

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI
PROVINSI JAWA TENGAH
(Tahun 2010 – 2016)**

SKRIPSI



Oleh :

Nama : Shifa Annisa Bella

NIM : 14313266

Jurusan : Ilmu Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI
PROVINSI JAWA TENGAH

TAHUN 2010-2016

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Akhir

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Jenjang Strata I

Jurusan Ilmu Ekonomi

Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Shifa Annisa Bella

Nomor Mahasiswa : 14313266

Jurusan : Ilmu Ekonomi



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku .

Yogyakarta, 15 Januari 2018

Penulis,



Shifa Annisa Bella

PENGESAHAN
ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2010-2016

Nama : Shifa Annisa Bella
Nomor Mahasiswa : 14313266
Jurusan : Ilmu Ekonomi

Yogyakarta, 15 Januari 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen pembimbing,



(Indah Susantun, Dra., M.Si)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI JAWA
TENGAH TAHUN 2010-2016**

Disusun Oleh : **SHIFA ANNISA BELLA**
Nomor Mahasiswa : **14313266**

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

Pada hari Selasa, tanggal: 6 Februari 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Indah Susantun, Dra., M.Si.

Penguji : Achmad Tohirin, Drs., MA.,Ph.D



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

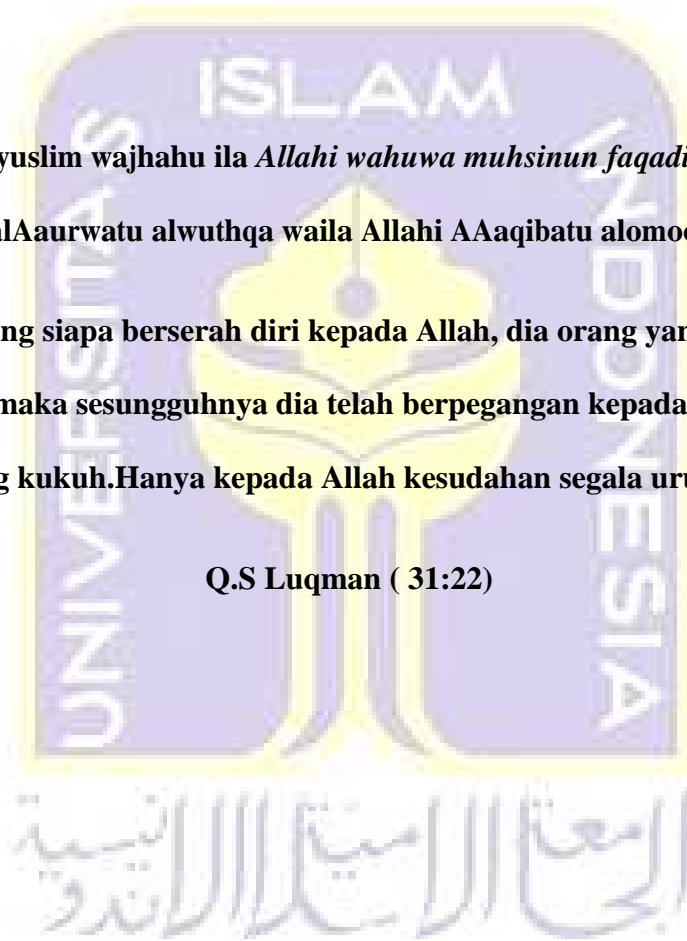
HALAMAN MOTTO

Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu. Niscaya Allah memudahkannya ke jalan menuju surga''. (HR. Turmudzi)

“Waman yuslim wajhahu ila Allahi wahuwa muhsinun faqadi istamsaka bialAaurwatu alwuthqa waila Allahi AAaqibatu alomoori”

Dan barang siapa berserah diri kepada Allah, dia orang yang berbuat kebaikan, maka sesungguhnya dia telah berpegangan kepada buhul (tali) yang kukuh. Hanya kepada Allah kesudahan segala urusan.

Q.S Luqman (31:22)



HALAMAN PERSEMBAHAN

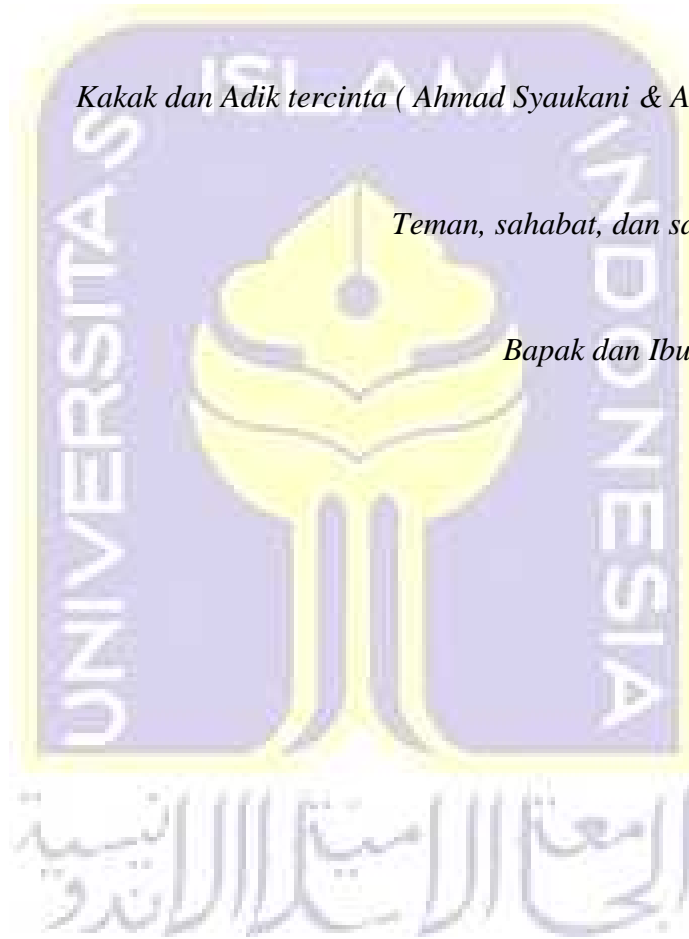
Teruntuk :

Papah dan Mama tercinta (Ahmad Syayuti & Wiwik Hilwiyah)

Kakak dan Adik tercinta (Ahmad Syaukani & Ahmad Haykal)

Teman, sahabat, dan saudara tercinta

Bapak dan Ibu Dosen FE UII



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat serta karunia dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah (Tahun 2010-2016)”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Untuk itu pula dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Indah Susantun, Dra.,M.si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran dan kesabaran serta perhatiannya dengan memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Seluruh Dosen Ilmu Ekonomi dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
3. Papah, Mamah, Kakak dan Adikku serta keluarga besar di Lampung yang telah memberikan seluruh kasih sayang dan senantiasa mendoakan dan membantuku dalam segala hal yang tidak dapat dijabarkan satu per-satu.
4. Tomy Yuditio Eka Ardani , sebagai seseorang yang telah banyak membantu, memotivasi dan mendoakan untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Kos Puteri Tri melati Caca, Mitha, Dita, Mba van yang telah memberikan hiburan serta perhatian disaat proses penulisan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat di SMA Intan, ewol, Gustia, Bibeh, Dini, Nabila yang selalu memberikan dukungan dan tempat berbagi cerita.
7. Seluruh Teman-teman seperjuangan di FE UII, Endah, Indri, Alifah, Agnes, Ellza, Riris, Tia, Caca dan teman-teman lainnya, yang telah banyak membantu dan memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Keluarga KKN Unit 358 Lea, Eva, Nisa, Mas Danar, Mas Yaya, Dek Prabu, Ika, Nurman.
9. Semua orang yang telah membangun karakter saya dengan cara yang menyakitkan maupun normal, mungkin tanpa kalian penulis tidak ada progress.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, telah memberikan dukungan dengan tulus ikhlas memberikan doa dan memotivasi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 15 januari 2018

Shifa Annisa Bella

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
HALAMAN ABSTRAK.....	xvi
BAB I:PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II:KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	9
2.1. Kajian Pustaka	9
2.2. Landasan Teori	13
2.2.1. Teori Tenaga Kerja	13
2.2.2. Penyerapan Tenaga Kerja.....	15
2.2.3. Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	17
2.2.4. Indeks Pembangunan Manusia (IPM).....	20
2.2.5. Angkatan Kerja	22
2.2.6. Upah Minimum.....	24
2.2.7. Inflasi	25
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	26

2.4. Kerangka Pemikiran	32
2.5. Hipotesis	32
BAB III:METEDOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Jenis dan Sumber Data	34
3.2. Definisi Operasional Variabel	34
3.2.1. Variabel Dependen	34
3.2.2. Variabel Independen	35
3.3. Metode Analisis	36
3.4. Estimasi Model Regresi Data Panel	37
3.4.1. Common effect model	37
3.4.2. Fixed effect model	38
3.4.3. Random effect model.....	39
3.5. Penentuan Metode Estimasi	40
3.5.1. Chow test (Uji Chow)	40
3.5.2. Uji Hausman	40
3.6. Uji Statistik.....	41
3.6.1. Uji Regresi Secara Bersama sama (Uji F)	41
3.6.2. Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	41
3.6.3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²)	42
BAB IV:HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Deskriptif Data	44
4.2. Hasil dan Analisis.....	45
4.2.1. Pemilihan Model.....	45
4.2.1.1. Uji Chow.....	45
4.2.1.2. Uji Hausman	46
4.2.2. Model Regresi Panel Fixed Effect.....	47
4.2.3. Pengujian Hipotesis.....	49
4.2.3.1. Hasil Uji t	49
4.2.3.2. Hasil Uji F	51
4.2.3.3. Hasil Uji R ²	53
4.3. Analisis antar Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah	53
4.4. Pembahasan.....	55

BAB V:KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	58
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Implikasi.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1.Jumlah Penduduk Provinsi Jawa Tengah tahun 2010-2016.....	2
1.2.Jumlah Tenaga Kerja yang terserap Di Provinsi Jawa Tengah.....	3
1.3.Indeks Pembangunan Manusia,Angkatan Kerja,Upah minimum, Inflasi tahun 2010-2016	4
4.1. Statistik Deskriptif.....	44
4.2. Uji Chow	46
4.3. Uji Hausman.....	47
4.4. Model Fixed Effect.....	48
4.5. Hasil Uji F.....	52
4.6. Hasil Uji R.....	53
4.7. Perbedaan Koefisien antar Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Gambar Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap.....	18
2.2. Gambar Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun.....	20
2.3. Gambar Kurva Philips.....	31
2.4. Gambar Kerangka Pikir.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lampiran I Statistik Deskriptif data	63
2. Lampiran II Data Indeks Pembangunan Manusia, Angkatan Kerja Upah Minimum,Inflasi	64
3. Lampiran III Common Effect.....	71
4. Lampiran IV Fixed Effect.....	72
5. Lampiran VI Random Effect	74
6. Lampiran V Uji Chow	76
7. Lampiran VII Uji Hausman	77



**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2010-2016**

**Shifa Annisa Bella
Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Email : shifaannisab@yahoo.co.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2010-2016. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini diantaranya yaitu Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja (AK), Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Tingkat Inflasi (INF) dengan menggunakan metode regresi data panel dengan bantuan *software Eviews 9.5*. Data panel yaitu gabungan antara data time series berupa urutan waktu yang digunakan yaitu tahun 2010-2016 dan data *cross section* yaitu berupa urutan lintang yaitu berupa 35 Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah dengan total jumlah observasi yaitu 245 observasi. Adapun model yang paling tepat dalam penggunaan data panel adalah *fixed effect Model*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016, sedangkan variabel Angkatan Kerja (AK) berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016, variabel Upah Minimum Kabupaten dan Inflasi berpengaruh signifikan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016.

Kata kunci : *Penyerapan Tenaga Kerja, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja (AK), Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Inflasi (INF).*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

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.

Masalah keternagakerjaan masih menjadi salah satu masalah yang belum dapat diselesaikan. Hal tersebut diakibatkan karena jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai. Semakin tinggi angkatan kerja memerlukan lapangan kerja yang cukup banyak, namun pada kenyataan lapangan pekerjaan tidak selalu tersedia. Semakin bertambahnya jumlah penduduk maka akan semakin banyak jumlah angkatan kerja yang ada, Maka sumber daya manusia dan keterampilan yang baik menjadi modal utama bagi angkatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak sedangkan orang yang tidak mampu bersaing akan tersingkir dan menjadi pengangguran.

Hal ini merupakan suatu masalah yang harus di selesaikan agar terwujudnya pemerataan kesejahteraan dan pembangunan. Peran pemerintah sangatlah penting, dengan bagaimana pemerintah mampu memberikan kualitas pekerjaan yang baik dengan banyaknya jumlah penduduk yang ada di Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1.1: Jumlah Penduduk Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016

Tahun	Jumlah Penduduk (jiwa)
2010	32.382.567
2011	32.643.612
2012	33.270.270
2013	33.264.339
2014	33.522.663
2015	33.774.141
2016	34.019.095

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa tengah, 2010-2016

Di Provinsi Jawa Tengah memiliki jumlah penduduk terus meningkat disetiap tahunnya. Berdasarkan data BPS Jawa Tengah terjadi peningkatan jumlah penduduk sebesar 32.382.567 jiwa pada tahun 2010 menjadi 34.019.095 jiwa pada tahun 2016. Dari data tersebut menunjukkan peningkatan jumlah penduduk terjadi disetiap tahunnya. Dengan adanya peningkatan jumlah penduduk harapannya pemerintah Jawa Tengah mampu meningkatkan kualitas penduduknya agar dapat mampu menghasilkan produksi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jawa Tengah. dan peningkatan penduduk juga harus dibarengi dengan penambahan jumlah

lapangan pekerjaan agar tidak mengakibatkan pengangguran yang semakin meningkat.

Tabel 1.2: Jumlah Tenaga Kerja yang Terserap di Provinsi Jawa Tengah 2010-2016

Tahun	Tenaga Kerja (Jiwa)
2010	15.809.447
2011	15.916.135
2012	16.132.890
2013	15.964.048
2014	16.550.682
2015	16.435.142
2016	16.645.412

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2010-2016

Tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah mengalami naik turun setiap tahunnya. Dapat dilihat pada Tabel 1.2 tingkat penyerapan tenaga kerja pada tahun 2010 sebesar 15.809.447 jiwa dan pada tahun 2011 mengalami kenaikan sebesar 15.916.135 jiwa kemudian tahun 2012 mengalami kenaikan lagi menjadi 16.132.890 jiwa dan mengalami penurunan menjadi 15.964.048 jiwa tahun 2013 kemudian naik menjadi 16.550.682 jiwa di tahun 2014. Pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 16.435.142 jiwa dan naik menjadi 16.645.412 di tahun 2016. Dapat dilihat dari hal tersebut bahwa penyerapan tenaga kerja masih belum maksimal karena masih terjadi kenaikan dan penurunan. Sehingga pemerintah Jawa Tengah harus meningkatkan sumber daya manusia nya agar lebih berkualitas lagi serta memperhatikan tingkat upah karena dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dan pemerintah juga harus

menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak lagi agar angkatan kerja yang ada dapat terserap.

Tabel 1.3: Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja (AK), Upah Minimum (UMK) dan Inflasi (INF) di Provinsi Jawa Tengah (Tahun 2010-2016)

Tahun	Indeks Pembangunan Manusia (persen)	Angkatan Kerja (Jiwa)	Upah Minimum Provinsi (Rupiah)	Inflasi (persen)
2010	66,08	16.856.330	660.000	6,88
2011	66,64	17.026.107	675.000	2,68
2012	67,21	17.513.488	765.000	4,24
2013	68,02	17.524.022	830.000	7,99
2014	68,78	17.547.026	910.000	8,22
2015	69,49	17.298.925	910.000	2,73
2016	69,98	17.298.925	1.265.000	2,36

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2010-2016

Indeks pembangunan manusia merupakan indeks komposisi yang didasarkan pada tiga indikator yaitu kesehatan, pendidikan serta standar hidup manusia (Hakim, 2002). Indeks pembangunan manusia merupakan salah satu aspek yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah, jika setiap masyarakat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai dari investasi pendidikan dan kesehatan melalui penguasaan ilmu dan ketrampilan. Berdasarkan data BPS dalam Tabel 1.3 pada tahun 2010 hingga 2016. Indeks pembangunan manusia setiap tahunnya mengalami kenaikan. Pada tahun 2010 indeks pembangunan manusia sebesar 66,08

persen sedangkan tahun 2011 naik menjadi 66,64 persen dan mengalami kenaikan menjadi 67,21 persen di tahun 2012. Sedangkan pada tahun 2013 mengalami kenaikan menjadi 68,02 persen kemudian naik menjadi 68,78 persen di tahun 2014. Pada tahun 2015 naik lagi menjadi 69,49 persen dan mengalami kenaikan menjadi 69,98 persen ditahun 2016.

Angkatan Kerja merupakan jumlah penduduk dengan usia produktif, yaitu 15-64 tahun yang sedang bekerja maupun mencari pekerjaan. Dalam tabel 1.3 tersebut jumlah angkatan kerja cenderung mengalami kenaikan, tetapi mengalami penurunan ditahun 2015, pada tahun 2010 jumlah angkatan kerja sebesar 16.856.330 jiwa naik menjadi 17.026.107 jiwa pada tahun 2011. Pada tahun 2012 naik menjadi 17.513.488 jiwa dan pada tahun 2013 naik menjadi 17.524.022 jiwa sedangkan 2014 naik lagi menjadi 17.547.026 jiwa tetapi pada tahun 2015 dan mengalami penurunan menjadi 17.298.925 jiwa kemudian pada tahun 2016 tidak mengalami perubahan.

Faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lainnya yaitu upah minimum, kondisi upah minimum di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan dikarenakan merupakan standar penetapan bagi pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai acuan penetapan upah minimum regional. Kondisi upah minimum dari setiap daerah berbeda-beda. Berdasarkan data BPS dalam Tabel 1.3 upah minimum Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2010 Rp.660.000 dan mengalami kenaikan pada tahun 2011 menjadi Rp.675.000 kemudian pada tahun 2012 naik menjadi Rp.765.000 dan mengalami peningkatan lagi menjadi Rp.830.000 tahun 2013 dan mengalami kenaikan menjadi Rp.910.000 di tahun 2014 dan

tidak mengalami perubahan di tahun 2015 kemudian pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar Rp.1.265.000.

Inflasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, karena tinggi rendahnya tingkat inflasi akan mempengaruhi sebuah perusahaan untuk menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerjanya. Berdasarkan data BPS pada Tabel 1.3 di atas tingkat inflasi di Provinsi Jawa Tengah mengalami kenaikan dan penurunan disetiap tahunnya. Pada tahun 2010 tingkat inflasi sebesar 6,88 persen dan pada tahun 2011 mengalami penurunan menjadi 2,68 persen namun pada tahun 2013 mengalami kenaikan 4,24 persen dan tahun 2014 mengalami kenaikan menjadi 7,99 persen kemudian pada tahun 2015 mengalami kenaikan lagi menjadi 8,22 persen. Pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 2,73 persen dan mengalami penurunan lagi menjadi 2,36 persen pada tahun 2016.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengembangkan faktor-faktor yang diyakini mampu mempengaruhi penyerapan tenaga kerja meliputi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja, Upah Minimum dan Inflasi. Sehingga judul penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah ?
4. Bagaimana pengaruh Inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah di uraikan, maka tujuan yang ingin di capai untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, dan juga menambah pengetahuan dan

pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

2. Bagi Instansi Terkait

Bagi instansi pemerintahan, dengan adanya penelitian ini dapat mengambil manfaat sebagai referensi dalam mengambil kebijakan yang tepat, terkait penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.

1.5. Sistematika Penulisan

Bab I berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Pada Bab II berisi tentang kajian pustaka dan landasan teori. Bagian ini menjelaskan dokumentasi dan hasil kajian literature dari penelitian yang dilakukan sebelumnya agar dapat dijadikan acuan dalam menulis penelitian yang akan datang. Landasan teori merupakan teori-teori yang digunakan untuk mendekati permasalahan yang akan diteliti. Bagian menjelaskan hubungan antar variabel terhadap teori yang ada. Pada Bab III yang merupakan metode penelitian berisi tentang uraian metode yang digunakan dalam penelitian, jenis dan cara pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian. Bab IV hasil analisis dan pembahasan menjadi pokok penelitian yang berisikan tentang hasil penelitian yang diperoleh dari data yang telah diolah dan pembahasan lebih lanjut dari analisis data. Pada Bab V berisikan kesimpulan dan implikasi yang merupakan simpulan-simpulan dari bagian pembahasan yang dilakukan pada bagian sebelumnya dan memberikan rekomendasi tindakan nyata dalam memecahkan masalah penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1.Kajian Pustaka

Menurut penelitian Utami (2009) yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh upah minimum kabupaten, PDRB, angkatan kerja dan investasi terhadap kesempatan Kerja. Dengan variabel dependennya yaitu kesempatan kerja, dan variabel independennya upah minimum kabupaten, PDRB, angkatan kerja dan investasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder. Alat analisis yang digunakan yaitu Regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut yaitu adanya pengaruh variabel upah minimum kabupaten tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja, variabel PDRB, angkatan kerja dan investasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja.

Menurut penelitian Dimas & Nenik (2009) yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh PDRB, upah rill, investasi rill terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan variabel dependen pada penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta, dan variabel independennya yaitu PDRB, upah rill, investasi rill. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder diperoleh dari data BPS dan buku-buku literature. Alat statistik yang digunakan penelitian ini adalah regresi berganda dengan pendekatan OLS (Ordinary Least Square). Hasil dari penelitian ini Variabel PDRB, tingkat upah, investasi rill secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dan variabel Invetasi yang

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Menurut penelitian Arum (2016) yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh nilai produksi, jumlah unit usaha, upah minimum dan PDRB sektor industri terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja dan variabel independen yaitu nilai produksi, jumlah unit usaha, upah minimum, PDRB sektor industri. Adapun metode yang digunakan adalah Data Panel, yaitu gabungan dari silang tempat yang mencakup 7 wilayah di Surakarta dan time series selama 8 tahun sehingga terdapat 56 observasi. Hasil dari penelitian tersebut nilai produksi, jumlah unit usaha, upah minimum, dan PDRB sektor industri berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil uji validitas dapat diketahui pengaruh nilai produksi dan jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan, adapun pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja adalah negatif, sementara PDRB sektor industri berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Menurut penelitian Pradila (2014) yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh PDRB rill, upah minimum kabupaten dan jumlah industri terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja, Variabel independennya yaitu PDRB rill, upah minimum kabupaten, dan jumlah industri. Jenis data pada penelitian ini adalah data sekunder dari 37 kabupaten/kota di Jawa timur tahun 2001-2011. Alat analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Data Panel. Hasil dari penelitian ini adalah variabel upah minimum kabupaten dan jumlah industri

berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB riil sektor industri tidak berpengaruh signifikan. upah minimum kabupaten berpengaruh negatif artinya peningkatan upah akan menurunkan penyerapan tenaga kerja. Jumlah industri berpengaruh positif artinya peningkatan jumlah industri akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Menurut penelitian Gusti & Ketut (2015) yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh inflasi, PDRB dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja, dan Variabel independennya yaitu inflasi, PDRB dan upah minimum. Jenis data yang digunakan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini variabel tingkat inflasi, PDRB dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali, variabel inflasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali dan koefisien regresi bertanda negatif. variabel PDRB secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali, koefisien regresi bertanda positif. Variabel upah minimum secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali, koefisien regresinya bertanda positif.

Menurut Penelitian Rini (2012) yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh upah minimum dan kesejahteraan masyarakat (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja dan Variabel independennya yaitu upah

minimum dan kesejahteraan masyarakat (IPM). Teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi Data Panel. Hasil dari penelitian ini Upah minimum berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia dan kesejahteraan masyarakat (IPM) tidak berpengaruh signifikan tetapi berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Dengan demikian dari beberapa penelitian terdahulu diatas, penulis melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2010-2016. Pada penelitian ini penulis mengacu kepada penelitian Gusti (2015). Penelitian tersebut menganalisis pengaruh PDRB (Produk Domestik Regional Bruto), upah minimum, inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 1994-2013 dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Dan Penelitian ini juga mengacu pada penelitian Sulistiawati (2012) yang menganalisis pengaruh Kesejahteraan Masyarakat (IPM) dan upah minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2006-2010 dengan menggunakan alat analisis Regresi Data Panel. Sedangkan pada penelitian ini menganalisis tentang pengaruh IPM (Indeks Pembangunan Manusia), jumlah angkatan kerja, upah minimum dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah taun 2010-2016. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Regresi Data Panel.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang termasuk dalam usia kerja. Dalam Undang Undang No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan mereka yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Dalam ketenagakerjaan terdapat dua kelompok yang terdiri dari kelompok tenaga kerja dan kelompok bukan tenaga kerja. Adapun yang termasuk dalam tenaga kerja yaitu mereka yang termasuk pada usia kerja, dan yang tidak termasuk dalam tenaga kerja adalah mereka yang belum berada pada usia kerja. Usia kerja yang ada disuatu negara umumnya berbeda, contohnya Negara Indonesia yang menetapkan batasan usia kerja minimum yaitu 10 tahun tanpa ada umur maksimum, yang menandakan bahwa mereka yang berusia 10 tahun termasuk sebagai kelompok usia kerja. Namun bank dunia juga memiliki batasan usia kerja yaitu antara 15 hingga 64 tahun (Dumairy, 1996).

Menurut BPS (2001) yang tergolong dalam kelompok angkatan kerja yaitu mereka yang termasuk usia kerja selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja dikarenakan suatu alasan tertentu, contohnya pegawai yang sedang mengambil cuti maupun petani yang menunggu masa panen. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari, berusaha maupun yang sedang mengharapkan pekerjaan juga

yang tergolong kedalam kelompok angkatan kerja, selain itu yang termasuk bukan golongan angkatan kerja yaitu mereka yang selama satu minggu yang lalu memiliki kegiatan yang bukan termasuk dalam angkatan kerja, contohnya yaitu mereka yang sedang menempuh pendidikan dan yang sedang mengurus rumah tangga. Menurut Haryo (2002) penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar berarti memiliki sumber daya yang besar pula. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berupa tenaga kerja harus dimanfaatkan semaksimal mungkin. Tenaga kerja yang ada harus mampu diserap oleh semua kegiatan dan sektor ekonomi. Penyerapan tenaga kerja bisa dikaitkan dengan keseimbangan interaksi antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, yang di mana permintaan tenaga kerja pasar dan penawaran tenaga kerja pasar secara bersama menentukan suatu penggunaan tenaga kerja keseimbangan (Fuad, 2013). Dalam dunia kerja atau dalam hal penyerapan tenaga kerja setiap sektornya berbeda-beda untuk penyerapan tenaga kerjanya, misalnya saja tenaga kerja di sektor formal. Penyeleksian tenaga kerjanya di butuhkan suatu keahlian khusus, pendidikan, keahlian dan pengalaman untuk bias bekerja pada sektor formal. Usaha perluasan lapangan pekerjaan dapat dilakukan untuk menyerap tenaga kerja dengan dua cara :

- 1) Pengembangan industri yaitu jenis industri yang bersifat padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam industri termasuk industri rumah tangga.
- 2) Melalui berbagai proyek pekerjaan umum, misalnya pembuatan jembatan, jalan raya atau bendungan.

2.2.2. Penyerapan Tenaga Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu unit usaha atau lapangan pekerjaan (BPS, 2010). Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila unit usaha atau lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha atau instansi di mana seseorang bekerja atau pernah bekerja.

Teori permintaan menerangkan tentang ciri hubungan antara jumlah permintaan dengan harga. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang dan jasa karena barang dan jasa tersebut memberikan kepuasan kepadanya. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, penambahan permintaan terhadap tenaga kerja bergantung pertambahan permintaan masyarakat akan barang dan

jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu dinamakan *derived demand* (Simanjuntak, 1985).

Pengusaha memperkerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Oleh karena itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksi. Di dalam menganalisis mengenai permintaan perlulah disadari perbedaan di antara istilah “permintaan” dan “jumlah barang yang diminta”. Simanjuntak (1985) mendefinisikan yang dimaksud dengan permintaan adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah permintaan. Sedangkan jumlah yang diminta berarti banyaknya permintaan pada suatu tingkat harga tertentu.

Menurut Sudarsono (1988), permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu unit usaha. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, yaitu permintaan pasar akan hasil produksi dari suatu unit usaha, yang tercermindari besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal seperti mesin atau alat proses produksi.

Mengacu pada uraian di atas, maka diperoleh kesimpulan adanya perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta atau dalam hal ini tenaga kerja yang diserap oleh sektor usaha tertentu di suatu wilayah. Permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah tenaga

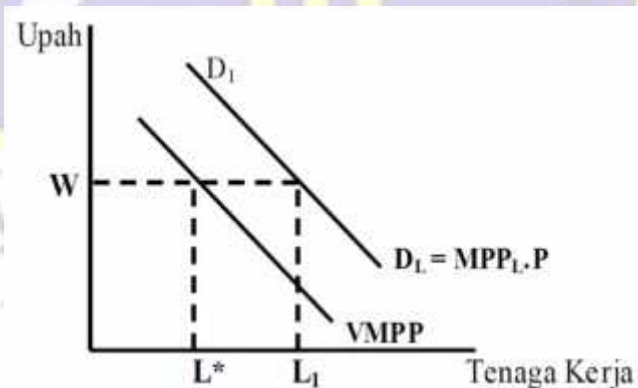
kerja yang diminta untuk dipekerjakan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditujukan pada kuantitas dan banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu. Jadi yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di berbagai sektor.

2.2.3. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Teori permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu lapangan usaha akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada konsumen. Akan tetapi bagi pengusaha mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerjatergantungan dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Oleh karena itu, permintaan akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan.

Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori ekonomi neoklasik, di mana dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga pasar (*price taker*). Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan tenaga kerja didasarkan pada: (1) tambahan hasil marjinal, yaitu tambahan

hasil (*output*) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah lainnya disebut *Marginal Physical Product* dari tenaga kerja (MPP_L), (2) penerimaan marginal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marginal tersebut atau istilah lainnya disebut *Marginal Revenue* (MR). Penerimaan marginal di sini merupakan besarnya tambahan hasil marginal dikalikan dengan harga per unit, sehingga $MR = VMPP_L = MPP_L \cdot P$, dan (3) biaya marginal, yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha dengan mempekerjakan tambahan seorang pekerja, dengan kata lain upah karyawan tersebut. Apabila tambahan penerimaan marginal lebih besar dari biaya marginal, maka mempekerjakan orang tersebut akan menambah keuntungan pemberi kerja, sehingga ia akan terus menambah jumlah pekerja selama MR lebih besar dari tingkat upah.



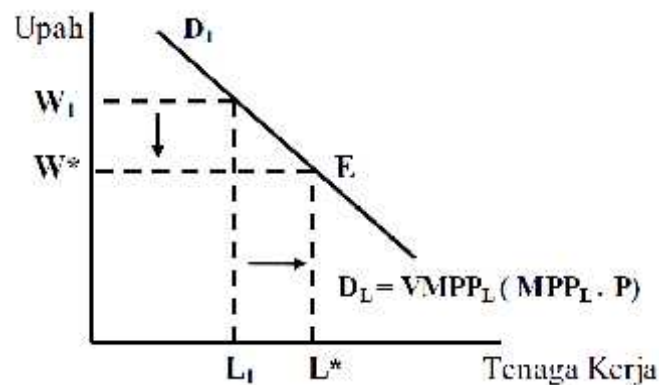
Gambar 2.1: Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap (Sumber: Bellante dan Jackson (1990))

Value Marginal Physical Product of Labor atau VMPP adalah nilai pertambahan hasil marjinal dari tenaga kerja. P adalah harga jual barang per unit, D_L adalah permintaan tenaga kerja, W adalah tingkat upah, dan L adalah jumlah tenaga kerja. Peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang dikonsumsi. Semakin tinggi permintaan masyarakat akan barang tertentu, maka jumlah tenaga kerja yang diminta suatu lapangan usaha akan semakin meningkat dengan asumsi tingkat upah tetap (Gambar 2.1).

Peningkatan jumlah tenaga kerja dalam suatu lapangan usaha tidak dilakukan untuk jangka pendek, walaupun permintaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan tinggi. Dalam jangka pendek, pengusaha lebih mengoptimalkan jumlah tenaga kerja yang ada dengan penambahan jam kerja atau penggunaan mekanisasi, sedangkan dalam jangka panjang kenaikan jumlah permintaan masyarakat akan direspon dengan menambah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Hal ini berarti terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja baru.

Pengusaha akan melakukan penyesuaian penggunaan tenaga kerja tergantung dari tingkat upahnya. Jika tingkat upah mengalami penurunan, maka pengusaha akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan tingkat upah dapat dilihat pada Gambar 2.2. Kurva D_L melukiskan besarnya nilai hasil marjinal tenaga kerja ($VMPP_L$) untuk setiap penggunaan tenaga kerja. Dengan kata lain, menggambarkan hubungan antara tingkat upah (W) dan penggunaan

tenaga kerja yang ditunjukkan oleh titik L_1 dan L^* . Pada Gambar 2.2 terlihat bahwa pada kondisi awal, tingkat upah berada pada W_1 dan jumlah tenaga kerja yang digunakan L_1 . Jika tingkat upah diturunkan menjadi W^* , maka tenaga kerja yang diminta meningkat menjadi L^* .



Gambar 2.2: Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun (Sumber: Bellante dan Jackson (1990))

2.2.4. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Dalam mengukur kualitas pembangunan manusia yaitu dengan menggunakan indeks pembangunan manusia, berdasarkan kondisi fisik manusia (kesehatan dan kesejahteraan) maupun berdasarkan kondisi non fisik (Intelektualitas). Pembangunan dari kondisi fisik didasarkan dari angka harapan hidup dan kemampuan daya beli, sedangkan pembangunan dari kondisi non-fisik dilihat dari kualitas pendidikan manusia (Susanti, 2013).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks pembangunan manusia adalah suatu ukuran yang digunakan dalam mengetahui kualitas hidup pembangunan manusianya. Adapun indikator dalam indeks

pembangunan manusia yaitu capaian umur panjang di bidang kesehatan, kemudian capaian bidang pendidikan yang dilihat melalui angka melek huruf, rata-rata sekolah dan rata-rata lamanya bersekolah serta kemampuan daya beli masyarakat yang dilihat dari pengeluaran perkapita.

Komponen-komponen Indeks pembangunan manusia:

a. Umur Panjang

Umur panjang adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui kualitas kesehatan serta nutrisi. Indikator yang digunakan dalam mengukur umur panjang yaitu rata-rata angka harapan hidup (dalam tahun) pada tingkat kelahiran. Terhitung ketika seorang bayi baru lahir dalam satuan tahun dan mengalami angka kematian dari tiap kelompok umur (Hakim, 2002).

b. Pendidikan

Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat pendidikan yaitu angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah (Hakim, 2002). Angka melek huruf merupakan mereka yang memiliki usia 15 tahun keatas serta mampu membaca dan menulis.

c. Standar Hidup

Dalam pengukuran standar hidup yaitu dengan melihat pendapatan perkapitanya yang telah disesuaikan dengan daya beli mata uang setiap negara agar mampu menggambarkan standar hidup

serta asumsi marjinal yang menurun dari pendapatan (Todaro, 2001).

Tujuan penting IPM sebagai indeks pembangunan manusia yaitu:

- Membangun dan menghitung dasar indikator pembangunan manusia.
- Memanfaatkan indikator agar menjaga ukuran sederhana.
- Membuat indeks komposit dibandingkan menggunakan indeks dasar.
- Menciptakan suatu ukuran yang mencakup aspek sosial dan ekonomi.

Konsep dari perserikatan bangsa-bangsa (PBB) mengenai pembangunan manusia, menetapkan peringkat kinerja pembangunan manusia di skala 0,0 - 100 dengan kategori sebagai berikut:

- a. Tinggi : IPM lebih dari 80,0
- b. Menengah Atas : IPM antara 66,0 – 79,9
- c. Menengah Bawah : IPM antara 50,0 – 65,9
- d. Rendah : IPM dibawah 50,0

2.2.5. Angkatan Kerja

Angkatan kerja secara demografi bergantung pada tingkat partisipasi angkatan kerja, yaitu berapa persen dari tenaga kerja yang menjadi angkatan kerja. Maka angkatan kerja didefinisikan sebagai bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya maupun mereka yang sedang berusaha untuk terlibat dalam suatu kegiatan produktif yang memproduksi barang dan jasa. Kelompok angkatan kerja terdiri dari 2

(dua) golongan yaitu:

1. Angkatan Kerja yang Bekerja

- a) Kelompok yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh penghasilan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit dua hari.
- b) Kelompok yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari tetapi termasuk pekerja tetap, petani-petani dan orang-orang yang bekerja dalam keahlian.

2. Angkatan Kerja yang Mencari Pekerjaan

- a) Kelompok yang belum pernah bekerja maupun yang sedang berusaha mencari ataupun mendapatkan pekerjaan.
- b) Kelompok yang bekerja pada saat pencacahan sedang menganggur maupun kelompok yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c) Kelompok yang di bebas tugaskan dana sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Bukan angkatan kerja (not in the labour force) merupakan bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari yaitu:

1. Sekolah bagi kelompok orang yang kegiatannya hanya bersekola

2. Mengurus rumah tangga adalah untuk yang kegiatannya hanya mengurus rumah tangga mendapat upah.
3. Penerimaan pendapatan adalah untuk yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiun, bunga simpanan, hasil persewaan dan sebagainya.
4. Lainnya adalah yang hidupnya tergantung pada orang lain karena usia lanjut, lumpuh dan sebagainya.

2.2.6. Upah Minimum

Upah adalah hasil balas jasa yang berupa imbalan dari pengusaha kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan atas persetujuan dan peraturan perundang-undangan atas suatu perjanjian antara pengusaha dan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan maupun keluarganya. Maka adanya upah sebagai imbalan yang diberikan pengusaha kepada seseorang atas usaha kerja yang telah dilakukan (Sumarsono, 2003).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 tentang upah minimum ialah upah bulanan yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Tunjangan tetap merupakan imbalan setiap bulan yang tidak disesuaikan pada tingkat kehadiran atau pencapaian prestasi.

Upah minimum dapat dibedakan menjadi upah minimum regional dan upah minimum sektoral :

- Upah Minimum Regional

Upah minimum regional yaitu upah pokok serta tunjangan bagi pekerja tingkat paling bawah dan bermasa kerja kurang dari satu tahun yang berlaku di suatu daerah tertentu.

- Upah Minimum Sektoral

Upah minimum sektoral yaitu upah yang berlaku pada suatu provinsi sesuai kemampuan sektor tersebut.

2.2.7. Inflasi

Inflasi dapat diartikan sebagai suatu proses naik harga-harga barang secara terus menerus dalam suatu perekonomian. Inflasi memiliki tingkat yang berbeda dari satu periode ke periode lainnya dan berbeda pula dari satu negara ke negara lainnya (Sukirno, 2001). Inflasi adalah harga-harga yang cenderung mengalami peningkatan secara umum dan terus menerus, kenaikan harga dari satu atau dua barang saja tidak dapat disebut sebagai inflasi, Adapun yang dikatakan inflasi yaitu kenaikan harga satu barang yang menyebabkan harga-harga barang lain juga mengalami peningkatan (Boediono, 2008).

Dilihat dari intensitasnya, Boediono (2005) menggolongkan inflasi yang terjadi dalam suatu periode menjadi empat, yaitu :

- 1) Inflasi ringan, terjadi ketika tingkat inflasi atau kenaikan harga besarnya kurang dari 10% per tahun.
- 2) Inflasi sedang, terjadi ketika tingkat inflasi atau kenaikan harga besarnya antara 10% sampai 30% per tahun.

- 3) Inflasi berat, terjadi ketika tingkat inflasi atau kenaikan harga besarnya antara 30% sampai 100% per tahun.
- 4) Hiper inflasi, terjadi ketika tingkat inflasi besarnya diatas 100% per tahun.

Samuelson dan Nordhaus (1997) menjelaskan, penyebab inflasi dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Inflasi tarikan permintaan (Demand-Pull Inflation) terjadi karena permintaan agregat meningkat lebih cepat dibandingkan dengan potensi produktif perekonomian dan memicu perubahan pada tingkat harga. Permintaan agregat biasanya dipicu oleh membanjirnya jumlah uang beredar di pasar.
- 2) Inflasi dorongan-biaya (Cost-push inflation) terjadi karena adanya peningkatan biaya selama periode pengangguran tinggi dan penggunaan sumber daya yang kurang aktif. Hal ini, akan menyebabkan kelangkaan produksi dan kelangkaan distribusi meskipun secara umum tidak ada peningkatan permintaan secara signifikan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap 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.

2. Hubungan Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Ukuran besar kecilnya angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah penduduk yang sudah memasuki usia kerja. Pertumbuhan angkatan kerja dipengaruhi pula oleh struktur berdasarkan jenis kelamin, usia penduduk, dan tingkat pendidikan. Makin banyak komposisi jumlah tenaga kerja laki-laki dalam suatu negara maka semakin tinggi juga angkatan kerja di negara tersebut. Sementara, usia penduduk berpengaruh terhadap jumlah angkatan kerja. Semakin banyak jumlah usia yang produktif maka semakin tinggi pula tingkat angkatan kerjanya. Semakin rendah tingkat pendidikan penduduk suatu negara maka akan semakin rendah pula angkatan kerjanya, karena itu tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat untuk memasuki dunia kerja.

Angkatan kerja yang besar jika dapat dimanfaatkan dengan baik maka akan mampu meningkatkan perekonomian yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan. Penyerapan tenaga kerja merupakan gambaran ketersediaannya lapangan pekerjaan di masyarakat. Jumlah penduduk di Indonesia yang besar ditambah dengan tingginya laju pertumbuhan penduduk yang seharusnya menjadi pendorong peningkatan kegiatan ekonomi justru akan menjadi beban bagi pembangunan ekonomi.

Masalah angkatan kerja yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan dengan beberapa program dari pemerintah salah satunya program KB, wajib belajar 9 tahun, dan pemberdayaan angkatan kerja dengan cara mengirimkan angkatan kerja dari daerah yang kelebihan ke

daerah yang kekurangan atau membutuhkan tenaga kerja. Banyak cara untuk menangani angkatan kerja yang setiap tahun terus meningkat namun lapangan pekerjaan yang sedikit, itu tergantung dari pemerintah sendiri memprogramkan angkatan kerja menjadi baik atau sebaliknya. Jadi, ketika angkatan kerja yang dihasilkan baik maka penyerapan terhadap tenaga kerja juga akan meningkat.

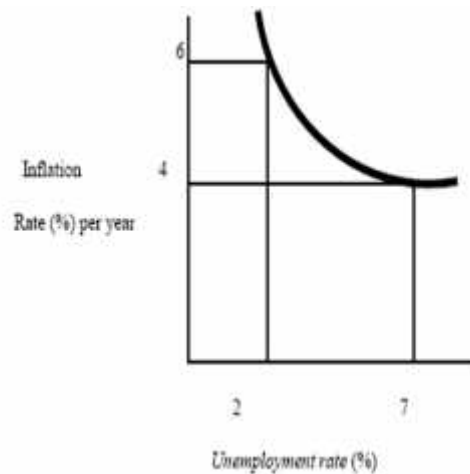
3. Hubungan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

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. (Mankiw, 2003)

4. Hubungan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Teori yang telah berkembang seperti pandangan yang dikemukakan kaum monetaris mengenai inflasi mengatakan, inflasi yaitu suatu fenomena ekonomi mengenai pertumbuhan uang yang beredar yang dapat mempengaruhi kesempatan 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 penambahan 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 (hyperinflation) 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. Amir (2007) menjelaskan tentang kurva Phillips bahwa teori A.W. Phillips muncul karena pada saat tahun 1929, terjadi depresi ekonomi di Amerika Serikat, hal tersebut berdampak pada kenaikan inflasi yang tinggi dan juga terjadi pengangguran yang tinggi pula dengan berdasarkan pada fakta itulah A.W. Phillips mengamati hubungan antara tingkat inflasi dengan tingkat pengangguran. Hasil pengamatannya, ternyata ada hubungan yang erat antara Inflasi dengan tingkat pengangguran. Hasil pengamatan Phillips ini dikenal dengan kurva Phillips.



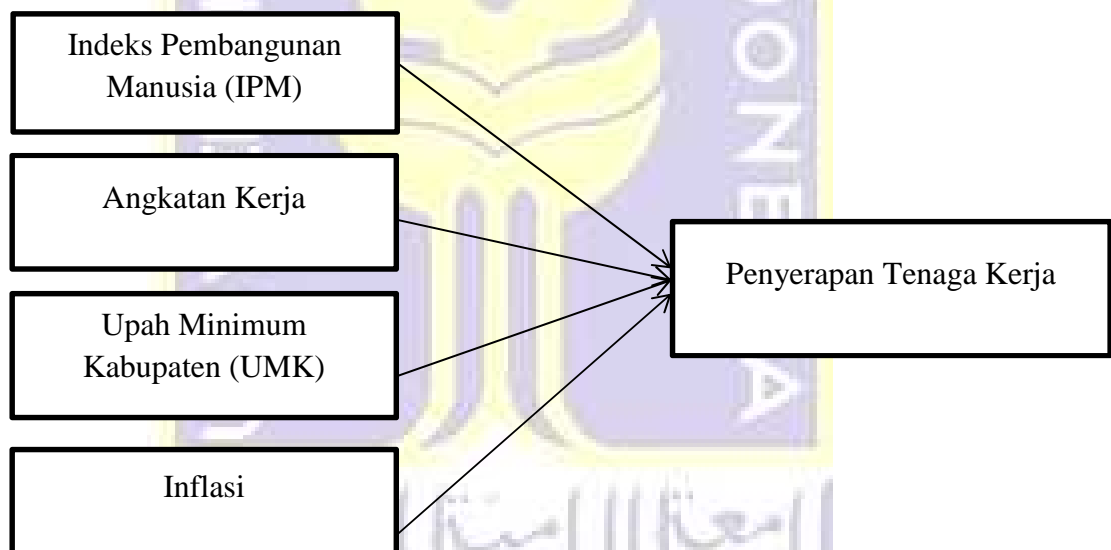
Gambar 2.3: Kurva Phillips

A.W Phillips menjelaskan hubungan antara tingkat inflasi dengan tingkat pengangguran didasarkan pada asumsi bahwa inflasi adalah cerminan dari adanya kenaikan permintaan agregat. Naiknya permintaan agregat, berdasarkan teori permintaan, permintaan akan naik, yang kemudian menyebabkan harga akan naik pula, untuk memenuhi permintaan maka produsen meningkatkan kapasitas produksinya dengan menambah tenaga kerja, maka dengan menambah tenaga kerja pengangguran akan semakin berkurang. Kurva Philips hanya berlaku pada tingkat inflasi ringan dan dalam jangka pendek. Hal ini disebabkan karena adanya kenaikan harga yang membuat perusahaan meningkatkan jumlah produksinya dengan harapan memperoleh laba yang lebih tinggi namun, jika inflasi yang terjadi adalah hyper inflation, kurva Philips tidak berlaku lagi. Apabila pada saat inflasi tinggi tetapi tidak dibarengi dengan kemampuan masyarakat, perusahaan akan mengurangi jumlah penggunaan tenaga kerja sehingga jumlah pengangguran akan bertambah (Arka, 2012).

Kesimpulannya, teori dan penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa inflasi memiliki hubungan negatif terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja. Apabila tingkat inflasi naik maka jumlah penyerapan tenaga kerja akan berkurang dan begitu juga sebaliknya.

2.4. Kerangka Pemikiran

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



Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan rumusan masalah yang ada maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.
- b. Diduga Angkatan Kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.
- c. Diduga Upah Minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.
- d. Diduga Inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS). Data sekunder yang digunakan adalah data panel gabungan dari */time series/* dan */cross section/* dari tahun 2010-2016 dari 35 kabupaten di Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (Indeks Pembangunan Manusia, Jumlah angkatan kerja, Upah Minimum dan inflasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (Penyerapan tenaga kerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2010-2016.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian ini penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen dan Indeks Pembangunan Manusia, Jumlah Angkatan Kerja, Upah Minimum dan Inflasi sebagai variabel independen.

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penyerapan tenagakerja. Pengertian penyerapan tenaga kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Data penyerapan tenaga kerja pada penelitian ini menggunakan data orang yang bekerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016 yang bersumber dari data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam satuan jiwa.

3.2.2. Variabel Independen

1. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (X_1)

Indeks Pembangunan Manusia merupakan alat ukur yang digunakan dalam menilai kualitas pembangunan manusia, berdasarkan kondisi fisik manusia (kesehatan dan kesejahteraan) maupun berdasarkan kondisi non fisik (Intelektualitas). Pembangunan dari kondisi fisik didasarkan dari angka harapan hidup dan kemampuan daya beli, sedangkan pembangunan dari kondisi non-fisik dilihat dari kualitas pendidikan manusia. Indeks pembangunan manusia yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data indeks pembangunan manusia di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2016 yang bersumber dari data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam satuan persen.

2. Angkatan Kerja (X_2)

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Dalam penelitian ini menggunakan data jumlah angkatan kerja di Provinsi Jawa Tengah yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010-2016 dalam satuan jiwa.

3. Upah Minimum Kabupaten (UMK) (X_3)

Upah merupakan suatu penerimaan berupa imbalan dari pengusaha kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan atas

persetujuan dan peraturan perundang-undangan serta atas suatu perjanjian antara pengusaha dan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan maupun keluarganya. Jadi, upah berfungsi sebagai imbalan yang diberikan pengusaha kepada seseorang atas usaha kerja yang telah dilakukan. Data Upah Minimum Kabupaten yang digunakan dalam penelitian bersumber dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010-2016 dalam satuan rupiah.

4. Inflasi (X_4)

Inflasi adalah kecenderungan naiknya harga barang dan jasa pada umumnya yang berlangsung secara terus menerus. Jika Inflasi meningkat, maka harga barang dan jasa di dalam negeri mengalami kenaikan. Naiknya harga barang dan jasa tersebut menyebabkan turunnya nilai mata uang. Dalam penelitian ini data inflasi yang digunakan bersumber dari data Badan Pusat Statistik (BPS) dengan satuan persen.

3.3. Metode Analisis

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dengan menggunakan analisis data kuantitatif, untuk mengetahui apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dalam analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan Metode Regresi Data Panel.

$$TK = \theta_0 + \theta_1 IPM + \theta_2 AK + \theta_3 UMK + \theta_4 INF + \epsilon_{it}$$

Dimana:

TK = Jumlah Tenaga Kerja

IPM = Indeks Pembangunan Manusia

AK	= Jumlah Angkatan Kerja
UMK	= Upah Minimum Kabupaten
INF	= Tingkat Inflasi
α_0	= Konstanta
$\alpha_1 \alpha_2 \alpha_3 \alpha_4$	= Koefisien regresi berganda
ϵ_{it}	= Variabel pengganggu
	= Error Term

Widarjono (2007) mengungkapkan bahwa dengan menggunakan data panel kita akan memperoleh keuntungan yaitu dengan lebih banyak tersedianya data yang nantinya akan memperoleh *degree of freedom* yang lebih besar yang didalamnya merupakan gabungan dari data *time series* dan *cross section* yang mampu untuk mengatasi adanya permasalahan yang akan terjadi ketika terdapatnya masalah penghilang variabel.

3.4. Estimasi Model Regresi Data Panel

Dalam estimasi model regresi data panel dapat dilakukan melalui 3 pendekatan, yaitu :

3.4.1. *Common effect model*

Sriyana (2014) menjelaskan bahwa metode pendekatan *common effect* menganggap bahwa intersep dan slope tetap baik antar waktu maupun antar individu. Diasumsikan bahwa adanya perbedaan intersep dan slope akan dijelaskan oleh variabel gangguan (*error* atau *residual*). Dengan model persamaan *common effect* sebagai berikut :

$$Y_{it} = \alpha_0 + \sum_{k=1}^n \beta_k X_{kit} + \epsilon_{it}$$

dimana:

i = banyaknya observasi(1,2,...n)

t = banyaknya waktu(1,2,...t)

$n \times t$ = banyaknya data panel

ϵ_{it} = residual

Model *common effect* merupakan model yang paling sederhana karena hanya menggabungkan antara data *time series* dan data *cross-section* ke dalam data panel (*pool data*). Dari data tersebut kemudian diregresi dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS).

3.4.2. Fixed effect model

Model ini mengasumsikan bahwa obyek observasi maupun koefisien regresi (*slope*) tetap besar dari waktu ke waktu. Dalam asumsi model *fixed effect* menjelaskan asumsi slope konstan tetapi intersep bervariasi antar unit dan asumsi slope konstan tetapi intersep bervariasi antar individu atau unit dan antar periode waktu. Dalam estimasi model *fixed effect* dapat dilakukan dengan menggunakan *dummy* sesuai dengan definisi dan kriteria masing-masing asumsi. Model estimasi ini sering disebut dengan *Least Squares Dummy Variables* (LSDV). Dengan persamaan regresi data panel :

$$Y_{it} = \alpha_i + \sum_{k=1}^n \beta_k X_{kit} + \epsilon_{it}$$

dimana:

i = banyaknya observasi(1,2,...n)

t = banyaknya waktu(1,2,...t)

n = banyaknya variabel bebas

$n \times t$ = banyaknya data panel

= residual

Pendekatan *fixed effect* ini mempunyai kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian model dengan keadaan sesungguhnya. Sehingga diperlukan model yang dapat menunjukkan perbedaan antar intersep yang mengasumsikan adanya perbedaan baik antar objek maupun antar waktu (Sriyana, 2014).

3.4.3. *Random effect model*

Sriyana (2014) menjelaskan bahwa model ini mengasumsikan bahwa perbedaan intersep dan konstanta disebabkan oleh residual/error sebagai akibat perbedaan antar unit dan antar periode waktu yang terjadi secara *random*. Model estimasi ini sering disebut dengan *Error Component Model (ECM)*. Dengan persamaan regresi data panel :

$$Y_{it} = \alpha_i + \sum_{k=1}^n \beta_k X_{kit} + \epsilon_{it}$$

dimana:

m = banyaknya observasi (1,2,...m)

t = banyaknya waktu (1,2,...t)

n = banyaknya variabel bebas

$n \times t$ = banyaknya data panel

= residual

3.5. Penentuan Metode Estimasi

Untuk memilih model yang tepat terdapat beberapa pengujian yang dapat dilakukan, yaitu:

3.5.1. Chow test (Uji Chow)

Uji Chow merupakan pengujian untuk menentukan model *Common Effect* atau *Fixed Effect* yang paling tepat digunakan dalam mengestimasi data panel. Hipotesis dalam uji chow adalah:

- H₀: Memilih model *Common Effect Model*
- H₁: Memilih model *Fixed Effect Model*

Dalam melakukan pengujian ini yaitu dengan melihat p-value. Apabila p-value kurang dari 5% maka model yang digunakan dalam uji ini adalah *Fixed effect*. Namun apabila p-value lebih besar dari 5% maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Common effect*.

3.5.2. Uji Hausman

Uji Hausman merupakan sebagai pengujian statistik dalam memilih apakah model *Fixed Effect* atau *Random Effect* yang paling tepat digunakan. Pengujian uji Hausman dilakukan dengan hipotesis berikut:

- H₀: Memilih model *Random Effect Model*
- H₁: Memilih model *Fixed Effect Model*

Untuk memilih manakah uji yang paling tepat digunakan yaitu dilihat dari p-value. Apabila p-value kurang dari 5% maka uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Fixed effect*. Namun apabila p-value lebih

dari 5% maka uji yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah *Random effect*.

3.6. Uji Statistik

Uji Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t), Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (Uji R²).

3.6.1. Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Koefisien regresi secara parsial atau biasa disebut dengan uji t yaitu menunjukkan seberapa besarnya pengaruh yang diakibatkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, yang mana variabel bebas lainnya dianggap konstan. Adapun hipotesis dalam pengujian menggunakan uji t yaitu sebagai berikut:

H_0 : Secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_1 : Secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam pengujian menggunakan uji ini, asumsinya apabila menerima H_0 dan menolak adanya H_1 yaitu ketika probabilitas nilai t hitung lebih kecil dari α 5% (nilai $t_{hitung} < 0.05$), namun apabila menerima H_1 dan menolak H_0 yaitu ketika probabilitas t hitung lebih besar dari α 5% (nilai $t_{hitung} > 0.05$) dan selain itu signifikansi α pada uji t ini menggunakan angka sebesar 0.05

3.6.2. Uji Regresi Secara Bersama sama (Uji F)

Pengujian variabel dependen terhadap variabel independen di uji serempak dengan Uji F. untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama perlu dilakukan membuat hipotesis :

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (kritis) maka menolak H_0 namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (kritis) maka menerima H_0 .

3.6.3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa baik dalam analisis, yang ditunjukkan oleh nilai R^2 dalam bentuk presentase. Besarnya R^2 berasal dari proporsi variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dijawab dengan model dan sisanya tidak dijelaskan dalam model (Sriyana, 2014).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada analisis dan pembahasan ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh dari indeks pembangunan manusia, jumlah angkatan kerja, upah minimum dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Jawa Tengah tahun 2010-2016. Dalam penelitian ini analisis dilakukan pada sejumlah data *cross section* dan *time series* yaitu sebanyak 35 sampel yaitu sejumlah kabupaten dan kota yang ada di Jawa Tengah pada periode tahun 2010-2016. Analisis data panel dilakukan dengan melakukan pemilihan metode yang tepat dalam menganalisis data-data hasil penelitian, metode tersebut yaitu *common effect*, *fixed effect* dan *random effect*. Diantara ketiga metode analisis data panel tersebut, akan dipilih salah satu metode yang selanjutnya akan digunakan untuk tahap uji statistik. Dalam pengujian estimasi ini digunakan bantuan dengan program EVIEWS 9.5.

4.1 Deskriptif Data

Dalam analisis ini akan menggambarkan data-data hasil penelitian sehubungan dengan penggunaan variabel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari Kabupaten dan kota Jawa Tengah. Data tersebut adalah indeks pembangunan manusia, jumlah angkatan kerja, upah minimum dan inflasi.

Tabel 4.1 :Statistik Deskriptif

Variabel	Tenaga Kerja Yg bekerja (jiwa)	Indeks Pembangunan manusia (persen)	Angkatan Kerja (jiwa)	Upah minimum (rupiah)	Inflasi (persen)
Mean	498439.2	68.68371	528.871.5	1.000.082	5.013429
Maximum	834020.0	79.66000	893.248.6	1.302.740	5.880000
Minimum	109918.6	61.59000	121.097.3	898.500	4.220000
Std. Dev.	168029.7	4.669088	181.266.1	83247.00	0.357384
Observations	35	35	35	35	35

Sumber : Hasil Olah Data Sekunder, 2017

Analisis statistik deskriptif pada tabel diatas menunjukkan jumlah observasi sebanyak 35 dari 35 kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Tengah. Pada Tabel 4.1 dapat dinyatakan bahwa selama periode penelitian diperoleh rata-rata penyerapan tenaga kerja yang diukur dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja adalah sebanyak 498.439.2 jiwa. Penyerapan tenaga kerja tertinggi terjadi di wilayah Kota Salatiga yaitu sebesar 834.020 jiwa dan penyerapan tenaga kerja yang terendah ada di Kota Tegal yaitu sebesar 109.918.6 jiwa.

Kota Salatiga dinyatakan sebagai kota dengan indeks pembangunan manusia tertinggi di Provinsi Jawa Tengah sebesar 79,66000 persen dan Kabupaten Pemasaran menduduki indeks pembangunan manusia terendah di Provinsi Jawa Tengah sebesar 61,59000 persen. Kemudian diperoleh rata-rata jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah adalah sebesar 528.871 jiwa dengan jumlah angkatan kerja tertinggi ada di Kota Salatiga yang jumlahnya mencapai 893.248.6 jiwa dan jumlah angkatan kerja terendah ada di Kota Tegal dengan jumlah 121.097.3 jiwa. Dan selanjutnya besarnya upah

minimum yang diterima para pekerja rata-rata adalah sebesar Rp.1.000.082, dimana wilayah Kota Semarang mampu memberikan upah minimum tertinggi yaitu sebesar Rp.1.302.740, dibandingkan dengan wilayah Kabupaten dan kota lainnya di Provinsi Jawa Tengah, dan upah minimum terendah ada di Kabupaten Banjarnegara yaitu sebesar Rp.898.500. Dan rata-rata besarnya tingkat inflasi di Provinsi Jawa Tengah sebesar 5,013429 persen, wilayah Kabupaten Banjarnegara dengan tingkat inflasi tertinggi yaitu sebesar 5,880000 persen dan tingkat inflasi terendah dengan nilai 4,220000 persen ada di Kota Tegal.

4.2. Hasil dan Analisis

4.2.1. Pemilihan Model

4.2.1.1. Uji Chow

Uji Chow Digunakan untuk memilih antara model *Common effect* ataukah model *Fixed effect*.

H_0 : Memilih model Common Effect

H_1 : Memilih model Fixed Effect

Dalam melakukan pengujian ini yaitu dengan melihat p-value. Apabila p-value kurang dari 5% maka model yang digunakan dalam uji ini adalah *fixed effect*. Namun apabila p-value lebih besar dari 5% maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *common effect*.

Tabel 4.2 : Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	7.654594	(34,206)	0.0000
Cross-section Chi-square	200.130473	34	0.0000

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 9.5, 2017

Berdasarkan hasil pengujian uji *Chow* diperoleh nilai probabilitas chi-square sebesar 0.0000. Dikarenakan semua model pengujian memiliki nilai probabilitas chi-square lebih kecil dari alpha 0.05, maka model yang tepat adalah menggunakan *Fixed Effect Model*.

Dari hasil pengujian diatas, maka akan ditentukan apakah akan menggunakan model *fixed effect* ataukah *random effect*. Untuk dilakukan perhitungan dengan model *random effect* yang akan dibandingkan dengan model *fixed effect* dengan menggunakan uji *Hausmant test*.

4.2.1.2. Uji Hausman

Uji Husman Digunakan untuk memilih model yang terbaik antara *fixed effect* dan *Random effect*.

H_0 : memilih Model *Random Effect*

H_1 : Memilih model *Fixed Effect*

Untuk memilih manakah uji yang paling tepat digunakan yaitu dilihat dari p-value. Apabila p-value kurang dari 5% maka uji yang digunaka dalam penelitian ini yaitu *fixed effect*.

Namun apabila p-value lebih dari 5% maka uji yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah *random effect*.

Tabel 4.3 : Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	15.751241	4	0.0034

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 9.5, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh nilai probabilitas chi-square sebesar 0.0034 yang lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.0034 < 0.05$), maka model yang tepat adalah menggunakan *Fixed Effect Model*. Dengan demikian berdasarkan uji Hausman model yang tepat untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah adalah model *Fixed Effect* daripada model *Random Effect*.

4.2.2. Model Regresi Panel Fixed Effect

Menurut Sriyana (2014), model *Fixed Effect*, mengasumsikan bahwa obyek observasi maupun koefisien regresi (*slope*) tetap besar dari waktu ke waktu. Dalam asumsi model *Fixed effect* menjelaskan asumsi slope konstan tetapi intersep bervariasi antar unit dan asumsi slope konstan tetapi intersep bervariasi antar individu atau unit dan antar periode waktu. Dalam estimasi model *Fixed Effect* dapat dilakukan dengan menggunakan dummy sesuai dengan definisi dan kriteria masing masing asumsi.

Tabel 4.4 : Model *Fixed Effect*

Dependent Variable: TK?

Method: Pooled Least Squares

Date: 01/25/18 Time: 01:23

Sample: 2010 2016

Included observations: 7

Cross-sections included: 35

Total pool (balanced) observations: 245

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-110415.4	56742.46	-1.945905	0.0530
IPM?	1156.950	862.1915	1.341871	0.1811
AK?	1.012296	0.025969	38.98037	0.0000
UMK?	-0.000750	0.005141	-0.145942	0.0141
INF?	-420.1829	194.9665	-2.155154	0.0323
R-squared	0.998871	Mean dependent var	462279.5	
Adjusted R-squared	0.998662	S.D. dependent var	183623.4	
S.E. of regression	6715.632	Akaike info criterion	20.60725	
Sum squared resid	9.29E+09	Schwarz criterion	21.16459	
Log likelihood	-2485.388	Hannan-Quinn criter.	20.83169	
F-statistic	4795.102	Durbin-Watson stat	1.787123	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Model regresi berganda fixed effect pada penyerapan tenaga kerja:

$$TK_{it} = \alpha_0 + \beta_1 IPM_{it} + \beta_2 AK_{it} - \beta_3 UMK_{it} - \beta_4 INF_{it} + \epsilon_{it}$$

$$TK = -110415.4 + 1156.950IPM + 1.012299AK - 0.000750UMK - 420.1829INF + \epsilon_{it}$$

Keterangan :

TK = Tenaga Kerja

i = Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah

t = Waktu (2010 hingga 2016)

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien

IPM	= Indeks Pembangunan Manusia (Satuan Persen)
AK	= Angkatan Kerja Yang Bekerja (Satuan Jiwa)
UMK	= Upah Minimum Kabupaten (Satuan ribu rupiah)
INF	= Inflasi (Satuan Persen)
ε	= <i>Error Term</i>

4.2.3. Pengujian Hipotesis

4.2.3.2. Hasil Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel Model *Fixed Effect* diatas. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel indeks pembangunan manusia, jumlah angkatan kerja, upah minimum dan inflasi secara parsial terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Tengah. Dengan membandingkan probabilitas dengan nilai alpha 0.05 maka dapat diketahui apakah menolak atau menerima hipotesis.

1. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Hasil perhitungan pada model *fixed effect*, variabel indeks pembangunan manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1156.950 dan memiliki nilai probabilitas

sebesar 0.1811 yang lebih besar dari alpha 0.05 ($0.1811 > 0.05$), maka dapat dinyatakan indeks pembangunan manusia tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan indeks pembangunan manusia berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah tidak dapat diterima atau tidak terbukti.

2. Pengaruh Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil perhitungan pada model *fixed effect*, variabel angkatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.012296 dan memiliki nilai probabilitas sebesar 0.0000 yang lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.0000 < 0.05$), maka dapat dinyatakan angkatan kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan angkatan kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah dapat diterima atau terbukti.

3. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil perhitungan pada model *fixed effect*, variabel upah minimum memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.000750 dan memiliki nilai probabilitas sebesar 0.0141

yang lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.0141 < 0.05$), maka dapat dinyatakan upah minimum berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah dapat diterima atau terbukti.

4. Pengaruh Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil perhitungan pada model *fixed effect*, variabel Inflasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -420.1829 dan memiliki nilai probabilitas sebesar 0.0323 yang lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.0323 < 0.05$), maka dapat dinyatakan inflasi berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan Inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah dapat diterima atau terbukti.

4.2.3.1. Hasil Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat ditunjukkan pada tabel Model *Fixed Effect* diatas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel indeks pembangunan manusia, angkatan kerja, upah minimum dan inflasi secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga

kerja di kabupaten dan kota diProvinsi Jawa Tengah. Dengan membandingkan probabilitas F dengan nilai alpha 0.05 maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel indeks pembangunan manusia, angkatan kerja, upah minimum dan inflasi secara bersama-sama terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja.

Tabel 4.5 : Hasil Uji F

Variabel	Probabilitas F
IPM	0.000000
Angakatan Kerja	
Upah minimum	
Inflasi	

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 9.5, 2017

Hasil perhitungan pada model *fixed effect*, diperoleh nilai probabilitas F sebesar 0.000000 yang lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.000000 < 0.05$), maka dapat dinyatakan indeks pembangunan manusia, angkatan kerja, upah minimum dan inflasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

4.2.3.3. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel Model *Fixed Effect* di atas dapat diinterpretasikan mengenai besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6 : Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	<i>Adjusted R square</i>
IPM	0.998871
Angkatan kerja	
Upah minimum	
Inflasi	

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 9.5, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh secara bersama-sama indeks pembangunan manusia, angkatan kerja, upah minimum dan inflasi memberikan pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah yaitu sebesar 0.998871 (99,99%).

4.3. Analisis antar Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah

Dari hasil pengolahan data menggunakan Eviews 9.5, maka dapat dijelaskan bahwa nilai intersep dari masing masing Kabupaten/Kota yang terdapat di Provinsi Jawa Tengah terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dalam penjelasan dibawah berikut ini:

**Tabel 4.7 : Perbedaan Koefisien antar Kabupaten/Kota di Provinsi
Jawa Tengah**

KABUPATEN/KOTA	Koefisien Per kabupaten	Koefisien C	Intercept
CILACAP	-31528.52	-110415.4	-141944
BANYUMAS	-21819.22	-110415.4	-132235
PURBALINGGA	6408.912	-110415.4	-104006
BANJARNEGARA	13444.29	-110415.4	-96971.1
KEBUMEN	2903.616	-110415.4	-107512
PURWOREJO	12749.31	-110415.4	-97666.1
WONOSOBO	13074.53	-110415.4	-97340.9
MAGELANG	-5352.25	-110415.4	-115768
BOYOLALI	2968.96	-110415.4	-107446
KLATEN	-3992.501	-110415.4	-114408
SUKOHARJO	-1109.449	-110415.4	-111525
WONOGIRI	11435.61	-110415.4	-98979.8
KARANG ANYAR	1032.207	-110415.4	-109383
SRAGEN	1616.555	-110415.4	-108799
GROBOGAN	-8755.847	-110415.4	-119171
BLORA	8138.044	-110415.4	-102277
REMBANG	14735.93	-110415.4	-95679.5
PATI	-16399.18	-110415.4	-126815
KUDUS	-228.6345	-110415.4	-110644
JEPARA	-237.3835	-110415.4	-110653
DEMAK	-6468.113	-110415.4	-116884
SEMARANG	766.59	-110415.4	-109649
TEMANGGUNG	20918.31	-110415.4	-89497.1
KENDAL	-2753.569	-110415.4	-113169
BATANG	12082.01	-110415.4	-98333.4
PEKALONGAN	-9984.502	-110415.4	-100431
PEMALANG	-8417.094	-110415.4	-118832
TEGAL	-18545.5	-110415.4	-128961
BREBES	-36016.47	-110415.4	-146432
KOTA MAGELANG	20235.85	-110415.4	-90179.6
KOTA SURAKARTA	1547.269	-110415.4	-108868
KOTA SALATIGA	14057.57	-110415.4	-96357.8
KOTA SEMARANG	-45007.85	-110415.4	-155423
KOTA PEKALONGAN	20964.85	-110415.4	-89450.6
KOTA TEGAL	17566.26	-110415.4	-92849.1

Sumber : Hasil Olah Data Sekunder, 2017

Dalam menginterpretasikan hasil regresi data panel dengan menggunakan model fixed effect. Dilihat dari wilayah di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa kondisi penyerapan tenaga kerja pada Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tersebut tidak sama (berbeda). Dari Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa tingkat penyerapan tertinggi ada di Kota Pekalongan sebesar -89450.6 dan tingkat penyerapan tenaga kerja terendah ada di Kota Semarang sebesar -155423. Kota Pekalongan telah menyediakan wilayah yang strategis sebagai kawasan industri, contohnya seperti industri tekstil dan industri pengolahan makanan yang merupakan industri padat karya yang memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja cukup tinggi.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, diperoleh model yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah menggunakan model *fixed effect*. Dari hasil pengujian model *fixed effect* disimpulkan bahwa indeks pembangunan manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa apabila indeks pembangunan manusia meningkat 1% maka tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sebesar 1156.950 jiwa. Karena masih rendahnya kualitas sumber daya manusia di Jawa Tengah. Hal tersebut antara lain ditunjukkan dengan indikator indeks pembangunan manusia (IPM), sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan kualitas hidup manusia, dimana IPM Provinsi Jawa Tengah tahun 2010-2016 (Metode Baru) berdasarkan data Badan Statistik Nasional Jawa Tengah mencapai 69,98 persen masih dibawah rata-

rata IPM Nasional. IPM Jawa Tengah tidak mampumengimbangi peningkatan IPM provinsi-provinsi yang ada di pulau Jawa. Berdasarkan metode perhitungan baru tersebut, pada tahun 2015 IPM Provinsi Jawa Tengah menempati peringkat ke 13 dari 33 provinsi di Indonesia yaitu sebesar 69,49 persen. Jawa Tengah tertinggal dari Bali, Bangka Belitung, Jambi Sumatera selatan, Bengkulu, Kalimantan Utara, Sumatera Barat, Sumatera Utara, Kalimantan tengah, Kepulauan Seribu, Riau, Kalimantan Timur, Sulawesi Utara dan Yogyakarta dan yang menyebabkan masyarakat jawa tengah tidak dapat meningkatkan IPM secara signifikan Karena UMK di beberapa kabupaten lebih rendah dari KHL sehingga mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan tidak dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati (2012) yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan manusia (IPM) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Selanjutnya diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan jumlah angkatan kerja dapat tertampung pada kesempatan kerja yang ada. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2009) yang menyimpulkan bahwa angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.

Variabel Upah Minimum Kabupaten menunjukkan bahwa upah minimum kabupaten berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa

hubungan negatif antara tingkat upah dengan penyerapan tenaga kerja menunjukkan kesesuaian terhadap teori yang berlaku. Menurut Simanjuntak (1998) upah dipandang sebagai beban oleh pengusaha, karena semakin besar tingkat upah akan semakin kecil proporsi keuntungan yang didapatkan para pengusaha atau produsen. Maka karena itu kenaikan upah akan direspon oleh pengusaha dengan menurunkan jumlah tenaga kerja. Disamping itu kenaikan tingkat upah akan mendorong pengusaha menggunakan teknik yang cenderung padat modal dalam proses produksinya agar tercapainya tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih besar sehingga mengorbakan para pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dimas & Nenek (2009) yang menyimpulkan bahwa tingkat upah berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Inflasi menunjukkan bahwa Inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan teori A.W Philips yang mengatakan adanya hubungan yang sangat erat antara tingkat inflasi dengan tingkat pengangguran yang tidak lain adalah lawan dari penyerapan tenaga kerja. Naiknya tingkat inflasi dapat berakibat pada turunnya penyerapan tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gusti (2015) yang menyimpulkan bahwa tingkat inflasi berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh dari variabel-variabel yang meliputi: indeks pembangunan manusia, angkatan kerja, upah minimum dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Indeks pembangunan manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang ada di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah masih rendah kualitasnya, tidak mampu mengimbangi provinsi-provinsi lain yang ada di Indonesia.
2. Angkatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan jumlah angkatan kerja dapat tertampung pada kesempatan kerja yang ada.
3. Upah minimum berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dipandang sebagai beban oleh pengusaha, karena semakin besar tingkat upah akan mengurangi proporsi keuntungan yang didapatkan pengusaha. Oleh karena itu kenaikan upah akan membuat pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerjanya.

4. Inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan tingkat inflasi akan mengurangi penyerapan tenaga kerja.

5.2.Implikasi

Dibutuhkan peran pemerintah untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan cara memperhatikan penetapan tingkat upah minimum, karena upah harus sesuai dengan kebutuhan hidup layak dengan begitu masyarakat dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Tetapi penetapan tingkat upah minimum tidak boleh berlebih karena dapat berdampak pada kenaikan inflasi yaitu akan menyebabkan harga-harga menjadi naik dan masyarakat mengurangi konsumsinya maka produsen akan mengurangi produksinya yang akan berakibat pada pengurangan tenaga kerja. Dan Pemerintah juga perlu mengambil kebijakan dengan pemberdayaan masyarakat serta memperluas kesempatan kerja seperti memberikan kemudahan dalam pemberian ijin pendirian usaha sehingga kesempatan kerja semakin besar dan penyerapan tenaga kerja semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, S. F. (2016), "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta" *Jurnal Ekonomi*, 1-15.
- Boediono, (2008), *Ekonomi Makro*. Edisi Keempat. Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2010-2017). *Jawa Tengah Dalam Angka 2010-2017*, Jawa Tengah. Diambil November 2017, dari <https://www.bps.go.id>
- Dimas, & Woyanti, N. (2009), "Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta" *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 32-41.
- Dumairy. (1996), *Perekonomian Indonesia*. Erlangga, Jakarta.
- Haryo, K. (2002), *Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja*, Media Ekonomi, Jakarta.
- Hakim, A. (2002), *Ekonomi Pembangunan*, Ekonisia, Yogyakarta.
- Kadafi, M.F. (2013), "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Konveksi Kota Malang" *Jurnal ilmiah*, 1-45.
- Kuncoro, H. (2002), "Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja" *Jurnal Ekonomi*, Volume VII, No.1, 45-46.
- Maulia, P. (2014), "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Timur Tahun 2001-2011" *Jurnal Ekonomi*, 1-45.
- Mankiw, N.G. (2003), *Pengantar Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Nanga, M. (2005), *Makroekonomi: Teori, Masalah dan Kebijakan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pratyaningsih, A. (2016), "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Besar Dan Sedang Se-Ekskaresidenan Surakarta Tahun 2006-2013" *Jurnal Ekonomi*, 1-15.
- Payaman, J.S. (2001), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE UI, Jakarta.
- Sulistiawati, R. (2012), "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia" *Jurnal EKSOS*, 195-211.

- Sumarsono, Sonny (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P.J (1985), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta.
- Sukirno, S. (2001), *Pengantar Teori Makroekonomi*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Samuelson, & Nordhaus. (1997), *Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Susanti, H. (2013), *Indikator Makroekonomi*, LPFE UI, Jakarta.
- Sriyana, J. (2014), *Metode Regresi Data Panel*. Ekonisia, Yogyakarta.
- Todaro, M dan S.C Stephen (2001), *Pembangunan Ekonomi Didunia Ketiga*. Erlangga, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 tentang Ketenagakerjaan.
- Widarjono, A. (2007), *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Ekonisia, Yogyakarta.
- Wijaya, A., Indrawati, T., & Pailis, E. A. (2014), "Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau" *Jurnal FEKON* Volume 1, 1-15.



LAMPIRAN



LAMPIRAN

Lampiran I Statistik Deskriptif

Variabel	Tenaga Kerja Yang Bekerja (jiwa)	Indeks Pembangunan manusia (persen)	Angkatan Kerja (jiwa)	Upah minimum (ribu rupiah)	Inflasi (persen)
Mean	498439.2	68.68371	528871.5	1000082	5.013429
Maximum	834020.0	79.66000	893248.6	1302740	5.880000
Minimum	109918.6	61.59000	121097.3	898500	4.220000
Std. Dev.	168029.7	4.669088	181266.1	83247.00	0.357384
Observations	35	35	35	35	35



Lampiran II
Data IPM, AK, UMK DAN INFLASI

Kabupaten	Tahun	TK (Jiwa)	IPM (Persen)	AK (Jiwa)	UMK (Rupiah)	INF (Persen)
Cilacap	2010	688.049	64,18	762.347	698.333	5,65
Cilacap	2011	797.518	64,73	853.137	718.667	5,27
Cilacap	2012	716.465	65,72	773.687	852.000	6,87
Cilacap	2013	729.059	66,80	781.886	986.000	8,37
Cilacap	2014	736.247	67,25	780.345	1.125.000	8,19
Cilacap	2015	715.819	67,77	778.151	1.287.000	2,63
Cilacap	2016	715.819	68,60	778.151	1.608.000	2,77
Banyumas	2010	733.609	66,87	792.012	670.000	6,04
Banyumas	2011	761.034	67,45	800.633	750.000	3,40
Banyumas	2012	711.421	68,06	749.349	795.000	4,73
Banyumas	2013	700.276	68,55	740.737	877.500	8,50
Banyumas	2014	737.931	69,25	779.804	1.000.000	7,09
Banyumas	2015	693.340	69,89	740.512	1.100.000	2,52
Banyumas	2016	693.340	70,49	740.512	1.350.000	2,42
Purbalingga	2010	418.945	63,61	435.598	695.000	7,82
Purbalingga	2011	410.082	64,33	434.130	765.000	4,47
Purbalingga	2012	446.747	64,94	470.965	818.500	4,09
Purbalingga	2013	431.933	65,53	458.119	896.500	9,57
Purbalingga	2014	440.065	66,23	463.847	1.023.000	9,08
Purbalingga	2015	430.097	67,03	451.955	1.101.600	1,62
Purbalingga	2016	430.097	67,48	451.955	1.377.500	2,39
Banjarnegara	2010	452.617	60,70	467.074	662.000	7,13
Banjarnegara	2011	429.193	61,58	454.525	730.000	4,73
Banjarnegara	2012	486.897	62,29	505.916	765.000	4,55
Banjarnegara	2013	448.000	62,84	467.495	835.000	8,35
Banjarnegara	2014	480.123	63,15	500.421	920.000	7,78
Banjarnegara	2015	464.044	64,73	488.703	1.112.500	2,91
Banjarnegara	2016	464.044	65,52	488.703	1.265.000	2,71
Kebumen	2010	537.808	63,08	584.684	700.000	8,36
Kebumen	2011	558.785	64,05	589.330	727.500	4,52
Kebumen	2012	608.771	64,47	631.905	770.000	4,64

Kebumen	2013	571.759	64,86	593.012	835.000	10,60
Kebumen	2014	625.449	65,67	646.434	975.000	7,36
Kebumen	2015	590.568	66,87	616.089	1.157.500	2,91
Kebumen	2016	590.568	67,41	616.089	1.324.600	2,71
Purworejo	2010	341.033	68,16	353.027	719.000	7,56
Purworejo	2011	345.383	69,11	361.917	755.000	2,52
Purworejo	2012	344.750	69,40	356.451	809.000	3,66
Purworejo	2013	349.432	69,77	368.264	849.000	7,14
Purworejo	2014	349.819	70,12	368.602	910.000	8,48
Purworejo	2015	359.040	70,37	374.054	1.165.000	3,45
Purworejo	2016	359.040	70,66	374.054	1.300.000	2,66
Wonosobo	2010	381.326	62,50	397.392	715.000	6,06
Wonosobo	2011	369.940	63,07	392.465	775.000	2,66
Wonosobo	2012	394.042	64,18	416.421	825.000	3,84
Wonosobo	2013	354.967	64,57	376.939	880.000	8,82
Wonosobo	2014	397.002	65,20	419.388	990.000	8,44
Wonosobo	2015	409.389	65,70	428.556	1.166.000	2,71
Wonosobo	2016	409.389	66,19	428.556	1.326.000	2,97
Magelang	2010	629.239	63,28	648.484	752.000	8,25
Magelang	2011	590.807	64,16	628.377	802.500	2,64
Magelang	2012	625.635	64,75	654.887	870.000	2,59
Magelang	2013	584.253	65,86	623.019	942.000	8,34
Magelang	2014	618.333	66,35	668.142	1.152.000	7,91
Magelang	2015	623.713	67,13	657.666	1.255.000	3,60
Magelang	2016	623.713	67,85	657.666	1.410.000	2,86
Boyolali	2010	506.987	68,76	527.581	748.000	7,34
Boyolali	2011	462.374	69,14	487.936	800.500	3,35
Boyolali	2012	497.984	69,51	521.534	836.000	3,45
Boyolali	2013	500.041	69,81	528.893	895.000	8,21
Boyolali	2014	516.421	70,34	543.310	1.116.000	7,45
Boyolali	2015	537.179	71,74	548.328	1.197.800	2,58
Boyolali	2016	537.179	72,18	548.328	1.403.500	2,65
Klaten	2010	548.672	70,76	574.549	735.000	7,90
Klaten	2011	564.784	71,16	602.176	766.022	1,67
Klaten	2012	600.212	71,71	622.990	812.000	3,65
Klaten	2013	592.888	72,42	626.615	871.500	7,92

Klaten	2014	600.347	73,19	630.300	1.026.600	7,76
Klaten	2015	596.418	73,81	611.785	1.170.000	2,57
Klaten	2016	596.418	73,97	611.785	1.400.000	2,31
Sukoharjo	2010	400.526	71,53	432.526	769.500	6,67
Sukoharjo	2011	411.536	72,34	435.414	790.500	2,63
Sukoharjo	2012	402.487	72,81	428.077	843.000	4,22
Sukoharjo	2013	405.276	73,22	431.087	902.000	8,42
Sukoharjo	2014	436.988	73,76	458.046	1.150.000	7,93
Sukoharjo	2015	428.885	74,53	449.188	1.223.000	2,69
Sukoharjo	2016	428.885	75,06	449.188	1.396.000	2,34
Wonogiri	2010	495.295	63,90	519.702	695.000	6,66
Wonogiri	2011	484.858	64,75	501.982	730.000	3,00
Wonogiri	2012	508.790	65,75	527.770	775.000	3,43
Wonogiri	2013	495.232	66,40	515.051	830.000	8,60
Wonogiri	2014	516.294	66,77	534.725	954.000	7,20
Wonogiri	2015	505.043	67,76	521.058	1.101.000	2,13
Wonogiri	2016	505.043	68,23	521.058	1.293.000	2,94
Karanganyar	2010	427.435	70,31	457.756	761.000	7,26
Karanganyar	2011	407.869	71,00	431.653	801.500	3,31
Karanganyar	2012	416.941	72,26	442.583	846.000	3,29
Karanganyar	2013	423.145	73,33	439.929	896.500	8,70
Karanganyar	2014	433.767	73,89	449.704	1.060.000	7,38
Karanganyar	2015	449.689	74,26	466.504	1.226.000	2,40
Karanganyar	2016	449.689	74,90	466.504	1.420.000	1,93
Sragen	2010	463.749	67,67	483.526	724.000	6,77
Sragen	2011	433.620	68,12	459.766	760.000	2,86
Sragen	2012	464.685	68,91	494.358	810.000	3,74
Sragen	2013	447.375	69,95	474.394	864.000	7,55
Sragen	2014	450.618	70,52	479.572	960.000	8,51
Sragen	2015	464.899	71,10	486.864	1.105.000	3,05
Sragen	2016	464.899	71,43	486.864	1.300.000	2,49
Grobogan	2010	688.296	64,56	721.475	687.500	7,45
Grobogan	2011	649.149	65,41	684.731	735.000	1,86
Grobogan	2012	696.085	66,39	727.611	785.000	4,48
Grobogan	2013	663.038	67,43	705.758	842.000	7,88
Grobogan	2014	719.573	67,77	751.484	935.000	8,03

Grobogan	2015	685.333	68,05	723.069	11.60.000	3,31
Grobogan	2016	685.333	68,52	723.069	1.305.000	2,41
Blora	2010	441.334	63,02	466.977	742.000	7,17
Blora	2011	424.989	63,88	452.639	816.200	2,26
Blora	2012	441.652	64,70	464.309	855.500	3,55
Blora	2013	441.376	65,37	470.816	932.000	7,94
Blora	2014	427.038	65,84	446.214	1.009.000	7,13
Blora	2015	443.275	66,22	465.039	1.180.000	2,85
Blora	2016	443.275	66,61	465.039	1.328.500	2,14
Rembang	2010	304.638	64,53	320.291	702.000	6,61
Rembang	2011	300.096	65,36	318.985	757.600	2,73
Rembang	2012	317.102	66,03	336.613	816.000	4,28
Rembang	2013	310.793	66,84	330.553	896.000	6,88
Rembang	2014	305.280	67,40	322.111	985.000	7,59
Rembang	2015	306.110	68,18	320.584	1.120.000	2,66
Rembang	2016	306.110	68,60	320.584	1.300.000	1,75
Pati	2010	581.998	65,13	620.602	733.000	6,36
Pati	2011	603.103	65,71	651.095	769.550	2,30
Pati	2012	562.487	66,13	640.664	837.500	3,92
Pati	2013	594.736	66,47	641.599	927.600	7,57
Pati	2014	607.933	66,99	649.323	1.013.027	8,01
Pati	2015	617.299	68,51	645.912	1.176.500	3,23
Pati	2016	617.299	69,03	645.912	1.310.000	2,31
Kudus	2010	394.361	69,22	420.513	775.000	7,65
Kudus	2011	383.399	69,89	408.790	840.000	3,34
Kudus	2012	410.519	70,57	436.041	889.000	4,77
Kudus	2013	402.091	71,58	437.110	990.000	8,31
Kudus	2014	426.804	72,00	449.416	1.150.000	8,59
Kudus	2015	428.500	72,72	451.277	1.380.000	3,28
Kudus	2016	428.500	72,94	451.227	1.608.200	2,32
Jepara	2010	536.754	66,76	562.402	702.000	6,24
Jepara	2011	527.480	67,63	562.700	758.000	3,59
Jepara	2012	549.769	68,45	573.854	800.000	4,52
Jepara	2013	542.072	69,11	578.380	875.000	7,95
Jepara	2014	560.456	69,61	590.514	1.000.000	9,87
Jepara	2015	583.388	70,02	602.188	1.150.000	4,57

Jejara	2016	583.388	70,25	602.188	1.350.000	3,45
Demak	2010	492.570	66,02	522.266	813.400	6,87
Demak	2011	505.834	66,84	536.414	847.987	3,49
Demak	2012	493.747	67,55	539.243	893.000	4,10
Demak	2013	493.169	68,38	530.540	995.000	8,22
Demak	2014	523.462	68,95	552.014	1.280.000	8,69
Demak	2015	534.301	69,75	568.501	1.535.000	2,80
Demak	2016	534.301	70,10	568.501	1.745.000	2,27
Semarang	2010	502.705	69,58	536.204	824.000	7,07
Semarang	2011	465.735	70,35	496.109	880.000	3,29
Semarang	2012	513.606	70,88	539.950	941.600	4,56
Semarang	2013	511.957	71,29	532.675	1.051.000	8,11
Semarang	2014	543.980	71,65	568.870	1.208.200	8,63
Semarang	2015	564.211	71,89	579.075	1.419.000	2,85
Semarang	2016	564.211	72,40	579.075	1.610.000	2,39
Temanggung	2010	396.063	63,08	410.860	709.500	7,35
Temanggung	2011	360.636	64,14	380.592	779.000	2,42
Temanggung	2012	397.169	64,91	411.144	866.000	4,73
Temanggung	2013	390.400	65,52	410.340	940.000	7,01
Temanggung	2014	416.958	65,97	430.682	1.050.000	7,81
Temanggung	2015	423.256	67,07	429.715	1.178.000	2,74
Temanggung	2016	423.256	67,60	429.715	1.313.000	2,42
Kendal	2010	447.120	66,23	473.515	780.000	5,89
Kendal	2011	446.514	66,96	472.944	843.750	3,49
Kendal	2012	455.323	67,55	486.142	904.500	3,89
Kendal	2013	452.169	67,98	483.212	953.100	6,90
Kendal	2014	470.254	68,46	501.007	1.206.000	8,34
Kendal	2015	435.045	69,57	468.158	1.383.450	4,13
Kendal	2016	435.045	70,11	468.158	1.639.600	2,47
Batang	2010	353.214	61,64	377.700	745.000	6,62
Batang	2011	347.725	62,59	369.571	805.000	3,01
Batang	2012	356.535	63,09	378.893	880.000	3,83
Batang	2013	348.259	63,60	374.381	970.000	8,08
Batang	2014	366.284	64,07	395.629	1.146.000	7,66
Batang	2015	361.065	65,46	378.320	1.270.000	2,94
Batang	2016	361.065	66,38	378.320	1.467.500	2,24

Pekalongan	2010	401.931	63,75	418.843	760.000	6,54
Pekalongan	2011	393.783	64,72	419.446	810.000	2,65
Pekalongan	2012	405.773	65,33	427.457	873.000	2,96
Pekalongan	2013	397.477	66,26	417.290	962.000	8,18
Pekalongan	2014	410.625	66,98	436.970	1.145.000	8,32
Pekalongan	2015	390.027	67,40	410.990	1.271.000	3,42
Pekalongan	2016	390.027	67,71	410.990	1.463.000	2,96
Pemalang	2010	515.127	58,64	581.757	675.000	7,38
Pemalang	2011	591.728	59,66	631.743	725.000	2,80
Pemalang	2012	582.672	60,78	612.211	793.000	4,04
Pemalang	2013	554.363	61,81	593.205	908.000	6,52
Pemalang	2014	593.820	62,35	641.579	1.066.000	7,38
Pemalang	2015	553.935	63,70	592.613	1.193.400	3,52
Pemalang	2016	553.935	64,17	592.613	1.325.000	2,33
Tegal	2010	585.618	61,14	632.931	687.000	6,44
Tegal	2011	654.335	61,97	702.720	725.000	2,74
Tegal	2012	599.987	62,67	638.632	795.000	4,13
Tegal	2013	572.937	63,50	615.630	850.000	7,79
Tegal	2014	597.079	64,10	652.388	1.000.000	8,48
Tegal	2015	569.566	65,04	629.471	1.155.000	0,64
Tegal	2016	569.566	65,84	629.471	1.373.000	2,67
Brebes	2010	812.098	59,49	884.757	681.000	6,04
Brebes	2011	824.449	60,51	882.972	717.000	3,09
Brebes	2012	736.795	60,92	802.643	775.000	4,61
Brebes	2013	820.664	61,87	907.226	859.000	9,83
Brebes	2014	763.581	62,55	844.001	1.000.000	6,20
Brebes	2015	767.841	63,18	821.102	1.166.550	3,08
Brebes	2016	767.841	63,98	821.102	1.310.000	2,84
Kota Magelang	2010	537.190	73,99	619.450	745.000	6,80
Kota Magelang	2011	589.190	74,47	642.380	795.000	4,15
Kota Magelang	2012	576.690	75,00	631.700	837.000	4,30
Kota Magelang	2013	581.100	75,29	623.510	901.500	7,79
Kota Magelang	2014	596.280	75,79	643.820	1.037.000	7,92
Kota Magelang	2015	571.330	76,39	610.600	1.211.000	2,70
Kota Magelang	2016	571.330	77,16	610.600	1.341.000	2,25
Kota Surakarta	2010	235.998	77,45	258.573	785.000	6,65

Kota Surakarta	2011	249.368	78,00	266.308	826.252	1,93
Kota Surakarta	2012	255.621	78,44	272.144	864.450	2,87
Kota Surakarta	2013	259.864	78,89	279.953	915.900	8,32
Kota Surakarta	2014	258.234	79,34	275.191	1.145.000	8,01
Kota Surakarta	2015	271.199	80,14	284.076	1.222.400	2,56
Kota Surakarta	2016	271.199	80,76	284.076	1.418.000	2,15
Kota Salatiga	2010	733.290	78,35	816.740	803.185	6,65
Kota Salatiga	2011	838.790	78,76	896.090	843.469	2,84
Kota Salatiga	2012	837.360	79,10	897.360	901.396	4,12
Kota Salatiga	2013	859.610	79,37	916.390	974.000	7,67
Kota Salatiga	2014	881.490	79,98	922.680	1.170.000	7,84
Kota Salatiga	2015	843.800	80,96	901.740	1.287.000	2,61
Kota Salatiga	2016	843.800	81,14	901.740	1.450.953	2,19
Kota Semarang	2010	724.687	76,96	796.186	939.756	7,11
Kota Semarang	2011	770.886	77,58	828.235	961.323	2,87
Kota Semarang	2012	756.906	78,04	803.707	991.500	0,41
Kota Semarang	2013	784.206	78,68	833.939	1.209.100	8,19
Kota Semarang	2014	820.317	79,24	889.295	1.423.500	8,53
Kota Semarang	2015	836.837	80,23	888.066	1.685.000	2,56
Kota Semarang	2016	836.837	81,19	888.066	1.909.000	2,32
Kota Pekalongan	2010	134.984	68,95	145.149	760.000	6,77
Kota Pekalongan	2011	131.158	69,54	141.466	810.000	2,45
Kota Pekalongan	2012	131.826	69,95	142.422	895.000	3,55
Kota Pekalongan	2013	131.588	70,82	138.916	980.000	7,40
Kota Pekalongan	2014	143.343	71,53	151.553	1.165.000	7,82
Kota Pekalongan	2015	143.376	72,69	149.507	1.291.000	3,46
Kota Pekalongan	2016	143.376	73,32	149.507	1.500.000	2,94
Kota Tegal	2010	107.613	69,33	125.452	700.000	6,73
Kota Tegal	2011	115.187	70,03	124.049	735.000	2,58
Kota Tegal	2012	102.084	70,68	111.552	795.000	0,40
Kota Tegal	2013	114.182	71,44	125.823	860.000	5,80
Kota Tegal	2014	108.480	72,20	119.475	1.044.000	7,40
Kota Tegal	2015	110.942	72,96	120.665	1.206.000	3,95
Kota Tegal	2016	110.942	73,55	120.665	1.385.000	2,71

Lampiran III

Hasil Estimasi Commont Effect

Dependent Variable: TK?
 Method: Pooled Least Squares
 Date: 01/25/18 Time: 01:22
 Sample: 2010 2016
 Included observations: 7
 Cross-sections included: 35
 Total pool (balanced) observations: 245

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
IPM?	13.51267	51.21389	0.263848	0.7921
AK?	0.933974	0.002896	322.5565	0.0000
UMK?	0.005073	0.002785	1.821266	0.0698
INF?	-283.2791	259.2323	-1.092761	0.2756
R-squared	0.997443	Mean dependent var		462279.5
Adjusted R-squared	0.997411	S.D. dependent var		183623.4
S.E. of regression	9342.772	Akaike info criterion		21.13879
Sum squared resid	2.10E+10	Schwarz criterion		21.19595
Log likelihood	-2585.501	Hannan-Quinn criter.		21.16180

Lampiran IV

Hasil Estimasi Fixed Effect

Dependent Variable: TK?
 Method: Pooled Least Squares
 Date: 01/25/18 Time: 01:23
 Sample: 2010 2016
 Included observations: 7
 Cross-sections included: 35
 Total pool (balanced) observations: 245

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-110415.4	56742.46	-1.945905	0.0530
IPM?	1156.950	862.1915	1.341871	0.1811
AK?	1.012296	0.025969	38.98037	0.0000
UMK?	-0.000750	0.005141	-0.145942	0.0141
INF?	-420.1829	194.9665	-2.155154	0.0323
Fixed Effects (Cross)				
_CILACAP—C	-31528.52			
_BANYUMAS--C	-21819.22			
_PURBALINGGA--C	6408.912			
_BANJARNEGARA--C	13444.29			
_KEBUMEN--C	2903.616			
_PURWOREJO--C	12749.31			
_WONOSOBO--C	13074.53			
_MAGELANG--C	-5352.250			
_BOYOLALI--C	2968.960			
_KLATEN—C	-3992.501			
_SUKOHARJO--C	-1109.449			
_WONOGIRI--C	11435.61			
_KARANGANYAR--C	1032.207			
_SRAGEN—C	1616.555			
_GROBOGAN--C	-8755.847			
_BLORA—C	8138.044			
_REMBANG--C	14735.93			
_PATI—C	-16399.18			
_KUDUS—C	-228.6345			
_JEPARA—C	-237.3835			
_DEMAK—C	-6468.113			
_SEMARANG--C	766.5900			
_TEMANGGUNG--C	20918.31			
_KENDAL—C	-2753.569			
_BATANG—C	12082.01			
_PEKALONGAN--C	9984.502			
_PEMALANG--C	-8417.094			
_TEGAL—C	-18545.50			
_BREBES—C	-36016.47			
_KOTAMAGELANG—C	20235.85			
_KOTASURAKARTA—C	1547.269			
_KOTASALATIGA--C	14057.57			

_KOTASEMARANG— C	-45007.44
_KOTAPEKALONGA N—C	20964.85
_KOTATEGAL--C	17566.26

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.998871	Mean dependent var	462279.5
Adjusted R-squared	0.998662	S.D. dependent var	183623.4
S.E. of regression	6715.632	Akaike info criterion	20.60725
Sum squared resid	9.29E+09	Schwarz criterion	21.16459
Log likelihood	-2485.388	Hannan-Quinn criter.	20.83169
F-statistic	4795.102	Durbin-Watson stat	1.787123
Prob(F-statistic)	0.000000		



Lampiran V

Hasil Estimasi Random Effect

Dependent Variable: TK?

Method: Pooled EGLS (Cross-section random effects)

Date: 01/25/18 Time: 01:24

Sample: 2010 2016

Included observations: 7

Cross-sections included: 35

Total pool (balanced) observations: 245

Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-8860.549	18449.96	-0.480248	0.6315
IPM?	98.53829	270.2708	0.364591	0.7157
AK?	0.937739	0.006198	151.2973	0.0000
UMK?	0.006420	0.002528	2.539215	0.0117
INF?	-315.8131	191.4668	-1.649441	0.1004
Random Effects (Cross)				
_CILACAP—C	-10398.82			
_BANYUMAS--C	-740.4404			
_PURBALINGGA--C	697.8140			
_BANJARNEGARA--C	6407.886			
_KEBUMEN--C	7434.790			
_PURWOREJO--C	4219.764			
_WONOSOBO--C	2460.778			
_MAGELANG--C	2677.863			
_BOYOLALI--C	6533.896			
_KLATEN—C	7960.849			
_SUKOHARJO--C	-3.457581			
_WONOGIRI--C	10038.70			
_KARANGANYAR--C	2266.471			
_SRAGEN—C	2103.060			
_GROBOGAN--C	5985.521			
_BLORA—C	2031.159			
_REMBANG--C	686.0292			
_PATI—C	-5792.304			
_KUDUS—C	-1739.474			
_JEPARA—C	6029.182			
_DEMAK—C	-3431.243			
_SEMARANG--C	5798.732			
_TEMANGGUNG—C	10251.00			
_KENDAL—C	-4123.061			
_BATANG—C	-1397.509			
_PEKALONGAN—C	1423.396			
_PEMALANG--C	-5936.130			
_TEGAL—C	-10481.94			
_BREBES—C	-13525.84			
_KOTAMAGELANG—C	-3731.821			

_KOTASURAKARTA	
—C	-3268.370
_KOTASALATIGA—C	-3975.333
_KOTASEMARANG—	
C	-8401.740
_KOTAPEKALONGA	
N—C	-2340.377
_KOTATEGAL--C	-5719.029

Effects Specification			
		S.D.	Rho
Cross-section random		6233.313	0.4628
Idiosyncratic random		6715.632	0.5372
Weighted Statistics			
R-squared	0.990898	Mean dependent var	174344.3
Adjusted R-squared	0.990746	S.D. dependent var	71499.70
S.E. of regression	6878.078	Sum squared resid	1.14E+10
F-statistic	6531.802	Durbin-Watson stat	1.514769
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.997415	Mean dependent var	462279.5
Sum squared resid	2.13E+10	Durbin-Watson stat	0.808614

Lampiran VI

Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests
Pool: PANEL
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	7.654594	(34,206)	0.0000
Cross-section Chi-square	200.130473	34	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:

Dependent Variable: TK?

Method: Panel Least Squares

Date: 01/25/18 Time: 01:27

Sample: 2010 2016

Included observations: 7

Cross-sections included: 35

Total pool (balanced) observations: 245

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3168.109	10330.82	0.306666	0.7594
IPM?	-29.85571	150.4397	-0.198456	0.8429
AK?	0.933448	0.003370	276.9890	0.0000
UMK?	0.005215	0.002829	1.843523	0.0665
INF?	-295.8843	262.9534	-1.125235	0.2616
R-squared	0.997444	Mean dependent var		462279.5
Adjusted R-squared	0.997401	S.D. dependent var		183623.4
S.E. of regression	9360.382	Akaike info criterion		21.14656
Sum squared resid	2.10E+10	Schwarz criterion		21.21801
Log likelihood	-2585.453	Hannan-Quinn criter.		21.17533
F-statistic	23414.63	Durbin-Watson stat		0.821566
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran VII

Hasil Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test

Pool: PANEL

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	15.751241	4	0.0034

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
			670327.84066	
IPM?	1156.949702	98.538286	5	0.1961
AK?	1.012296	0.937739	0.000636	0.0031
UMK?	-0.000750	0.006420	0.000020	0.1093
INF?	-420.182851	-315.813123	1352.400784	0.0045

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: TK?

Method: Panel Least Squares

Date: 01/25/18 Time: 01:26

Sample: 2010 2016

Included observations: 7

Cross-sections included: 35

Total pool (balanced) observations: 245

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-110415.4	56742.46	-1.945905	0.0530
IPM?	1156.950	862.1915	1.341871	0.1811
AK?	1.012296	0.025969	38.98037	0.0000
UMK?	-0.000750	0.005141	-0.145942	0.8841
INF?	-420.1829	194.9665	-2.155154	0.0323

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.998871	Mean dependent var	462279.5
Adjusted R-squared	0.998662	S.D. dependent var	183623.4
S.E. of regression	6715.632	Akaike info criterion	20.60725
Sum squared resid	9.29E+09	Schwarz criterion	21.16459
Log likelihood	-2485.388	Hannan-Quinn criter.	20.83169
F-statistic	4795.102	Durbin-Watson stat	1.787123
Prob(F-statistic)	0.000000		

