866	Rp. 2,002,000
Bogor	Rp. 1,170,000	Rp. 1,174,200	Rp. 2,002,000
Purwakarta	Rp. 961,200	Rp. 1,047,500	Rp. 1,693,167
Sumedang	Rp. 1,110,135	Rp. 1,240,000	Rp. 1,381,700
Bandung	Rp. 1,123,800	Rp. 1,223,800	Rp. 1,388,333
Subang	Rp. 791,200	Rp. 862,500	Rp. 1,220,000
Cirebon	Rp. 906,103	Rp. 956,650	Rp. 1,081,300

Sumber: SK Gubernur Jawa Barat Tahun 2006-2014, diolah

Upah minimum selalu naik setiap tahunnya, mengikuti perkembangan harga-harga barang kebutuhan hidup. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 yang menunjukkan besaran upah minimum yang terus meningkat. Rata-rata kenaikan upah minimum 8 kabupaten di tahun 2012 adalah 8,73 persen sedangkan di tahun 2013 rata-rata kenaikan mencapai 37,91 persen.

Selain upah, salah satu faktor penting dalam penyerapan tenaga kerja adalah human capital atau kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia setiap individu berbeda, tergantung pada tingkat pendidikan, kesehatan dan standar hidup layak. Indonesia menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) untuk mengukur kualitas sumber daya manusia. Menurut Badan Pusat Statistik, IPM mampu menjelaskan bagaimana penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, pendidikan dan aspek yang lain. Berdasarkan data UNDP, Indonesia menempati peringkat 108 dunia, dan tergolong dalam kategori Medium Human Development di tahun 2013. Studi Askenazy (2003) dalam Sulistiawati (2012) menunjukkan bahwa upah minimum memberikan dampak positif terhadap ekonomi melalui akumulasi modal manusia. Sehingga implikasi upah minimum dalam kesejahteraan akan terwujud dalam perekonomian yang kompetitif.

Ditambah permasalahan pokok selanjutnya urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah pada kesempatan kerja yang tersedia. Ciri dari negara berkembang dengan tingkat pertumbuhan jumlah penduduk yang tinggi akan berdampak pada proses penyerapan tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara peningkatan penduduk usia kerja dengan kesempatan kerja, menyebabkan banyak penduduk usia kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, jumlah pengangguran meningkat dan berdampak pada kestabilan perekonomian.

Biarpun begitu Indonesia memiliki salah satu kawasan industri terbesar yaitu Provinsi Jawa Barat. Provinsi ini juga menjadi daerah yang sangat diminati para investor untuk menanamkan modalnya. Dengan demikian, berkembangnya kawasan industri dapat meningkatkan serapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat karena didukung oleh permintaan tenaga kerja dari sektor industri.

Dengan beberapa permasalahan yang telah dijabarkan, penulis tertarik mengangkat tema skripsi dengan berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Barat”

Berdasarkan latar belakang di atas masalah yang ingin penulis pecahkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja?
2. Apakah UMR berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja?
3. Apakah PDRB berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja?
4. Apakah IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun jawaban dari pertanyaan diatas yang merupakan tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Mengetahui pengaruh UMR terhadap penyerapan tenaga kerja.
3. Mengetahui pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja.
4. Mengetahui pengaruh IPM terhadap penyerapan tenaga kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat-manfaat pada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah

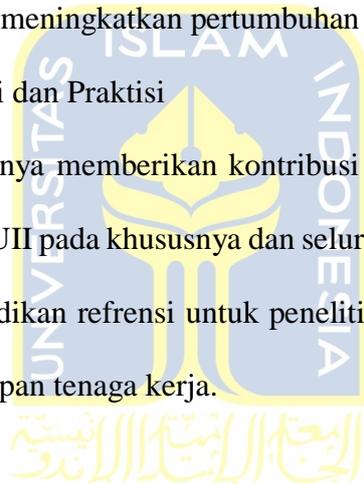
Dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengembangkan sector industri guna meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap sehingga pada akhirnya mendekati titik kesejahteraan penduduk serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi..

2. Bagi Akademisi dan Praktisi

Selanjutnya memberikan kontribusi dan tambahan informasi bagi mahasiswa FE UII pada khususnya dan seluruh mahasiswa pada umumnya, serta dapat dijadikan refrensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja.

3. Bagi Penulis

Kesempatan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya mengenai materi yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja, serta menambah wawasan dan pengetahuan sebagai gambaran antara teori yang didapat dengan fakta di lapangan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.2. Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Judul: Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta Penulis: Dimas dan Nenik Woyanti Tahun: 2009 Data: Time series tahun 1990-2004 jenis data: sekunder Variabel: -Dependent variable: Jumlah tenaga yang terserap-independent variable: a. PDRB b. Upah Rill c. Investasi Rill Alat analisis: OLS (Ordinary Least Square) Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel upah rill dan investasi rill signifikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.
- b. Penelitian selanjutnya adalah “Analisis pengaruh factor ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry kecil tempo dikota Semarang” Penulis: Yanuwardani Dian dan Nenik Woyani Tahun: 2009 Variable: - variabel dependen: Penyerapan tenaga kerja- variabel independen modal kerja nilai produksitingkat upahalat analisis ordinary least square (OLS) Semarang sedangkan variabel tingkat upah berpengaruh

negative terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry kecil dikota semarang. Variable yang paling berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry kecil tempe dikota semarang adalah variable modal kerja.

- c. Judul: analisis penyerapan tenaga kerja kabupaten/kota di D.I.Yogyakarta
:pendekatan regresi panel dinamis Variable-variabel dependen Penyerapan tenaga kerja Variable independen PDRBIPM UMRINVESTASI, IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja PDRB perkapita berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja UMP berpengaruh negative terhadap penyerapan tenaga kerja di D.I yogyakarta

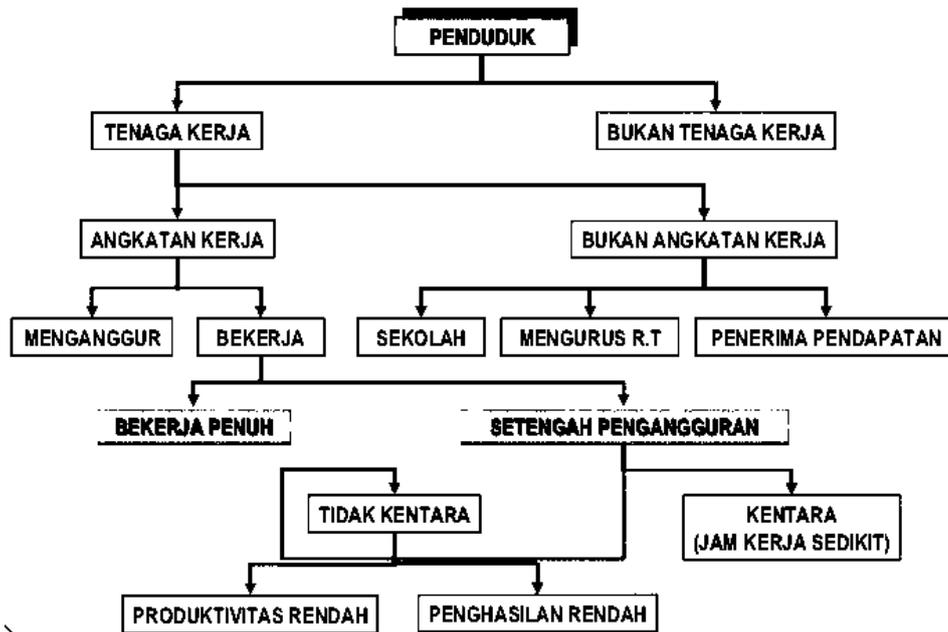
2.1.1. Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Pada awalnya batasan umur penggolongan tenaga kerja di Indonesia sejak tahun 1971 adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan batasan umur ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan dan penetapan kebijakan wajib belajar 9 tahun, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang bekerja berkurang. Oleh karena itu, semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) tahun 2001, batas umur penggolongan kerja yang semula 10 tahun atau lebih dirubah menjadi 15 tahun atau lebih. Indonesia tidak menggunakan batas umur maksimum dalam pengelompokan usia kerja karena belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta.



Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan bekerja serta golongan menganggur dan mencari pekerjaan.

Bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai angkatan kerja potensial (*potensial labor force*).

Angkatan kerja dalam suatu perekonomian digambarkan sebagai penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam pasar tenaga kerja. Angkatan kerja dibedakan menjadi dua subkelompok yaitu pekerja dan penganggur. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja, mencakup orang yang mempunyai pekerjaan dan memang sedang bekerja serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu sedang tidak bekerja. Dikategorikan sebagai pekerja apabila waktu minimum bekerja yaitu selama satu jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Adapun yang dimaksud dengan penganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau berusaha mencari kerja dan belum bekerja minimal satu jam selama seminggu yang lalu sebelum dilakukan pencacahan.

Golongan bekerja dibedakan pula menjadi dua subkelompok yaitu bekerja penuh dan setengah pengangguran. Menurut pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, bekerja penuh adalah pemanfaatan tenaga kerja secara optimal dari segi jam kerja maupun keahlian. Sedangkan setengah menganggur adalah mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja diukur dari segi jam kerja, produktivitas tenaga kerja dan penghasilan yang diperoleh. Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Banyak sedikitnya pengangguran dapat mencerminkan baik buruknya suatu perekonomian. Indeks yang dipakai adalah tingkat pengangguran yang merupakan persentase jumlah orang yang sedang mencari pekerjaan terhadap jumlah orang yang menawarkan tenaga kerjanya (Kusumosuwidho, 1981). Menurut Dimas dan Nenek Woyanti (2009), pengangguran masih dikategorikan wajar atau normal

selama indeks pengangguran masih dibawah 4%. Indeks pengangguran dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$IP = \frac{\text{Pencari Kerja}}{\text{Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Menurut Mankiw (2003), ada dua alasan penyebab adanya pengangguran. Pertama, dibutuhkannya waktu untuk mencocokkan antara para pekerja dengan pekerjaan (pengangguran friksional). Alasan kedua yaitu gagalnya upah melakukan penyesuaian sampai suatu kondisi dimana penawaran kerja sama dengan permintaannya, sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja.

2.1.1.1 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002)

Ditambahkan juga penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu. Tenaga kerja yang telah bekerja terserap dalam berbagai sektor perekonomian yang ada, dimana sektor-sektor tersebut tentunya menghasilkan barang maupun jasa dalam jumlah yang besar. Penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi tersebut

menimbulkan perbedaan dalam tingkat produktivitas maupun dalam kontribusinya bagi pendapatan nasional.

Penyerapan tenaga kerja dapat diartikan adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja secara bersama sehingga menentukan suatu tingkatan upah keseimbangan dan suatu penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Di dalam dunia kerja atau dalam hal penyerapan tenaga kerja setiap sektornya pastilah berbeda-beda, misalnya tenaga kerja formal. Dalam penyeleksiannya menggunakan suatu keahlian khusus, pendidikan dan pengalaman untuk dapat bekerja di sektor formal (don bellante and mark jackson, 1983).

2.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antar harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antar tingkat upah (harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu.

Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (utility) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut derived demand (Simanjuntak, 1998).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, dimana keuntungan usaha yang didapat akan memberikan hasil yang maksimum. Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

1. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau scale effect.

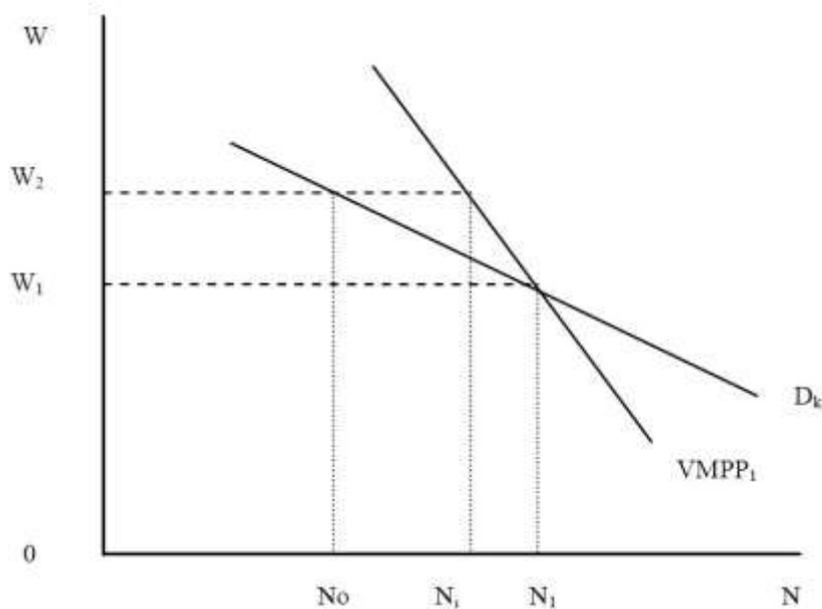
b. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya

penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect (capital intensive)*.

Dampak kenaikan tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang ditunjukkan oleh Gambar 2.2.

Gambar 2.2

Kurva Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek dan Jangka Panjang



Gambar 2.2 menjelaskan bahwa kenaikan upah akan mendapatkan respon yang berbeda pada permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang lebih landai atau elastis daripada kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek. Hal ini disebabkan karena dalam jangka panjang kenaikan upah akan disikapi perusahaan dengan mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja yang memberikan biaya yang paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan akan mengurangi

penggunaan tenaga kerja sehubungan dengan upah tenaga kerja yang naik dan perusahaan akan menambah modal untuk mengimbangi pengurangan penggunaan tenaga kerja tersebut.

2. Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

Ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara permintaan tenaga kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya disebut elastisitas. Elastisitas mengukur besarnya perubahan permintaan terhadap perubahan faktor yang mempengaruhinya dengan rumus sebagai berikut:

$$EL = \frac{\% \text{ perubahan permintaan tenaga kerja}}{\% \text{ perubahan } X_n}$$

2.1.1.2.1 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek mengkondisikan perusahaan menerima harga jual produk dan tingkat upah yang diberikan. Dalam

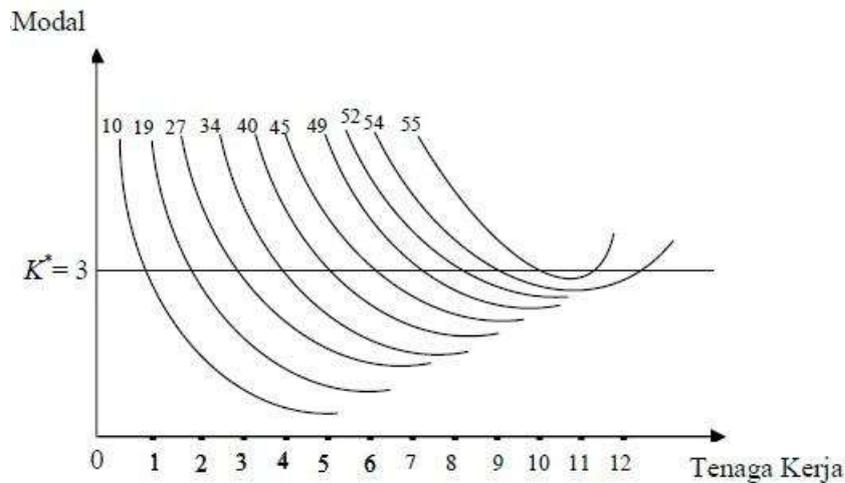
mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja untuk menghasilkan output, perusahaan tidak mampu merubah kuantitas modal yang akan digunakan dan hanya bisa menambah penggunaan tenaga kerja untuk meningkatkan output.

Gambar 2.3 menjelaskan apabila perusahaan memiliki 3 unit modal dan jumlah tenaga kerja terus ditambah, maka akan terjadi penambahan pada output keseluruhan. Output keseluruhan apabila satu unit tenaga kerja yang digunakan adalah 10. Apabila dua unit tenaga kerja digunakan, maka output keseluruhan akan meningkat menjadi 19 dan demikian seterusnya. Menurut Sukirno (2004), tambahan output yang diperoleh sehubungan dengan penambahan seorang pekerja disebut dengan tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* (MPPL).



Gambar 2.3.

Jumlah Tenaga Kerja dan Modal Tetap dalam Isokuan Produksi



Tabel 2.1 menjelaskan bahwa penambahan jumlah tenaga kerja akan memperbesar output keseluruhan (TP). Namun, MPP tenaga kerja akan merosot dengan setiap penambahan unit tenaga kerja. Pada penambahan unit tenaga kerja kesebelas, MPP berada pada titik nol. Melebihi jumlah tenaga kerja ini, maka penambahan tenaga kerja akan mengurangi produk keseluruhan dan MPP tenaga kerja akan negatif.

Dalam memperkirakan berapa tenaga kerja yang perlu ditambah, perusahaan akan melihat tambahan hasil marginal atau marginal physical product dari penambahan seorang karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan akan menghitung jumlah uang yang akan diperoleh dengan adanya tambahan hasil marginal. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal atau marginal revenue (VMPPL), yaitu nilai dari MPPL, yaitu besarnya MPPL dikalikan dengan harga per unit (P), (Simanjuntak, 1998).

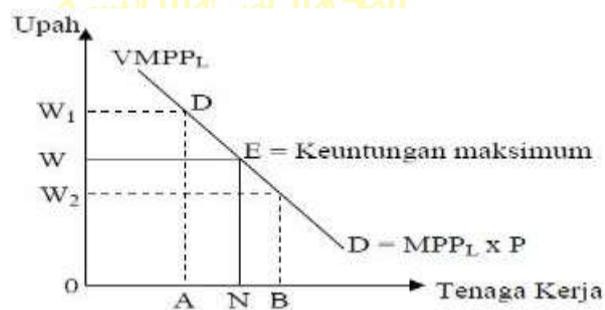
Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan memperkejakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan

dinamakan biaya marginal atau marginal cost (MC). Bila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang yang menghasilkan (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha senantiasa akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari W.

Apabila tenaga kerja yang terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah tenaga kerja yang dipekerjakan, semakin kecil MPPL dan VMPPL-nya. Hal ini karena berlakunya *law of diminishing return* dan dilukiskan dengan garis DD dalam Gambar 2.4.

Gambar 2.4

Fungsi Permintaan terhadap Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek



Fungsi permintaan pada Gambar 2.4 dapat berbeda untuk setiap perusahaan, tergantung dari tingkat produktivitas masing-masing faktor dan efisiensi di tiap-tiap perusahaan. Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marginal pekerja (VMMPL) untuk setiap tenaga kerja. Bila jumlah pekerja yang dipekerjakan sebanyak $0A = 100$ orang, maka VMPPL-nya sama dengan $MPP_L \times$

$P = W$. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu, laba perusahaan akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru.

Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan mempekerjakan orang hingga $0N$. Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan VMPPL sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja.

Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari $0N$ (misal $0B$) akan mengurangi keuntungan perusahaan. Perusahaan akan membayar upah dalam tingkat yang berlaku (W). Padahal VMPPL yang diperoleh hanya sebesar W_2 yang lebih kecil dari W . Jadi pengusaha cenderung untuk menghindari penambahan jumlah pekerja lebih besar dari $0N$. Penambahan pekerja lebih besar dari $0N$ dapat dilaksanakan hanya bila pengusaha yang bersangkutan dapat membayar upah di bawah (W) atau perusahaan mampu menaikkan harga jual barang.

Menurut Mankiw (2003), perusahaan akan menambah atau mengurangi tenaga kerja yang digunakan tergantung pada perbandingan VMMPL dengan upah nominalnya. Jika fungsi keuntungan perusahaan adalah:

$$\pi = P \cdot f(K, L) - w \cdot L - r \cdot K \dots\dots\dots (2.3)$$

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

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = P \cdot f_L - w = 0 \dots\dots\dots (2.4)$$

P adalah harga output, f_L adalah MPP dan w adalah upah. Dengan demikian

persamaan tersebut dapat didefinisikan kembali sebagai berikut:

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = P \cdot MPP_L - w = 0 \dots\dots\dots (2.5)$$

$$P \cdot MPP_L = w \dots\dots\dots (2.6)$$

$$MPP_L = \frac{w}{p}$$

$$\text{Dimana:} \dots\dots\dots (2.7)$$

π = Keuntungan perusahaan

P = Harga output

K = Modal

L = Tenaga kerja

w.L = Biaya tenaga kerja (upah)

r.K = Biaya modal (sewa)

f_L = *Marginal physical product of labor* (MPP_L)

$\frac{w}{p}$ = upah riil



Apabila $MPP_L > w/p$ atau upah riil, maka perusahaan dapat memutuskan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja. Sebaliknya jika $MPP_L < w/p$ atau upah riil, maka perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja. Dengan demikian perusahaan tidak dapat menambah maupun mengurangi tenaga kerja jika tambahan produktivitas akibat penambahan tenaga kerja sama dengan tingkat upah

riilnya ($MPP_L = w/p$). Dengan kata lain, perusahaan tidak akan mengurangi maupun menambah tenaga kerja ketika tambahan outputnya sama dengan tambahan biayanya.

Kebijakan lain yang dapat di ambil oleh perusahaan akibat adanya peningkatan upah adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan menuntut peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawannya sedemikian rupa sehingga pertambahan produksi yang dihasilkan karyawan senilai dengan pertambahan upah yang diterimanya; atau bila ini tidak dapat terlaksana,
- b. Perusahaan terpaksa menaikkan harga jual barang; dan / atau
- c. Perusahaan mengurangi jumlah karyawan yang bekerja; atau
- d. Pengusaha melakukan kombinasi dari dua di antara ketiga alternatif di atas atau kombinasi dari ketiganya.

2.1.1.2.2. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja dengan mengadakan perubahan terhadap input lainnya. Dalam hal ini perusahaan dapat memilih berbagai bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang mengandung biaya paling rendah.

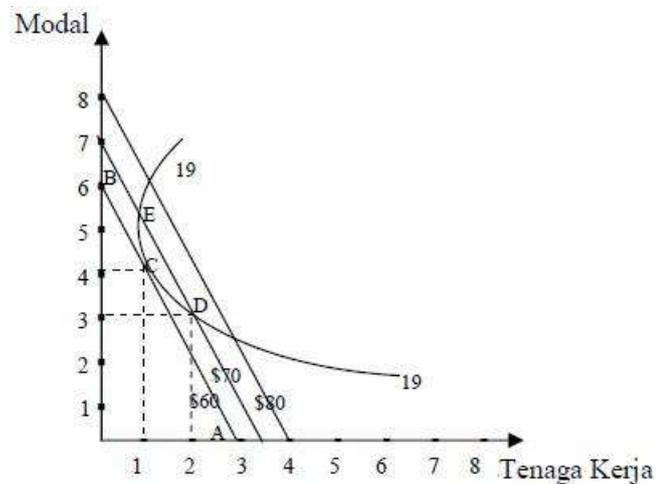
Kombinasi tenaga kerja dan modal yang memberikan biaya paling rendah ditunjukkan oleh Gambar 2.5. Diasumsikan anggaran pengeluaran perusahaan adalah \$60, harga sewa satu unit modal adalah \$10 per hari dan tingkat upah adalah \$20 per hari kerja. Apabila seluruh jumlah uang digunakan untuk tenaga kerja, maka perusahaan dapat membeli tiga unit tenaga kerja. Jika seluruh jumlah uang digunakan untuk modal, maka enam unit modal dapat dibeli.

Dimisalkan perusahaan akan menghasilkan 19 ton batu bara, maka output sebesar itu dapat dihasilkan dengan satu unit tenaga kerja yang dikombinasikan dengan empat unit modal. Perusahaan juga dapat mengkombinasikan dua unit tenaga kerja dengan tiga unit modal untuk menghasilkan output sebesar 19 ton.

Perusahaan akan menemukan satu kombinasi modal dan tenaga kerja yang paling rendah biayanya, yaitu kombinasi yang diberikan oleh garis isokos atau *budget line* yang menyinggung isokuan sebesar 19 ton. Kombinasi yang paling rendah biayanya dalam Gambar 2.4 adalah kombinasi C, terdiri dari satu unit tenaga kerja dan empat unit modal dengan biaya keseluruhan \$60. Output sebesar 19 ton dapat dihasilkan oleh kombinasi yang diberikan pada setiap titik pada isokuan (misal titik D dan E), akan tetapi kedua kombinasi ini memerlukan biaya \$70, sehingga ini bukanlah merupakan kombinasi yang memberikan biaya minimum. Dengan demikian perusahaan akan memilih kombinasi yang optimal antara penggunaan modal dengan tenaga kerja dengan biaya terendah sesuai dengan *budget line* yang dimiliki.

Gambar 2.5

Kombinasi Tenaga Kerja dan Modal dalam Jangka Panjang



2.2.2. Investasi

Menurut Sukirno (2003), investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan produksi barang dan jasa yang tersedia dalam perekonomian. Jadi dalam perspektif makro, investasi adalah tindakan dari sektor perusahaan dalam membeli barang-barang modal dan bukan dalam perspektif individu dalam membeli barang-barang modal. Pertambahan jumlah barang modal ini memungkinkan perekonomian tersebut menghasilkan lebih banyak barang dan jasa di masa yang akan datang. Adakalanya penanaman modal dilakukan untuk menggantikan barang-barang modal yang lama yang telah haus dan perlu didepresiasi.

Penanaman modal ini dapat dibedakan menjadi penanaman modal Badan Usaha Milik Negara, penanaman swasta dan penanaman modal pemerintah umum.

Di dalam pembangunan regional, penanaman modal atau investasi memegang peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat.

Dalam perekonomian makro, kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional. Peningkatan dalam permintaan agregat tersebut akan membawa peningkatan pada kapasitas produksi suatu perekonomian yang kemudian akan diikuti oleh penambahan dalam kebutuhan akan tenaga kerja untuk proses produksi, yang artinya peningkatan dalam kesempatan kerja.

Menurut pendapat Suparmoko (1994), investasi adalah pengeluaran untuk menambah atau mempertahankan persediaan modal (*capital stock*). Persediaan modal ini diantaranya seperti peralatan, mesin-mesin, pabrik dan persediaan bahan baku yang bisa dipakai untuk proses produksi. Dari beberapa pendapat di atas tentang investasi, maka dapat disimpulkan investasi merupakan suatu pengeluaran sejumlah dana dari investor atau pengusaha guna membiayai kegiatan produksi untuk mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang.

2.2.2.3 Teori Upah Minimum

Upah menurut Tjiptoherijanto (1990) adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang

ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.

Dalam persaingan murni pasar tenaga kerja, tingkat upah ditentukan oleh kekuatan pasar, sehingga seorang pekerja akan menerima upah berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja. Namun, dalam kenyataannya tingkat upah sangat bervariasi. Hal ini disebabkan antara lain oleh (Kertonogoro, 2001):

- a. Penawar atau peminta tenaga kerja mempunyai kekuatan lebih di pasar tenaga kerja, sehingga ikut mempengaruhi upah (bukan *price taker*).
- b. Berbagai intervensi yang dilakukan di pasar tenaga kerja oleh pemerintah, serikat pekerja dan pengusaha.
- c. Faktor-faktor non moneter seperti lokasi pekerjaan dan kondisi kerja (risiko, keselamatan dan kesehatan).
- d. Diskriminasi baik secara aktual maupun yang siprepsesikan berdasarkan gender, umur, ras dan suku baik secara nyata maupun secara tersembunyi.

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan. Upah minimum ditetapkan berdasarkan persetujuan dewan pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Tujuan dari ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup

minimum sehingga dapat mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah (Tjiptoherijanto, 1990).

Kebijakan upah minimum di Indonesia tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 dan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah suatu jumlah imbalan yang diterima pekerja secara tetap dan teratur pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi tertentu. Tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja. Beberapa hal yang menjadi bahan pertimbangan termasuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa menafikkan produktifitas perusahaan dan kemajuannya, termasuk juga pertimbangan mengenai kondisi ekonomi secara umum.

Dalam pasar tenaga kerja, selalu diasumsikan terdapatnya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu dengan jumlah pekerja yang tertentu pula. Namun, pada kenyataannya keseimbangan ini tidak selamanya menunjukkan tingkat upah yang terjadi dipasar kerja. Khususnya bila ada campur tangan pemerintah dan desakan serikat pekerja untuk menentukan upah minimum.

2.2.3 PDRB

PDRB dapat dijadikan sebagai salah satu indikator guna melihat keberhasilan pembangunan perekonomian di suatu wilayah. Oleh karena itu besaran PDRB yang dihasilkan oleh masing-masing daerah sangat bergantung kepada potensi sumber daya alam dan faktor produksi daerah tersebut. Adanya keterbatasan dalam penyediaan faktor-faktor tersebut menyebabkan besaran PDRB bervariasi antar daerah terutama Jawa Barat. Sedangkan PDRB per kapita dapat dihitung dari PDRB harga konstan dibagi dengan jumlah penduduk pada suatu wilayah. Dalam melakukan perhitungan PDRB perkapita dilakukan menggunakan beberapa cara, yaitu :

1. Cara pengeluaran.

Dengan cara ini pendapatan nasional dihitung dengan menjumlah pengeluaran ke atas barang-barang dan jasa yang diproduksi dalam negara tersebut. Menurut cara ini pendapatan nasional adalah jumlah nilai pengeluaran rumah tangga konsumsi, rumah tangga produksi dan pengeluaran pemerintah serta pendapatan ekspor dikurangi dengan pengeluaran untuk barang-barang impor.

2. Cara produksi atau cara produk netto

Dengan cara ini pendapatan nasional dihitung dengan menjumlahkan nilai produksi barang atau jasa yang diwujudkan oleh berbagai sektor (lapangan usaha) dalam perekonomian. Dalam menghitung pendapatan nasional dengan cara produksi yang dijumlahkan hanyalah nilai produksi tambahan atau value added yang diciptakan.

3. Cara pendapatan.

Dalam perhitungan ini pendapatan nasional diperoleh dengan cara menjumlahkan pendapatan yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang digunakan untuk mewujudkan pendapatan nasional.

2.2.4. IPM

Menurut UNDP (United Nations Development Program) pembangunan manusia merupakan proses untuk memperbesar pilihan-pilihan yang ada bagi manusia, dimana dalam indexs pembangunan manusia terdapat tiga indicator yaitu lama hidup yang diukur dengan angka harapan hidup ketika lahir, pendidikan yang dengan rata-rata lama sekolah, angka melek huruf penduduk berusia 15 tahun keatas dan standar hidup yang dihitung dari daya beli masyarakat. Pengertian indexs pembangunan manusia menurut UNDP (United Nation Development Program) yaitu merupakan salah satu indicator untuk mengukur tingkat keberhasilan manusia. Adapun angka dari IPM ini berkisar antara 0-100 atau 0-1 , semakin mendekati 100 atau angka 1 maka pembangunan manusia pada suatu Negara atau daerah akan semakin baik. Rumus penghitung IPM adalah sebagai berikut :

$$IPM = \frac{1}{3} (\text{Indexs } X1 + \text{Indexs } X2 + \text{Indexs } X3)$$

Keterangan :

X1 = Indexs harapan hidup

X2 = Indexs pendidikan

X3 = Indexs standard hidup layak

Konsep pembangunan manusia merupakan salah satu konsep yang menginginkan penningkatan kualitas hidup bagi manusia itu sendiri, dimana penningkatan kualitas hidup tersebut berlangsung baik secara fisik, mental maupun

secara spiritual. Pembangunan ekonomi sendiri menitik beratkan pada pembangunan manusia seiring dengan adanya pertumbuhan ekonomi. Peningkatan kualitas dari sumber daya manusia tentunya akan membuka peluang lebar bagi penduduk untuk dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan berkelanjutan terutama dalam peningkatan kesempatan kerja.

Pembentukan modal manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan dan memperoleh kualitas manusia dari sisi pendidikan, ketrempilan, keahlian, dan pengalaman untuk meningkatkan pembangunan ekonomi di suatu Negara. Adanya pembentukan modal manusia ini terkait langsung dengan investasi modal manusia. Investasi di modal sumber daya manusia merupakan pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi, investasi modal manusia ini sering disebut sebagai human capital yang penerapannya dapat dilakukan melalui tiga hal yaitu pendidikan dan latihan, migrasi dan gizi dan kesehatan. Pendidikan dan latihan bukan hanya akan meningkatkan pengetahuan namun juga dapat meningkatkan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan pula produktifitas kerja. Tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan pula pertumbuhan ekonomi suatu Negara (Sumarsono, 2009). Pendidikan terkait langsung dengan peningkatan produktifitas, tingginya produktifitas output di suatu Negara akan meningkatkan GDP sehingga menstimulus peningkatan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesempatan kerja masyarakat. Selain itu perbaikan status gizi yang dilakukan di sektor kesehatan akan menurunkan kesakitan sehingga dapat meningkatkan partisipasi angkatan kerja dan meningkatkan kinerja dari tenaga kerja. Sejumlah

tenaga kerja yang tidak bermutu tentunya akan menghasilkan output yang rendah dan ikut memakan output yang tidak mereka hasilkan (Subri, 2003). Hasilnya bahwa pendapatan perkapita akan mengalami penurunan karena mutu tenaga kerja yang dilihat salah satunya dengan pendidikan menjadi salah satu penyebab penurunan produktifitas output yang tentunya berakibat pada penurunan kesempatan kerja atau penyerapan tenaga kerja.

2.3 Hubungan Antara Investasi dan Penyerapan Tenaga Kerja

Hampir semua ahli ekonomi menekankan arti pentingnya pembentukan investasi sebagai penentu utama pertumbuhan ekonomi dan pembangunan ekonomi karena investasi merupakan komponen utama dalam menggerakkan roda perekonomian. Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman modal perusahaan untuk membeli barang modal dan perlengkapan produksi seperti pabrik, mesin, kantor dan lain-lain sebagai yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan produksi perusahaan.

Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus menerus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat. Investasi yang dilakukan dalam perusahaan akan mempengaruhi perluasan dari kesempatan kerja. Hal tersebut terjadi dikarenakan dengan adanya investasi maka proses produksi akan meningkat dan untuk melakukan proses produksi memerlukan tenaga manusia, sehingga perusahaan akan membutuhkan tambahan pekerja. Investasi juga memiliki efek pengganda (multiplier) terhadap output. Apabila investasi berubah, mula-mula output akan meningkat dengan

jumlah yang sama. Tetapi penerimaan pendapatan dalam industri barang modal mendapat tambahan pendapatan. Mereka akan membentuk sebuah gerakan rantai pengeluaran konsumsi tambahan serta kesempatan kerja. Dengan demikian sudah terlihat bahwa investasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja dikarenakan semakin besar investasi yang dilakukan akan semakin besar banyak tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan.

2.3.1. Hubungan Antara upah terhadap penyerapan tenaga kerja

Upah yang dibayarkan pengusaha kepada tenaga kerjanya sebenarnya berdasarkan tambahan output dengan penambahan karyawannya, adapun besaran upah tersebut dapat dituliskan dalam fungsi berikut :

$$W = WMPPL = MPPL$$

Adanya kenaikan tingkat upah akan mempengaruhi biaya yang ditanggung oleh pemerintah terutama biaya produksi, dimana jika diasumsikan ketika tingkat upah naik maka terdapat beberapa hal yang akan terjadi, yaitu: (Sumarsono, 2009)

Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga barang per unitnya. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat akan adanya kenaikan harga barang sehingga mengurangi konsumsinya atau bahkan tidak mau lagi membeli barang tersebut, sehingga banyak produk dari perusahaan yang tidak terjual dan memaksa produsen untuk mengurangi jumlah produksi. Adanya pengurangan jumlah produksi tersebut yang membuat kebutuhan akan tenaga kerja berkurang, dari hal tersebut maka adanya penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibat penurunan skala produksi disebut sebagai scale effect atau efek skala produksi.

Apabila upah naik terdapat pengusaha yang lebih memilih untuk menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain.

2.3.2 Hubungan Antara PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja

PDRB dapat dilihat sebagai perekonomian total dari setiap orang di dalam perekonomian atau sebagai pengeluaran total dari setiap orang didalam perekonomian atau sebagai pengeluaran total output barang dan jasa perekonomian. Sebagai contoh, untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi disuatu Negara pada tahun ini yaitu pertumbuhan nilai ekonomi PDRB tahun ini dikurangi pertumbuhan nilai ekonomi PDRB tahun sebelumnya.

Pertumbuhan ekonomi memberikan peluang kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan perusahaan untuk meningkatkan output yang berdampak pada peningkatan penggunaan factor produksi, salah satunya penggunaan tenaga kerja, sehingga mengurangi jumlah pengangguran, atau akan terjadi peningkatan tenaga kerja (Mankiw, 2000). Apabila produk domestic regional bruto meningkat maka akan terjadi permintaan terhadap jumlah tenaga kerja. Dimana dapat diartikan bahwa peningkatan produk domestic regional bruto berbanding lurus dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi sehingga tingkat kemakmuran masyarakat itu bertambah. Hal ini menyebabkan terjadinya peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia karena tersedianya lowongan pekerjaan yang mengurangi pengangguran. Dengan kata lain, tenaga kerja yang semakin banyak diserap oleh perusahaan akan menciptakan kesejahteraan penduduk (Lincoln Arsyad, 1997)

2.3.3 Hubungan Antara IPM dengan Penyerapan Tenaga Kerja

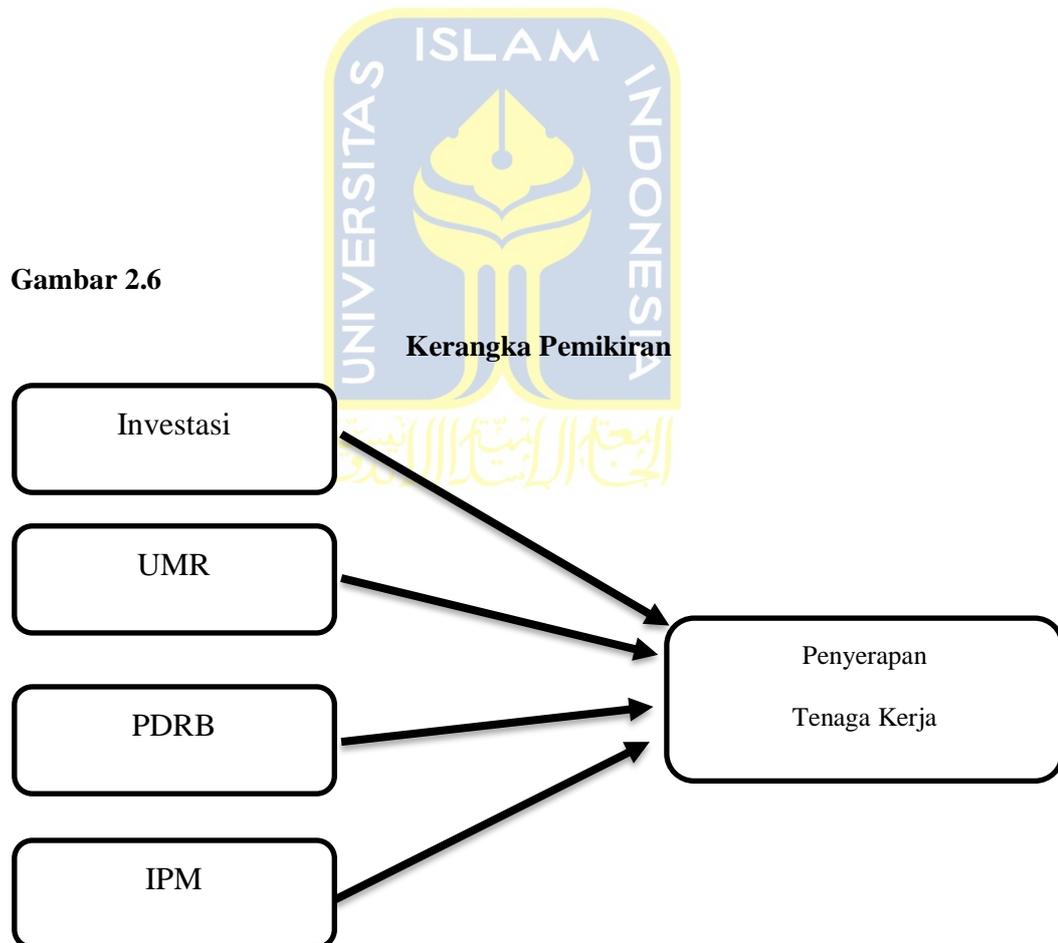
Index pembangunan manusia (IPM) merupakan ukuran capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. IPM menggambarkan beberapa komponen, yaitu capaian umur panjang dan sehat yang mewakili bidang kesehatan, angka melek huruf, partisipasi sekolah dan rata-rata lamanya bersekolah mengukur kinerja pembangunan bidang pendidikan, dan kemampuan daya beli masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran perkapita.

Teori pertumbuhan baru menekankan pentingnya peranan pemerintah terutama dalam meningkatkan pembangunan modal usaha (human capital) dan mendorong penelitian dan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas manusia. Kenyataannya dapat dilakukan dengan investasi pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlihatkan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan seseorang. Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang, maka pengetahuan dan keahlian juga akan meningkat sehingga akan mendorong peningkatan produktivitas kerjanya. Perusahaan akan memperoleh hasil yang lebih banyak dengan memperkerjakan tenaga kerja dengan produktivitas yang tinggi, sehingga perusahaan akan bersedia memberikan gaji yang lebih tinggi bagi yang bersangkutan. Di sektor informal seperti pertanian, peningkatan keterampilan dan keahlian tenaga kerja akan mampu meningkatkan hasil pertanian, karena tenaga kerja yang terampil mampu bekerja lebih efisien. Pada akhirnya seseorang yang memiliki produktivitas yang tinggi akan

memperoleh kesejahteraan yang lebih baik, yang diperlihatkan melalui peningkatan-peningkatan pendapatan maupun konsumsinya.

2.4. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan salah satu bagian dari tinjauan pustaka yang didalamnya berisikan rangkuman dari seluruh dasar-dasar teori yang ada di dalam penelitian ini, dimana dalam kerangka penelitian ini digambarkan skema singkat mengenai proses penelitian yang dilakukan. Adapun skema tersebut adalah sebagai berikut :



2.4. Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis menggunakan asumsi-asumsi sebagai berikut

:

- a. Investasi berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Barat.
- b. UMR berpengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Barat.
- c. PDRB berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Barat.
- d. IPM berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Jawa Barat.



3.1 . Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang dibuat atau dikumpulkan oleh orang lain yang digunakan penulis dalam kurun waktu tertentu. Data sekunder disini menggunakan data antar tempat atau ruang (cross section) yang diambil dari keseluruhan kabupaten yang ada di Jawa Barat yaitu kabupaten Bogor, kabupaten Bandung, kabupaten Bekasi, kabupaten Depok, kabupaten Karawang, kabupaten Cirebon, kabupaten Purwakarta. Sedangkan untuk

data antar waktunya (time series) diambil pada tahun 2008-2013, dimana data ini merupakan data yang dikumpulkan dalam kurun waktu tertentu dari sampel, Sumber data yang diperoleh penulis berasal dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi (Disnakertrans) provinsi di Jawa Barat dan badan pusat statistik (BPS) di Jawa Barat serta sumber-sumber lainnya yang mendukung dalam penelitian ini. Data sekunder yang digunakan dalam variabel dependen adalah angkatan kerja, sementara untuk variabel independennya yaitu PDRB perkapita ADHK 2010, IPM, dan UMP.

3.2 variabel penelitian

1. Penyerapan tenaga kerja yaitu orang yang bekerja di provinsi Jawa Barat yang dapat terserap dalam pasar tenaga kerja pada berbagai tingkatan upah.
2. PDRB perkapita merupakan jumlah penerimaan dari daerah sendiri, atau kemampuan suatu wilayah untuk menciptakan output (nilai tambah) pada suatu waktu tertentu atas dasar biaya faktor.
3. IPM atau indeks pembangunan manusia merupakan tingkat atau kualitas dari sumber daya manusia. IPM merupakan indikator yang dapat mengukur tingkat kinerja dan merupakan urutan skala perbandingan kualitas pembangunan manusia dan penilaian beberapa komponen.
4. Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman modal perusahaan untuk membeli barang modal dan perlengkapan produksi seperti pabrik, mesin, kantor, dan lain-lain

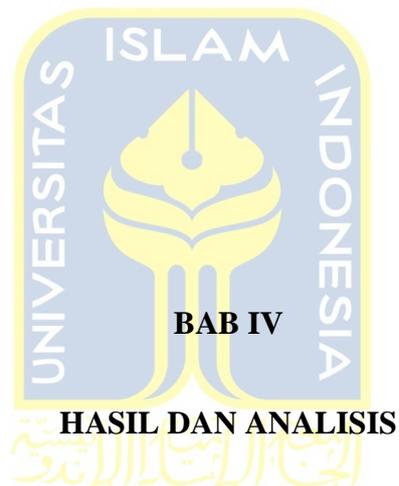
sebagainya yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan produksi perusahaan.

5. Upah minimum provinsi (UMP) adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya serta pemerintah mengatur pengupahan melalui peraturan menteri tenaga kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum

3.3. Metode Analisis

Menguji dan menilai data yang terkumpul berdasarkan pada analisis variable yang dinyatakan dengan jelas dan menggunakan rumus-rumus yang pasti. Analisa ini untuk membuktikan hipotesis untuk menggunakan alat analisis data panel sebagai metode olah data, adapun metode analisis yang digunakan adalah metode panel dinamis. Analisis data panel banyak digunakan dalam penyelesaian masalah perekonomian, dimana hubungan antara variable-variabelnya sering kali bersifat dinamis sehingga dalam melakukan analisis terhadap permasalahan ekonomi adalah menggunakan regresi panel dinamsi. Model panel dinamis menggambarkan hubungan antara variable-variabel ekonomi yang pada kenyataanya banyak bersifat dinamis. Sejalan dengan adanya model cross section dan time series dalam data panel maka hubungan yang dinamis dicirikan oleh data panel dengan memasukan lagi dari vriabel perubah atua variable dependen sebagai

regresor dalam regresi. Adapun bentuk umum model regresi panel dinamis yang dikemukakan oleh Baltagi (2005) adalah sebagai berikut ;

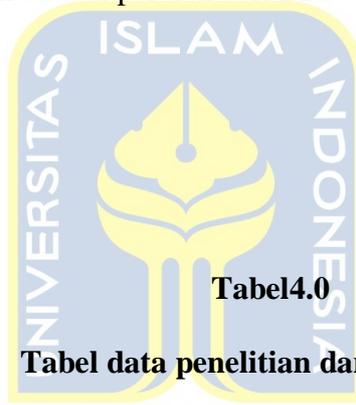


4.1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat. Jenis data yang digunakan adalah *time series* dari tahun 2000 sampai 2016. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari X1, Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), X2 Indeks Pembangunan Mahasiswa (IPM), X3 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan X4 Upah Minimum Regional (UMR) terhadap variabel (Y) dependen yaitu Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, bahwa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode OLS atau regresi berganda. Selama Analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu analisis berupa *Econometric E-Views (E-Views8)*.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan analisis dari data-data penelitian yang telah diolah menggunakan *E-Views 8*, diikuti dengan pembahasan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Data yang berhasil di input adalah data time series 16 tahun data di peroleh dari BPS



Tabel4.0

Tabel data penelitian dari 5 variabel

No	Tahun	(X1)PMDN	(X2)IPM	(X3)PDRB	(X4)UMR	(Y)Tenaga Kerja
1	2000	1,052,727.47	63,9	155,568,753	230000	13,715,984
2	2001	1,331,051.90	64,6	206,782,484	245000	14,649,647
3	2002	8,021,465.70	65,8	219,713,266	280800	13,750,448
4	2003	2,517,762.00	68,2	220,965,313.81	320000	14,795,297
5	2004	3,027,163.50	69,1	233,057,690.94	366500	14,598,311
6	2005	3,483,011.50	69,93	242,935,199.00	408260	15,011,002
7	2006	5,868,746.15	70,32	257,499,445.75	447654	15,441,693
8	2007	11,347,889.34	70,71	290,171,129	516840	17,190,820
9	2008	4,075,170.22	71,12	291,205,837	568193	15,598,311

10	2009	5,996,662.00	71,64	303,405,251	628191	16,901,430
11	2010	18,660,986.76	72,29	906,685,760.40	671500	16,942,444
12	2011	11,194,257.00	72,73	965,622,061.10	732000	17,454,781
13	2012	16,023,986.76	73,11	1,028,409,739.51	780000	18,321,108
14	2013	26,018,005.86	73,58	1,093,543,545.87	850000	18,731,943
15	2014	37,907,601.19	74,28	1,149,216,057.05	1000000	19,230,943
16	2015	26,272,865.55	72,41	1,207,083,405.74	1100000	18,791,482
17	2016	114,930,436.00	72,44	1,275,546,477.15	2250000	19,202,038

Sumber: Bps Jawa Barat, Jawa Barat Dalam Angka



Keterangan :

Data Analisis di ambil dari Tahun 2000-2016

Variabel Dependen:

Y :Tenaga Kerja di Di Jawa Barat

Variabel Independen :

X1 :Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) (**Juta rupiah**)

X2 :Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (**Persen**)

X3 :Produk Domestic Regional Bruto (PDRB) (**Juta rupiah**)

X4 :Upah Minimum Regional (UMR) (**Rupiah**)

4.2. Uji Spesifikasi Model

4.2.1 Uji MWD

Uji MWD ini bertujuan untuk memilih apakah model linear lebih baik dari pada log linear ataupun sebaliknya didasarkan pada uji MWD test (MacKinnon, White, dan Davidson). Hasil uji MWD terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

Uji MWD Model Linier

Dependent Variable: _Y_TENAGA_KERJA
 Method: Least Squares
 Date: 03/27/18 Time: 20:13
 Sample: 2000 2016
 Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-22496091	7457942.	-3.016394	0.0130
_X1_PMDN	-6.294839	20.48677	-0.307264	0.7649
_X2_IPM	0.890613	0.278388	3.199176	0.0095
_X3_PDRB	18.89974	4.145179	4.559451	0.0010
_X4_UMR	0.002134	0.001363	1.565780	0.1485
Z1	11384955	19473256	0.584646	0.6917
R-squared	0.969340	Mean dependent var		19359577
Adjusted R-squared	0.954009	S.D. dependent var		4297764.
S.E. of regression	921673.5	Akaike info criterion		30.58577
Sum squared resid	8.49E+12	Schwarz criterion		30.87549
Log likelihood	-238.6861	Hannan-Quinn criter.		30.60060
F-statistic	63.23072	Durbin-Watson stat		1.751438
Prob(F-statistic)	0.000000			

Hasil olah data *E-Views 8*

Nilai probabilitas untuk Z1 adalah sebesar $0.5717 >$ taraf $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima. Dengan demikian maka Z1 tidak signifikan secara statistik melalui uji t, pada model regresi linier.

Tabel 4.2

Uji MWD Log Linier

Dependent Variable: LOG(_Y_TENAGA_KERJA)
 Method: Least Squares

Date: 03/27/18 Time: 20:14
 Sample: 2000 2016
 Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-17.39812	5.086425	-3.420501	0.0065
LOG(_X1_PMDN)	-0.070467	0.125168	-0.562978	0.5859
LOG(_X2_IPM)	0.385420	0.114707	3.360050	0.0072
LOG(_X3_PDRB)	1.960946	0.389153	5.039008	0.0005
LOG(_X4_UMR)	0.031509	0.042429	0.742632	0.4748
Z2	-7.05E-08	3.13E-08	-2.252261	0.0480

R-squared	0.970944	Mean dependent var	16.75576
Adjusted R-squared	0.956416	S.D. dependent var	0.221071
S.E. of regression	0.046153	Akaike info criterion	-3.033732
Sum squared resid	0.021301	Schwarz criterion	-2.744011
Log likelihood	30.26985	Hannan-Quinn criter.	-3.018896
F-statistic	66.83273	Durbin-Watson stat	1.843920
Prob(F-statistic)	0.000000		

Hasil olah data *E-Views* 8

Nilai probabilitas Z2 adalah $0.0480 > \alpha = 5\%$ maka menolak H_0 , Artinya variabel Z2 signifikan secara statistik melalui uji t, pada model log linier.

Jadi didapatkan kesimpulan dari uji MWD diatas bahwa model regresi yang baik untuk digunakan adalah model regresi linier.

Tabel 4.3
Hasil Regresi Linier Setelah Uji MWD

Sample: 2000 2016
 Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-20757335	6631528.	-3.130099	0.0096
__X1_PMDN__	-10.14665	18.80921	-0.539451	0.6003
_X2_IPM	0.873564	0.268446	3.254150	0.0077
_X3_PRDB	18.05154	3.765043	4.794512	0.0006
_X4_UMR	0.002742	0.000855	3.205257	0.0084

R-squared	0.968292	Mean dependent var	19359577
Adjusted R-squared	0.956761	S.D. dependent var	4297764.
S.E. of regression	893673.8	Akaike info criterion	30.49438
Sum squared resid	8.79E+12	Schwarz criterion	30.73581

Log likelihood	-238.9550	Hannan-Quinn criter.	30.50674
F-statistic	83.97780	Durbin-Watson stat	1.671746
Prob(F-statistic)	0.000000		

Hasil olah data *E-Views* 8

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lain yang berlainan waktu. Dalam kaitannya dengan asumsi metode OLS, autokorelasi merupakan korelasi antara satu residual dengan residual yang lain. Salah satu asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan residual satu dengan residual yang lain. Apabila didalam model ada autokorelasi maka estimator yang kita dapatkan akan mempunyai karakteristik linier, tidak bias dan estimator metode kuadran terkecil tidak mempunyai varian yang minimum sehingga menyebabkan perhitungan standar error metode OLS tidak lagi bisa dipercaya. Selanjutnya interval estimasi maupun uji hipotesis yang didasarkan pada uji-t maupun uji-F tidak bisa dipercaya untuk evaluasi hasil regresi.

Pada tabel 4.4. $P\text{-Value Obs} \times R\text{-squared} = 2.213665$ dan nilai probabilitasnya adalah 0.3306 dimana $0.3306 > 0.05$ yang berarti tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 4.4.

Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

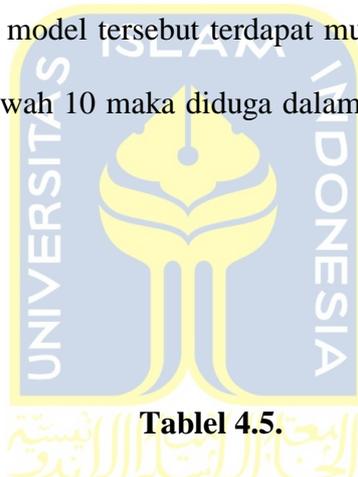
F-statistic	0.722563	Prob. F(2,9)	0.5117
-------------	----------	--------------	--------

Obs*R-squared 2.213665 Prob. Chi-Square(2) 0.3306

Sumber : Hasil olah data *E-Views 8*

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen didalam regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model dengan cara menguji nilai centered VIF antar variabel independen. Sebagai aturan main yang kasar (*rule of thumb*), jika nilai centered VIF cukup tinggi diatas 10 maka diduga dalam model tersebut terdapat multikolinieritas, sebaliknya jika nilai centered VIF dibawah 10 maka diduga dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.



Tablel 4.5.

Uji Multikolinieritas

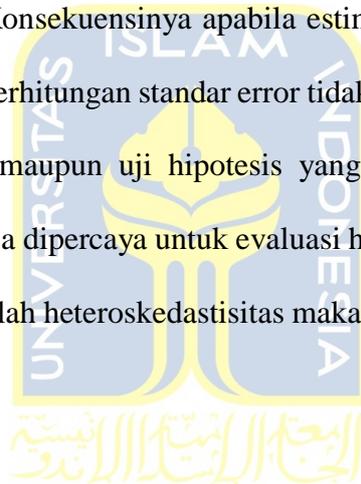
Variance Inflation Factors
 Date: 10/12/17 Time: 23:38
 Sample: 2000 2016
 Included observations: 17

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	4.40E+13	881.0267	NA
_X1_PMDN	353.7862	136.1187	5.289602
_X2_IPM	0.072063	79.80577	7.257779
_X3_PDRB	14.17555	961.7079	2.163880
_X4_UMR	7.32E-07	11.95245	3.176551

Pada tabel 4.5. dapat dilihat bahwa semua variabel tidak mengandung multikolinieritas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dalam model OLS adalah varian dari residual yang konstan atau homoskedastisitas. Apabila residual mempunyai varian yang tidak konstan (heteroskedastisitas) maka estimator OLS tidak menghasilkan estimator yang BLUE (*best linear unbiased estimator*) tetapi hanya *Linear Unbiased Estimator*. Konsekuensinya apabila estimator tidak mempunyai varian yang minimum maka perhitungan standar error tidak bisa dipercaya kebenarannya dan interval estimasi maupun uji hipotesis yang didasarkan pada distribusi t maupun F tidak lagi bisa dipercaya untuk evaluasi hasil regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas maka peneliti menggunakan metode *White*.



Tabel 4.6.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.504475	Prob. F(4,11)	0.7336
Obs*R-squared	2.480153	Prob. Chi-Square(4)	0.6482
Scaled explained SS	2.589313	Prob. Chi-Square(4)	0.6287

Sumber : Hasil olah data *E-Views 8*

Pada tabel 4.6. P-Value Obs*R-squared = 2.480153 dan nilai probabilitasnya adalah 0.6482, dimana $0.6482 > 0.05$ yang berarti tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.4. Uji Statistik

4.4.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebaikan garis regresi atau seberapa besar persentase variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi mampu menjelaskan data aktualnya, sedangkan semakin mendekati 0 maka garis regresi semakin kurang baik.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan *E-Views 8* menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.968292 menandakan bahwa variasi dari TenagaKerja (Y) mampu dijelaskan secara serentak oleh variabel-variabel independen yaitu JumlahPMDN (X1), IPM (X2), PDRB (X3), dan UMR (X4) sebesar 96.82%, sedangkan sisanya sebesar 3.18% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain diluar model.

4.4.2. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidak variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ artinya tidak berpengaruh

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ artinya berpengaruh

Dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas t-statistik $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dan apabila nilai probabilitas t-statistik $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 4.7.

Hasil Uji t				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-20757335	6631528.	-3.130099	0.0096
_X1_PMDN	-10.14665	18.80921	-0.539451	0.6003
_X2_IPM	0.873564	0.268446	3.254150	0.0077
_X3_PDRB	18.05154	3.765043	4.794512	0.0006
_X4_UMR	0.002742	0.000855	3.205257	0.0084

Sumber : Hasil olah data *E-Views 8*

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka :

1. Uji t-statistik Variabel X1 ($_X1_PMDN$)

Variabel PMDN menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.6003 lebih besar dari taraf $\alpha = 5\%$, maka artinya menerima H_0 . Variabel jumlah mahasiswa tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel TenagaKerja di Provinsi Jawa Barat.

2. Uji t-statistik Variabel X2 ($_X2_IPM$)

Variabel IPM menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.0077 lebih kecil dari taraf $\alpha = 5\%$, menolak H_0 yang artinya berpengaruh signifikan. Variabel ini berpengaruh terhadap Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat.

3. Uji t-statistik Variabel X3 (_X3_PDRB)

Variabel PRDB memiliki tingkat probabilitas 0.0006 yang lebih kecil dari taraf $\alpha = 5\%$, maka artinya secara perbandingan tingkat signifikansi marginal (marginal signifikan level), menolak H_0 . Variabel Tenaga Kerja berpengaruh secara positif sesuai hipotesis terhadap Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat.

4. Uji t-statistik Variabel X4 (_X4_UMR)

Variabel UMR menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0.0084 lebih kecil dari taraf $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya Variabel Pengeluaran Pemerintah berpengaruh signifikan secara positif terhadap Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat.

4.4.3. Uji F

Tabel 4.8.

Hasil Uji F

Prob (F-Statistic)	Keterangan	Hipotesis
0.000000	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil olah data *E-Views 8*

Dalam Uji F digunakan untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan koefisien regresi juga signifikan dalam menentukan nilai variabel dependen, maka diperlukan juga pengujian secara serentak yang menggunakan uji f. Dimana uji f merupakan pengujian terhadap variabel independen secara bersama-sama.

Dilihat dari hasil estimasi regresi linier berganda nilai f-statistik atau probabilitas f-statistik sebesar 0.000000 pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak. Artinya Variabel $_X1_PMDN$, $_X2_IPM$, $_X3_PDRB$ dan $_X4_UMR$, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2000-2016.

4.5. Analisis Ekonomi

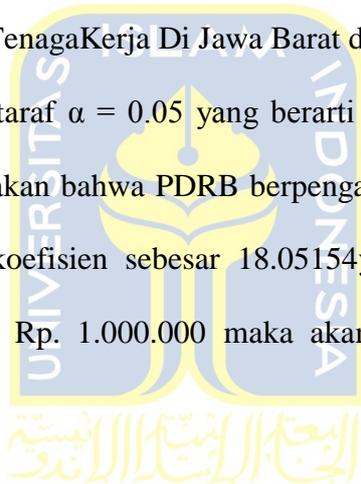
4.5.1. Analisis Pengaruh Variabel PMDN Terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat

Hasil penelitian menemukan bahwa PMDN terbukti tidak berpengaruh terhadap Tenaga Kerja di Jawa Barat dengan nilai signifikansi sebesar 0.6003 lebih besar dari 0.05 (taraf α). Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa jumlah Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berpengaruh positif terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat. Alasannya karena PMDN

4.5.2. Analisis Pengaruh Variabel Investasi Terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat

Hasil penelitian menemukan bahwa IPM berpengaruh terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat dengan nilai signifikansi sebesar 0.0077 lebih kecil dari

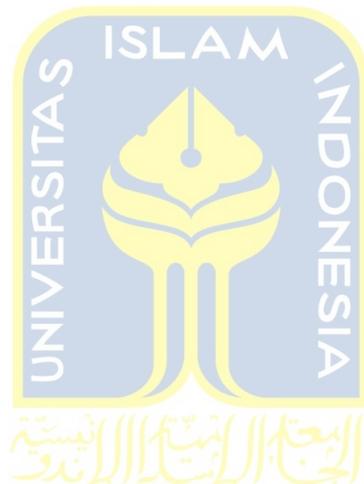
0.05 (taraf α). Demikian hasil koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0.873564 yang berarti setiap kenaikan jumlah IPM sebesar Rp 1.000.000 akan meningkatkan kualitas Tenaga Kerja sebesar Rp. 873.654. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa IPM berpengaruh positif terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat. Hal ini dikarenakan IPM yang masuk ke Jawa Barat sesuai dengan Kondisi, iklim Pembangunan Manusia yang kondusif dikarenakan stabilitas politik dan sosial serta jaminan keamanan dan penegakan hukum yang ada di Provinsi Jawa Barat baik. Hasil penelitian menemukan bahwa PDRB berpengaruh terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat dengan nilai signifikansi sebesar 0.0006 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0.05$ yang berarti signifikan dan sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat. Dengan koefisien sebesar 18.05154 yang artinya setiap kenaikan jumlah PDRB sebesar Rp. 1.000.000 maka akan meningkatkan Tenaga Kerja sebesar 18.05%.



4.5.3. Analisis Pengaruh Variabel UMR Terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat

Hasil penelitian menemukan bahwa UMR berpengaruh Negatif terhadap Tenaga Kerja Di Jawa Barat dengan nilai signifikansi sebesar 0.0084 lebih kecil dari 0.05 (taraf α). Dengan koefisien sebesar 0.002742 yang artinya setiap kenaikan UMR sebesar Rp. 1.000.000 maka akan meningkatkan Tenaga Kerja sebesar 2.74%.

Upah Minimum Regional (UMR) tidak signifikan terhadap penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat karena UMR di Jawa Barat masih rendah dibandingkan Provinsi lainnya yang ada di Indonesia maka Tenaga kerja yang ada lebih memilih kerja di Luar Provinsi Jawa Barat dari pada di Jawa Barat itu sendiri.



BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah disajikan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini :

1. Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berpengaruh Positif terhadap tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat. Karena bila terjadi peningkatan terhadap Penanaman Modal Dalam Negeri di Provinsi Jawa Barat akan meningkatkan Peyerapan Tenaga Kerja, Karena semakin

banyaknya PMDN yang ada akan membuat Investor membuat lapangan kerja yang baru sehingga akan mengurangi pengangguran di Jawa Barat.

2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif terhadap Penyerapan tenaga kerja yang ada di provinsi Jawa Barat. Apabila variable IPM meningkat maka variable tenaga kerja cenderung akan naik, artinya semakin tinggi IPM maka semakin tinggi pula tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan tenaga kerja yang ada di provinsi Jawa Barat. Apabila variable PDRB meningkat maka variable tenaga kerja cenderung akan naik, artinya semakin tinggi jumlah PDRB maka semakin tinggi pula tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat.
4. Upah Minimum Regional (UMR) berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat. Apabila variable UMR meningkat ataupun menurun maka variable tenaga kerja cenderung tidak akan berpengaruh, artinya semakin tinggi UMR ataupun menurun maka semakin tidak terlalu berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yang ada di Provinsi Jawa Barat.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada bab kebijakan pemerintah provinsi Jawa Barat sebagai perbenahaan kedepannya;

1. Memudahkan syarat-syarat bagi investor untuk Menanam Modal di Dalam Negeri, agar lebih banyak investor yang akan membuka lapangan pekerjaan. Dan Membuat transparansi soal jumlah PMDN yang terlibat di provinsi Jawa Barat sehingga tenaga kerja memiliki indikator yang jelas berkaitan dengan hubungan jumlah PMDN diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas IPM yang ada di Provinsi Jawa Barat dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi pembangunan manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menurunkan buta huruf yang ada sehingga meningkatkan kualitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat
3. Peningkatan PDRB di setiap Provinsi itu diperlukan untuk Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi yang Kuat, dan juga Di Provinsi Jawa Barat juga Peningkatan PDRB sangat stabil.
4. Upah Minimum Regional (UMR) di setiap Provinsi itu akan mempengaruhi Jumlah dan kualitas tenaga kerja yang ada, Provinsi Jawa Barat memiliki UMR yang tidak rendah dan juga tidak tinggi namun belum dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yang ada, sehingga masih berhubungan negatif terhadap tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.



DAFTAR PUSTAKA

Widarjono, Agus. (2013). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Sadono, Sukrino. (1983). *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: LP Universitas Indonesia.

Boediono. (1981). *Teori Pertumbuhan Ekonomi*, Edisi 1. Yogyakarta: BPFE

Tambunan, Hamongan, Tulus. 2008. *Pembangunan Ekonomi Dan Utang Luar Negeri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Tribroto. 2001. *Kebijakan dan Pengelolaan Pinjaman Luar Negeri. Didalam Sigalingging Hotbin. Profil Pinjaman Luar Negeri Indonesia dan Permasalahannya*. Bank Indonesia. Jakarta.
- Yunan. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Indonesia.
- Effendy, Basica, Ayu, Citra (2014). Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Pekerjaan dan Pengeluaran Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi
- Rachmadi, Lukman, Arif. (2013). Analisis Pengaruh Utang Luar Negeri Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Studi Kasus Tahun 2001-2011.
- Safari, Fitriani, Menik.(2015). Analisa Pengaruh Ekspor, Pembentukan modal, dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia.
- Tambunan, Tulus. 2001. *Perekonomian Indonesia : Teori dan Temuan Empiris*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mankiw Gregory, 2006 *Pengantar Ekonomi Makro*, Edisi Ketiga, Salemba Empat Jakarta.
- Algifari, Guritno Mangkoesobroto. 1998. *Teori Ekonomi Makro*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeroto,1986,*Strategi Pembangunan dan Perancangan Tenaga Kerja*,Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Sunindhia, Y.W., dan Widiyanti, Ninik, 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bina Aksara, Jakarta.
- Esmara, Hendra. 1986. *Politik Perencanaan Pembangunan: Teori Kebijakan dan Praktek*. Gramedia. Jakarta.
- Sri Edi Swasono. 1987. *Koperasi di Dalam Orde Ekonomi Indonesia*. UI-Press, Jakarta.

Mulyadi. 1997. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi 8.

STIE-YKPN. Yogyakarta.

<https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1202>



LAMPIRAN

Lampiran 1.

Tabel data penelitian dari 5 variabel

No	Tahun	(X1)PMDN	(X2)IPM	(X3)PDRB	(X4)UMR	(Y)Tenaga Kerja
1	2000	1,052,727.47	63,9	155,568,753	230000	13,715,984
2	2001	1,331,051.90	64,6	206,782,484	245000	14,649,647

3	2002	8,021,465.70	65,8	219,713,266	280800	13,750,448
4	2003	2,517,762.00	68,2	220,965,313.81	320000	14,795,297
5	2004	3,027,163.50	69,1	233,057,690.94	366500	14,598,311
6	2005	3,483,011.50	69,93	242,935,199.00	408260	15,011,002
7	2006	5,868,746.15	70,32	257,499,445.75	447654	15,441,693
8	2007	11,347,889.34	70,71	290,171,129	516840	17,190,820
9	2008	4,075,170.22	71,12	291,205,837	568193	15,598,311
10	2009	5,996,662.00	71,64	303,405,251	628191	16,901,430
11	2010	18,660,986.76	72,29	906,685,760.40	671500	16,942,444
12	2011	11,194,257.00	72,73	965,622,061.10	732000	17,454,781
13	2012	16,023,986.76	73,11	1,028,409,739.51	780000	18,321,108
14	2013	26,018,005.86	73,58	1,093,543,545.87	850000	18,731,943
15	2014	37,907,601.19	74,28	1,149,216,057.05	1000000	19,230,943
16	2015	26,272,865.55	72,41	1,207,083,405.74	1100000	18,791,482
17	2016	114,930,436.00	72,44	1,275,546,477.15	2250000	19,202,038

Sumber: Bps Jawa Barat, Jawa Barat Dalam Angka

Lampiran 2.

Tabel 4.1

Uji MWD Model Linier

Dependent Variable: _Y_TENAGA_KERJA

Method: Least Squares

Date: 03/27/18 Time: 20:13

Sample: 2000 2016

Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
----------	-------------	------------	-------------	-------

C	-22496091	7457942.	-3.016394	0.0130
_X1_PMDN	-6.294839	20.48677	-0.307264	0.7649
_X2_IPM	0.890613	0.278388	3.199176	0.0095
_X3_PDRB	18.89974	4.145179	4.559451	0.0010
_X4_UMR	0.002134	0.001363	1.565780	0.1485
Z1	11384955	19473256	0.584646	0.6917
R-squared	0.969340	Mean dependent var	19359577	
Adjusted R-squared	0.954009	S.D. dependent var	4297764.	
S.E. of regression	921673.5	Akaike info criterion	30.58577	
Sum squared resid	8.49E+12	Schwarz criterion	30.87549	
Log likelihood	-238.6861	Hannan-Quinn criter.	30.60060	
F-statistic	63.23072	Durbin-Watson stat	1.751438	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Hasil olah data *E-Views 8*

Lampiran 3.



Tabel 4.2
Uji MWD Log Linier

Dependent Variable: LOG(_Y_TENAGA_KERJA)
Method: Least Squares
Date: 03/27/18 Time: 20:14
Sample: 2000 2016
Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-17.39812	5.086425	-3.420501	0.0065
LOG(_X1_PMDN)	-0.070467	0.125168	-0.562978	0.5859
LOG(_X2_IPM)	0.385420	0.114707	3.360050	0.0072
LOG(_X3_PDRB)	1.960946	0.389153	5.039008	0.0005
LOG(_X4_UMR)	0.031509	0.042429	0.742632	0.4748
Z2	-7.05E-08	3.13E-08	-2.252261	0.0480
R-squared	0.970944	Mean dependent var	16.75576	
Adjusted R-squared	0.956416	S.D. dependent var	0.221071	
S.E. of regression	0.046153	Akaike info criterion	-3.033732	
Sum squared resid	0.021301	Schwarz criterion	-2.744011	
Log likelihood	30.26985	Hannan-Quinn criter.	-3.018896	
F-statistic	66.83273	Durbin-Watson stat	1.843920	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Hasil olah data *E-Views 8*

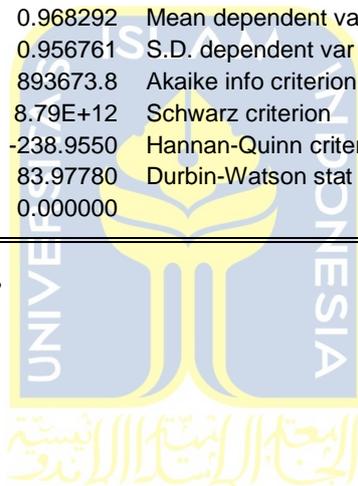
Lampiran 4.

Tabel 4.3
Hasil Regresi Linier Setelah Uji MWD

Sample: 2000 2016
Included observations: 17

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-20757335	6631528.	-3.130099	0.0096
__X1_PMDN__	-10.14665	18.80921	-0.539451	0.6003
_X2_IPM	0.873564	0.268446	3.254150	0.0077
_X3_PRDB	18.05154	3.765043	4.794512	0.0006
_X4_UMR	0.002742	0.000855	3.205257	0.0084
R-squared	0.968292	Mean dependent var		19359577
Adjusted R-squared	0.956761	S.D. dependent var		4297764.
S.E. of regression	893673.8	Akaike info criterion		30.49438
Sum squared resid	8.79E+12	Schwarz criterion		30.73581
Log likelihood	-238.9550	Hannan-Quinn criter.		30.50674
F-statistic	83.97780	Durbin-Watson stat		1.671746
Prob(F-statistic)	0.000000			

Hasil olah data *E-Views 8*



Lampiran 5.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.722563	Prob. F(2,9)	0.5117
Obs*R-squared	2.213665	Prob. Chi-Square(2)	0.3306

Sumber : Hasil olah data *E-Views 8*

Lampiran 6.

Tabel 4.5.
Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors
Date: 10/12/17 Time: 23:38
Sample: 2000 2016
Included observations: 17

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	4.40E+13	881.0267	NA
_X1_PMDN	353.7862	136.1187	5.289602
_X2_IPM	0.072063	79.80577	7.257779
_X3_PDRB	14.17555	961.7079	2.163880
_X4_UMR	7.32E-07	11.95245	3.176551

Lampiran 7.

Tabel 4.6.
Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.504475	Prob. F(4,11)	0.7336
Obs*R-squared	2.480153	Prob. Chi-Square(4)	0.6482
Scaled explained SS	2.589313	Prob. Chi-Square(4)	0.6287

Sumber : Hasil olah data *E-Views 8*

Lampiran 8.

Tabel 4.7.
Hasil Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-20757335	6631528.	-3.130099	0.0096
_X1_PMDN	-10.14665	18.80921	-0.539451	0.6003
_X2_IPM	0.873564	0.268446	3.254150	0.0077
_X3_PDRB	18.05154	3.765043	4.794512	0.0006
_X4_UMR	0.002742	0.000855	3.205257	0.0084

Sumber : Hasil olah data *E-Views 8*

Lampiran 9.

Tabel 4.8.
Hasil Uji F

Prob (F-Statistic)	Keterangan	Hipotesis
0.000000	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil olah data *E-Views* 8

