

**ANALISIS DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI
PROVINSI PULAU JAWA TAHUN 2010- 2019**

SKRIPSI



Di Susun Oleh:

Nama : Herpan Sagita

Nomor Mahasiswa : 14313282

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Disetujui dan disahkan, 4 Jan 2022

PRODI ILMU EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh UMR, PDRB, IPM dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Provinsi yang ada di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019, baik secara parsial maupun simultan. Variabel dependen yang digunakan adalah Penyerapan Tenaga Kerja dengan proksi angkatan kerja yang memiliki pekerjaan (kesempatan kerja). Sementara variabel independen yaitu: Upah Minimum Regional dengan proksi data berupa UMR Provinsi untuk provinsi yang ada di pulau Jawa, PDRB dengan proksi data berupa PDRB atas dasar harga berlaku, IPM dan Inflasi dengan proksi data berupa Indeks Harga Konsumen untuk setiap provinsi yang ada di pulau Jawa. Data diperoleh dari BPS setiap Provinsi, BPS pusat, Bank Indonesia, dan lembaga terkait. Metode analisis data menggunakan analisis regresi data panel menggunakan *Fixed Effect Model (FEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMR dan Inflasi dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi yang ada di Pulau Jawa, PDRB dan IPM dapat berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Provinsi yang ada di Pulau Jawa. Kemudian, secara simultan UMR, PDRB, IPM dan Inflasi dapat berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Provinsi yang ada di Pulau Jawa.

Kata kunci: *Penyerapan Tenaga Kerja, UMR, PDRB, IPM, Inflasi, Regresi Data Panel (FEM)*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GRAFIK.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
PENDAHULULAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1. Penelitian Terdahulu.....	16
2.2. Landasan Teori.....	22
2.2.1. Tenaga Kerja	22
2.2.2. Kesempatan Kerja	22
2.2.3. Teori Pasar Tenaga Kerja	23
2.2.3.1. Permintaan Tenaga Kerja.....	24

2.2.3.2.	Penawaran Tenaga Kerja	28
2.2.3.3.	Pergeseran Kurva Penawaran dan Keseimbangan	32
2.2.3.4.	Pergeseran Kurva Permintaan dan Keseimbangan.....	35
2.2.4.	Teori Upah	39
2.2.4.1.	Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR).....	40
2.2.4.2.	Mekanisme Penetapan Upah Minimum.....	41
2.2.4.3.	Perbaikan Upah Anggota Serikat Pekerja.....	48
2.2.5.	Produk Domestik Regional Bruto	52
2.2.6.	Indeks Pembangunan manusia	57
2.2.6.1.	Jenis Inflasi.....	62
2.2.6.2.	Efek Inflasi	65
2.2.6.3.	Mengurangi Dampak Inflasi	67
2.3.	Hubungan Antar Variabel Independen Dengan Variabel Dependen	69
2.3.1.	Hubungan UMR dengan Tenaga Kerja	69
2.3.2.	Hubungan PDRB Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	70
2.3.3.	Hubungan IPM dengan Penyerapan Tenaga Kerja	71
2.3.4.	Hubungan Inflasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja	72
2.4.	Pengembangan Hipotesis.....	73
2.5.	Kerangka Pemikiran	74

BAB III.....	75
METODOLOGI PENELITIAN	75
3.1. Desain Penelitian.....	75
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	76
3.2.1. Variabel Dependen	76
3.2.2. Variabel Independen.....	77
3.3. Analisis Data	78
3.3.1. Analisis Statistik Deskriptif	78
3.3.2. Metode Analisis	79
3.3.3. Uji Alat Asumsi Terbaik Data Panel	79
3.3.4. Uji Asumsi Klasik	81
3.3.5. Pemilihan Model Regresi Data Panel.....	82
3.3.5.1. Uji Chow	83
3.3.5.2. Uji Housman	83
3.3.6. Uji Hipotesis	84
3.3.6.1. Uji R-Squared (Koefisien Determinasi)	84
3.3.6.2. Uji F-Statistik	85
3.3.6.3. Uji t-statistik (Uji Parsial)	85
BAB IV	87
HASIL DAN PEMBAHASAN	87

4.1.	Hasil.....	87
4.1.1.	Analisis Statistik Deskriptif	87
4.1.2.	Hasil Uji Pemilihan Model Regresi Data Panel.....	90
4.1.2.1.	Uji Chow	91
4.1.2.2.	Hasil Uji Housman	91
4.1.3.	Hasil Estimasi Data Panel.....	92
4.1.4.	Pengujian Hipotesis	93
4.1.4.1.	Hasil Uji R-Squared (Koefisien Determinasi)	93
4.1.4.2.	Hasil Uji F-Statistik (Uji Pengaruh Simultan)	94
4.1.4.3.	Hasil Uji T-Statistik (Uji Pengaruh Parsial)	95
4.2.	Pembahasan.....	97
4.2.1.	Pengaruh UMR Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Pulau Jawa	97
4.2.2.	Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa	98
4.2.3.	Pengaruh IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa	99
4.2.4.	Pengaruh Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa	100
BAB V		103

KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1. Kesimpulan	103
5.2. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4. 1 Kondisi Umum Ketenagakerjaan Provinsi-provinsi di Pulau Jawa Tahun 2010-2019.....	87
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	89
Tabel 4. 3 Hasil Uji Chow	91
Tabel 4. 4 Hasil Uji Housman.....	92
Tabel 4. 5 Hasil Estimasi Regresi Data Panel Menggunakan <i>Fixed Effect Model (FEM)</i>	92
Tabel 4. 6 Hasil Koefisien Regresi	93
Tabel 4. 7 Hasil Uji F-Statistik (Uji Pengaruh Simultan).....	94
Tabel 4. 8 Hasil Uji T-Statistik (Uji Pengaruh Simultan)	95

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2010-2019 (persen)	4
Grafik 1. 2 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Tahun 2010-2019 (persen)	5
Grafik 1. 3 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Banten Tahun 2010-2019 (persen)	6
Grafik 1. 4 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Barat Tahun 2010-2019 (persen)	7
Grafik 1. 5 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2019 (persen)	8
Grafik 1. 6 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Timur Tahun 2010-2019 (persen)	8

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kurva Isoquant	25
Gambar 2. 2 Kurva ISOCOST	26
Gambar 2. 3 Kurva Permintaah Tenaga Kerja.....	27
Gambar 2. 4 Kurva Indeferenasi dan Garis Anggaran.....	29
Gambar 2. 5 Perubahan Keseimbangan akibat Kenaikan Upah.....	31
Gambar 2. 6 Kurva Penawaran Tenaga Kerja.....	32
Gambar 2. 7 Pergeseran Kurva Penawaran dan Keseimbangan.....	33
Gambar 2. 8 Pergeseran Kurva Permintaan dan Keseimbangan	36
Gambar 2. 9 Upah Keseimbangan dan Upah Baru	49
Gambar 2. 10 Membatasi Penawaran Tenaga Kerja	50
Gambar 2. 11 Meningkatkan Permintaan Tenaga Kerja.....	52
Gambar 2. 12 <i>Demand-Pull Inflation</i>	63
Gambar 2. 13 <i>Cost Push Inflation</i>.....	64
Gambar 2. 14 Model Kerangka Gambar 2. 15 Kerangka Pemikiran	74

BAB I

PENDAHULULAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi menjadi tujuan disetiap negara, baik negara maju maupun negara berkembang. Tujuan pembangunan ekonomi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu indikator keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan adalah pertumbuhan ekonomi yang ditunjukkan dalam Produk Domestik Bruto (PDB). Menurut Todaro & Smith (2015), pada era ekonomi klasik, Salah satu indikator keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan adalah pertumbuhan ekonomi yang ditunjukkan dalam Produk Domestik Bruto (PDB). Namun, pada era 1970an, indicator pembangunan ekonomi tidak hanya pertumbuhan ekonomi yang ditunjukan dalam Produk Domestik Bruto (PDB) saja, melainkan tingkat kemiskinan, ketimpangan pendapatan, dan penyediaan lapangan pekerjaan dalam kontek perekonomian yang terus berkembang (Todaro & Smith, 2015). Pada era 1970an yang mengalami redefinisi pembangunan ekonomi, berimplikasi pada pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang yang melakukan usaha-usaha tidak hanya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi setinggi-tingginya, namun juga memperhatikan tingkat kemiskinan, ketimpangan pendapatan, dan penyediaan lapangan pekerjaan.

Indonesia telah melangsungkan era otonomi daerah sejak pasca reformasi, hal ini berdampak pada kewenangan pemerintah provinsi dan kota/kabupaten dalam melaksanakan kebijakan yang diantaranya pelaksanaan pembangunan. Otonomi

daerah diharapkan mampu memberikan keluasan kepada daerah untuk melaksanakan pembangunan di segala bidang, terutama untuk bidang sarana prasarana publik (*public service*) seperti sarana prasarana pendidikan dan kesehatan (Mardiasmo, 2000). Indikator keberhasilan pembangunan daerah adalah terjadinya peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang salah satu cerminanannya adalah PDRB yang dicapai oleh daerah provinsi dan kota/kabupaten.

Pertumbuhan ekonomi secara tidak langsung memberikan dampak terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, tetapi dapat berlangsung melalui berbagai jalur antara lain ketenagakerjaan. Pertumbuhan ekonomi akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat bila mampu menciptakan lapangan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai agar dapat menyerap tambahan angkatan kerja yang memasuki pasar kerja setiap tahun. Perluasan penyerapan tenaga kerja diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Kemudian meningkatnya angka pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada meningkatnya beban masyarakat, merupakan sumber utama kemiskinan dan mendorongnya terjadinya peningkatan keresahan social serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang (Depnakertrans, 2004).

Penyerapan Tenaga kerja adalah hal yang mendasar pada kehidupan manusia, yang terdiri dari aspek sosial dan ekonomi. Karena penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan ekonomi yang

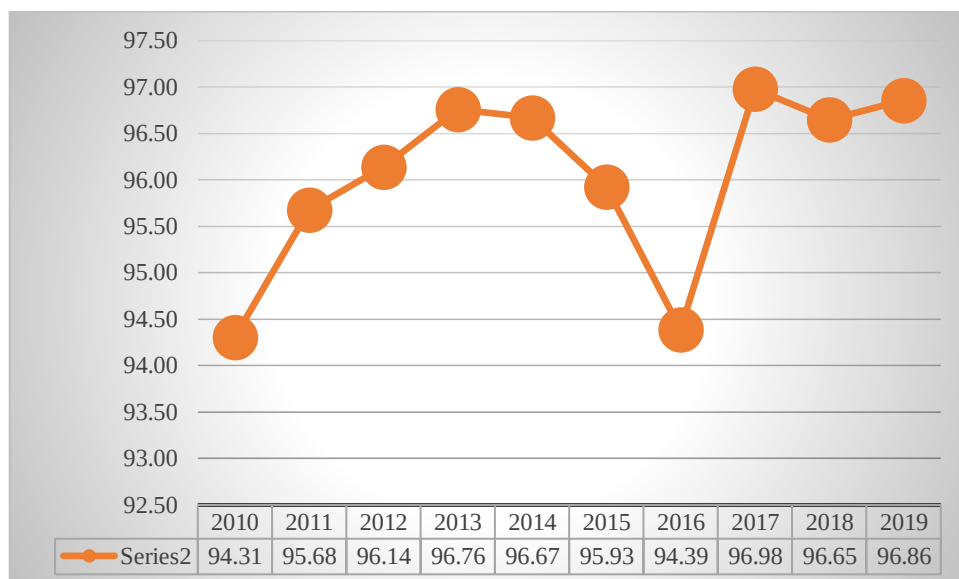
dilakukan oleh Negara berkembang yang bertujuan untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang merata. Kusumowindo (2001) mengartikan bahwa tenaga kerja adalah jumlah semua penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja.

Pulau Jawa merupakan pulau yang paling banyak ditempati oleh penduduk Indonesia, Berdasarkan data Administrasi Kependudukan (Adminduk) Dirjen DukCapil Kemendagri per Juni 2021, jumlah penduduk Indonesia adalah sebanyak 272.229.372 jiwa, dimana 137.521.557 jiwa adalah laki-laki dan 134.707.815 jiwa adalah perempuan. Dari total 272 juta tersebut, sebesar 56,01 persen terkonsentrasi di Pulau Jawa, dimana Provinsi Jawa Barat (Jabar) merupakan Provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak se Indonesia sebanyak 47.586.943 jiwa. Sedangkan Provinsi dengan penduduk tersedikit adalah Kalimantan Utara (Kaltara) sebanyak 692.239 jiwa. Hal ini mengimplikasikan bahwa pusat perekonomian Indonesia yaitu berada di pulau Jawa dan memungkinkan angkatan kerja yang ada di Indonesia akan berpusat di pulau Jawa. Sehingga, pemerintah di pulau Jawa, baik pemerintah provinsi maupun pemerintah Kabupaten/Kota di pulau Jawa harus memperhatikan aspek ketenagakerjaan dalam melakukan pembangunan ekonomi.

Aspek ketenagakerjaan yang sering menjadi masalah dalam pembangunan ekonomi adalah kesempatan kerja, dimana pertumbuhan angkatan kerja yang selalu meningkat setiap tahunnya tidak sejalan dengan pertumbuhan lapangan kerja. Semakin tinggi angkatan kerja memerlukan lapangan kerja yang cukup banyak. Ukuran yang digunakan untuk melihat kesempatan kerja, salah satunya yaitu Tingkat Kesempatan Kerja. Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) mengindikasikan besarnya

penduduk usia kerja yang bekerja atau sementara tidak bekerja di suatu wilayah. TKK diukur sebagai persentase jumlah penduduk yang bekerja terhadap jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja. Dalam pengertian "kesempatan kerja" tidaklah sama dengan "lapangan kerja yang masih terbuka". Pada tahun 2010-2019, Provinsi-provinsi yang ada di pulau Jawa memiliki Tingkat Kesempatan Kerja yang berbeda-beda, namun kecenderungannya yaitu mengalami kenaikan. Berikut merupakan grafik Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi-Provinsi yang ada di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019:

**Grafik 1. 1 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta Tahun 2010-2019 (persen)**

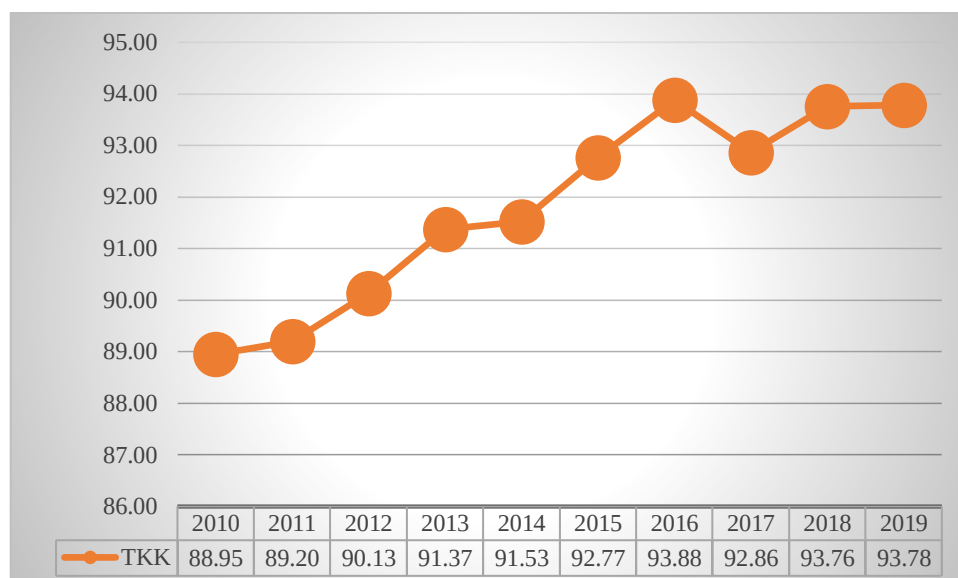


Sumber: BPS Provinsi Yogyakarta, 2022

Berdasarkan **Grafik 1.1**, maka dapat dilihat bahwa Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2010-2019 berfluktuasi dengan kecenderungan mengalami peningkatan. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar 2.59% dari tahun 2016 sebesar 94.39%

menjadi sebesar 96.98% pada tahun 2017. Dari data tersebut, maka dapat dilihat bahwa Penyerapan tenaga kerja yang tercermin dalam Tingkat Kesempatan Kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum konsisten, karena masih mengalami kenaikan dan penurunan.

Grafik 1. 2 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Tahun 2010-2019 (persen)

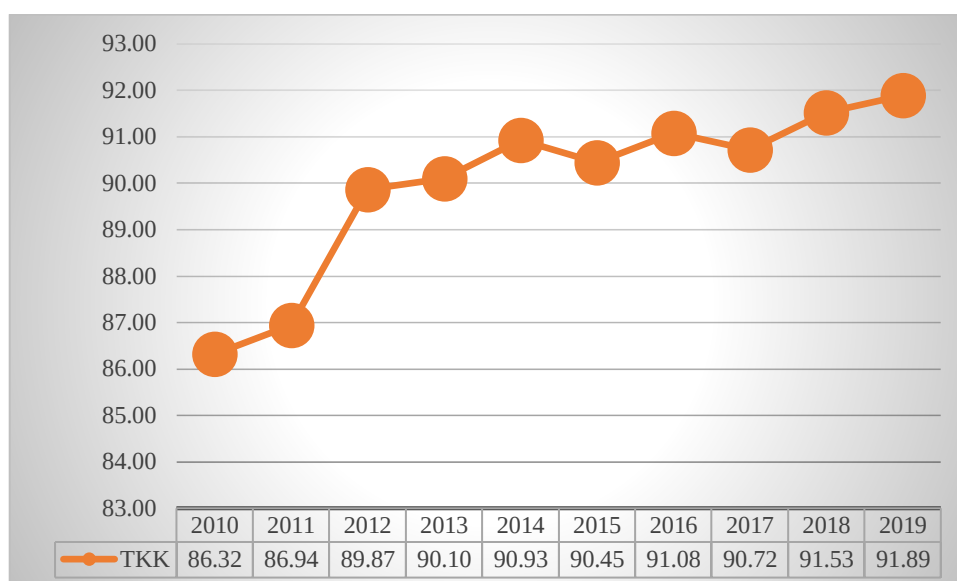


Sumber: BPS Provinsi DKI Jakarta, 2022

Berdasarkan **Grafik 1.2**, maka dapat dilihat bahwa Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Provinsi DKI Jakarta memiliki kecenderungan yang meningkat pada tahun 2010-2019. Pada rentan waktu tersebut, Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Provinsi DKI Jakarta hanya mengalami penurunan satu kali yaitu pada tahun 2017 sebesar 92.86% dari tahun 2016 yang sebesar 93.88%. Sementara, Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) DKI Jakarta tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 93.88%. Dari data tersebut, maka dapat dilihat bahwa Provinsi DKI Jakarta

cenderung berhasil dalam melakukan penyerapan tenaga kerja pada tahun 2010-2019.

Grafik 1. 3 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Banten Tahun 2010-2019
(persen)

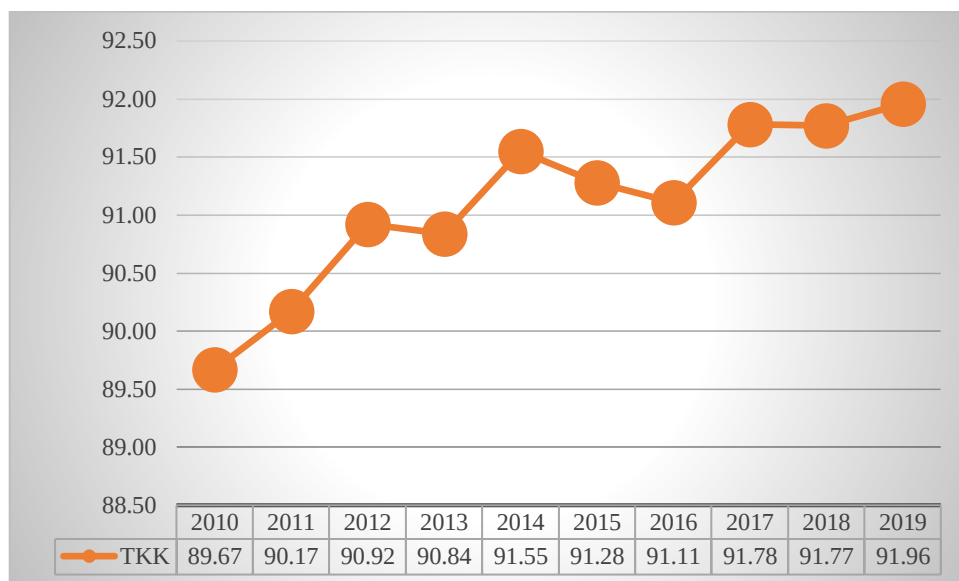


Sumber: BPS Provinsi Banten, 2022

Berdasarkan **Grafik 1.3**, maka dapat dilihat bahwa pada tahun 2010-2019, Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Provinsi Banten cukup berfluktuasi dengan kecenderungan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada rentan waktu tersebut, Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Provinsi Banten mengalami penurunan sebanyak dua kali yaitu pada tahun 2015 sebesar 90.45% dari tahun sebelumnya yang sebesar 90.93% dan pada tahun 2017 menjadi sebesar 90.72% dari tahun sebelumnya yang sebesar 91.08%. peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2012 yaitu meningkat sebesar 2.93% menjadi 89.87% dari tahun 2011 yang sebesar 86.94%. Dengan demikian, pada tahun 2010-2019, penyerapan tenaga kerja yang

tercermin dalam angka Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) di Provinsi Banten belum cukup konsisten karena masih mengalami peningkatan dan penurunan.

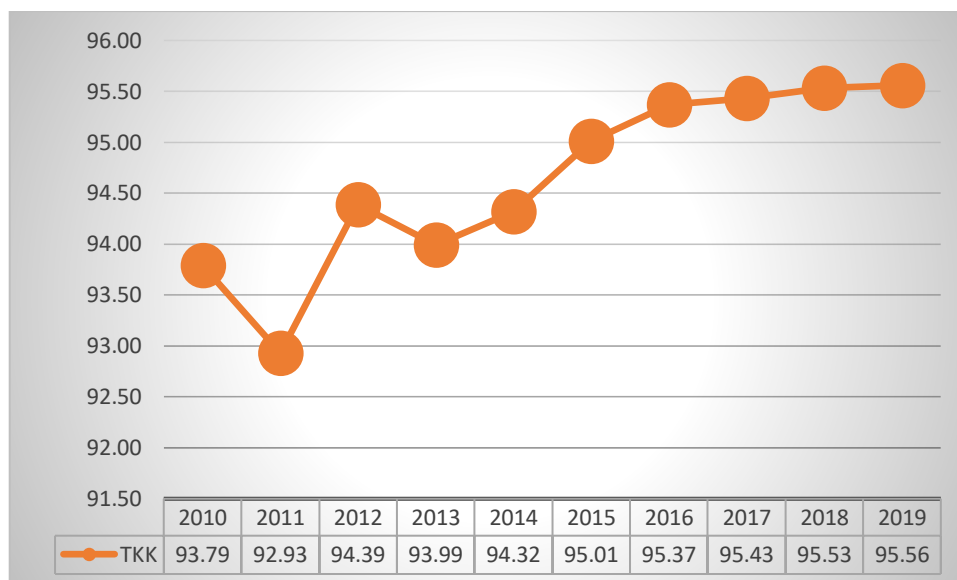
Grafik 1. 4 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Barat Tahun 2010-2019 (persen)



Sumber: BPS Provinsi Jawa Barat, 2022

Berdasarkan **Grafik 1.4**, maka dapat dilihat bahwa Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2010-2019 cukup berfluktuasi dengan mengalami peningkatan sebanyak enam kali dan mengalami penurunan sebanyak empat kali. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2012 yaitu sebesar 0.75% dari tahun 2011 sebesar 90.17% menjadi 90.92% pada tahun 2012. Penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu sebesar -0.27% dari tahun 2014 sebesar 91.55% menjadi 91.28% pada tahun 2015. Dengan demikian, maka penyerapan tenaga kerja yang tercermin dalam Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Barat pada tahun 2010-2019 belum konsisten dikarenakan masih mengalami peningkatan dan penurunan.

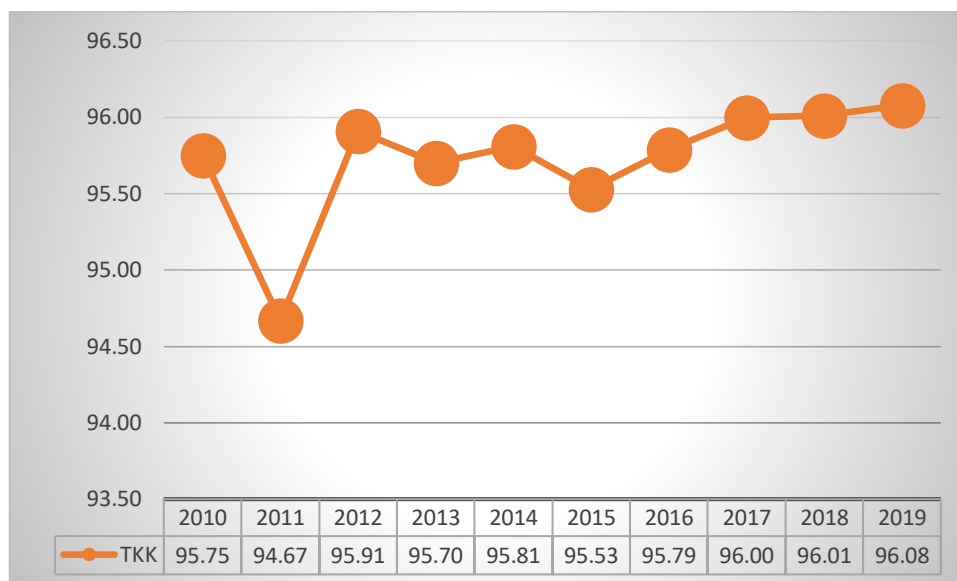
Grafik 1. 5 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2019 (persen)



Sumber: BPS Provinsi Jawa Tengah, 2022

Berdasarkan **Grafik 1.5**, maka dapat dilihat bahwa Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) di Provinsi Jawa Tengah, pada tahun 2010-2019 mengalami fluktuasi dengan kecenderungan yang meningkat. Pada rentan waktu tersebut, Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Provinsi Jawa Tengah mengalami penurunan sebanyak dua kali yaitu pada tahun 2011 dan 2013. Pada tahun 2011 penurunan terjadi sebesar -0.86% dari tahun 2010 sebesar 93.79% menjadi 92.93% pada tahun 2011 dan pada tahun 2013 turun sebesar 0.4% menjadi sebesar 93.99% dari tahun 2012 yaitu sebesar 94.39%. Dengan demikian, penyerapan tenaga kerja yang tercermin dalam Tingkat Kesempatan Kerja di Provinsi Jawa Tengah belum cukup konsisten, karena masih mengalami peningkatan dan penurunan.

Grafik 1. 6 Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Timur Tahun 2010-2019 (persen)



Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur, 2022

Berdasarkan **Grafik 1.6**, maka dapat dilihat bahwa Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Provinsi Jawa Timur, pada tahun 2010-2019 mengalami fluktuasi dengan kecenderungan yang meningkat. Pada rentan waktu tersebut, Tingkat Kesempatan Kerja Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan sebanyak enam kali dan mengalami penurunan sebanyak tiga kali. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2012 yaitu sebesar 1.24% dari tahun 2011 sebesar 94.67% menjadi 95.91% pada tahun 2012. Sementara penurunan terbesar terjadi pada tahun 2011 yaitu sebesar -1.08% dari tahun 2010 sebesar 95.75% menjadi sebesar 94.67% pada tahun 2011. Dengan demikian, maka dapat dilihat bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa timur, pada tahun 2010-2019 belum konsisten, karena masih mengalami peningkatan dan penurunan.

Dari data yang ditampilkan pada **Grafik 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5** dan **1.6**, maka dapat dilihat bahwa pada tahun 2010-2019, penyerapan tenaga kerja yang tercermin dalam Tingkat Kesempatan Kerja di Provinsi-Provinsi yang ada di pulau Jawa

masih berfluktuasi dengan kecenderungan meningkat setiap tahunnya. Artinya, penyerapan tenaga kerja yang ada di Provinsi-Provinsi Pulau Jawa cenderung masih belum cukup konsisten yang ditandai dengan angka Tingkat Kesempatan Kerja yang mengalami peningkatan dan penurunan pada tahun 2010-2019, hanya provinsi DKI Jakarta yang cenderung konsisten dalam penyerapan tenaga kerja yang ditandai dengan Tingkat Kesempatan Kerja yang mengalami peningkatan setiap tahunnya pada rentan waktu 2010-2019. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan analisis mengenai factor-faktor yang dapat mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi-Provinsi yang ada di Pulau Jawa.

Factor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, diantaranya yaitu Upah. Berdasarkan hasil penelitian (Wasilaputri, 2016); (Dimas dan Nenik Woyanti, 2009) menemukan bahwa Kenaikkan upah akan mengakibatkan penurunan kuantitas tenaga kerja yang diminta. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, maka harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Hal tersebut mendorong pengusaha untuk mengganti tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harganya lebih murah guna mempertahankan keuntungan. Kenaikan upah juga mendorong perusahaan meningkatkan harga per unit produk sehingga konsumen cenderung mengurangi konsumsi produk tersebut. Hal ini menyebabkan banyak hasil produksi yang tidak terjual, akibatnya produsen terpaksa mengurangi jumlah produksinya. Pengurangan jumlah produksi tersebut pada akhirnya akan mengurangi tenaga kerja yang dibutuhkan.

Factor lainnya yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu PDRB. PDRB merupakan total akumulasi dari berbagai sektor perekonomian yang diterbitkan oleh instansi – instansi seperti BPS. Dari data tersebut terlihatlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan ekonomi suatu daerah, yang dapat mengukur laju pembangunan ekonomi suatu daerah, hasil yang dapat dilihat adalah produksi barang – barang maupun jasa – jasa, orang – orang atau perusahaan yang ada di kota atau Negara tersebut. Pertumbuhan ekonomi memberikan peluang kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan baru dan memberikan kesempatan perusahaan untuk meningkatkan output yang berdampak pada peningkatan penggunaan faktor produksi, salah satunya penggunaan tenaga kerja, sehingga mengurangi jumlah pengangguran, atau akan terjadi penyerapan tenaga kerja (N.G. Mankiw, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh (Indradewa dan Natha, 2013); (Dimas & Nenik Woyanti, 2009) dan (Wasilaputri, 2016) menemukan bahwa PDRB dapat berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Selanjutnya, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) juga dapat menjadi factor yang dapat mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja. Indeks pembangunan manusia (IPM) yaitu 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 jumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran per

kapita. Teori pertumbuhan baru menekankan pentingnya peranan pemerintah terutama dalam meningkatkan pembangunan modal manusia (human capital) dan mendorong penelitian pengembangan untuk meningkatkan produktivitas manusia. Kenyataannya dapat dilihat dengan melakukan investasi pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlihatkan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan 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 juga 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 pendapatan dan konsumsinya. Sehingga dengan Indeks Pembangunan Manusia yang tinggi akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2010) menemukan bahwa Indeks Pembangunan Manusia dapat berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Inflasi juga dapat menjadi factor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja. Menurut (Nanga, 2005) inflasi yang terjadi pada perekonomian di suatu daerah memiliki beberapa dampak dan akibat yang diantaranya, inflasi dapat menyebabkan perubahan-perubahan output dan tenaga kerja, dengan cara

memotivasi perusahaan untuk memproduksi lebih atau kurang dari yang telah dilakukannya tergantung intensitas inflasi yang terjadi. Apabila inflasi yang terjadi dalam perekonomian masih tergolong ringan, perusahaan berusaha akan menambah jumlah output atau produksi karena inflasi yang ringan dapat mendorong semangat kerja produsen dari naiknya harga yang mana masih dapat dijangkau oleh produsen. Keinginan perusahaan menambah output tentu akan dibarengi oleh pertambahan faktor produksi seperti tenaga kerja. Pada kondisi tersebut permintaan tenaga kerja akan meningkat, selanjutnya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dan apabila inflasi yang terjadi tergolong berat (*Hyper Inflation*) maka perusahaan akan mengurangi jumlah output akibat tidak terbelinya faktor faktor produksi serta perusahaan juga akan mengurangi jumlah penggunaan tenaga kerja sehingga penyerapan tenaga kerja semakin berkurang dan pengangguran bertambah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengembangkan faktor-faktor yang diyakini mampu mempengaruhi penyerapan tenaga kerja meliputi, Upah Minimum Regional (UMR), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Inflasi. Sehingga judul penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah menganalisa “ANALISIS DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI PULAU JAWA PADA TAHUN 2010- 2019”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada diatas, penelitian ini ingin melihat tentang apa saja faktor yang berpengaruh pada penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi-provinsi yang ada di pulau Jawa dan pokok permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Upah Minimum Regional berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi yang ada di Pulau Jawa tahun 2010- 2019?
2. Apakah Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi yang ada di Pulau Jawa tahun 2010- 2019?
3. Apakah Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi yang ada di Pulau Jawa tahun 2010- 2019?
4. Apakah Inflasi berpengaruh berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi yang ada di Pulau Jawa tahun 2010- 2019?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Mengetahui pengaruh Upah Minimum Regional pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Pulau Jawa tahun 2010- 2019
2. Mengetahui pengaruh Produk Domestik Regional Bruto pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Pulau Jawa tahun 2010- 2019
3. Mengetahui pengaruh Indeks Pembangunan Manusia pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Pulau Jawa tahun 2010- 2019

4. Mengetahui pengaruh Inflasi pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Pulau Jawa tahun 2010- 2019

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi masyarakat/pembaca, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai apakah Upah Minimum Regional (UMR), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Inflasi. berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa.
2. Bagi penulis, penelitian ini dilakukan dalam rangka sebagai tugas akhir dan Sebagai referensi yang mudah dipahami bagi penelitian dibidang yang sama. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut, atau menjadi bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
3. Bagi Pemerintah, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan acuan pembuatan kebijakan selanjutnya dalam upaya meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa, diharapkan juga mampu mengurangi ketimpangan dan memberikan kebijakan yang lebih baik guna menjadikan pemerataan pembangunan berkelanjutan yang ada di di pulau Jawa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang baru dan atau yang akan dilakukan. Tujuan dicantumkan penelitian terdahulu adalah sebagai referensi penulis dan untuk mengetahui kerangka teori dan keilmuan yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu pada penelitian ini yaitu:

Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/Judul	Metodologi	Hasil
1	I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha “Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali”	Data: Time series tahun 1994-2013 Jenis data: sekunder Variabel: - Dependen Variabel: penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: a. Inflasi b. PDRB c. Upah Minimum Alat analisis: regresi linear berganda	- Variabel Inflasi signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja - Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja - Variabel Upah Minimum signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja
No	Nama peneliti/Judul	Metodologi	Hasil

2	Dimas dan Nenik Woyanti “Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta”	Data: Time series tahun 1990-2004 Jenis data: sekunder Variabel: - Dependen Variabel: penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: a. PDRB b. Upah riil c. Investasi riil Alat analisis: OLS (Ordinary Least Square)	- Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja - Variabel upah riil dan investasi riil signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja
3	febryana rizqi wasilaputri “Pengaruh Upah Minimum, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014”	Data: Time series tahun 2010-2014 Jenis data: sekunder Variabel: - Dependen Variabel: penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: a. UMP b. PDRB c. Investasi Alat analisis: regresi linear berganda	- Variabel UMP signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. - Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. - Variabel Investasi signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja
No	Nama peneliti/Judul	Metodologi	Hasil
4	Alfaiz Biamrillah dan Siti Fatimah Nurhayati	Data: Time series tahun 2007-2015	- Variabel Jumlah Penduduk dan PDRB

	“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Karesidenan Semarang”	Jenis data: sekunder Variabel: - Dependen Variabel: penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: a. Jumlah Penduduk b. Inflasi c. PDRB d. UMK Alat analisis: OLS (Ordinary Least Square)	signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja - Variabel Inflasi dan UMK tidak signifikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja
5	Samuel Randy Tapparan “Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan”	Data: Time series tahun 2000-2014 Jenis data: sekunder Variabel: - Dependen Variabel: penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: a. UMP b. Investasi Alat analisis: OLS (Ordinary Least Square)	- Variabel UMP dan Investasi tidak signifikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja
6	Siestri Pristina Kairupan “Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Inflasi dan Belanja Daerah Pengaruhnya Terhadap Kesempatan Kerja di Sulawesi Utara Tahun 2000-2012”	Data: Time series tahun 2000-2012 Jenis data: sekunder Variabel: - Dependen Variabel: penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: a. PDRB b. tingkat inflasi c. belanja daerah Alat analisis: OLS (Ordinary Least Square)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDRB berpengaruh negatif, belanja daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Utara. tingkat inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Utara
No	Nama peneliti/Judul	Metodologi	Hasil

7	Tri Kartika Sari “Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2007-2016”	Data: Time series tahun 2007-2016 Jenis data: sekunder Variabel: - Dependen Variabel: penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: a. UMP b. IPM c. Angkatan Kerja d. PDRB. Alat analisis: regresi linear berganda	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu - upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia - indeks pembangunan manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia - angkatan kerja dan produk domestik regional bruto berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia
No	Nama Peneliti/Judul	Metodologi	Hasil

8	Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kalimantan Timur/ <i>Muhammad Nur Ali</i> , 2019	Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai investasi pada IKM di Provinsi Kalimantan Timur, upah minimum provinsi (UMP) dan data tenaga kerja yang bekerja pada industri kecil dan menengah (IKM) di Provinsi Kalimantan Timur. Data tersebut berupa data sekunder yang bersumber dari Disperindag dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, upah minimum berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil dan menengah
No	Nama Peneliti/Judul	Metodologi	Hasil
9	ANALISIS PENGARUH TRANSPORTASI DAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MANADO/ <i>Wahyu A. Bangkang, Deasy S. M. Engka, Jacline I Sumual</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data panel analysis regresi berganda.	Hasil penelitian ini adalah Transportasi dan Upah Minimum Regional (UMR) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Manado. Transportasi berpengaruh signifikan sebesar 0,075849 dan UMR berpengaruh signifikan sebesar 0,861998. Maka diharapkan kepada Pemerintah lebih mengoptimalkan sektor transportasi

			agar lebih ditingkatkan baik dari segi fasilitas dan pemerintah diharapkan juga mampu menyeimbangkan pemerataan pendapatan terhadap bidang pekerjaan lainnya seperti wiraswata, pedagang, dan lain-lain.
No	Nama Peneliti/Judul	Metodologi	Hasil
10	PENGARUH INFLASI, PDRB DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI BALI/ I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan aplikasi EViews Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan aplikasi Eviews, Data yang digunakan adalah data time series selama dua puluh tahun yakni dari tahun 1994 sampai dengan tahun 2013	Hasil yang diperoleh adalah secara simultan, ketiga variabel bebas yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan secara parsial, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan upah minimum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994- 2013

Sumber: Kajian Penulis, 2021

Berdasarkan hasil kajian penulis terhadap penelitian terdahulu diatas, maka didapatkan persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. *Pertama*, persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu

penggunaan variabel PDRB, Inflasi, UMR, dan IPM yang dijadikan sebagai variabel independen untuk mempreksi penyerapan tenaga kerja. *Kedua*, perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu; 1) pada penelitian terdahulu ada yang menggunakan variabel independen berupa investasi, upah riil, jumlah penduduk, belanja daerah, angkatan kerja dan investasi riil, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel independen berupa UMR, PDRB, IPM dan Inflasi; 2) pada penelitian terdahulu seluruhnya menggunakan analisis data *time series* dengan teknik analisis regresi linier berganda, sementara dalam penelitian ini menggunakan analisis data panel dengan teknik analisis regresi data panel.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja dalam pembangunan merupakan factor yang potensial bagi pembangunan secara keseluruhan. Tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang dimuat dalam Undang – undang Pokok Ketenaga Kerjaan No.14 tahun 1990, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk pembahasan ini yang dimaksud tenaga kerja adalah angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*non labor force*) (Sumarsono, 2009).

2.2.2. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah jumlah lowongan tenaga kerja yang dapat di tampung oleh suatu lapangan kerja untuk menghasilkan jumlah output tertentu. Kesempatan kerja ini mempunyai kriteria tertentu bagi calon tenaga kerja yang dapat diterima. Sehingga seringkali kesempatan kerja yang ada, artinya permintaan tenaga kerja pada lapangan kerja tersebut masih menyisakan lowongan kerja. Kemampuan lapangan kerja menyerap jumlah tenaga kerja yang memenuhi kriteria pada lapangan kerja disebut penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dapat sama atau lebih kecil dari kesempatan kerja yang tersedia. Bila penyerapan tenaga sama dengan kesempatan kerja maka tidak akan ada pengangguran. Tetapi jika penyerapan tenaga kerja lebih kecil dari kesempatan kerja maka akan memunculkan pengangguran kerja (Feriyanto, 2014).

2.2.3. Teori Pasar Tenaga Kerja

Solmon (1980) dalam Sinaga (2005) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi. Oleh karena itu, perlu memahami terlebih dahulu mengenai permintaan dan penawaran tenaga kerja.

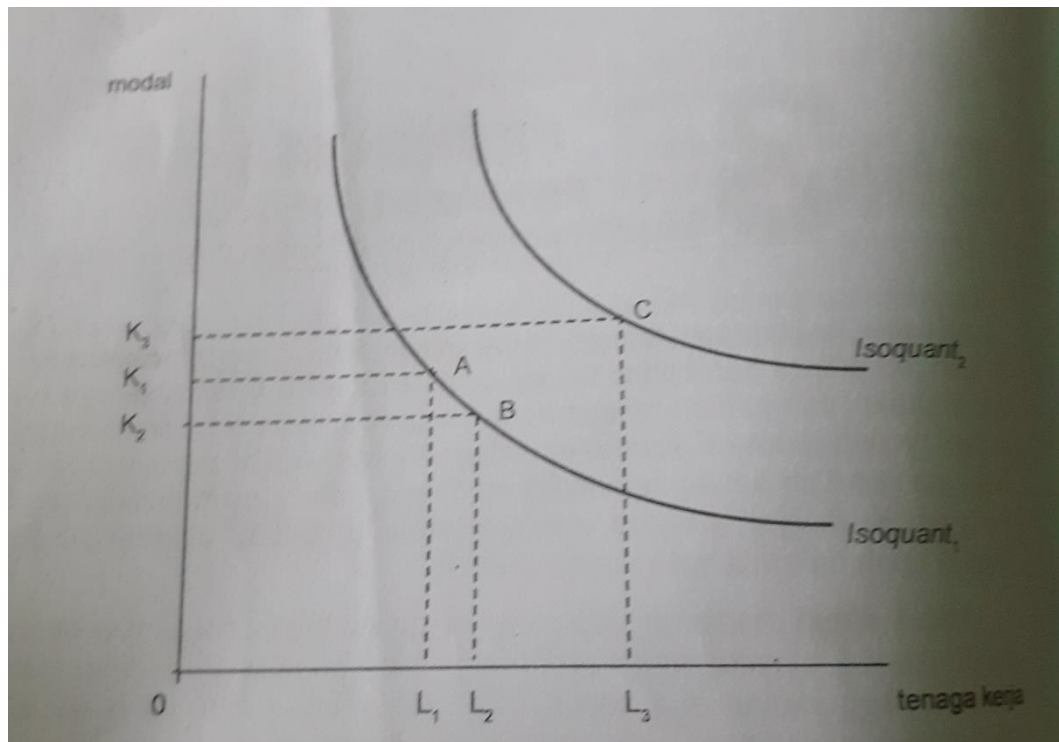
2.2.3.1. *Permintaan Tenaga Kerja*

Fungsi permintaan tenaga kerja adalah fungsi yang menjelaskan hubungan antara perubahan tingkat upah tenaga kerja yang dibayarkan perusahaan dan jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan dalam proses produksi. Kurva permintaan tenaga kerja adalah kurva yang menggambarkan setiap kemungkinan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibeli (dibayar) jasanya oleh pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Untuk dapat memahami permintaan tenaga kerja dengan baik maka dapat didekati melalui fungsi produksi. Fungsi produksi disederhanakan hanya menggunakan dua factor input produksi $Q = f(K, L)$. K adalah capital atau modal dan L adalah labor atau tenaga kerja (Feriyanto, 2014).

1) *ISOQUANT*

Isoquant adalah kurva yang menggambarkan alternative kombinasi factor input produksi, yaitu modal dan tenaga kerja yang dapat menghasilkan output dalam jumlah yang sama. Kurva *Isoquant* yang berbeda menggambarkan jumlah output yang berbeda. Semakin ke kanan posisi kurva *Isoquant*, berarti jumlah output yang dihasilkan semakin besar.

Pada kurva *Isoquant*, pengurangan dalam penggunaan salah satu factor input akan diagantikan/disubstitusikan oleh penambahan factor input lainnya, agar output yang dihasilkan tetap sama jumlahnya. Adanya substitusi penggunaan factor-faktor input produksi tersebut menunjukkan bahwa slope dari *Isoquant* adalah negative dan kurva *Isoquant* berbentuk cembung ke arah titik origin (titik 0).



Gambar 2. 1 Kurva Isoquant

Sumber: (Feriyanto, 2014)

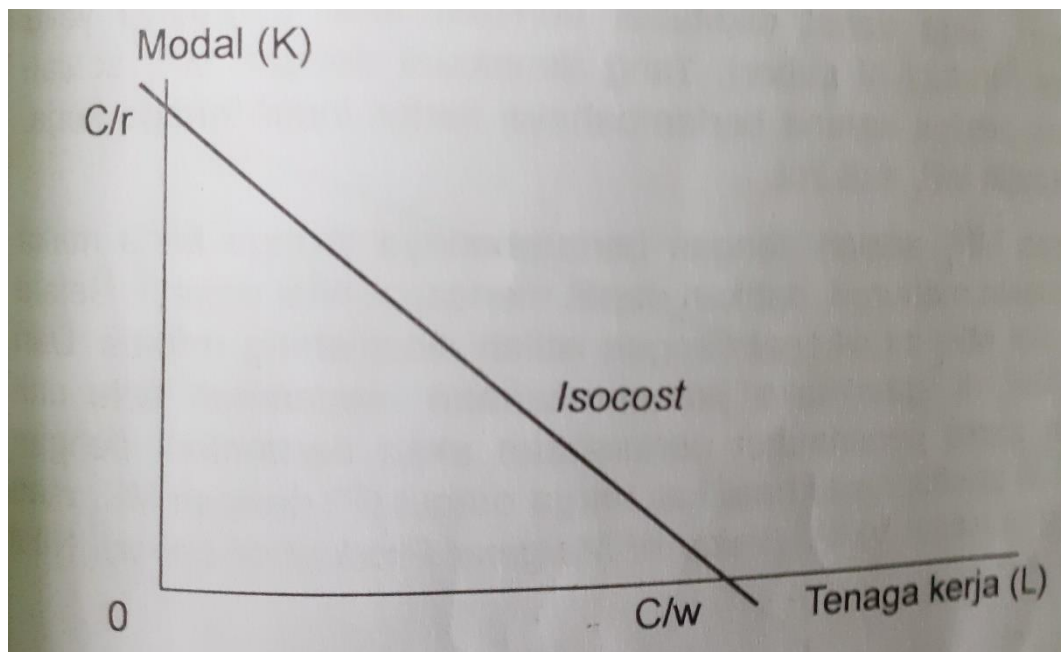
Dari gambar diatas, dapat dinyatakan bahwa pada titik A, factor input yang digunakan adalah modal= K_1 dan tenaga kerja= L_1 , sedangkan pada titik B, modal yang digunakan= K_2 dan tenaga kerja = L_2 . Baik alterntif A atau B menghasilkan output yang sama karena berbeda dengan titik C yang menggunakan modal = K_3 dan tenaga kerja = L_3 dapat menghasilkan output yang lebih besar dibandingkan titik A dan titik, karena titik C berada pada kurva *Isoquant 2* yang lebih tinggi dibandingkan *Isoquant 1*.

Slope titik A = $-K_1/L_1$, titik B = $-K_2/L_2$ dan titik C = $-K_3/L_3$. Ketiga slope tersebut mempunyai nilai negative, karena adanya substitusi pada perubahan antar factor input. Pengurangan penggunaan modal dalam proses produksi akan

digantikan (disubstitusikan) dengan tambahan penggunaan tenaga kerja atau sebaliknya.

2) ISOCOST

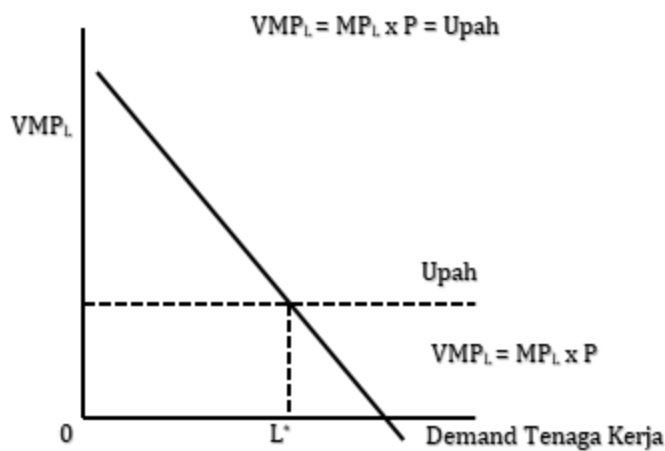
Isocost adalah garis yang menghubungkan biaya yang sama pada berbagai penggunaan factor-faktor input dalam proses produksi. Jika digunakan pendekatan grafik untuk menggambarkan garis *Isocost* dengan sumbu vertical adalah K (modal) dan sumbu horizontal adalah L (Tenaga Kerja), maka garis *Isocost* adalah garis yang memotong kedua sumbu tersebut dengan slope negative. Secara grafik C/r adalah titik potong garis *Isocost* dengan sumbu vertical yang diwakili oleh modal (K) dan C/w adalah titik potong garis *isocost* dengan sumbu horizontal yang diwakili oleh tenaga kerja (L).



Gambar 2. 2 Kurva ISOCOST

Sumber: (Feriyanto, 2014)

Dari asumsi kurva *ISOQUANT* dan *ISOCOST*, maka dapat diturunkan menjadi kurva permintaan tenaga kerja. Permintaan yang banyak akan suatu produk menyebabkan harga produk tersebut naik. Peningkatan harga ini tidak mengubah produk marginal tenaga kerja untuk jumlah tenaga kerja berapa pun, namun meningkatkan nilai produk marginalnya.



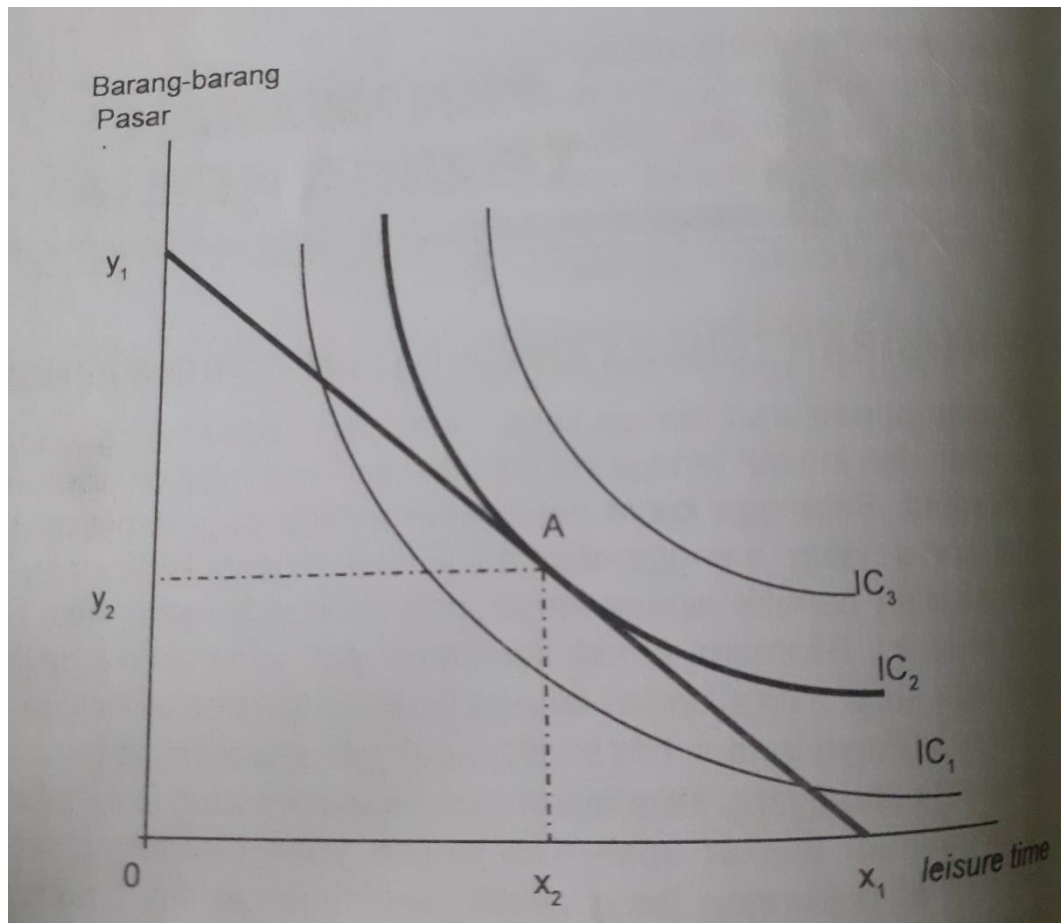
Gambar 2. 3 Kurva Permintaah Tenaga Kerja

Gambar VMPL, menggambarkan kurva permintaan tenaga kerja karena kurva tersebut dapat menentukan harga maksimum yang akan dibayarkan perusahaan bagi berbagai alternative jumlah tenaga kerja yang digunakan. Kurva permintaan tenaga kerja mempunyai slope negative karena terdapat hubungan negatif antara perubahan upah tenaga kerja dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan. Artinya jika terjadi kenaikan upah tenaga kerja maka optimum penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan akan berkurang dan sebaliknya.

2.2.3.2. Penawaran Tenaga Kerja

Tenaga kerja sebagai penyedia jasa yang mempunyai utilitas di dalam mengkonsumsi barang-barang pasar dan memperoleh leisure time. Kurva yang melukiskan berbagai kombinasi pemanfaatan konsumsi barang-barang pasar dan leisure time disebut kurva indeferen. Sedangkan factor kendala yang dimiliki adalah garis anggaran, yang menggambarkan alternatif pembelian barang-barang pasar dan leisure time dengan biaya yang sama. Tenaga kerja berusaha memaksimumkan utilitas yang dimiliki dengan memilih kurva indeferen tertinggi yang dimiliki, tetapi harus sesuai dengan kemampuan yang ditunjukkan oleh garis anggaran yang dimilikinya. Kombinasi terbaik (optimum) antara keinginan memilih kurva indeferen tertinggi dengan kemampuan pendapatan yang dimilikinya ditentukan oleh titik singgung antar kurva indeferen dan garis anggaran, sebagai mana terlihat pada gambar.

Pada titik optimum A tenaga kerja membeli barang-barang pasar sebanyak $0y_2$ dan menggunakan leisure time sebanyak $0x_2$. Sehingga jam kerja yang ditawarkan adalah sebanyak $x_1 - x_2$. Semakin banyak penggunaan leisure time maka semakin dikit jam kerja yang ditawarkan. Hal sebaliknya terjadi jika semakin sedikit penggunaan leisure time, maka jam kerja yang ditawarkan tenaga kerja akan semakin banyak.



Gambar 2. 4 Kurva Indeferensi dan Garis Anggaran

Sumber: (Feriyanto, 2014)

Keterangan:

IC = kurva indeferen

x = leisure time

y = barang-barang pasar

A = titik optimum, dengan pembelian $0x_2$ dan $0y_2$

$0x_1$ = pembelian leisure time jika pembelian barang-barang pasar = 0

Ox_2 = pembelian leisure time optimum

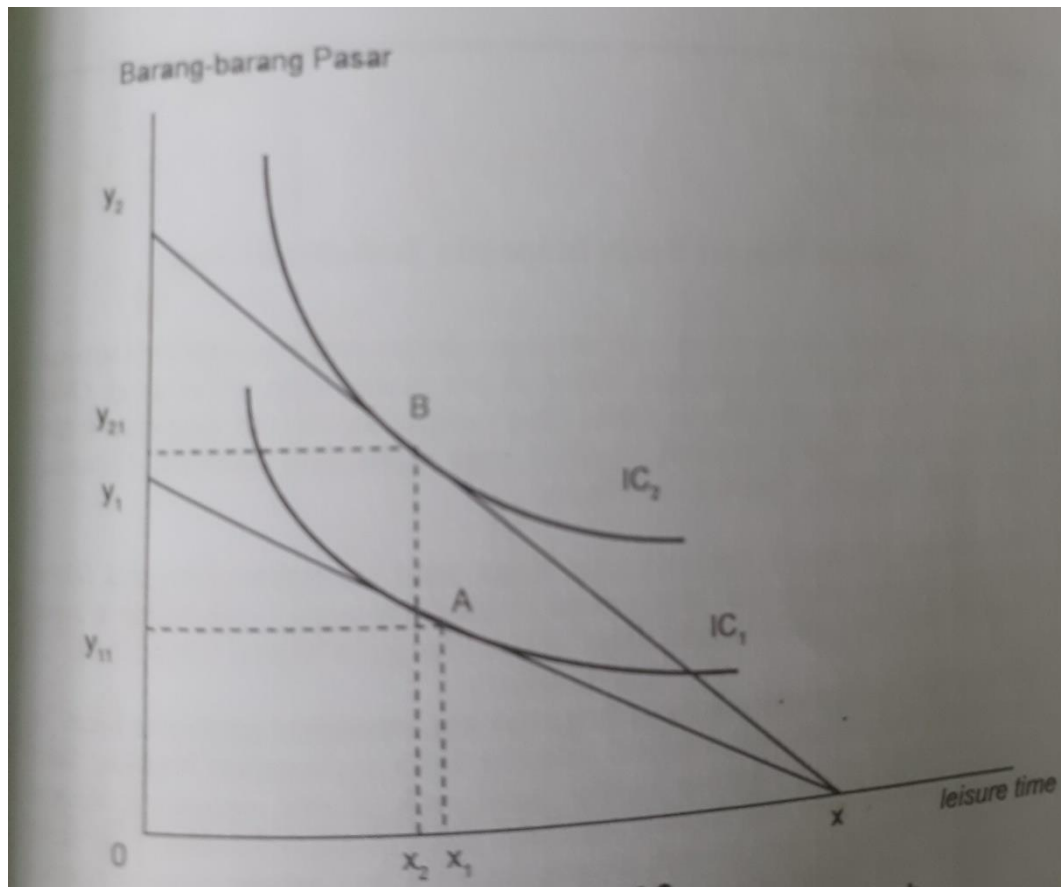
Oy_1 = pembelian barang-barang pasar jika pembelian leisure time = 0

Oy_2 = pembelian barang-barang pasar optimum

X_1x_2 = jumlah jam kerja yang ditawarkan

Bilamana terjadi kenaikan tingkat upah yang ditawarkan kepada tenaga kerja, tentunya akan menyebabkan pendapatan tenaga kerja naik dan garis anggaran berubah dengan jumlah pembelian barang-barang pasar naik. Terjadinya perubahan garis anggaran maka juga akan merubah titik optimum pembelian tenaga kerja.

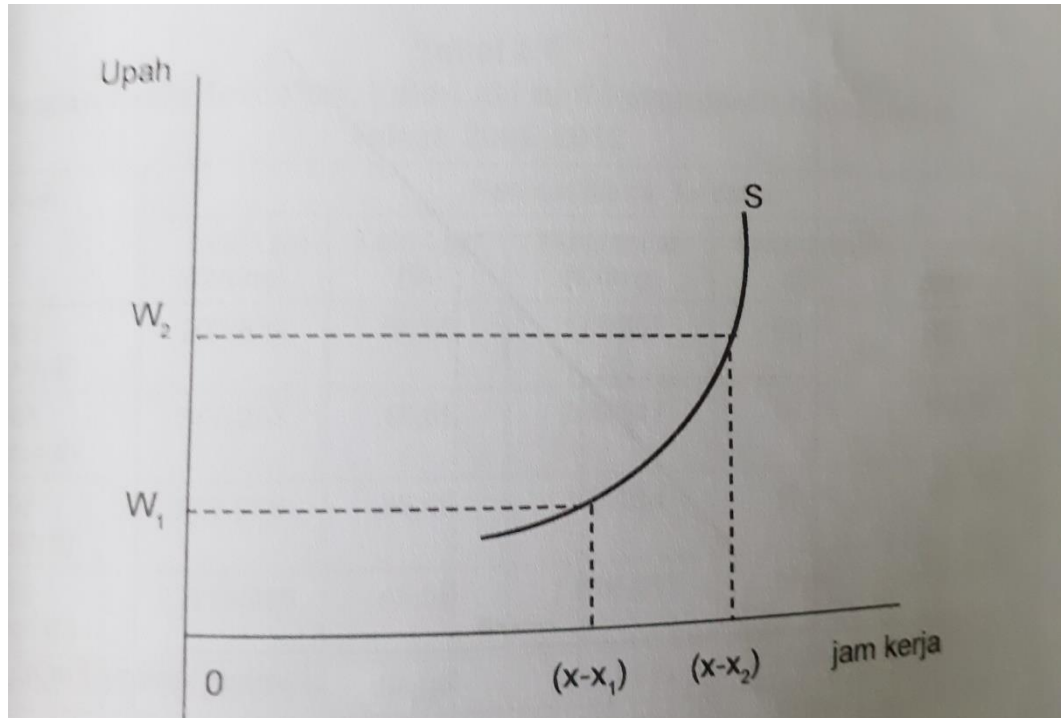
Misalnya tingkat upah pertama = W_1 , garis anggaran xy_1 dengan titik optimum A. adanya kenaikan tingkat upah dari W_1 menjadi W_2 maka garis anggaran berubah menjadi xy_2 dengan titik optimum B.



Gambar 2. 5 Perubahan Keseimbangan akibat Kenaikan Upah

Sumber: (Feriyanto, 2014)

Titik optimum A terjadi dengan pembelian barang-barang pasar sebesar $0y_{11}$ dan penggunaan leisure time $0x_1$. Jam kerja yang ditawarkan tenaga kerja sebesar $(x-x_1)$. Jika tingkat upah naik, sehingga pendapatan naik dan garis anggaran xy_2 maka titik optimum ada di titik B, dengan pembelian barang-barang pasar sebesar $0y_{21}$ dan penggunaan leisure time $0x_2$. Maka jam kerja yang ditawarkan tenaga kerja sebesar $(x-x_2) > (x-x_1)$. Mendasari pada kejadian diatas maka dapatlah disusun kurva penawaran tenaga kerja jangka pendek seperti Grafik. (Bellante dan Jackson, 1990: 83-85).



Gambar 2. 6 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

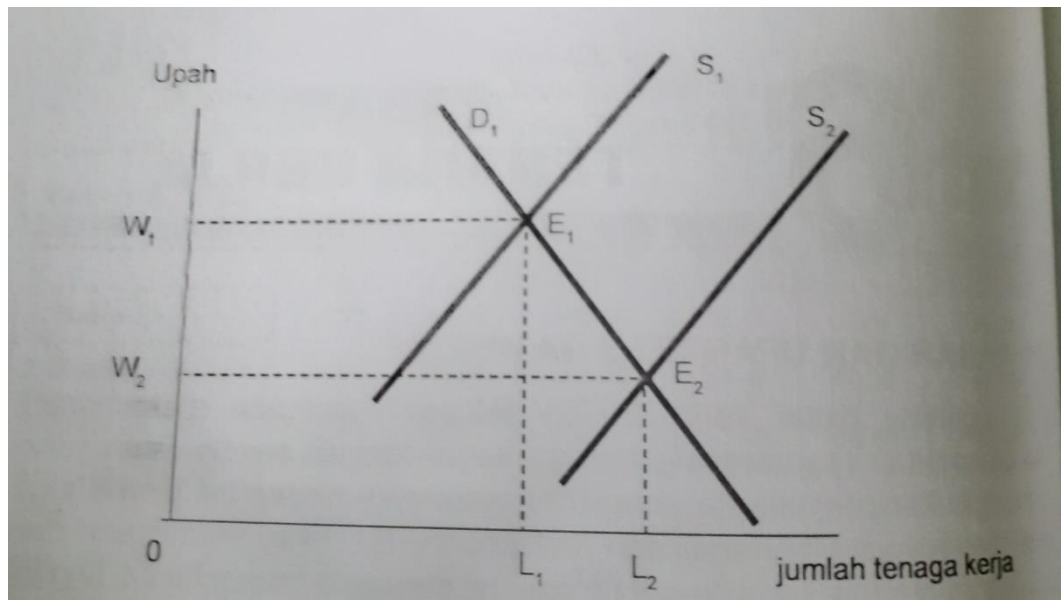
Sumber: (Feriyanto, 2014)

2.2.3.3. Pergeseran Kurva Penawaran dan Keseimbangan

Keseimbangan awal pada pasar tenaga kerja terjadi di titik E1 yaitu pada saat kurva permintaan (D_1) tenaga kerja memotong kurva penawaran (S_1) tenaga kerja. Pada titik E1 tingkat upah yang terjadi adalah sebesar W_1 dan penggunaan tenaga kerja sebesar L_1 . Apabila terjadi penambahan penawaran tenaga kerja, maka kurva penawaran tenaga kerja sebesar L_1 . Apabila terjadi penambahan penawaran tenaga kerja, maka kurva penawaran tenaga kerja (s_1) akan bergeser ke kanan bawah menjadi kurva s_2 , sehingga terjadi pergeseran keseimbangan dari E1 ke E2. Pada keseimbangan pasar kerja di E2, tingkat upah

yang terjadi sebesar W_2 (keterangan tingkat $W_2 < W_1$) jumlah penggunaan tenaga kerja sebesar L_2 (keterangan jumlah $L_2 > L_1$).

Hal sebaliknya akan terjadi bilamana penawaran tenaga kerja berkurang maka kurva penawaran tenaga kerja akan bergeser ke kiri atas dan memperoleh keseimbangan baru yang menghasilkan tingkat upah lebih tinggi dari W_1 dan penggunaan tenaga kerja yang lebih rendah dari L_1 .



Gambar 2. 7 Pergeseran Kurva Penawaran dan Keseimbangan

Sumber: (Feriyanto, 2014)

Factor-faktor yang dapat menyebabkan bergesernya kurva penawaran tenaga kerja diantara yaitu:

- Jumlah penduduk

Jika jumlah (kelahiran dan kematian) penduduk naik maka PUK (penduduk usia kerja) akan naik dan angkatan kerja naik, sehingga penawaran tenaga kerja naik.

- Migrasi

Migrasi masuk (in migration) tenaga kerja yang disebabkan adanya mobilitas tenaga kerja antar daerah atau negara akan menambah jumlah tenaga kerja, penawaran tenaga kerja akan naik. Sebaliknya migrasi keluar (out migration) akan menyebabkan jumlah tenaga kerja berkurang sehingga penawaran tenaga kerja menurun.

- Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan tenaga kerja yang lebih baik akan menambah dorongan BAK (bukan angkatan kerja) masuk kedalam angkatan kerja, sehingga penawaran tenaga kerja naik.

- Pendapata Rumah Tangga

Rata-rata pendapatan rumah tangga yang rendah akan menyebabkan anggota keluarga di kerahkan untuk bekerja, sehingga akan menambah angkatan kerja, maka penawaran tenaga kerja akan naik.

- Pendidikan

Pendidikan yang tinggi akan memberikan kesadaran seseorang ingin memasukkan lowongan kerja dengan kualitas tertentu pula, hal ini akan mendorong naiknya penawaran tenaga kerja di bidang tersebut. pendidikan

yang rendah menghambat penduduk memasuki pasar kerja yang mensyaratkan tenaga kerja berkualitas tinggi maka hal ini akan mengurangi penawaran tenaga kerja.

- Perubahan Budaya

Ada sebagian kelompok masyarakat yang melarang keluarganya untuk bekerja di bidang yang terlarang bagi kelompoknya. Perkembangan budaya dapat membuka wacana untuk memperbolehkan warganya bekerja di bidang yang tadinya dilarang oleh kelompok tersebut, maka penawaran tenaga kerja akan naik.

- Pengembangan Karir

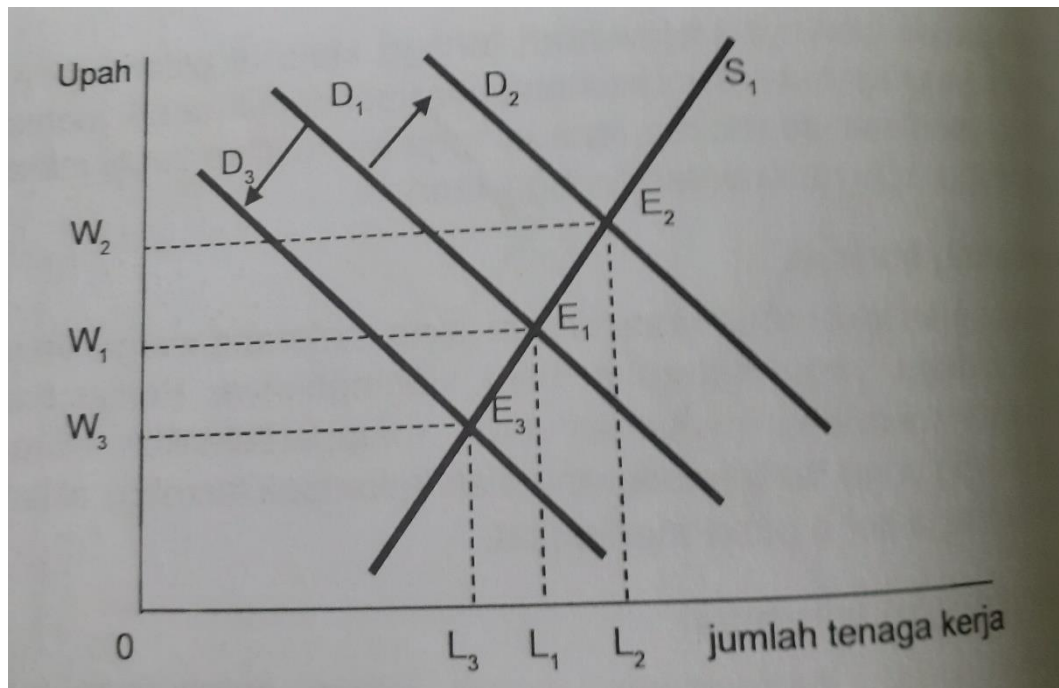
Kesempatan pengembangan karir yang baik di tempat kerja akan menjadi factor penarik bagi angkatan kerja di masyarakat untuk menawarkan diri sebagai pekerja baru. Hal ini sebagai bentuk aktualisasi diri seseorang agar diakui perannya oleh masyarakat, dampaknya adalah penawaran tenaga kerja akan naik.

2.2.3.4. Pergeseran Kurva Permintaan dan Keseimbangan

Keseimbangan awal karena interaksi permintaan (D1) dan penawaran (S1) tenaga terjadi di titik E1, dengan tingkat upah sebesar W1 dan penggunaan tenaga kerja sebesar L1. Apabila terjadi penambahan permintaan tenaga kerja, maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kanan atas menjadi D2, sehingga terjadi pergeseran keseimbangan dari E1 ke E2. Pada keseimbangan di E2, tingkat upah

sebesar W_2 (keterangan $W_2 > W_1$) dan jumlah penggunaan tenaga kerja sebesar L_2 (keterangan $L_2 > L_1$).

Peristiwa sebaliknya dapat terjadi bilamana terjadi pengangguran permintaan tenaga kerja, maka kurva permintaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri bawah D_3 , sehingga terjadi pergeseran keseimbangan dari E_1 ke E_3 . Pada keseimbangan di E_3 , tingkat upah sebesar W_3 (keterangan $W_3 < W_1$) dan jumlah penggunaan tenaga kerja sebesar L_3 (keterangan $L_3 < L_1$).



Gambar 2. 8 Pergeseran Kurva Permintaan dan Keseimbangan

Sumber: (Feriyanto, 2014)

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja di antaranya adalah:

- Jumlah Produsen

Produsen adalah pengguna jasa tenaga kerja. Jika jumlah produsen bertambah besar maka total permintaan tenaga kerja juga akan semakin besar (asumsi penggunaan tenaga kerja tetap jumlahnya untuk setiap produsen). Akibat bertambahnya penggunaan tenaga kerja maka kurva permintaan akan bergeser ke kanan. Sebaliknya apabila jumlah produsen berkurang maka dengan asumsi penggunaan tenaga kerja oleh setiap produsen tetap jumlahnya maka total penggunaan tenaga kerja akan menurun. Hal ini mempengaruhi kurva permintaan tenaga kerja yang bergeser ke kiri.

- Jumlah Permintaan Output

Permintaan output dari masyarakat akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui perubahan harga produk (P) dan VMPL. Jika permintaan output naik maka harga produk akan naik dan akhirnya mempengaruhi VMPL, karena VMPL naik walaupun MPL tetap. Naiknya VMPL akan menggeser kurve permintaan tenaga kerja ke kanan, karena VMPL adalah gambaran kurva permintaan tenaga kerja.

- Kebijakan Pemerintah

Pemerintah dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui kebijakan yang mengharuskan produsen besar untuk menaikkan penggunaan tenaga kerja. Kebijakan pemerintah ini dapat dilakukan dengan alasan untuk menanggulangi tingkat pengangguran tenaga kerja yang tinggi di negara tersebut. Naiknya penggunaan tenaga kerja oleh produsen akan mendorong kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan.

- **Pertumbuhan Ekonomi**

Pertumbuhan ekonomi yang baik disuatu negara dapat mendorong produsen untuk meningkatkan kapasitas produksinya dengan mengadakan perluasan pabrik. Perluasan pabrik akan dapat mendorong penyerapan tenaga kerja yang lebih besar dan mendorong kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan.

- **Teknologi**

Penggunaan teknologi baru oleh produsen dapat berdampak pada peningkatan MPL. Akibatnya VMPL akan naik dan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan. Tetapi penggunaan teknologi dapat pula berakibat terjadinya substitusi dari penggunaan tenaga kerja ke penggunaan mesin (peralatan). Pengurangan penggunaan tenaga kerja terjadi karena ia dapat di gantikan oleh kapasitas mesin (peralatan) dengan teknologi baru tersebut. jika terjadi hal yang demikian ini maka berdampak pada penurunan penggunaan tenaga kerja oleh produsen dan berakibat kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kiri.

- **Anggaran Biaya Tenaga Kerja**

Jika perusahaan menambah anggaran biaya tenaga kerja maka hal ini berarti naiknya kemampuan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Naiknya kemampuan perusahaan akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan.

- Harga Faktor Input lainnya

Naiknya harga (biaya) faktor input lainnya dapat mendorong produsen untuk melakukan substitusi dengan mengurangi penggunaan faktor input yang harga semakin mahal tersebut kemudian menggantikannya dengan menambah penggunaan tenaga kerja. Akibat naiknya penggunaan tenaga kerja akan menggeser kurva tenaga kerja ke kanan. Sebaliknya, bila terjadi pengurangan penggunaan tenaga kerja maka hal ini akan menyebabkan bergesernya kurva tenaga kerja ke kiri.

2.2.4. Teori Upah

Upah merupakan hasil balas jasa yang berbentuk imbalan dari pengusaha kepada karyawan atas pekerjaan ataupun jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam wujud uang yang diresmikan atas persetujuan dan peraturan perundang-undangan atas sesuatu perjanjian antara pengusaha serta karyawan termasuk tunjangan, baik itu untuk karyawan maupun keluarganya. Hingga terdapatnya upah bagaikan imbalan yang diberikan pengusaha kepada seorang atas usaha kerja yang sudah dilaksanakan (Sumarsono, 2003). Kontravensi tentang upah bukanlah isu baru dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah dalam melakukan pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Pembahasan masalah upah sering menjadi perdebatan bagi para ekonom, disisi lain melihat bahwa upah minimum dapat menghambat penciptaan suatu

lapangan kerja dan dapat menambah persoalan pemulihan ekonomi. Sementara beberapa ekonom juga berpandangan bahwa bukti empirik menunjukkan dalam penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja bahkan juga mampu membantu pemulihan ekonomi.

Menurut Sony Sumarsono 2002:141 (dalam Charysa, 2013). Upah Minimum dapat digunakan untuk menunjukkan batas bawah upah yang dapat ditegakkan secara hukum melalui proses yang memerlukan kewenangan negara. Upah ditetapkan secara minimum regional, sektor regional, maupun sub sektoral. Tetapi dengan adanya ketentuan tentang upah minimum akan mengakibatkan terjadinya distorsi (pemutarbalikan suatu fakta). Upah yang diperoleh seorang pekerja secara teoritis dianggap sebagai harga diri dari tenaga yang telah dikorbankan oleh pekerja untuk suatu kepentingan produksi. Adapun jenis-jenis upah yang diterima oleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam antara lain:

- a. Upah Nominal merupakan sejumlah upah yang berupa bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.
- b. Upah Riil merupakan suatu kemampuan upah nominal yang diterima oleh pekerja atau perbandingan antara upah nominal dengan indeks konsumsi rumah tangga.

2.2.4.1. Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR)

Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, maka upah pekerja disebut dengan istilah Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah minimum tersebut ditetapkan oleh kepala daerah

yaitu Gubernur untuk wilayah tingkat provinsi, sedangkan Bupati/Walikota untuk wilayah tingkat Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Beberapa variabel yang digunakan untuk menilai kelayakan UMR atau UMP diantaranya adalah Pertumbuhan Ekonomi Daerah, Tingkat Inflasi, serta Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) pekerja. Dalam UU no. 13 Tahun 2003 tersebut juga ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian ini, jumlah upah yang diterima pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara wajar yang meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (UU No. 13/2003/pasal 88).

Perkembangan salah satu dasar pengenaan UMP atau UMR adaalah kebutuhan hidup pekerja. Terdapat perbedaan istilah dan komponen dalam menghitung kebutuhan hidup pekerja tersebut: tahun 1969-1995, memakai istilah Kebutuhan Fisik Minimum (KHM); Tahun 1996-2005, memakai istilah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM); Tahun 2006-sekarang, memakai istilah Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

2.2.4.2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Untuk dapat menjalankan mekanisme penetapan upah minimum dengan baik, maka pemerintah mengeluarkan peraturan pelaksana terkait upah minimum yaitu Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum *Juncto* Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam

Permenakertrans No. 01 Tahun 1999. Dalam peraturan itu yang dimaksud dengan Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.

Penetapan Upah minimum dilakukan baik di tingkat provinsi atau di tingkat Kabupaten/Kota, yang dimana Gubernur menetapkan besaran Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), berdasarkan dari usulan Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota dengan mempertimbangkan: Kebutuhan hidup pekerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, kondisi pasar pekerja dan lainnya.

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 tahun sekali. Selain upah minimum, Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi) yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja. Sehingga bentuk upah minimum dapat berupa Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota). Meskipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum di suatu daerah, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industry tertentu, hanya satu jenis upah minimum. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayara upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tatacara penangguhan upah minimum diatur dalam

Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tatacara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Salah satu dasar pengenaan UMP atau UMR adalah kebutuhan hidup pekerja. Berdasarkan Permenaker No. 17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam Permenaker No. 13 Tahun 2012, terdapat 5 (lima) faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan Upah Minimum, yaitu:

1) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Pemerintah melalui Kepmenakertrans No. 17 Tahun 2005 yang kemudian direvisi melalui Kepmenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menentukan nilai KHL. Adapun standar KHL ini terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan, yaitu:

- i. Makanan dan Minuman (11 komponen)
- ii. Sandang (13 komponen)
- iii. Perumahan (26 komponen)
- iv. Pendidikan (2 komponen)
- v. Kesehatan (5 komponen)
- vi. Transportasi (1 komponen)
- vii. Rekreasi dan Tabungan (2 komponen)

Berdasarkan komopen kebutuhan tersebut, kemudian Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota melakukan survey harga yang dilakukan secara berkala untuk menentukan nilai KHL. Nilai KHL yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Kota kemudian disampaikan kepada

Gubernur secara berkala. Teknis pelaksanaan penetapan nilai KHL untuk bulan Januari sampai dengan September berdasarkan hasil survey setiap bulannya; sedangkan bulan Oktober s/d Desember digunakan metode *least square* untuk mencari nilai KHL. Nilai KHL setiap bulannya ini kemudian dicari nilai rata-ratanya dan menjadi nilai KHL yang diusulkan oleh setiap unsur dalam Rapat Dewan Pengupahan untuk menentukan nilai KHL versi Dewan Pengupahan yang akan direkomendasikan kepada Gubernur. Jika kebijakan pemerintah adalah sebatas mempertahankan nilai riil upah minimum, maka presentase kenaikan upah minimum ditetapkan sama dengan presentase kenaikan nilai KHL.

2) Produktivitas Makro

Produktivitas makro suatu negara atau daerah secara sederhana dicerminkan dari pendapatan perkapita. Kondisi pengupahan yang ideal adalah bilamana nilai upah minimum seimbang dengan pendapatan perkapita di daerah tersebut. contoh Upah Minimum di suatu provinsi tahun 2012 adalah Rp. 892.660. mengingat upah minimum ditetapkan untuk tahun berikutnya, maka data pendapatan per kapita yang digunakan adalah tahun berjalan atau 1 tahun sebelumnya.

Berdasarkan data tahun 2011 pendapatan per kapita di provinsi tersebut berdasarkan harga berlaku adalah sebesar Rp. 14. 849. 534/ tahun atau Rp.1.237. 416,2/bulan maka ratio upah minimum terhadap pendapatan perkapita provinsi tersebut adalah = $\text{Rp. } 892.660 / \text{Rp. } 1.237.416,2 = 0,721 \text{ (72,1\%)}$. Hal ini bermakna bahwa upah minimum provinsi tersebut masih lebih rendah dibandingkan dengan tingkat produktivitasnya. Pemerintah dan pengusaha memang diharapkan dapat

mendorong terus adanya perbaikan kondisi pekerja dan lingkungannya, sehingga tingkat upah dan produktivitas diharapkan dapat tumbuh secara selaras dan dapat memperbaiki kondisi kesejahteraan pekerja di daerah tersebut.

3) Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi menggambarkan perkembangan ekonomi suatu negara atau daerah. Bilaman pertumbuhan ekonominya cenderung baik maka prospek kegiatan usaha di suatu negara atau daerah itu juga cenderung baik pula. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan mendorong aktivitas ekonomi juga tinggi, sehingga akan mendorong kebutuhan uang beredar yang semakin tinggi pula. Jumlah uang beredar yang naik di dalam masyarakat karena diperlukan untuk mendukung aktivitas ekonomi cenderung berdampak munculnya inflasi. Terjadinya inflasi akan berpengaruh pada upah riil yang di terima pekerja.

Agar kemampuan riil (daya beli riil) pekerja yang diperoleh dari upah yang diterimanya tidak makin menurun maka penentuan upah minimum juga mempertimbangkan tingkat inflasi yang terjadi. Artinya jika upah minimum dinaikkan sebesar tingkat inflasi, memang secara nominal lebih besar tetapi dilihat dari upah riil hal itu tetap seperti sebelum tingkat upah minimum dinaikkan. Pemerintah dalam menaikkan upah minimum tentunya akan mempertimbangkan faktor tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

4) Kondisi Pasar

Kondisi pasar kerja yang baik tentunya bukan hanya ditentukan oleh besarnya lowongan kerja dan jumlah pencari kerja saja tetapi juga dipengaruhi oleh

kemampuan pelamar kerja memenuhi persyaratan dari lowongan kerja tersebut. tetapi pasar kerja Indonesia saat ini cenderung dalam kondisi memiliki pencari kerja yang lebih besar dibandingkan lowongan kerja yang tersedia. Pemerintah tentunya berharap pengusaha dapat terus menambah kemampuan menyediakan lowongan kerja, agar usahanya bisa menyerap seluruh pencari kerja. Hal ini untuk mengurangi jumlah pengangguran yang sudah ada, karena jumlah pengangguran akan terus bertambah jika setiap penambahan angkatan kerja baru tidak dapat diserap pasar seluruhnya.

Pemerintah menyadari bahwa bilaman tingkat upah naik terus maka ada kemungkinan kemampuan pengusaha dalam menyediakan lowongan kerja cenderung menurun, karena hal itu akan mempengaruhi kemampuan pengusaha membayar tenaga kerja. Disadari oleh pemerintah bahwa tidak semua pengusaha memiliki kemampuan membayar upah yang naik terus, karena kemampuan pengusaha juga di tentukan oleh faktor-faktor lainnya, seperti kondisi pasar barang dan pasar uang. Oleh karenanya pemerintah dalam menaikkan kenaikan upah minimum berusaha keras untuk mempertimbangkan hal itu, agar keputusannya tidak semakin membatasi lapangan pekerjaan yang ada dan menambah jumlah pengangguran yang ada sudah cukup tinggi.

5) Kondisi Usaha Yang Paling Tidak Mampu (Marginal)

Upah adalah pembayaran pengusaha terhadap pemberi jasa yaitu pekerja. Tidak semua pengusaha memiliki kemampuan tinggi dalam melakukan

pembayaran upah, sehingga tidak serta merta jika terjadi kenaikan upah minimum sekalipun pengusaha tersebut mampu membayar upah yang telah ditetapkan.

Usaha yang dijalankan pengusaha yang seperti itu termasuk usaha marginal/tidak mampu. Agar penetapan upah minimum tidak menjadi usaha margin gulung tikar (tutup) karena tidak mampu membayar tingkat upah minimum yang berlaku maka dalam penentuan upah minimum seyogyanya juga mempertimbangkan nasib pekerja yang ada di dalam usaha marginal tersebut. pekerja akan menjadi penganggur bilamana usaha itu ditutup.

Dari kelima faktor diatas, faktor KHL merupakan faktor dasar dalam penentuan upah minimum dimana nilai KHL diperoleh melalui survei harga. Oleh karenanya faktor KHL sering menjadi faktor Tarik ulur antara serikat pekerja dengan pemerintah. Tarik ulur ini menyangkut jumlah komponen KHL maupun nilai masing-masing KHL. Serikat pekerja menuntut jumlah komponen lebih banyak dan nilai masing-masing komponen lebih tinggi dibandingkan versi pemerintah. Sedangkan faktor-faktor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha marginal lebih merupakan faktor penyalaras dari nilai upah minimum yang akan ditetapkan oleh Gubernur. Hal ini sebagaimana dijelaskan Permenakertrans No. 17/2005 Pasal 2 ayat (1): KHL sebagai dasar dalam menetapkan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.

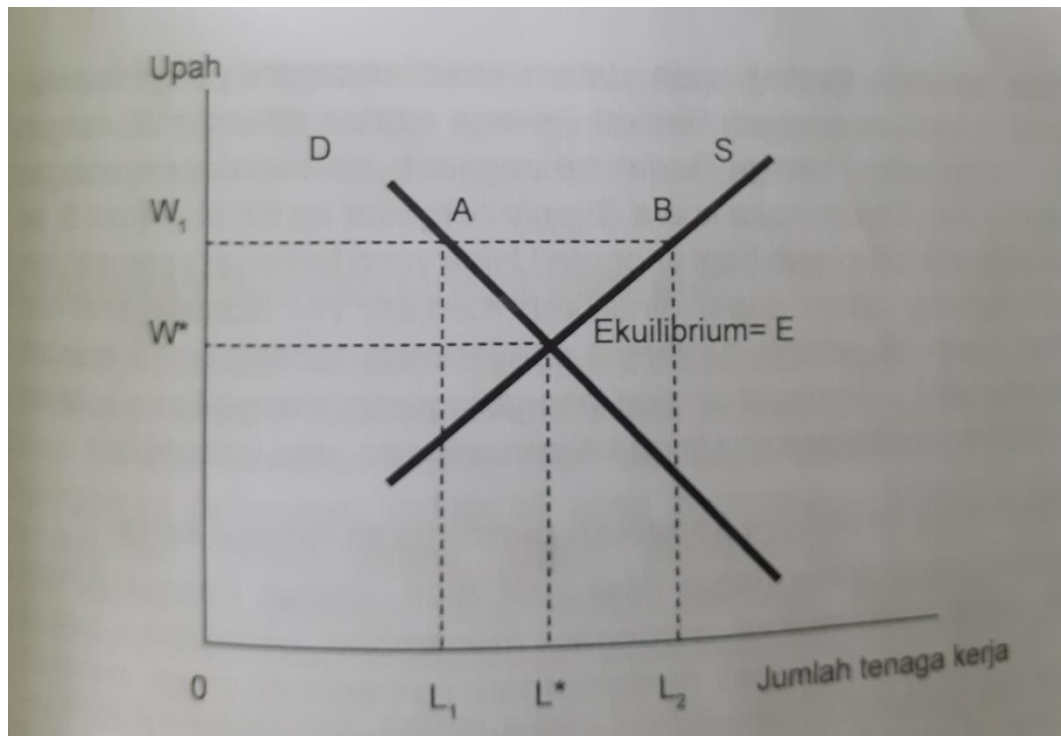
2.2.4.3. Perbaikan Upah Anggota Serikat Pekerja

Serikat pekerja dapat melakukan upaya perbaikan tingkat upah bagi anggotanya melalui beberapa cara, diantaranya yaitu:

1) Menuntut upah lebih tinggi di atas upah keseimbangan

Serikat pekerja dalam suatu industry tertentu dapat menuntut tingkat upah yang tinggi bilamana mereka memiliki kekuatan tawar-menawar yang lebih tinggi dibandingkan tingkat upah keseimbangan ($S=D$) yang diberikan perusahaan tempat mereka bekerja. Melalui pertemuan efektif antara Serikat Pekerja dengan perusahaan dapat dirundingkan tingkat upah yang lebih tinggi bagi anggota Serikat Pekerja. Penentuan tingkat upah yang dituntut oleh Serikat Pekerja dapat diamati dalam Grafik di bawah ini.

Tingkat upah dalam keseimbangan terjadi pada tingkat W^* dengan jumlah penyerapan tenaga kerja = L^* . Bilamana dengan tingkat upah = W^* dirasa masih kurang memadai oleh serikat pekerja (Union) maka mereka dapat menuntut upah bagi anggotanya pada tingkat upah yang lebih tinggi sebesar W_1 . Konsekuensinya bilamana tuntutan ini tingkat upah W_1 dikabulkan oleh perusahaan maka akan terdapat pengangguran sebesar $A-B$ atau L_1-L_2 , yang harus ditawarkan union ke perusahaan lain atau industry lain.



Gambar 2. 9 Upah Keseimbangan dan Upah Baru

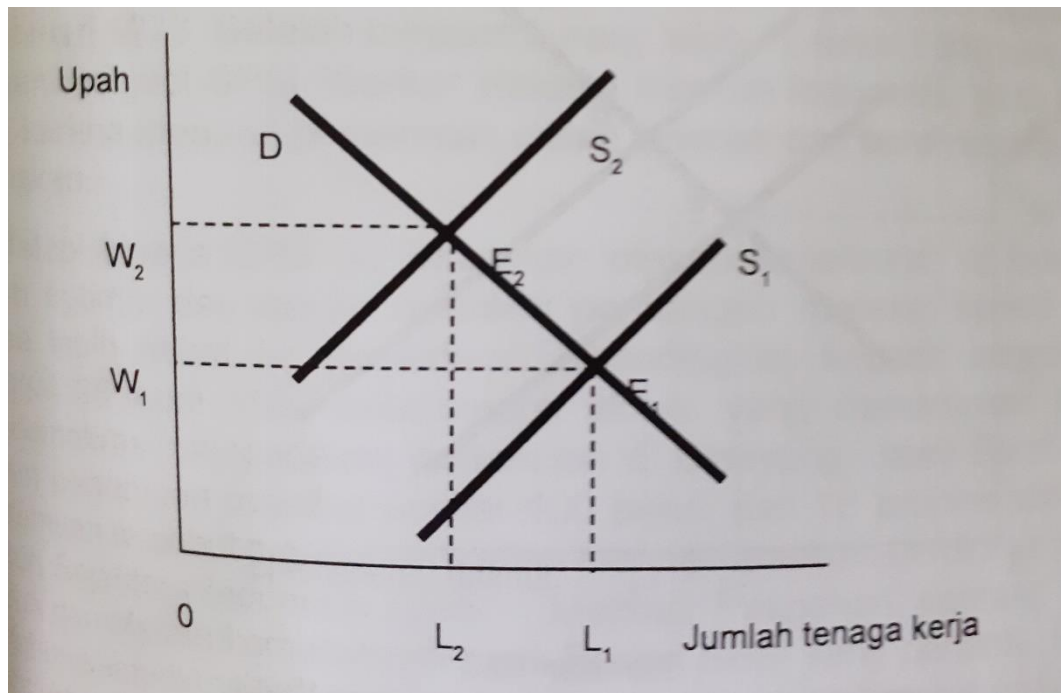
Sumber: (Feriyanto, 2014)

Jadi, berdasarkan grafik diatas, maka menyiratkan bahwa ketika tingkat upah meningkat, baik akibat dari tuntutan ataupun kebijakan UMR atau UMK yang lebih tinggi dari keseimbangan awal, maka akan meningkatkan pengangguran.

2) Membatasi Penawaran Tenaga Kerja

Jika Serikat Pekerja dapat melakukan pembatasan pada keanggotaannya secara baik karena memiliki kekhususan, seperti Serikat Pekerja Cor Logam, Serikat Pekerja Tambang, Serikat Pekerja Pelabuhan maka mereka akan dapat memiliki kekuatan untuk menekan perusahaan. Caranya adalah dengan mengurangi penawaran tenaga kerja ke perusahaan, agar tingkat upah bagi anggota Serikat

Pekerja dapat dinaikkan. Untuk lebih jelasnya dapat diamati pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. 10 Membatasi Penawaran Tenaga Kerja

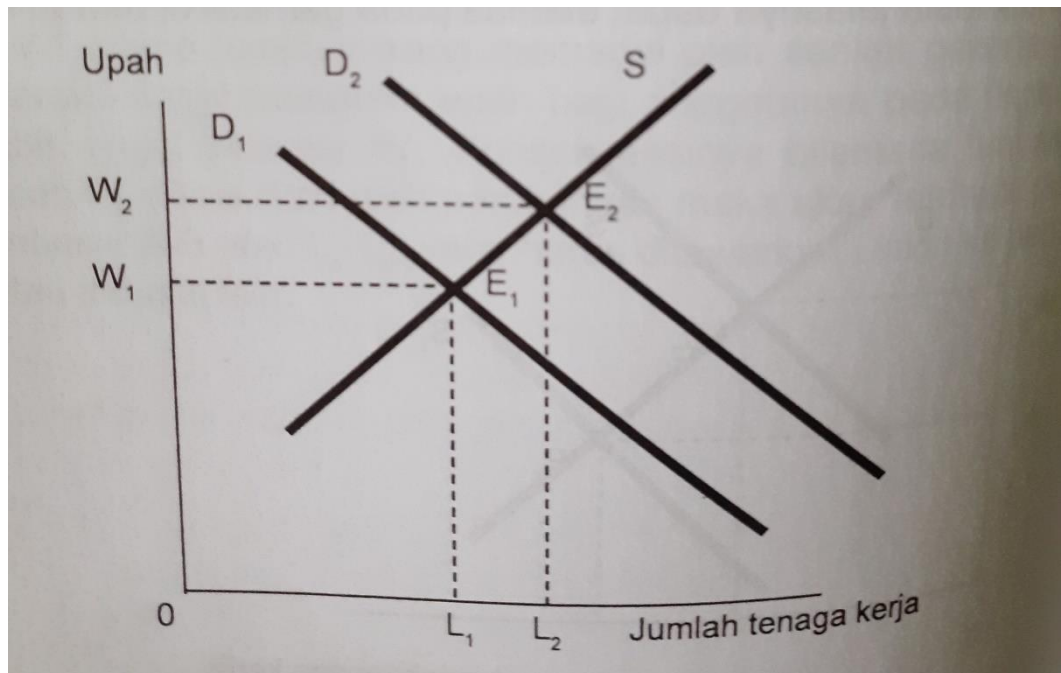
Sumber: (Feriyanto, 2014)

Pada awalnya tingkat upah dalam keseimbangan yang diberikan perusahaan kepada anggota Serikat Pekerja adalah sebesar W_1 dengan jumlah penyerapan tenaga kerja sebanyak L_1 . Melalui pengurangan penawaran oleh Union maka kurva Supply bergeser ke kiri atas (dari S_1 ke S_2), akibatnya tingkat upah bagi anggota Union yang bekerja di perusahaan (industri) tersebut akan dapat dinaikkan menjadi W_2 . Konsekuensi dari kenaikan upah ini adalah turunnya penyerapan tenaga kerja menjadi hanya sebesar L_2 . Terdapat tingkat pengangguran tenaga kerja sebesar $L_2 - L_1$ yang harus ditawarkan Union ke perusahaan atau industry lain.

3) Mendorong Terjadinya Kenaikan Permintaan Tenaga Kerja

Upaya terbaik yang dapat dilakukan oleh Serikat Pekerja (Union) adalah dengan melakukan dorongan menambah permintaan tenaga kerja. Serikat Pekerja dapat menghimbau pemerintah untuk menekan perusahaan untuk menambah penggunaan tenaga kerjanya melalui perbaikan-perbaikan diantaranya kemudahan perizinan, penyediaan sarana dan prasarana usaha yang lebih baik, atau adanya pengurangan pajak bagi perusahaan yang dapat menambah penyerapan tenaga kerja.

Melalui usaha tersebut maka kurva demand akan dapat bergeser ke kanan (dari D1 ke D2) dan menemukan tingkat keseimbangan baru yang akan dapat mengakibatkan terjadinya tingkat upah yang lebih tinggi dan penyerapan tenaga kerja lebih banyak dalam perusahaan atau industry tersebut. lebih detailnya perkembangan tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja dapat dicermati dalam grafik di bawah ini.



Akibat penambahan permintaan tenaga kerja, kurva demand bergeser ke kanan atas (dari D_1 ke D_2) sehingga terjadi peningkatan upah dari W_1 ke W_2 dan penyerapan tenaga lebih banyak dari L_1 ke L_2 .

Gambar 2. 11 Meningkatkan Permintaan Tenaga Kerja

Sumber: (Feriyanto, 2014)

2.2.5. Produk Domestik Regional Bruto

Pertumbuhan ekonomi (*economic growth*) adalah perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Masalah pertumbuhan ekonomi dapat dipandang sebagai masalah makro ekonomi dalam jangka panjang. Perkembangan kemampuan memproduksi barang dan jasa sebagai akibat pertambahan faktor-faktor produksi pada umumnya tidak selalu diikuti oleh pertambahan produksi barang dan jasa yang sama besarnya. Pertambahan potensi

memproduksi seringkali lebih besar dari pertambahan produksi yang sebenarnya. Dengan demikian perkembangan ekonomi adalah lebih lambat dari potensinya (Sukirno, 2004).

Pertumbuhan ekonomi dapat diartikan juga sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Perekonomian dikatakan mengalami pertumbuhan apabila jumlah balas jasa riil terhadap penggunaan faktor-faktor produksi pada tahun sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan harus mengarah pada standar hidup yang lebih tinggi dan peningkatan kerja yang nyata. Simon Kunet mendefinisikan pertumbuhan ekonomi suatu negara sebagai kemampuan negara itu untuk menyediakan barang-barang ekonomi yang terus meningkat bagi penduduknya, pertumbuhan kemampuan ini berdasarkan pada kemajuan teknologi dan kelembagaan serta penyesuaian ideologi yang dibutuhkan. Menurut Sukirno (2002), Indikator yang digunakan untuk menghitung tingkat pertumbuhan ekonomi yaitu tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) dan tingkat pertumbuhan Produk Nasional Bruto (PNB).

Produk Domestik Bruto (PDB) adalah suatu ukuran nilai produksi barang dan jasa total/akhir dari suatu negara (N. Gregory Mankiw, 2010). Pertumbuhan PDB yang cepat merupakan indikator terjadinya pertumbuhan ekonomi (Tandelilin, 2010). PDB pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang di hasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu negara tertentu, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang di hasilkan oleh seluruh unit ekonomi.

Kinerja perekonomian suatu negara dalam periode tertentu dapat di ukur melalui suatu indikator penting yakni data pendapatan nasional. Konsep kunci dalam laporan pendapatan nasional PDB baik yang dihitung atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan. Pada prinsipnya PDB merupakan nilai barang dan jasa akhir yang di hasilkan oleh seluruh unit ekonomi dalam kurun waktu tertentu (Pracoyo et al., 2005).

Menurut Keynesian menyatakan bahwa semakin banyak produk yang dijual maka semakin banyak produk yang akan diproduksi dan semakin banyak pula tenaga kerja yang akan diproduksi dan semakin banyak pula tenaga kerja yang akan diperkerjakan (Deliarnov, 2016). Hal itu menunjukkan perkembangan perekonomian negara yang membaik. Jika PDB meningkat maka produksi barang dan jasa yang dihasilkan secara keseluruhan oleh negara akan meningkat, laba perusahaan meningkat dan investor akan tergerak menginvestasi dana yang di miliki pada pembelian saham.

a. Macam-macam produk domestik bruto (N.G. Mankiw, 2012):

1) PDB Nominal.

PDB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai barang dan jasa akhir yang di hitung menggunakan harga yang berlaku pada setiap tahun. Data tersebut data yang di gunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi.

2) PDB Rill.

Menunjukkan nilai barang dan jasa akhir yang di hitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai tahun dasar, yang di gunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun. Perubahan nilai PDB pada setiap periode sangat di pengaruhi oleh kombinasi antara perubahan harga dan kuantitas. PDB rill menggambarkan berbagai perubahan PDB, akibat adanya perubahan kuantitas namun di nilai pada tahun dasar tertentu (Pracoyo et al., 2005).

b. Pendekatan pengeluaran dalam menghitung PDB (N.G. Mankiw, 2012).

1) Pengeluaran rumah tangga.

Adapun yang di maksud dengan pengeluaran konsumsi rumah tangga (*personal consumption expenditure*) adalah total nilai dari barang dan jasa yang di beli oleh rumah tangga dan institusi-institusi laba (*non profit institutions*) dan nilai dari barang dan jasa yang di terima oleh mereka sebagai pendapatan.

2) Pengeluaran investasi.

Adapun yang dimaksud dengan pengeluaran investasi dan atau pembentukan modal domestik bruto (*gross private domestic investement*) adalah total nilai passed dari pembelian bangunan-bangunan yang baru di hasilkan dan peralatan-peralatan tahan lama milik produsen, di tambah nilai perubahan di dalam volume persediaan yang di miliki atau di kuasai oleh perusahaan.

3) Pengeluaran pemerintah untuk barang dan jasa.

Pengeluaran pemerintah untuk barang-barang dan jasa (*government purchases of goods and services*) mencakup berbagai pengeluaran yang dilakukan pemerintah, baik pusat maupun daerah, dan jenisnya meliputi pengeluaran pemerintah untuk menambah kebutuhan yang diperlukan.

4) Pengeluaran ekspor netto.

Pengeluaran ekspor netto (*net export*) adalah nilai pasar ekspor barang dan jasa dikurangi dengan nilai pasar impor barang dan jasa.

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Per Kapita merupakan salah satu indikator yang biasa digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pembangunan ekonomi suatu wilayah atau daerah. Karena keberhasilan suatu pembangunan sangat tergantung pada kemampuan daerah tersebut dalam memobilisasi sumberdaya yang terbatas sehingga mampu melakukan perubahan struktural yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dan struktur ekonomi yang seimbang. PDRB Per Kapita merupakan gambaran nilai tambah yang bisa diciptakan oleh masing-masing penduduk akibat dari adanya aktivitas produksi. Nilai PDRB Per Kapita didapatkan dari hasil bagi antara total PDRB dengan jumlah penduduk pertengahan tahun. PDRB Per Kapita sering digunakan untuk mengukur tingkat kemakmuran suatu daerah (Boediono, 1999).

PDRB Per Kapita di suatu daerah mencerminkan rata-rata kemampuan pendapatan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya terutama kebutuhan pokok (Todaro & Smith, 2015). Pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat merupakan salah satu indikasi kesejahteraan yang berasal dari aspek pemerataan pendapatan di daerah. Dengan membagi PDRB dengan jumlah penduduk pertengahan tahun yang tinggal di suatu wilayah maka akan diperoleh angka PDRB Per Kapita. Secara sistematis, PDRB per kapita dapat dirumuskan sebagai berikut

$$\text{PDRB per kapita} = \frac{\text{PDRB}}{\text{Penduduk Pertengahan Tahun}}$$

2.2.6. Indeks Pembangunan manusia

Keberhasilan pembangunan khususnya pembangunan manusia dapat dinilai secara parsial dengan melihat seberapa besar permasalahan yang paling mendasar di masyarakat tersebut dapat diatasi. Permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya kemiskinan, pengangguran, buta huruf, ketahanan pangan, dan penegakan demokrasi. Namun persoalannya adalah capaian pembangunan secara parsial sangat bervariasi dimana beberapa aspek pembangunan tertentu berhasil dan beberapa aspek pembangunan lainnya gagal dan selanjutnya muncul pertanyaan bagaimana untuk menilai keberhasilan pembangunan manusia secara keseluruhan (Todaro & Smith, 2015).

Indeks Pembangunan Manusia merupakan salah satu indikator dari berbagai indikator untuk melihat seberapa jauh kemampuan suatu wilayah tertentu dalam mencapai tingkat pembangunan yang berakibat langsung pada kesejahteraan penduduk. Indikator Pembangunan Manusia erat kaitannya dengan komponen

kualitas hidup manusia secara mendasar, seperti Pendidikan, kesehatan, dan standar hidup layak. Ketika capaian komponen dasar dari manusia bisa diraih, maka manusia akan menjadi berkualitas dan akan meningkatkan kinerja perekonomian dalam suatu negara.

Pembangunan manusia adalah suatu proses untuk memperbesar pilihan-pilihan bagi manusia "*a process of enlarging peoples's choices*" (UNDP, 1990). Dari definisi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa fokus pembangunan suatu negara adalah manusia sebagai aset negara yang sangat berharga. Definisi pembangunan manusia tersebut pada dasarnya mencakup dimensi pembangunan yang sangat luas. Definisi ini lebih luas dari definisi pembangunan yang hanya menekankan pada pertumbuhan ekonomi. Dalam konsep pembangunan manusia, pembangunan seharusnya dianalisis serta dipahami dari sisi manusianya, bukan hanya dari sisi pertumbuhan ekonominya.

UNDP mengatakan bahwa manusia merupakan makhluk primer dan sarana utama dalam pembangunan. Ada 12 kategori dalam pembangunan manusia yaitu (Ranis et al., 2006); IPM itu sendiri, kesejahteraan mental, pemberdayaan, kebebasan berpolitik, hubungan sosial, kesejahteraan masyarakat, ketimpangan, kondisi kerja, kondisi rekreasi, politik dan keamanan, keamanan ekonomi, kondisi lingkungan.

Untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan manusia, empat hal pokok yang perlu diperhatikan adalah produktivitas, pemerataan, kesinambungan,

pemberdayaan (UNDP, 1995). Secara ringkas empat hal pokok tersebut mengandung prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Produktivitas. Penduduk harus dimampukan untuk meningkatkan produktivitas dan berpartisipasi penuh dalam proses penciptaan pendapatan dan nafkah. Pembangunan ekonomi, dengan demikian merupakan himpunan bagian dari model pembangunan manusia.
2. Pemerataan. Penduduk harus memiliki kesempatan/peluang yang sama untuk mendapatkan akses terhadap semua sumber daya ekonomi dan sosial. Semua hambatan yang memperkecil kesempatan untuk memperoleh akses tersebut harus dihapus, sehingga mereka dapat mengambil manfaat dari kesempatan yang adadan berpartisipasi dalam kegiatan produktif yang dapat meningkatkan kualitas hidup.
3. Kestinambungan. Akses terhadap sumber daya ekonomi dan sosial harus dipastikan tidak hanya untuk generasi-generasi yang akan datang. Semua sumber daya fisik, manusia, dan lingkungan selalu diperbaharui.
4. Pemberdayaan. Penduduk harus berpartisipasi penuh dalam keputusan dan proses yang akan menentukan (bentuk/arah) kehidupan mereka, serta untuk berpartisipasi dan mengambil manfaat dari proses pembangunan.

Rumus umum yang digunakan untuk menghitung Indeks Pembangunan Manusia adalah sebagai berikut (BPS, 2020):

Dimensi Kesehatan

$$I_{kesehatan} = \frac{AHH - AHH_{min}}{AHH_{maks} - AHH_{min}}$$

Dimensi Pendidikan

$$I_{HLS} = \frac{HLS - HLS_{min}}{HLS_{maks} - HLS_{min}}$$

$$I_{RLS} = \frac{RLS - RLS_{min}}{RLS_{maks} - RLS_{min}}$$

$$I_{pendidikan} = \frac{I_{HLS} + I_{RLS}}{2}$$

Dimensi Pengeluaran

$$I_{pengeluaran} = \frac{\ln(pengeluaran) - \ln(pengeluaran_{min})}{\ln(pengeluaran_{maks}) - \ln(pengeluaran_{min})}$$

IPM dihitung sebagai rata-rata geometrik dari indeks kesehatan, pendidikan, dan pengeluaran.

$$IPM = \sqrt[3]{I_{kesehatan} \times I_{pendidikan} \times I_{pengeluaran}} \times 100$$

IPM mengukur pencapaian rata-rata sebuah negara dalam 3 dimensi dasar pembangunan manusia yaitu, hidup yang sehat dan panjang umur yang diukur dengan harapan hidup saat kelahiran; pengetahuan yang diukur dengan angka harapan lama sekolah dan rata-rata masa sekolah, serta standar kehidupan yang layak diukur dengan PNB per kapita produk domestik netto (BPS, 2014).

Nilai IPM suatu negara atau wilayah menunjukkan seberapa jauh negara atau wilayah itu telah mencapai sasaran yang ditentukan yaitu angka harapan hidup 85 tahun, pendidikan dasar bagi semua lapisan masyarakat (tanpa kecuali), dan tingkat pengeluaran dan konsumsi yang telah mencapai standar hidup yang layak. Semakin dekat nilai IPM suatu wilayah terhadap angka 100, semakin dekat jalan yang harus ditempuh untuk mencapai sasaran itu (UNDP, 2007).

Berdasarkan ketiga indikator tersebut, ditetapkan tiga kelompok negara: Pertama, negara dengan tingkat pembangunan manusia yang rendah bila IPM-nya berkisar antara 0 sampai 50. Negara yang masuk kategori ini sama sekali atau kurang memperhatikan pembangunan manusia. Kedua, negara dengan tingkat pembangunan manusia sedang jika IPM-nya berkisar antara 51 sampai 79. Negara yang masuk dalam kategori ini mulai memperhatikan pembangunan sumber daya manusianya dan yang terakhir negara dengan tingkat pembangunan manusia tinggi jika IPM-nya berkisar antara 80 sampai 100. Negara yang masuk dalam kategori ini sangat memperhatikan pembangunan sumber daya manusianya (UNDP, 2007).

Inflasi adalah proses kenaikan harga – harga barang secara terus menerus. Kenaikan harga – harga barang umum dapat diukur melalui beberapa indeks di antaranya *Consumer Price Index* (CPI) index yang menunjukkan biaya untuk membeli oleh rumah tangga untuk keperluan hidup, *Wholesale Price Index* (WPI) indeks yang menunjukkan harga sejumlah barang pada tingkat perdagangan besar atau *GNP Deflator*, indeks yang berasal dari pembagian GNP nominal atau harga berlaku dengan GNP riil (Feriyanto, 2014). Adapun jenis – jenis inflasi dijabarkan sebagai berikut (Feriyanto, 2014).

2.2.6.1. Jenis Inflasi

Menurut Feriyanto (2014), terdapat jenis inflasi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

A. Menurut Sifatnya (Angka Inflasi)

- 1) *Creeping Inflation* (Inflasi Merayap) adalah inflasi dengan ciri angka inflasi kurang dari 10%
- 2) *Galloping Inflation* (Inflasi Menengah) adalah inflasi dengan ciri angka inflasi di atas 10% sampai 30%
- 3) *Hyper Inflation* (Inflasi Tinggi) adalah inflasi dengan ciri angka inflasi di atas 300%

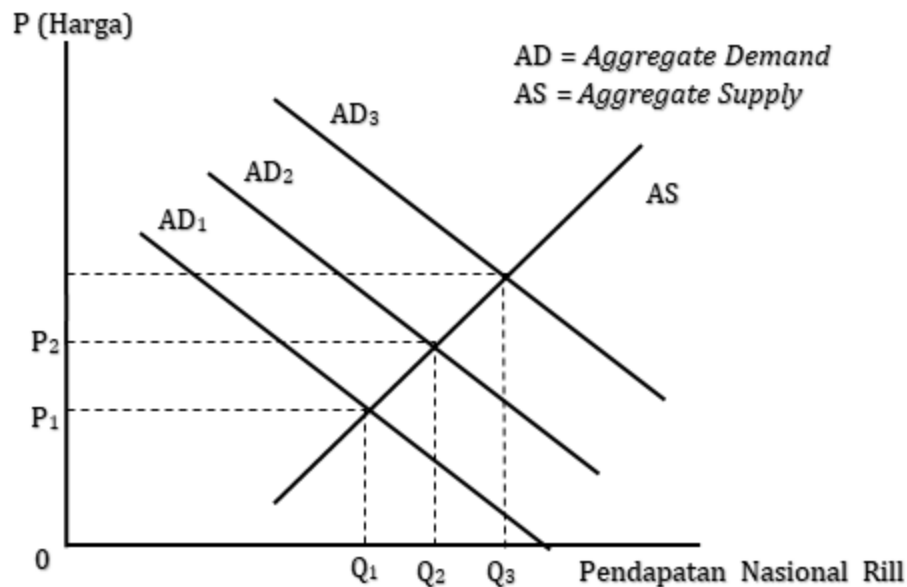
B. Menurut Asal Inflasi

- 1) *Imported Inflation* adalah inflasi yang berasal dari luar yang terikat pada harga barang – barang impor. Misalnya harga ban mobil yang berasal dari impor naik terus menerus akibat biaya produksi di negara tempat perusahaan pembuat ban berasal.
- 2) *Domestic Inflation* adalah inflasi yang berasal dari dalam suatu Negara domestic yang terikat pada harga barang – barang domestic. Misalnya harga barang kebutuhan sehari-hari seperti roti yang diproduksi di negara tersebut naik harganya karena harga bahan bakunya juga mengalami kenaikan, sehingga biaya produksi dan harga jual juga ikut naik.

C. Menurut Sebabnya

- 1) *Demand-pull Inflation* adalah inflasi karena tarikan permintaan terjadi bilamana perusahaan atau industri tidak mampu dengan cepat memenuhi

kenaikan permintaan produk dari masyarakat (konsumen). Terjadinya kekurangan produk akan menyebabkan kenaikan harga – harga produk di pasar.



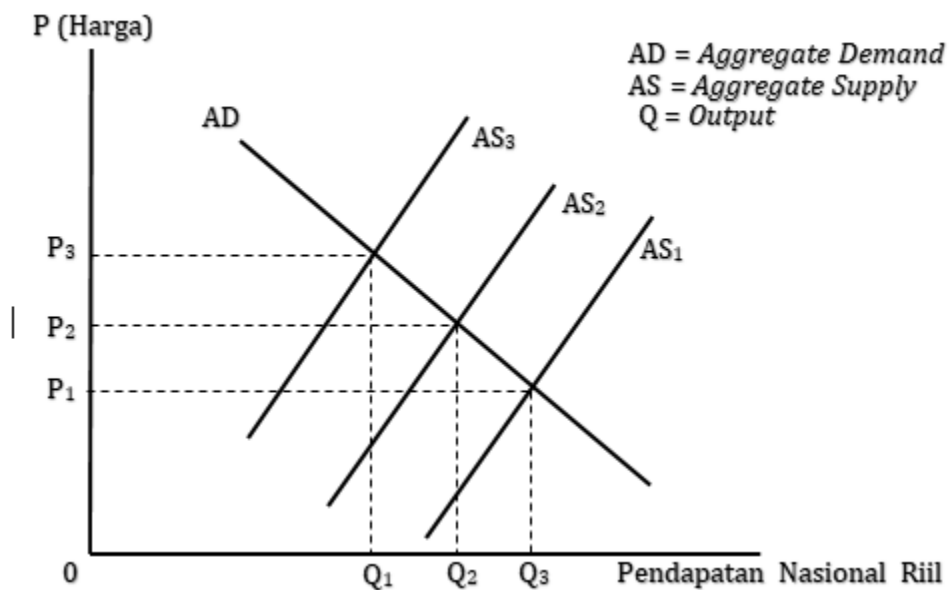
Gambar 2. 12 Demand-Pull Inflation

Sumber: (Feriyanto, 2014)

Dalam **Gambar 2.12**, proses inflasi terjadi dimulai dari kondisi keseimbangan pasar akibat perpotongan antara AD_1 dan AS yang ditunjukkan oleh harga = P_1 dan kuantitas = Q_1 . Kenaikan permintaan agregat dari masyarakat (konsumen) dicerminkan oleh kurva AD_2 , sehingga dicatat keseimbangan baru yaitu perpotongan antara AD_2 dan AS yang ditunjukkan oleh harga = P_2 dan kuantitas = Q_2 . P_2 yang lebih tinggi dibandingkan dengan P_1 ($P_2 > P_1$) menunjukkan adanya kenaikan harga produk atau terjadi inflasi. Bila permintaan agregat terus naik ke

AD₃, maka keseimbangan baru akan ditunjukkan oleh perpotongan AD₃ dengan AS yang dicerminkan yang dicerminkan oleh harga = P₃ dan kuantitas = Q₃. Nilai $P_3 > P_2 > P_1$, maka berarti telah terjadi kenaikan harga produk lagi atau terjadi inflasi.

- 2) *Cost push Inflation* adalah inflasi karena dorongan kenaikan biaya produksi terjadi bilamana perusahaan atau industry mengalami kenaikan harga factor input produksi. Misalnya kenaikan harga bahan baku, kenaikan upah tenaga kerja, dan kenaikan BBM yang digunakan untuk produksi. Akibatnya dengan jumlah modal kerja yang sama akan dihasilkan unit produk yang lebih sedikit dengan harga yang lebih tinggi.



Gambar 2. 13 Cost Push Inflation

Sumber: (Feriyanto, 2014)

Dari **Gambar 2.13**, proses inflasi terjadi dimulai dari kondisi keseimbangan pasar akibat perpotongan antara AD dan AS1 yang ditunjukkan oleh harga = P_1 dan kuantitas = Q_1 . Kenaikan biaya faktor *input* produksi mengakibatkan AS1 bergeser ke kiri atas atau menjadi AS2, sehingga dicapai keseimbangan baru yaitu perpotongan antara AD dan AS2 yang ditunjukkan oleh harga = P_2 dan kuantitas = Q_2 . $P_2 > P_1$ menunjukkan adanya kenaikan harga produk atau terjadi inflasi. Bila biaya produksi naik terus akibat adanya kenaikan pada harga faktor *input* produksi lagi, maka AS2 akan bergeser ke kiri atas menjadi AS3, sehingga dicapai keseimbangan baru yang ditunjukkan oleh perpotongan AD dengan AS3 yang dicerminkan oleh harga = P_3 dan kuantitas = Q_3 . Karena $P_3 > P_2 > P_1$, berarti terjadi kenaikan harga produk lagi atau terjadi inflasi.

2.2.6.2. Efek Inflasi

Menurut (Feriyanto, 2014), efek dari inflasi dapat terjadi terhadap beberapa variabel, seperti distribusi pendapatan, alokasi faktor input, penanaman modal spekulatif, tingkat bunga normal, dan neraca perdagangan. Penjelasanannya adalah sebagai berikut:

1) Efek terhadap Distribusi Pendapatan

Menguntungkan bagi pegawai yang memperoleh penyesuaian gaji di atas tingkat inflasi dari perusahaan tempat ia bekerja. Misal inflasi yang terjadi 10% tetapi kenaikan gaji 15%. Tetapi inflasi akan merugikan bagi pegawai yang bergaji

tetap tanpa penyesuaian gaji, karena pendapatan riilnya akan turun dengan adanya inflasi.

2) Efek terhadap Alokasi Faktor Input Produksi

Kenaikan harga akan mendorong produsen tertentu menaikkan output. Perubahan alokasi faktor produksi akan terjadi karena adanya produsen yang membutuhkan faktor input produksi lebih besar untuk dapat menghasilkan output yang lebih banyak.

3) Efek terhadap Penanaman Modal Spekulatif

Kenaikan harga jual asset-aset tertentu, seperti rumah dan tanah seringkali lebih tinggi di bandingkan dengan inflasi barang-barang konsumsi. Terjadinya inflasi akan mendorong pemilik dana yang berlebih membelin (menanamkan dananya) pada asset-aset spekulatif seperti tanah, rumah ataupun emas yang diharapkan dapat memberikan kenaikan nilai aset yang lebih tinggi dibandingkan aset pada umumnya.

4) Efek terhadap Tingkat Bunga Nominal

Inflasi akan mendorong kenaikan bunga nominal, karena yang akan dinikmati oleh pemilik tabungan, dan deposito adalah tingkat bunga riil. Agar dana pihak ketiga di bank tidak menurun karena memiliki dana merasa return penanaman dan di bank kecil maka biasanya bank akan menaikkan tingkat bunga nominal. Hal ini mengacu pada formula Fisher.

$$\text{Tingkat bunga nominal} = \text{tingkat bunga riil} + \text{tingkat inflasi}$$

5) Efek terhadap Neraca Perdagangan

Inflasi yang tidak terkendali di suatu negara akan mengakibatkan harga barang dan jasa meningkat dan menjadi relative lebih mahal dibandingkan harga barang dan jasa di luar negeri. Hal ini dapat mengakibatkan impor barang meningkat dan menimbulkan deficit Neraca Perdagangan, karena impor barang lebih besar dari eksportnya.

2.2.6.3. Mengurangi Dampak Inflasi

Menurut Feriyanto (2014), cara untuk mengurangi dampak inflasi yaitu sebagai berikut:

1) Kebijakan Moneter

- a) Cadangan Wajib Minimum (CWM) atau Reserve Requirement (RR) adalah sejumlah alat liquid yang tersimpan di dalam rekening bank yang harus ada di Bank Indonesia sebesar persentase tertentu dari kewajiban lancar bank tersebut. CWM akan mempengaruhi jumlah dana yang bisa dipinjamkan (dikreditkan) ke masyarakat. Jika CWM naik maka akan memperkecil jumlah dana yang bisa dipinjamkan ke masyarakat. Bila kredit ke masyarakat terbatas jumlahnya maka jumlah Uang Beredar (JUB) juga akan terkendali sehingga tingkat inflasi terkendali,
- b) Menaikkan diskonto (bunga Bank Sentral ke bank umum), sehingga bank umum akan sedikit melakukan pinjaman dari Bank Sentral dan pemberian kredit ke masyarakat oleh bank umum menjadi terbatas.

Hal ini akan berakibat JUB terkendali, sehingga dapat menekan tingkat inflasi.

- c) Jual beli surat berharga oleh Bank Indonesia (operasi pasar terbuka), dapat melalui Sertifikat Bank Indonesia (SBI) maupun intervensi rupiah melalui Fasilitas Simpanan Bank Indonesia (FASBI). Bilaman SBI dijual oleh BI kepada bank umum maka JUB menurun dan inflasi dapat ditekan. Begitu pula melalui aktivitas FASBI akan dapat mempengaruhi JUB dan inflasi.

2) Kebijakan Fiskal

Naiknya jumlah uang beredar di masyarakat diantaranya dapat disebabkan oleh pengeluaran pemerintah (G) yang tinggi, baik melalui dana yang mengalir dari proyek-proyek pemerintah untuk pembelian kebutuhan proyek, upah pekerja serta gaji pegawai pemerintah dan TNI Polri yang tinggi. Untuk mengurangi JUB, maka dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran pemerintah (G) dan menaikkan pajak (Tx) yang akan mengurangi *aggregate demand*. Naiknya pajak (Tx) akan mengurangi pendapat *disposable* perorangan (Yd) karena $Yd = Y - Tx$. Naiknya pajak (Tx) juga akan mengurangi keuntungan bersih perusahaan-perusahaan, karena $EBT (Earning Before Tax) - Tx = EAT (Earning After Tax)$.

3) Kebijakan Harga Tertinggi

Menentukan harga barang-barang khususnya yang dominan mempengaruhi inflasi pada tingkat harga tertentu akan dapat menahan harga barang-barang agar tidak naik dengan terkendali, sehingga dapat (walaupun) menyebabkan inflasi

menjadi terkendali. Pengawasan oleh pemerintah untuk menahan harga barang-barang agar tidak naik diatas harga tertinggi yang sudah ditentukan sangat diperlukan melalui pengawasan pasar dan jika ada kenaikan harga barang-barang diatas yang ditentukan dapat dilakukan operasi pasar untuk memperbesar *Supply* barang, sehingga dapat menurunkan harga barang-barang tersebut.

4) Kebijakan Menaikan Penawara Output

Jika penawaran *output* dapat dinaikan sampai kondisi $Supply > Demand$, maka tidak akan terjadi kekurangan ketersediaan barang di pasar yang dapat mendorong terjadinya inflasi. Menaikan penawaran *output* (barang) dapat dilakukan diantaranya dengan melakukan impor barang-barang yang dominan menyebabkan inflasi atau memperbesar *output* dari perusahaan-perusahaan domestic. Memperbesar *output* perusahaan-perusahaan domestic dapat dilakukan diantaranya melalui perbaikan kebijakan perizinan untuk mempermudah perluasan pabrik, pembebasan bea masuk (pajak impor) bahan baku, dan pendirian pabrik baru.

2.3. Hubungan Antar Variabel Independen Dengan Variabel Dependen

2.3.1. Hubungan UMR dengan Tenaga Kerja

Dalam model keseimbangan pasar tenaga kerja, upah melakukan penyesuaian untuk menyeimbangkan penawaran dan permintaan. Keseimbangan antara besarnya upah dan jumlah tenaga kerja tercapai saat upah minimum meningkat maka permintaan tenaga kerja oleh perusahaan lebih kecil dibandingkan penawaran tenaga kerja oleh para pencari kerja. Sebaliknya apabila upah minimum

lebih rendah dari upah sebelumnya maka permintaan tenaga kerja lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja (N. Gregory Mankiw, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian (Wasilaputri, 2016) dan (Dimas dan Nenik Woyanti, 2009) Kenaikkan upah akan mengakibatkan penurunan kuantitas tenaga kerja yang diminta. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, maka harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Hal tersebut mendorong pengusaha untuk mengganti tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harganya lebih murah guna mempertahankan keuntungan. Kenaikan upah juga mendorong perusahaan meningkatkan harga per unit produk sehingga konsumen cenderung mengurangi konsumsi produk tersebut. Hal ini menyebabkan banyak hasil produksi yang tidak terjual, akibatnya produsen terpaksa mengurangi jumlah produksinya. Pengurangan jumlah produksi tersebut pada akhirnya akan mengurangi tenaga kerja yang dibutuhkan.

2.3.2. Hubungan PDRB Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

PDRB merupakan total akumulasi dari berbagai sektor perekonomian yang diterbitkan oleh instansi – instansi seperti BPS. Dari data tersebut terlihatlah nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan ekonomi suatu daerah, yang dapat mengukur laju pembangunan ekonomi suatu daerah, hasil yang dapat dilihat adalah produksi barang – barang maupun jasa – jasa, orang – orang atau perusahaan yang ada di kota atau Negara tersebut. Pertumbuhan ekonomi memberikan peluang kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan baru dan memberikan kesempatan perusahaan untuk meningkatkan output yang berdampak

pada peningkatan penggunaan faktor produksi, salah satunya penggunaan tenaga kerja, sehingga mengurangi jumlah pengangguran, atau akan terjadi penyerapan tenaga kerja (N.G. Mankiw 2012). Penelitian yang dilakukan oleh (Indradewa dan Natha, 2013); (Dimas & Nenik Woyanti, 2009) dan (Wasilaputri, 2016) menemukan bahwa PDRB dapat berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

2.3.3. Hubungan IPM dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Indeks pembangunan manusia (IPM) yaitu 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 jumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran per kapita. Teori pertumbuhan baru menekankan pentingnya peranan pemerintah terutama dalam meningkatkan pembangunan modal manusia (human capital) dan mendorong penelitian pengembangan untuk meningkatkan produktivitas manusia. Kenyataannya dapat dilihat dengan melakukan investasi pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlihatkan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan 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 juga 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 pendapatan dan konsumsinya. Sehingga dengan Indeks Pembangunan Manusia yang tinggi akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2010) menemukan bahwa Indeks Pembangunan Manusia dapat berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

2.3.4. Hubungan Inflasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut (Nanga 2005) inflasi yang terjadi pada perekonomian di suatu daerah memiliki beberapa dampak dan akibat yang diantaranya, inflasi dapat menyebabkan perubahan-perubahan output dan tenaga kerja, dengan cara memotivasi perusahaan untuk memproduksi lebih atau kurang dari yang telah dilakukannya tergantung intensitasi inflasi yang terjadi. Apabila inflasi yang terjadi dalam perekonomian masih tergolong ringan, perusahaan berusaha akan menambah jumlah output atau produksi karena inflasi yang ringan dapat mendorong semangat kerja produsen dari naiknya harga yang mana masih dapat dijangkau oleh produsen. Keinginan perusahaan menambah output tentu akan dibarengi oleh pertambahan faktor produksi seperti tenaga kerja. Pada kondisi tersebut permintaan tenaga kerja akan meningkat, selanjutnya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dan apabila inflasi yang terjadi tergolong berat (*hyper inflation*) maka perusahaan akan mengurangi jumlah output akibat tidak terbelinya

faktor faktor produksi serta perusahaan juga akan mengurangi jumlah penggunaan tenaga kerja sehingga penyerapan tenaga kerja semakin berkurang dan pengangguran bertambah.

2.4. Pengembangan Hipotesis

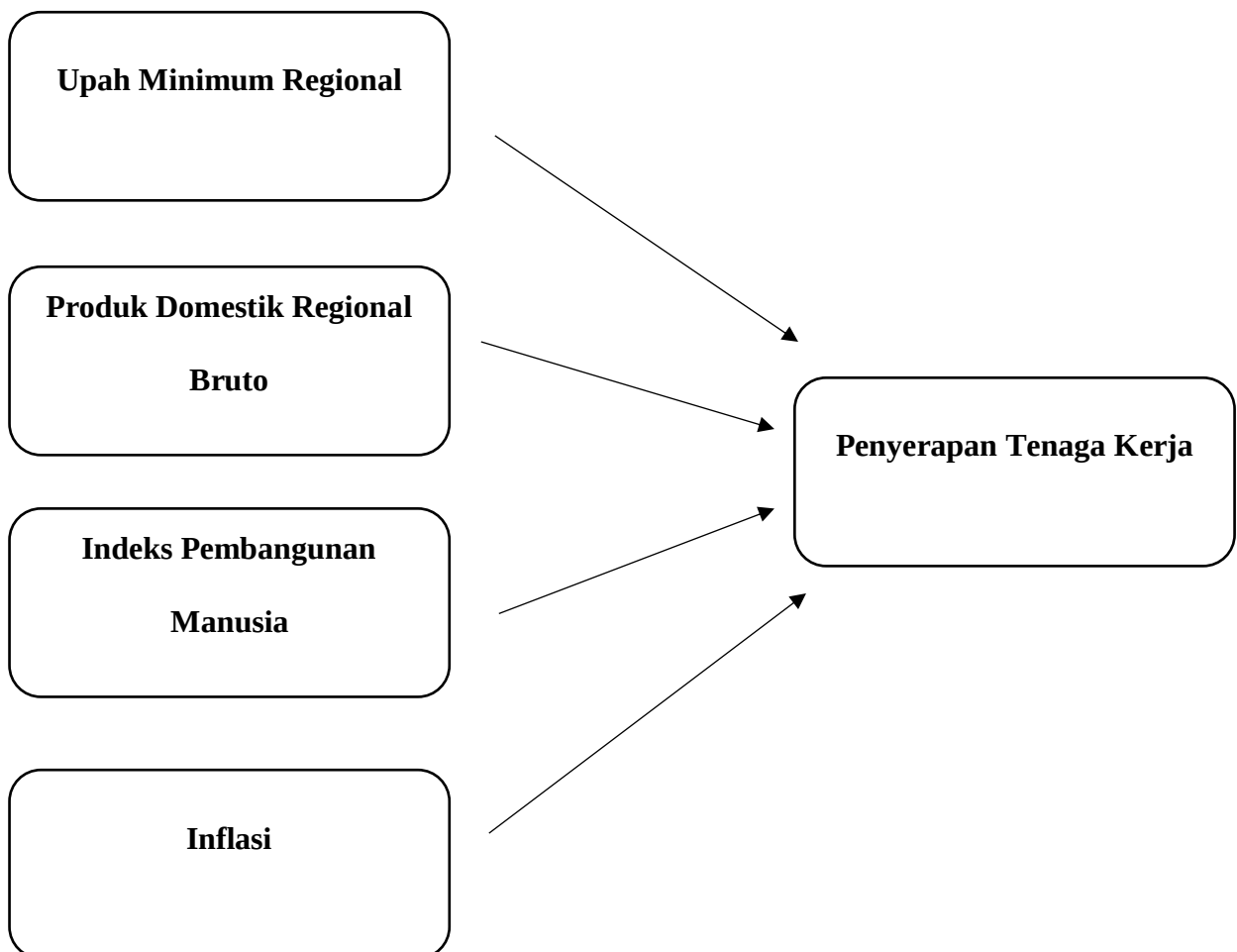
Berdasarkan pemaparan pada bagian 2.3 yang menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan pendapat atau jawaban dan pedoman arah dalam penelitian yang disusun berdasarkan teori terkait yang akan dianalisis dan dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan variabel independen dan variabel dependen. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel terikat (dependen) yaitu Penyerapan Tenaga Kerja dan variabel bebas (independen) yaitu Upah Minimum Regional (X1), Produk Domestik Regional Bruto (X2), Indeks Pembangunan Manusia (X3) dan Inflasi (X4). maka hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Diduga Variabel Upah Minimum Regional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi pulau Jawa tahun 2010-2019.
2. Diduga Variabel Produk Domestik Regional Bruto memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi pulau Jawa tahun 2010-2019.

3. Diduga Variabel Indeks Pembangunan Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi pulau Jawa tahun 2010-2019.
4. Diduga Variabel Inflasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi pulau Jawa tahun 2010-2019.

2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 15 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yaitu semua prosedur yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian sampai dengan laporan hasil penelitian. Di dalam desain penelitian harus dipikirkan secara mantap karena hal ini yang menjadi pegangan langkah demi langkah dalam mengerjakan penelitian, oleh karena itu harus spesifik, jelas dan terperinci (Sugiyono 2014). Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 6 provinsi yang ada di pulau Jawa yaitu provinsi D.I. Yogyakarta, Jawa Barat, DKI Jakarta, Jawa Timur, Banten, dan Jawa Tengah dengan beberapa pertimbangan yaitu data yang memadai dan lokasi penelitian memberikan keterangan yang lengkap dan berhubungan dengan objek yang akan diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa data panel yaitu gabungan dari data *time series* dari tahun 2010-2019 dan data *cross section* yaitu 6 provinsi di pulau Jawa. Sumber data didapatkan dari publikasi yang tersedia di Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia dan beberapa sumber data lainnya yang meliputi:

1. Data Penyerapan Tenaga Kerja 6 Provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019
2. Data Upah Minimum Regional Produk Domestik Regional Bruto 6 Provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019

3. Data Produk Domestik Regional Bruto 6 Provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019
4. Data Indeks Pembangunan Manusia 6 Provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2010- 2019
5. Data Inflasi 6 Provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019

Dimensi waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah data panel yaitu memiliki dua karakteristik data, yaitu time series yang memiliki runtun waktu yang lebih dari satu tahun pada satu objek atau data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu terhadap suatu individu atau objek dan data cross section yaitu data yang memiliki objek yang banyak pada tahun yang sama atau data yang dikumpulkan dalam satu waktu terhadap banyak objek. Pengertian objek disini bisa berupa banyak hal seperti misalnya individu, perusahaan, bank, daerah (kabupaten dan kota), dan bahkan negara. Data time series yang digunakan pada penelitian ini adalah data setiap tahun dan cross section pada penelitian ini adalah data dari provinsi di pulau jawa.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel yang mudah dipahami dan akurat. Variabel dependen (terikat) yang digunakan berupa Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dan Variabel independen (bebas) yaitu Upah Minimum Regional (X1), Produk Domestik Regional Bruto (X2), Indeks Pembangunan Manusia (X3), dan Inflasi (X4).

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen atau dengan kata lain yaitu variabel terikat (dependen) yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini merupakan Penyerapan Tenaga Kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesempatan Kerja, dimana angkatan kerja yang bekerja atau memiliki pekerjaan antar provinsi di pulau jawa yang nilainya dinyatakan dalam satuan jiwa selama tahun 2014 sampai tahun 2019.

3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen (X) merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel independen. Adapun variabel independen yang digunakan dalam melihat faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di pulau jawa antara lain:

1) Upah Minimum Regional (UMR)

Upah Minimum Regional merupakan besaran gaji atau pendapatan yang diterima oleh pekerja yang berbeda-beda antar daerah sesuai dengan kebijakan dari pemerintah atau perekonomian daerah tersebut. Periode tahun yang digunakan tahun 2010-2019 dalam bentuk satuan rupiah. Data ini bersumber dari website Badan Pusat Statistik setiap provinsi di pulau Jawa.

2) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

PDRB adalah nilai tambah barang dan jasa akhir yang dihasilkan suatu daerah dihitung dengan menggunakan tahun dasar. Data yang digunakan

adalah PDRB atas dasar harga berlaku yang dinyatakan dalam bentuk miliar rupiah pada periode tahun 2010-2019. Data ini bersumber dari website Badan Pusat Statistik setiap provinsi di pulau Jawa.

3) Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Indeks pembangunan manusia (IPM) adalah salah satu ukuran dalam melihat pencapaian suatu daerah dalam melakukan pembangunan manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup manusia dengan menggunakan standar penilaian seperti kesehatan, pendapatan serta pendidikan. Adapun data IPM yang digunakan pada penelitian ini yaitu indeks pembangunan manusia antar provinsi di pulau Jawa pada tahun 2010-2019 dengan bentuk indeks. Data ini bersumber dari website Badan Pusat Statistik setiap provinsi di pulau Jawa.

4) Inflasi

Inflasi adalah fenomena kenaikan harga secara umum dalam satu periode secara terus menerus. Indeks Harga Konsumen (IHK) menjadi indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat inflasi. Periode tahun yang digunakan tahun 2010-2019 dalam bentuk angka indeks. Data ini bersumber dari website Bank Indonesia.

3.3. Analisis Data

3.3.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah alat yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dilihat dari nilai rata-

rata (mean), median, modus, range, nilai maksimum dan minimum, deviasi standar, dan varian yang disajikan dari tabel, grafik, atau diagram lingkaran (Indriantoro, Nur 1999). Dalam penelitian ini, statistic deskriptif yang akan ditampilkan yaitu nilai mean, maximum dan nilai minimum untuk setiap variabel.

3.3.2. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis data panel (pooled data) sebagai alat pengolahan data serta dalam analisisnya menggunakan program Eviews 10. Data panel merupakan kombinasi antara data (cross section) dan (time series). Persamaan Model:

$$Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \beta_4 X4 +$$

Keterangan :

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi berganda

X1 = Indeks Pembangunan Manusia

X2 = Upah Minimum Regional

X3 = Produk Domestik Regional Bruto

X4 = Inflasi

μ = Error Term

3.3.3. Uji Alat Asumsi Terbaik Data Panel

Langkah pertama yang dapat dilakukan dalam kegiatan penelitian ialah melakukan studi literatur untuk mendapatkan teori-teori serta bahan ajar dan bahan pertimbangan melalui buku-buku, jurnal penelitian, serta Web resmi. Lalu sesudahnya, dilakukan pengumpulan data-data sekunder yang diperoleh melalui Badan Pusat Statistik (BPS) dan website Bank Indonesia untuk keperluan analisis dan pembuktian teori sebelumnya. Alat analisis yang digunakan adalah regresi Data Panel dengan program olah data Eviews 10. Secara umum metode yang biasa digunakan untuk mengestimasi model regresi dengan data panel yaitu menggunakan tiga pendekatan regresi panel yaitu Pendekatan *Common Effect*, *Fixed Effect* dan *Random Effect*.

a. *Common Effect Model* atau *Pooled Least Square* (PLS)

Common Effect merupakan regresi yang paling mudah untuk dilakukan karena hanya menggabungkan data *time series* dan data *cross-section* kedalam data panel, dari data tersebut kemudian diregresi dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) atau teknik kuadrat terkecil untuk mengestimasi model data panel. Dalam regresi semacam ini maka hasilnya tidak dapat diketahui perbedaan baik antara individu maupun antara waktu disebabkan oleh pendekatan yang digunakan mengabaikan dimensi individu maupun waktu yang mungkin saja memiliki pengaruh.

b. *Fixed Effects Model* (FEM)

Estimasi pada *fixed effects* menggunakan dua asumsi yang masing – masing menyatakan bahwa *slope* tetap dan *intersep* akan berbeda baik karena perbedaan individu maupun perbedaan waktu. Proses estimasi untuk kedua model *fixed effects*

tersebut dilakukan dengan variabel *dummy* pada model ekonometri, yaitu variabel *dummy* untuk mengakomodasi perbedaan unit data dan perbedaan periode waktu. Pendekatan pada estimasi ini disebut *Least Square Dummy Variabel* (LSDV).

c. *Random Effects Model* (REM)

Diasumsikan bahwa perbedaan *intersep* dan konstanta disebabkan oleh residual/error sebagai akibat perbedaan antar unit dan antar periode waktu yang terjadi secara random. Atas dasar itulah model *Random Effects* disebut juga dengan *Error Component Model* (ECM). Ada satu syarat untuk menganalisis dengan efek random, yaitu objek data cross section harus lebih besar daripada banyaknya koefisien. Hal ini berkaitan dengan asumsi derajat kebebasan data yang dianalisis. Jika asumsi ini terlanggar maka koefisien efek random tidak dapat diestimasi, atau akan menghasilkan angka nol (Sriyana 2014).

3.3.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan jika hanya dalam uji asumsi terbaik membuktikan bahwa metode PLS atau *common effect* terpilih sebagai metode yang terbaik dibandingkan *random effect* dan *fixed effect*. Jika yang terpilih adalah *random effect* atau *fixed effect* maka uji asumsi klasik tidak perlu dilakukan.

(Basuki 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa uji asumsi klsasik yang dilakukan dalam regresi linear pada pendekatan *Ordinary Least Squared* (OLS) antara lain yaitu:

- a. Uji Linearitas, pengujian ini dilakukan untuk melihat tingkat linearitasnya. Tetapi pengujian ini sangat jarang dilakukan karena diasumsikan bahwa model regresi linear sudah memiliki model dengan sifat linear.
- b. Uji normalitas, dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak normal atau pada intinya tidak dalam syarat BLUE (*Best Linier Unbias Estimation*). Beberapa ahli juga berpendapat bahwa pengujian ini tidak harus untuk dilakukan.
- c. Uji autokorelasi, pengujian ini dilakukan hanya pada data *time series*. Jika menggunakan data selain *time series* seperti data *cross section* atau data panel maka pengujian autokorelasi akan percuma dilakukan.
- d. Uji Multikolinearitas, pengujian ini dilakukan jika regresi linier menggunakan variabel bebas lebih dari satu. Karena jika hanya menggunakan variabel bebas hanya satu maka multikolinearitas tidak mungkin terjadi.
- e. Uji Heterokedastisitas, pengujian ini biasanya terjadi pada data *cross section* dan data panel, karena bentuk regresi yang memiliki ciri yang paling dekat dengan data *cross section* dibandingkan dengan data *time series*.

3.3.5. Pemilihan Model Regresi Data Panel

Pada saat mengestimasi hanya dapat digunakan satu model saja sehingga diperlukan metode yang terbaik melalui pengujian. Pengujian tersebut terdiri dari uji Chow dan juga uji Hausman. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan beberapa teknik adalah sebagai berikut:

3.3.5.1. Uji Chow

Uji Chow Adalah pengujian yang dilaksanakan dengan tujuan menentukan model, dan mengklasifikasikan kemudian apakah model yang diuji termasuk dalam *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM) untuk kemudian digunakan dalam mengestimasi data panel.

H_0 : Pilih Model PLS (*Common effect Model*)

H_1 : Pilih model FEM (*Fixed effect Model*)

Jika uji spesifikasi ini menunjukkan Probabilitas *Chi-square* $> 0,05$ maka model yang akan dipilih ialah CEM, dan sebaliknya jika $< 0,05$ maka model yang akan dipilih ialah *Fixed Effect Model* (FEM). Apabila *Fixed Effect Model* terpilih maka perlu Uji Housman, tujuannya untuk mengetahui apakah memakai *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM) yang paling tepat.

3.3.5.2. Uji Housman

Uji Housman Adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM) yang tepat, dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Pilih REM (*Random Effect Model*)

H_1 : Pilih FEM (*Fixed Effect Model*)

Jika H_0 diterima maka sebaiknya menggunakan *Random Effect Model*, Jika H_0 ditolak maka menggunakan *Fixed Effect Model*, karena *Random Effect Model* kemungkinan terkolerasi dengan satu atau dua variabel.

3.3.6. Uji Hipotesis

Menurut (Gujarati 2011) Uji signifikan digunakan untuk menguji jika terjadi kesalahan atau kebenaran dari hasil hipotesis nol (H_0). Ide yang mendasari dan melatarbelakangi pengujian signifikan adalah uji statistic dari distribusi sampel suatu statistic dibawah hipotesis nol (H_0). Keputusan untuk mengolah hipotesis nol (H_0). dibuat berdasarkan nilai uji t, uji signifikan, simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Penjelasan nya sebagai berikut:

3.3.6.1. Uji R-Squared (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar model regresi dalam menerangkan variabel terikat dan mengukur kebaikan suatu model (goodness of fit). atau dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan variasi turunannya variabel Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai Koefisien Determinasi dapat diartikan suatu ukuran seberapa besar kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen (Gujarati 2011). Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang sempurna adalah 1 yang artinya kesesuaian garisnya tepat, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat lemah.
- 2) Nilai R^2 mendekati satu, maka variabel independen dalam model mampu menjelaskan hampir semua variabel dependen.
- 3) Koefisien determinasi sama dengan 0 berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.3.6.2. Uji F-Statistik

Uji F statistic digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersamaan) mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji F adalah:

- Jika nilai Sig F > 0,05 : H_0 diterima H_1 ditolak, maka Upah Minimum Regional, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan Inflasi tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang ada di pulau Jawa.
- Jika sig F < 0,05 : H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka Upah Minimum Regional, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan Inflasi berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang ada di pulau Jawa.

3.3.6.3. Uji t-statistik (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah:

- Jika nilai Sig t $\leq$ 0,05: H_1 diterima H_0 ditolak, maka variabel independen dengan nilai tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika nilai $\text{Sig } t \geq 0,05$: H_0 diterima H_1 ditolak , maka variabel independen dengan nilai tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4. 1 Kondisi Umum Ketenagakerjaan Provinsi-provinsi di Pulau Jawa
Tahun 2010-2019**

TAHUN	PROVINSI	JUMLAH ANGKATAN KERJA (JUTA)	PENDUDUK YANG BEKERJA (JUTA)	PERSENTAS E ANTARA JUMLAH ANGKATAN KERJA DENGAN PENDUDUK YANG BEKERJA
2010	DI YOGYAKARTA	2.016.694	1.895.648	94,00
2011	DI YOGYAKARTA	1.882.296	1.775.148	94,31
2012	DI YOGYAKARTA	1.872.912	1.798.595	96,03
2013	DI YOGYAKARTA	1.944.858	1.867.708	96,03
2014	DI YOGYAKARTA	1.910.959	1.847.070	96,66
2015	DI YOGYAKARTA	2.023.461	1.956.043	96,67
2016	DI YOGYAKARTA	1.971.463	1.891.218	95,93
2017	DI YOGYAKARTA	2.099.436	2.042.400	97,28
2018	DI YOGYAKARTA	2.117.187	2.053.168	96,98
2019	DI YOGYAKARTA	2.191.742	2.118.392	96,65
2010	DKI JAKARTA	4.687.727	4.118.390	87,85
2011	DKI JAKARTA	5.272.604	4.689.761	88,95
2012	DKI JAKARTA	5.143.826	4.588.418	89,20
2013	DKI JAKARTA	5.368.572	4.838.596	90,13
2014	DKI JAKARTA	5.180.014	4.712.836	90,98
2015	DKI JAKARTA	5.063.479	4.634.369	91,53
2016	DKI JAKARTA	5.092.219	4.724.029	92,77
2017	DKI JAKARTA	5.178.839	4.861.832	93,88
2018	DKI JAKARTA	4.856.116	4.509.171	92,86
2019	DKI JAKARTA	5.041.620	4.726.779	93,76

2010	JAWA BARAT	18.981.260	16.901.430	89,04
2011	JAWA BARAT	18.893.835	16.942.444	89,67
2012	JAWA BARAT	19.356.624	17.454.781	90,17
2013	JAWA BARAT	20.150.094	18.321.108	90,92
2014	JAWA BARAT	20.284.633	18.413.984	90,78
2015	JAWA BARAT	21.006.139	19.230.943	91,55
2016	JAWA BARAT	20.586.356	18.791.482	91,28
2017	JAWA BARAT	21.075.899	19.202.038	91,11
2018	JAWA BARAT	22.391.003	20.551.575	91,78
2019	JAWA BARAT	22.628.122	20.779.888	91,83
2010	JAWA TIMUR	20.338.568	19.305.056	94,92
2011	JAWA TIMUR	19.527.051	18.698.108	89,67
2012	JAWA TIMUR	19.761.886	18.940.340	90,17
2013	JAWA TIMUR	19.901.558	19.081.995	95,88
2014	JAWA TIMUR	20.137.795	19.266.457	95,67
2015	JAWA TIMUR	20.149.998	19.306.508	95,81
2016	JAWA TIMUR	20.274.681	19.367.777	95,53
2017	JAWA TIMUR	19.953.846	19.114.563	95,79
2018	JAWA TIMUR	20.937.716	20.099.220	96,00
2019	JAWA TIMUR	21.300.423	20.449.949	96,01
2010	JAWA TENGAH	17.087.649	15.835.382	92,67
2011	JAWA TENGAH	16.856.330	15.809.447	93,79
2012	JAWA TENGAH	16.918.797	15.916.135	90,17
2013	JAWA TENGAH	17.095.031	16.132.890	94,37
2014	JAWA TENGAH	16.986.776	15.964.048	93,98
2015	JAWA TENGAH	17.547.026	16.550.682	94,32
2016	JAWA TENGAH	17.298.925	16.435.142	95,01
2017	JAWA TENGAH	17.312.466	16.511.136	95,37
2018	JAWA TENGAH	18.010.612	17.186.674	95,43
2019	JAWA TENGAH	18.059.895	17.245.548	95,49
2010	BANTEN	4.357.240	3.704.778	85,03
2011	BANTEN	5.309.462	4.583.085	86,32
2012	BANTEN	5.210.224	4.529.660	86,94
2013	BANTEN	5.125.057	4.605.847	89,87
2014	BANTEN	5.146.305	4.637.019	90,10
2015	BANTEN	5.338.045	4.853.992	90,93
2016	BANTEN	5.334.843	4.825.460	90,45
2017	BANTEN	5.587.093	5.088.497	91,08
2018	BANTEN	5.596.963	5.077.400	90,72
2019	BANTEN	5.829.228	5.332.496	91,48

Sumber: Bank Indonesia (Diolah), 2022

Tabel 4.1. menunjukkan data mengenai kondisi umum ketenagakerjaan provinsi-provinsi yang ada di pulau Jawa tahun 2010-2019. Terlihat dari data persentase antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk yang bekerja mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Lebih dari 80 persen angkatan kerja di provinsi-provinsi yang ada di pulau Jawa pada tahun 2010 hingga 2019 ialah penduduk yang bekerja.

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	KK	UMR	PDRB	IPM	IHK
Mean	10,944,909	1,409,605	860,694.20	72.15	128.96
Maximum	20,779,888	3,940,973	1,838,501.00	80.76	145.83
Minimum	1,775,148	630,000	64,678.97	65.36	100.00

Sumber: Olah Data Eviews 9, 2022

Berdasarkan **Tabel 4.2**, maka dapat dilihat bahwa nilai rata-rata untuk Penyerapan Tenaga Kerja yang tercermin dalam angka Kesempatan Kerja (KK) di provinsi-provinsi yang ada di pulau Jawa pada tahun 2010-2019 yaitu sebesar 10,944,909 jiwa. Kemudian, nilai Maksimum untuk Penyerapan Tenaga Kerja yang tercermin dalam angka Kesempatan Kerja (KK) di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019 yaitu sebesar 20,779,888 jiwa yang terjadi pada Provinsi Jawa Barat pada tahun 2017. Selanjutnya, nilai minimum untuk Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa pada tahun 2010-2019 terjadi pada Provinsi D.I. Yogyakarta dengan nilai sebesar 1,775,148 jiwa.

Nilai rata-rata untuk UMR di Provisini-Provinsi yang ada di pulau Jawa pada tahun 2010-2019 yaitu sebesar Rp. 1,409,605. Kemudian, nilai maksimum

untuk UMR di Pulau Jawa pada rentan waktu 2010-2019 terjadi pada Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019 yaitu sebesar Rp. 3,940,973. Sementara, nilai minimum terjadi pada Provinsi Jawa Timur pada tahun 2010 yaitu sebesar Rp. 630,000.

Nilai rata-rata untuk PDRB pada Provinsi di Pulau Jawa dalam rentan waktu 2010-2019 yaitu sebesar 860,694.20 Milyar Rupiah. Kemudian, nilai maksimum PDRB di pulau Jawa pada tahun 2010-2019 terjadi di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019 yaitu sebesar 1,838,501.00 Milyar Rupiah. Sementara, nilai minimum terjadi pada Provinsi D.I. Yogyakarta pada tahun 2010 yaitu sebesar 64,678.97 Milyar Rupiah.

Nilai rata-rata IPM pada Provinsi yang ada di Pulau Jawa, dalam rentan waktu 2010-2019 yaitu sebesar 72,15. Kemudian, nilai maksimum terjadi pada Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019 yaitu sebesar 80,76. Sementara nilai minimum terjadi pada Provinsi Jawa Timur yaitu sebesar 65,36.

Nilai rata-rata Inflasi yang tercermin dalam IHK pada Provinsi yang ada di Pulau Jawa, dalam rentan waktu 2010-2019 yaitu sebesar 128,96. Kemudian, nilai maksimum terjadi di Provinsi Banten pada tahun 2019 yaitu sebesar 145,83. Sementara nilai minimum terjadi di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2018 yaitu sebesar 100,00.

4.1.2. Hasil Uji Pemilihan Model Regresi Data Panel

Dalam penelitian ini digunakan uji asumsi terbaik untuk menentukan model terbaik yang akan digunakan dalam penelitian ini.

4.1.2.1. Uji Chow

Uji chow digunakan dalam menentukan model *Common Effect* (PLS) atau *Fixed Effect* yang paling tepat dalam mengestimasi data penelitian ini. Hipotesis dalam uji chow ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Model yang terbaik adalah *Common Effect*

H_1 : Model yang terbaik adalah *Fixed Effect*

Tabel 4. 3 Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	688.685	(5,50)	0.0000
Cross-section Chi-square	254.797	5	0.0000

Sumber: Olah Data Eviews 9, 2022

Dari hasil uji chow diatas diperoleh nilai probabilitas *chi-square* sebesar $0.0000 < \alpha = 5\%$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 artinya model *Fixed Effect* lebih baik dibandingkan *Common Effect*.

4.1.2.2. Hasil Uji Housman

Uji Hausman dilakukan untuk mengetahui apakah *Fixed Effect* atau *Random Effect* yang dipilih. Hipotesis dalam Uji Hausman adalah sebagai berikut:

H_0 : Model yang terbaik adalah *Random Effect Model*

H_1 : Model yang terbaik adalah *Fixed Effect*

Tabel 4. 4 Hasil Uji Housman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	251.942586	4	0.0000

Sumber: Olah Data Eviews 9, 2022

Dari hasil uji housman tersebut di hasilkan nilai probabilitas sebesar 0,0000 $< \alpha = 5\%$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya model yang terbaik dalam penelitian ini adalah model *Fixed Effect*.

4.1.3. Hasil Estimasi Data Panel

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk menentukan model yang terbaik digunakan dalam regresi data panel dengan menggunakan uji chow dan uji hausman, maka model yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Oleh karena hasil yang didapatkan dalam pengujian model terbaik adalah model *Fixed Effect Model* (FEM), maka pengujian asumsi klasik tidak diperlukan. Berikut ini merupakan hasil estimasi data dengan jumlah observasi 6 provinsi di pulau jawa dalam periode 2010-2019 (10 tahun) dengan menggunakan aplikasi pengolah data Eviews 9.

Tabel 4. 5 Hasil Estimasi Regresi Data Panel Menggunakan *Fixed Effect Model* (FEM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-12483232	3959207.	-3.152963	0.0027
UMR	-0.916643	0.207276	-4.422331	0.0001
PDRB	2.889389	0.787544	3.668862	0.0006
IPM	309160.2	60243.38	5.131853	0.0000

IHK	-80.12879	25.08431	-3.194379	0.0024
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.997766	Mean dependent var	10944909	
Adjusted R-squared	0.997364	S.D. dependent var	7386024.	
S.E. of regression	379191.1	Akaike info criterion	28.68048	
Sum squared resid	7.19E+12	Schwarz criterion	29.02954	
Log likelihood	-850.4144	Hannan-Quinn criter.	28.81702	
F-statistic	2481.668	Durbin-Watson stat	1.039147	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Olah Data Eviews 9, 2022

Dari hasil diatas yang ditunjukkan oleh **Tabel 4.5**, maka dapat dirumuskan menjadi model regresi data panel sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 - \beta_1 X1_{it} + \beta_2 X2_{it} + \beta_3 X3_{it} - \beta_4 X4_{it} + \mu_{it}$$

$$Y_{it} = -12483232 - 0.916643 \text{ UMR} + 2.889389 \text{ PDRB} + 309160.2 \\ - 80.12879 \text{ IHK} + \mu_{it}$$

4.1.4. Pengujian Hipotesis

4.1.4.1. Hasil Uji R-Squared (Koefisien Determinasi)

Nilai koefisin determinansi ditunjukkan oleh nilai R-squared, nilai ini menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut merupakan hasil koefisien determinasi:

Tabel 4. 6 Hasil Koefisien Regresi

R-squared	0.997766
------------------	----------

Sumber: Olah Data Eviews 9, 2022

Berdasarkan **Tabel 4.6**, maka dapat diperoleh informasi bahwa dalam penelitian ini koefisien determinasi bernilai sebesar 0.9978. Hal ini menunjukkan bahwa Upah Minimum Regional (X1), Produk Domestik Regional Bruto (X2), Indeks Pembangunan Manusia (X3) dan IHK (X4) dapat mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja (Y) sebesar 99.78% dan sisanya 0.22% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.1.4.2. Hasil Uji F-Statistik (Uji Pengaruh Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Sehingga, hipotesis yang diuji yaitu:

- Jika nilai Sig F > 0,05 : H_0 diterima H_1 ditolak, maka secara siumultan Upah Minimum Regional, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan Inflasi tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang ada di pulau Jawa.
- a. Jika sig F < 0,05 : H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka secara simultan Upah Minimum Regional, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan Inflasi berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang ada di pulau Jawa.

Tabel 4. 7 Hasil Uji F-Statistik (Uji Pengaruh Simultan)

F-statistic	2481.668
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber: Olah Data Eviews 9, 2022

Hasil uji simultan diatas menunjukkan nilai probabilitas F adalah 0,000000 $< \alpha = 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Upah Minimum Regional, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan IHK berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang ada di pulau Jawa.

4.1.4.3. Hasil Uji T-Statistik (Uji Pengaruh Parsial)

Uji ini diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing masing variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis regresi ini menggunakan *software Eviews 9*. Berikut merupakan hasil uji t-statistik:

Tabel 4. 8 Hasil Uji T-Statistik (Uji Pengaruh Simultan)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-12483232	3959207	-3.15296	0.0027
UMR	-0.916643	0.20728	-4.42233	0.0001
PDRB	2.889389	0.78754	3.668862	0.0006
IPM	309160.2	60243.4	5.131853	0.0000
IHK	-80.12879	25.0843	-3.19438	0.0024

Sumber: Olah Data Eviews 9, 2022

Berdasarkan **Tabel 4.8**, maka dapat diperoleh informasi mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Variabel UMR memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0001 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien negative yaitu sebesar -0.916643. Sehingga dapat disimpulkan bahwa UMR dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar -0.916643 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada UMR sebesar

1 rupiah, maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.916643 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

Variabel PDRB memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0006 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien positif yaitu sebesar 2.889389. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PDRB dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar 2.889389 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada PDRB sebesar 1 milyar rupiah, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 2.889389 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

Variabel IPM memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0000 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien positif yaitu sebesar 309160.2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa IPM dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar 309160 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada IPM sebesar 1 angka indeks, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 309160.2×0.01 yaitu menjadi sebesar 309,160.2 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

Variabel Inflasi memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0024 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien negative yaitu sebesar -80.12879. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Inflasi dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar -80.12879 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada Inflasi sebesar

1 angka indeks, maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 80.13 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh UMR Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Pulau Jawa

UMR memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0001 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien negative yaitu sebesar -0.916643. Sehingga dapat disimpulkan bahwa UMR dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar -0.916643 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada UMR sebesar 1 rupiah, maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.916643 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa hubungan negatif antara tingkat Upah Minimum Regional dengan penyerapan tenaga kerja menunjukkan kesesuaian teori yang selama ini berlaku. Upah dipandang sebagai beban oleh pengusaha, karena semakin besar tingkat upah akan semakin kecil proporsi keuntungan yang dinikmati pengusaha. Oleh karena itu kenaikan tingkat upah akan direspon oleh pengusaha dengan menurunkan jumlah tenaga kerja. Di samping itu kenaikan tingkat upah akan mendorong pengusaha menggunakan teknik yang cenderung padat modal dalam proses produksinya agar tercapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih besar sehingga mengorbankan para pekerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka pemerintah, swasta dan pekerja harus bersinergi dalam menentukan tingkat upah. Upah Minimum Regional tidak boleh terlalu rendah dan tidak boleh terlalu tinggi. Upah yang terlalu rendah akan berdampak pada kesejahteraan para pekerja yang menurun dan upah yang terlalu tinggi akan menjadi beban perusahaan yang kemudian akan berdampak pada pemangkasan tenaga kerja, sehingga kesempatan kerja akan menurun sebagai akibat dari beralihnya pengusaha dari padat tenaga kerja menjadi padat modal dan pada akhirnya sebagai akibat dari upah yang terlalu tinggi akan menurunkan angka penyerapan tenaga kerja.\

4.2.2. Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa

Variabel PDRB memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0006 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien positif yaitu sebesar 2.889389. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PDRB dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar 2.889389 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada PDRB sebesar 1 milyar rupiah, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 2.889389 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa hubungan positif antara tingkat PDRB dengan penyerapan tenaga kerja menunjukkan kesesuaian teori yang selama ini berlaku. Bahwa pasar tenaga kerja hanyalah mengikuti apa yang terjadi di pasar barang. Apabila output yang diproduksi naik, maka jumlah orang yang

dipekerjakan juga naik. Hal ini dapat dikaitkan dengan konsep fungsi produksi, yang menyatakan bahwa menaikkan output hanya dapat tercapai apabila input (tenaga kerja) ditingkatkan penggunaannya. Permintaan barang dan jasa dalam suatu perekonomian akan mempengaruhi tingkat output yang harus diproduksi sehingga berdampak pada penggunaan inputnya (tenaga kerja).

Berdasarkan hasil tersebut, apabila pemerintah ingin meningkatkan penyerapan tenaga kerja, maka pemerintah dapat berupaya untuk meningkatkan PDRB dengan cara meningkatkan konsumsi rumah tangga melalui berbagai instrument kebijakan fiskal, seperti deficit anggaran dan agar deficit tidak terlalu besar, maka dapat melakukan efisiensi belanja (seperti pengurangan biaya perjalanan dinas, fasilitas kantor yang mewah, dll). Hal ini dikarenakan, pembentuk angka PDRB yang paling tinggi kontribusinya adalah konsumsi, sehingga dengan meningkatnya konsumsi, maka akan meningkatkan PDRB dan peningkatan PDRB membutuhkan factor input produksi berupa tenaga kerja, dengan demikian angka penyerapan tenaga kerja akan meningkat.

4.2.3. Pengaruh IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa

Variabel IPM memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0000 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien positif yaitu sebesar 309160.2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa IPM dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar 309160 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada IPM sebesar 1 angka indeks, maka

akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 309160.2×0.01 yaitu menjadi sebesar 309,160.2 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa hubungan positif antara Indeks Pembangunan Manusia dengan penyerapan tenaga kerja menunjukkan dengan adanya peningkatan nilai Indeks Pembangunan Manusia mengindikasikan bahwa terdapat peningkatan kualitas hidup masyarakat yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas tenaga kerja, dengan peningkatan tersebut maka pengusaha akan meningkatkan penyerapan tenaga kerjanya. Dimana Indeks Pembangunan Manusia menunjukkan tingkat kesejahteraan masyarakat yang dilihat dari angka melek huruf, kesehatan dan lain-lain, dimana ketika Indeks Pembangunan Manusia tersebut terpenuhi atau nilainya tinggi maka akan berakibat pada peningkatan penyerapan tenaga kerja karena akan tercipta lapangan pekerjaan yang menyerap banyak tenaga kerja.

4.2.4. Pengaruh Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa

Variabel Inflasi memiliki nilai probabilitas sebesar $0.0024 < \alpha = 5\%$ dan tanda koefisien negative yaitu sebesar -80.12879. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Inflasi dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Pulau Jawa pada tahun 2010-2019. Angka koefisien sebesar -80.12879 memiliki arti bahwa ketika terjadi kenaikan pada Inflasi sebesar 1 angka indeks, maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 80.13 jiwa dengan syarat variabel lain konstan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa hubungan negatif antara Inflasi yang ditunjukkan oleh IHK dengan penyerapan tenaga kerja menunjukkan kesesuaian teori yang selama ini berlaku. Berdasarkan teori diketahui bahwa semakin tinggi tingkat inflasi maka kesempatan kerja akan menurun. Penelitian ini sesuai teori, dimana apabila tingkat inflasi yang dihitung adalah inflasi yang terjadi pada harga-harga secara umum maka tingginya tingkat inflasi yang terjadi akan berakibat pada peningkatan pada tingkat bunga pinjaman, peningkatan biaya produksi bagi produsen atau perusahaan, dan menurunnya daya beli masyarakat. Akibatnya dengan tingkat bunga yang tinggi akan mengurangi investasi untuk mengembangkan sektor-sektor yang produktif (Sukirno 1994). Hal ini akan berpengaruh pada tingkat pengangguran yang tinggi karena rendahnya kesempatan kerja. Investor pun akan cenderung untuk melakukan investasi apabila tingkat inflasi di suatu negara adalah stabil, karena dengan adanya kestabilan dalam tingkat inflasi, investor akan merasa lebih terjamin untuk berinvestasi. Dengan kata lain kenaikan inflasi akan menurunkan minat investor untuk melaksanakan investasi, sebaliknya jika inflasi turun maka investasi akan meningkat. Selain itu juga, dengan kenaikan biaya produksi, pengeluaran produsen akan bertambah, sehingga perusahaan akan mengurangi tenaga kerja. Dan bila keadaan ini terus berlanjut produsen bisa menghentikan produksinya untuk sementara waktu. Bahkan bila tidak sanggup mengikuti laju inflasi, usaha produsen tersebut mungkin akan bangkrut (biasanya terjadi pada pengusaha kecil). Tingginya inflasi juga menyebabkan daya beli pada masyarakat menurun. Dengan tingginya inflasi menyebabkan meningkatnya harga barang, maka untuk memenuhi permintaan

tersebut produsen meningkatkan kapasitas produksinya yaitu dengan menambah tenaga kerja, hal ini dikarenakan investor tidak berani berinvestasi karena tingkat inflasi yang tinggi sehingga tidak berdampak positif terhadap kesempatan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian untuk mengkaji pengaruh variabel Upah Minimum Regional, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan Inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa periode 2010 – 2019, berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah Minimum Regional (UMR) dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat UMR yang ditawarkan akan menurunkan penyerapan tenaga kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun terbukti kebenarannya.
2. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi PDRB maka akan meningkatkan penyerapan Tenaga kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun, terbukti kebenarannya.
3. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi yang ada di pulau

Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Indeks Pembangunan Manusia (IPM) maka semakin tinggi jumlah kesempatan kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun terbukti kebenarannya.

4. Inflasi memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi yang ada di pulau Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi inflasi, maka penyerapan tenaga kerja akan semakin menurun. Hasil ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun, terbukti kebenarannya.
5. UMR, PDRB, IPM dan Inflasi dapat berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi yang ada di Pulau Jawa secara bersama-sama (simultan).
6. Penyerapan Tenaga Kerja dipengaruhi oleh variabel Upah Minimum Regional, Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia dan Inflasi sebesar 99.78% dan sisanya 0.22% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Hendaknya mendorong penyerapan tenaga kerja di Provinsi yang ada di pulau Jawa dapat dimaksimalkan, selain itu perhatian penuh juga dibutuhkan terhadap sektor-sektor non unggulan supaya menjadi lebih

berkembang dari sebelumnya sehingga perekonomian akan terus mengalami pertumbuhan.

2. Seharusnya pemerintah memberikan dukungan melalui kebijakan dalam mengatur inflasi sehingga nantinya dapat mempengaruhi dan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi di Pulau Jawa.
3. Melihat besarnya pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap kesempatan kerja di Pulau Jawa, diharapkan pemerintah di setiap Provinsi Pulau Jawa lebih meningkatkan pengeluarannya baik untuk pembangunan sarana dan prasana serta meningkatkan pelayanan publik yang berhubungan dengan tiga indikator Indeks Pembangunan Manusia yaitu tingkat pendidikan, kesehatan dan standar hidup layak.

Dalam menentukan seberapa besar Upah Minimum Regional (UMR) di masing-masing provinsi yang ada di pulau Jawa, sebaiknya pemerintah daerah hendaknya menetapkan upah minimum sesuai dengan proporsi dan ketentuan yang berlaku sehingga tidak ada yang dirugikan baik itu dari pihak perusahaan maupun tenaga kerja dan diharapkan nantinya justru dengan kenaikan tingkat upah dapat menambah jumlah kesempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiyah, S. 2009. "Pengaruh Inflasi Terhadap Kemiskinan."
- Basuki, A.T. 2017. "Ekonometrika Dan Aplikasi Dalam Ekonomi (Dilengkapi Aplikasi Eviews 7). Danisa Media, Yogyakarta."
- Bhakti, Nadia Ayu, Istiqomah, and Suprpto. 2012. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI INDONESIA." (80): 452–69.
- Charysa, Ninda Noviani. 2013. "PENGARUHH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN INFLASI TERHADAP UPAH MINIMUM REGIONAL DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2008-2011." 2(4): 277–85.
- Dimas, and Nenik Woyanti. 2009. "PENYERAPAN TENAGA KERJA DI DKI JAKARTA." 16(1): 32–41.
- Dumairy. 1996. "Perekonomian Indonesia. Erlangga, Jakarta."
- Feriyanto Nur. 2014. "Ekonomi Sumber Daya Manusia." *UPP STIM YKPN, yogyakarta*.
- Gujarati, Damodar. 2011. *Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2002. "Ekonomi Pembangunan, Ekonisia, Yogyakarta."
- Indradewa, I Gusti Agung, and Ketut Suardhika Natha. 2013. "PENGARUH

INFLASI , PDRB DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN
TENAGA KERJA DI PROVINSI BALI.” : 923–50.

Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. “Metodologi Penelitian Dan Bisnis,
Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.”

Kairupan, Siesti Pristina, and Fakultas. 2013. “Produk Domestik Regional Bruto
(PDRB), Inflasi Dan Belanja Daerah Pengaruhnya Terhadap Kesempatan
Kerja Di Sulawesi Utara Tahun 2000-2012.” 1(4): 2206–16.

Kuncoro, Haryo. 2002. “Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja, Media Ekonomi,
Jakarta.”

Kusuma, Baiq Tirana. 2016. “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi
Permintaan Tenaga Kerja Di Indonesia (Tahun 2006 – 2013).”

Mankiw, N.G. 2012. “Pengantar Ekonomi, Erlangga, Jakarta.”

Mankiw, N.Gregory. 2003. “Pengantar Ekonomi, Erlangga, Jakarta.”

Nanga, Muana. 2005. “Makroekonomi:Teori, Masalah Dan Kebijakan, PT.Raja
Grafindo Persada, Jakarta.”

Prasetyo, P.Eko. 2009. “Fundamental Makro Ekonomi. Yogyakarta.”

Purwanti, Putu Ayu Pramitha. 2009. “ANALISIS KESEMPATAN KERJA
SEKTORAL DI KABUPATEN BANGLI DENGAN PENDEKATAN
PERTUMBUHAN BERBASIS EKSPOR.” V(1).

Sasana, Hadi. 2009. “Analisis Dampak Pertumbuhan Ekonomi, Kesenjangan Antar

Daerah Dan Tenaga Kerja Terserap Terhadap Kesejahteraan Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Dalam Era Desentralisasi Fiskal.” 16(1): 50–72.

Simanjuntak, Payaman. 2001. “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. LPFE .UI, Jakarta.” : 128.

Simanjuntak, Payaman J. 1985. “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta. Lembaga Penerbit FE UI.”

Sriyana, J. 2014. “Metode Regresi Data Panel. Yogyakarta: Ekonisia.”

Sugiyono. 2014. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung:”

Sukirno, Sadono. 1994. “Pengantar Ekonomi Makro. PT. Raja Grasindo Perseda. Jakarta.”

Sumarsono, Sonny. 2003. “Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan. Graha Ilmu, Yogyakarta.”

Wasilaputri, febryana rizqi. 2016. “PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI , PDRB DAN INVESTASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PULAU JAWA TAHUN 2010-2014.” : 243–50.

LAMPIRAN

Lampiran I: Data Penelitian

TAHUN	PROVINSI	KESEMPATAN KERJA	UMR	PDRB	IPM	IHK
2010	DI YOGYAKARTA	1,895,648	745,694	64,678.97	75.37	125.25
2011	DI YOGYAKARTA	1,775,148	808,000	68,049.87	75.93	130.11
2012	DI YOGYAKARTA	1,798,595	892,660	71,702.45	76.15	135.72
2013	DI YOGYAKARTA	1,867,708	947,114	75,627.45	76.44	145.65
2014	DI YOGYAKARTA	1,847,070	988,500	79,536.08	76.81	116.84
2015	DI YOGYAKARTA	1,956,043	988,500	83,474.45	77.59	120.45
2016	DI YOGYAKARTA	1,891,218	1,237,700	87,685.81	78.38	123.21
2017	DI YOGYAKARTA	2,042,400	1,337,645	92,300.24	78.89	128.39
2018	DI YOGYAKARTA	2,053,168	1,454,154	98,024.26	79.53	131.81
2019	DI YOGYAKARTA	2,118,392	1,570,922	104,489.71	79.99	135.46
2010	DKI JAKARTA	4,118,390	1,118,009	1,075,183.48	76.31	122.92
2011	DKI JAKARTA	4,689,761	1,290,000	1,147,558.23	76.98	127.8
2012	DKI JAKARTA	4,588,418	1,529,150	1,222,527.92	77.53	133.58
2013	DKI JAKARTA	4,838,596	2,200,000	1,296,694.57	78.08	144.27

2014	DKI JAKARTA	4,712,836	2,441,000	1,373,389.13	78.39	119.41
2015	DKI JAKARTA	4,634,369	2,700,000	1,454,563.85	78.99	123.35
2016	DKI JAKARTA	4,724,029	3,100,000	1,539,916.88	79.60	126.27
2017	DKI JAKARTA	4,861,832	3,355,750	1,635,359.15	80.06	130.97
2018	DKI JAKARTA	4,509,171	3,648,036	1,736,291.05	80.47	135.25
2019	DKI JAKARTA	4,726,779	3,940,973	1,838,500.71	80.76	139.62
2010	JAWA BARAT	16,901,430	671,500	906,685.76	66.15	123.50
2011	JAWA BARAT	16,942,444	732,000	965,622.06	66.67	127.33
2012	JAWA BARAT	17,454,781	780,000	1,028,409.74	67.32	132.25
2013	JAWA BARAT	18,321,108	850,000	1,093,543.55	68.25	144.35
2014	JAWA BARAT	18,413,984	1,000,000	1,149,216.06	68.80	117.81
2015	JAWA BARAT	19,230,943	1,000,000	1,207,232.34	69.50	121.03
2016	JAWA BARAT	18,791,482	2,250,000	1,275,619.24	70.05	124.36
2017	JAWA BARAT	19,202,038	1,420,624	1,343,662.14	70.69	128.88
2018	JAWA BARAT	20,551,575	1,544,360	1,419,689.12	71.30	133.44
2019	JAWA BARAT	20,779,888	1,668,372	1,491,705.81	72.03	137.73

2010	JAWA TIMUR	19,305,056	630,000	990,648.84	65.36	124.87
2011	JAWA TIMUR	18,698,108	705,000	1,054,401.77	66.06	129.98
2012	JAWA TIMUR	18,940,340	745,000	1,124,464.64	66.74	135.51
2013	JAWA TIMUR	19,081,995	866,250	1,192,789.80	67.55	145.79
2014	JAWA TIMUR	19,266,457	1,000,000	1,262,684.50	68.14	108.07
2015	JAWA TIMUR	19,306,508	1,000,000	1,331,376.10	68.95	121.71
2016	JAWA TIMUR	19,367,777	1,273,490	1,405,563.51	69.74	127,21
2017	JAWA TIMUR	19,114,563	1,388,000	1,482,299.58	70.27	130,62
2018	JAWA TIMUR	20,099,220	1,508,895	1,563,769.10	70.77	100,00
2019	JAWA TIMUR	20,449,949	1,630,059	1,650,143.15	71.50	102,55
2010	JAWA TENGAH	15,835,382	660,000	623,224.62	66.08	123.45
2011	JAWA TENGAH	15,809,447	675,000	656,268.13	66.64	126.76
2012	JAWA TENGAH	15,916,135	765,000	691,343.12	67.21	132.13
2013	JAWA TENGAH	16,132,890	830,000	726,655.12	68.02	142.68
2014	JAWA TENGAH	15,964,048	910,000	764,959.15	68.78	118.60
2015	JAWA TENGAH	16,550,682	910,000	806,765.09	69.49	121.84

2016	JAWA TENGAH	16,435,142	1,265,000	849,099.35	69.98	124.71
2017	JAWA TENGAH	16,511,136	1,337,645	893,750.30	70.52	129.34
2018	JAWA TENGAH	17,186,674	1,486,065	941,164.12	71.12	132.98
2019	JAWA TENGAH	17,245,548	1,605,396	992,105.79	71.73	136.71
2010	BANTEN	3,704,778	955,300	271,465.28	67.54	126.31
2011	BANTEN	4,583,085	1,000,000	290,545.84	68.22	130.68
2012	BANTEN	4,529,660	1,042,000	310,385.59	68.92	136.38
2013	BANTEN	4,605,847	1,170,000	331,099.11	69.47	144.56
2014	BANTEN	4,637,019	1,325,000	349,351.23	69.89	117.16
2015	BANTEN	4,853,992	1,600,000	368,377.20	70.27	126.06
2016	BANTEN	4,825,460	1,784,000	387,835.09	70.96	131.03
2017	BANTEN	5,088,497	1,931,180	410,137.00	71.42	136.21
2018	BANTEN	5,077,400	2,099,384	434,014.59	71.95	140.90
2019	BANTEN	5,332,496	2,267,965	458,022.71	72.44	145.83

Lampiran II: Hasil Uji Statistik Deskriptif

	KESEMPATAN_KERJA	UMR	PDRB	IPM	IHK
Mean	10,944,909	1,409,605	860,694.20	72.15	128.96
Median	10,570,972	1,251,350	953,393.10	70.73	129.11
Maximum	20,779,888	3,940,973	1,838,501.00	80.76	145.83
Minimum	1,775,148	630,000	64,678.97	65.36	100.00

Lampiran III: Hasil Uji Pemilihan Model Regresi Data Panel

1. Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests
Equation: Untitled
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	688.684641	(5,50)	0.0000
Cross-section Chi-square	254.796863	5	0.0000

2. Uji Housman

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: Untitled

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	251.942586	4	0.0000

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
UMR	-0.916643	-1.212995	0.006105	0.0001
PDRB	2.889389	8.082315	0.328172	0.0000
	309160.1759	147927.81581	1340199346.4	
IPM	09	9	19112	0.0000
IHK	-80.128792	-79.804126	37.794302	0.9579

Lampiran IV: Hasil Estimasi Regresi Data Panel *Fixed Effect Model (FEM)*

Dependent Variable: KK

Method: Panel Least Squares

Date: 01/18/22 Time: 17:28

Sample: 2010 2019

Periods included: 10
Cross-sections included: 6
Total panel (balanced) observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-12483232	3959207.	-3.152963	0.0027
UMR	-0.916643	0.207276	-4.422331	0.0001
PDRB	2.889389	0.787544	3.668862	0.0006
IPM	309160.2	60243.38	5.131853	0.0000
IHK	-80.12879	25.08431	-3.194379	0.0024

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.997766	Mean dependent var	10944909
Adjusted R-squared	0.997364	S.D. dependent var	7386024.
S.E. of regression	379191.1	Akaike info criterion	28.68048
Sum squared resid	7.19E+12	Schwarz criterion	29.02954
Log likelihood	-850.4144	Hannan-Quinn criter.	28.81702
F-statistic	2481.668	Durbin-Watson stat	1.039147
Prob(F-statistic)	0.000000		

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan :

Nama	:Herpan Sagita
Tempat/Tanggal Lahir	:Dasan Baro, 20 Juli 1996
Alamat	:Dusun Sanbaro, RT.003, RW.000, Desa Bentek, Kecamatan Gangga, Kabupaten Lombok Utara, Provinsi Nusa Tenggara Barat.
Pekerjaan	:Pelajar/Mahasiswa

Dengan ini menyatakan bahwa saya sudah menyelesaikan tes plagiat dengan software turnitin dengan nilai atau skor sebanyak 40 %. demikian surat pernyataan ini saya buat dengan keadaan sehat jasmani dan rohani.

Yogyakarta,.....

(Herpan sagita)



BERITA ACARA REVISI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI

Pada tanggal di bawah ini telah dilaksanakan ujian tugas akhir atas:

Nama : **HERPAN SAGITA**

No. Mahasiswa : **14313282**

Materi tugas akhir yang direvisi/diperbaiki:

Halaman	Hal-hal yang perlu diperbaiki
	Menghitung ulang regresi dengan menggunakan log untuk penyerapan tenaga kerja dan IPM

Tugas akhir tersebut diatas: Diuji lagi/Tidak diuji lagi ^{*)}

Tanggal Ujian : 10 Januari 2022

Penguji,

Eko Atmadji, Dr., S.E., M.Ec.

Telah direvisi/diperbaiki tanggal :

Penguji,

Eko Atmadji, Dr., S.E., M.Ec.

Pembimbing,

Awan Setya Dewanta, Drs., M.Ec.Dev.

22 Januari 2022

Pembimbing,

Awan Setya Dewanta, Drs., M.Ec.Dev.

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

*) Batas Revisi 2 (dua) bulan setelah ujian dilaksanakan jika melebihi batas, kelulusan dinyatakan BATAL dan wajib mengulang ujian.
(Buku panduan akademik tentang aturan ujian skripsi dan komprehensif)

Revisi Berita Acara yang telah ditandatangani pembimbing dan penguji diserahkan ke Divisi Akademik (akademik.fbe@uii.ac.id)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

ANALISIS DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI PULAU JAWA

TAHUN 2010- 2019

Disusun Oleh : **HERPAN SAGITA**

Nomor Mahasiswa : **14313282**

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

Pada hari, tanggal: **Senin, 10 Januari 2022**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Awan Setya Dewanta,Drs.,M.Ec.Dev.

Penguji : Eko Atmadji,Dr.,S.E., M.Ec.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

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



FORM REVIEW JURNAL PUBLIKASI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA – FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI

Nama Mahasiswa : **HERPAN SAGITA**

No. Mahasiswa : **14313282**

Penelitian:

**ANALISIS DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI PULAU JAWA TAHUN 2010-
2019**

Naskah Publikasi telah di review oleh Tim Penguji pada tanggal, 10 Januari 2022 dengan hasil *):

1. Layak dipublikasikan tanpa perbaikan
2. Layak dipublikasikan dengan perbaikan
3. Tidak layak dipublikasikan

Penguji,

Eko Atmadji, Dr., S.E., M.Ec.

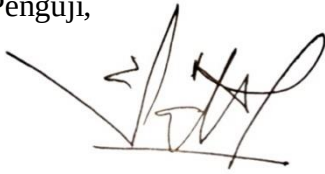
Pembimbing,

Awan Setya Dewanta, Drs., M.Ec.Dev.

22 Januari 2022

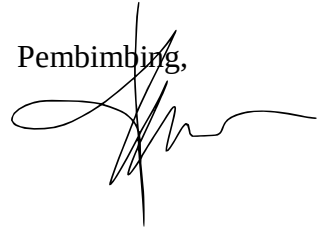
Telah direvisi/diperbaiki tanggal :

Penguji,



Eko Atmadji, Dr., S.E., M.Ec.

Pembimbing,



Awan Setya Dewanta, Drs., M.Ec.Dev.

*) Coret yang tidak perlu



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester Ganjil 2021/2022, hari, tanggal Senin, 10 Januari 2022 Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : **HERPAN SAGITA**

No. Mahasiswa : **14313282**

Judul Tugas Akhir : **ANALISIS DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI PULAU JAWA TAHUN 2010- 2019**

Pembimbing : Awan Setya Dewanta,Drs.,M.Ec.Dev.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

1. Lulus Ujian Tugas Akhir ^{*)}

a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~

b. Tugas Akhir perlu direvisi

~~2. Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~

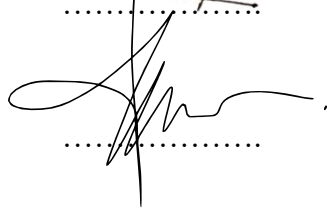
Nilai : ..**A**....

Referensi : Layak/Tidak Layak ^{*)} ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : Eko Atmadji,Dr.,S.E., M.Ec.

Anggota Tim : Awan Setya Dewanta,Drs.,M.Ec.Dev.


.....

.....

Keterangan:

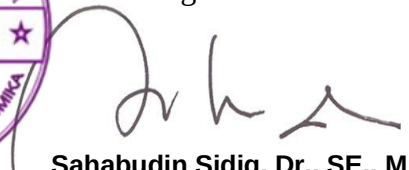
**) Coret yang tidak perlu*

- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan Komprehensif, segera konfirmasi ke Divisi Akademik



Yogyakarta, 10 Januari 2022

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi


Sahabudin Sidiq, Dr., SE., MA.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI PULAU JAWA
TAHUN 2010- 2019**

Disusun Oleh : **HERPAN SAGITA**

Nomor Mahasiswa : **14313282**

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

Pada hari, tanggal: **Senin, 10 Januari 2022**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Awan Setya Dewanta,Drs.,M.Ec.Dev.

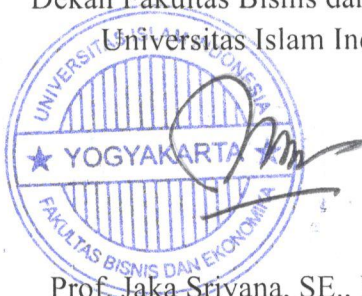
Penguji : Eko Atmadji,Dr.,S.E., M.Ec.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan :

Nama : Herpan Sagita
Tempat/Tanggal Lahir : Dasan Baro, 20 Juli 1996
Alamat : Dusun Sanbaro, RT.003, RW.000, Desa Bentek, Kecamatan Gangga,
Kabupaten Lombok Utara, Provinsi Nusa Tenggara Barat.
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa

Dengan ini menyatakan bahwa saya sudah menyelesaikan tes plagiat dengan software turnitin dengan nilai atau skor sebanyak 40 %. demikian surat pernyataan ini saya buat dengan keadaan sehat jasmani dan rohani.

Yogyakarta, 02 Februari 2022


(Herpan sagita)

Yang diperini kuasa

Yang memperini kuasa

Yogyakarta

Selanjutnya Surat Kuasa ini dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, untuk melakukan Sumber Kehilangan atas Surat Tawar

Bertindak atas nama kami dan kepentingan kami, menandatangani Kepala Kantor Pendaftaran Kota

KH0202

Pekerjaan :

Tempat/Tanggal Lahir :

Alamat :

Nama :

sebagai penerima, maka dengan surat ini kami memperini kuasa kepada:

Karena kami tidak dapat melaksanakan sumber kehilangan di Kantor Pendaftaran Kota Yogyakarta.

Selanjutnya atas kehilangan Surat Tawar tersebut, telah saya laporkan ke Kantor Pendaftaran

untuk Terletak di kecamatan kabupaten Yogyakarta

..... untuk yang bersedia melakukan seluruh

Kami tersebut di atas adalah sebagai ahli waris dan saudara kandung

Pekerjaan :

: Karyawan Swasta

Tempat/Tanggal Lahir :

: Yogyakarta 21-02-1990

Melaksanakan Yogyakarta

Alamat :

: Jl. Jember II Lorong II TK RT.003/RW.030 Krt. Mubandari Kes

Nama :

: SUBIYANTO KO