

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI JAWA TENGAH 2014-2019

Andi Nurahman Ramdani<sup>1\*</sup>, Supadi<sup>1</sup>, Nunik Kadarwati<sup>1</sup>

<sup>1)</sup>Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

\*Email Coresponding: supadi@unsoed.ac.id

### ABSTRAK

Pengangguran di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019 cenderung tetap, hal tersebut juga mengindikasikan bahwa tambahan kesempatan kerja yang semakin lambat. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Inflasi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2014-2019. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan pendekatan data panel 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2014-2019.

Hasil penelitian menunjukkan Produk Domestik Regional Bruto dan inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. Temuan ini mengimplikasikan perlunya peningkatan kualitas penduduk di provinsi Jawa Tengah, meliputi kualitas kesehatan yang menjadi komponen pembentuk Indeks Pembangunan Manusia. Untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia dapat melalui kemudahan dalam mengakses fasilitas kesehatan dan pendidikan dengan harga yang terjangkau. Selain itu, pemerintah perlunya perlunya peningkatan Upah Minimum Kabupaten/Kota akan tetapi tidak memberatkan pelaku-pelaku usaha dan tidak merugikan para masyarakat.

**Kata Kunci :** Kesempatan Kerja, PDRB, Inflasi, UMK, IPM

### ABSTRACT

*Unemployment in Central Java Province in 2014-2019 has a constant tendency, this also indicates that additional employment opportunities are increasingly slow. The purpose of this study is to analyze the effect of Gross Regional Domestic Product, Inflation, Regional Minimum Wages and Human Development Index on employment Opportunity in Central Java in 2014-2019. This type of research used in this research is quantitative. The analysis technique in this study uses multiple linear regression with a panel data approach of 35 districts / cities in Central Java Province from 2014-2019.*

*The results showed that the Gross Regional Domestic Product and inflation had no effect on employment Opportunity in Central Java Province in 2014-2019. Meanwhile, Regional Minimum Wages and Human Development Index have a positive and significant effect on employment Opportunity in Central Java Province in 2014-2019. This finding implies the need to improve the quality of the population in the province of Central Java, including the quality of health which is a component of the Human Development Index. To increase the Human Development Index, it is possible to facilitate access to health and education facilities at affordable prices. In addition, the government needs to increase the Regional Minimum Wage but it does not burden business actors and does not harm the community.*

**Keywords:** Job Opportunities, GRDP, Inflation, Regional Minimum Wage, HDI

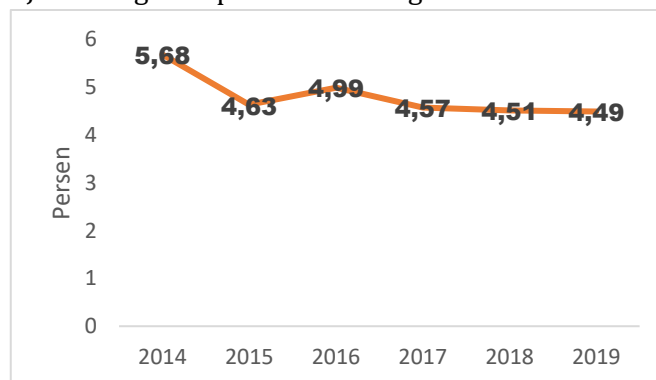
## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2010:61). Tujuan utama dari pembangunan ekonomi adalah menciptakan pertumbuhan ekonomi dan penyediaan

lapangan kerja demi terciptanya kesejahteraan masyarakat secara umum. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan merupakan suatu keharusan bagi kelangsungan pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan. Dari sisi permintaan, jumlah penduduk yang bertambah setiap tahun akan menyebabkan bertambahnya konsumsi setiap tahun sehingga dibutuhkan penambahan pendapatan setiap tahun. Dari sisi penawaran, pertumbuhan penduduk juga membutuhkan pertumbuhan kesempatan kerja (sumber pendapatan). Pertumbuhan ekonomi tanpa dibarengi dengan penambahan kesempatan kerja akan mengakibatkan ketimpangan dalam pembagian dari penambahan pendapatan tersebut (*ceteris paribus*), yang selanjutnya akan menciptakan suatu kondisi pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan kemiskinan disertai pengangguran (Tambunan, 2009: 201).

Jumlah pengangguran di Indonesia masih cukup tinggi dan hal ini membutuhkan penanganan serius dari Pemerintah. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, tingkat pengangguran di Indonesia dari tahun 2010 sampai dengan 2019 mengalami fluktuasi, namun berkencenderungan menurun. Selain itu, diketahui tingkat penduduk miskin di Indonesia cenderung mengalami penurunan di setiap tahunnya. Masalah pengangguran masih menjadi salah satu titik berat dalam pembangunan di Jawa Tengah khususnya dalam penyediaan lapangan pekerjaan. Tingkat pengangguran di Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2014 sampai 2019 mengalami penurunan yang tidak signifikan yaitu sebesar 1,19 persen. Selain itu angka pengangguran tahun 2014 sampai dengan 2019 di Provinsi Jawa Tengah berkisaran di angka 4 persen yang mengindikasikan bahwa tambahan kesempatan kerja yang semakin lambat. Jumlah pengangguran di Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Badan Pusat Statistik(BPS) Jawa Tengah,2019

Terjadinya pengangguran merupakan akibat dari ketidakseimbangannya antara penawaran dan permintaan tenaga kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Beberapa masalah ketenagakerjaan yang dapat berdampak pada pengangguran diantaranya, adalah: penawaran tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau kualifikasi dalam pasar tenaga kerja, permasalahan upah tenaga kerja, adanya inflasi yang mendorong perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja, dan keterbatasan kemampuan pertumbuhan ekonomi dalam menciptakan kesempatan kerja, sehingga adanya pertambahan tenaga kerja baru, tidak dapat diserap oleh pertambahan lapangan pekerjaan (Arsyad, 2011:14).

Tingkat pengangguran dapat mengukur sejauh mana angkatan kerja mampu diserap oleh lapangan kerja yang ada. Beberapa indikator-indikator ekonomi sangat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, salah satunya adalah pertumbuhan ekonomi daerah. Dimana dengan pertumbuhan ekonomi daerah yang tinggi diikuti dengan inflasi yang rendah harusnya dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru. Provinsi Jawa Tengah memiliki pertumbuhan ekonomi (PDRB) yang cukup tinggi diikuti dengan tingkat inflasi yang rendah, diikuti pula dengan kenaikan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan meningkatnya tingkat indeks pembangunan manusia

(IPM) setiap tahunnya. Keadaan ini seharusnya menempatkan posisi tingkat pengangguran yang rendah, tetapi kenyataannya tingkat pengangguran di Jawa Tengah masih cukup tinggi.

Tujuan Penelitian ini adalah 1) menganalisis pengaruh PDRB, Inflasi, UMK dan IPM secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2014-2019, 2) Menganalisis pengaruh PDRB, Inflasi, UMK dan IPM secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2014-2019. Penelitian ini masuk dalam ruang lingkup ekonomi pembangunan. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), inflasi, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) serta Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2014 sampai dengan 2019.

## TINJAUAN PUSTAKA

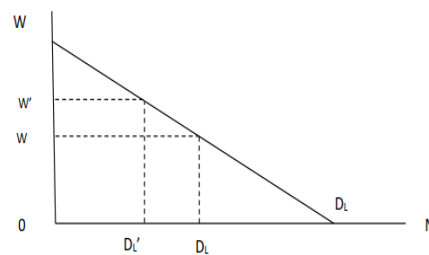
### Tenaga Kerja

Tenaga kerja atau yang disebut Penduduk Usia Kerja (PUK) adalah penduduk yang memasuki usia kerja yaitu 15-64 tahun yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja mencakup penduduk yang bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Penduduk yang bekerja dibagi menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur.

Golongan yang masih bersekolah dan yang mengurus rumah tangga sewaktu-waktu dapat masuk ke pasar tenaga kerja sehingga kelompok ini dapat disebut juga sebagai angkatan kerja potensial. Simanjuntak (2001:82) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

### Teori Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sudarsono (2003) permintaan tenaga kerja yaitu sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha di setiap kemungkinan tingkat upah dalam kurun waktu tertentu. Arti dari kata permintaan berbeda-beda menurut apa yang sedang dibicarakan. Apabila permintaan dibicarakan dari sudut pandang suatu komoditi, maka permintaan dapat dihubungkan antara harga dan kuantitas atau jumlah barang yang bersedia dibeli oleh para konsumen. Namun ketika membicarakan permintaan dari segi ketenagakerjaan, maka permintaan dapat diartikan sebagai hubungan antara tingkat upah atau gaji (dari sudut pandang seorang majikan merupakan harga tenaga kerja) dengan jumlah tenaga kerja yang dikehendaki oleh seorang majikan untuk dipekerjakan (Arfida, 2003). Kurva permintaan tenaga kerja sebagai berikut:



Sumber: Afrida, 2003

Keterangan:

DL : Permintaan Tenaga Kerja (demand of Labor)

W : Upah riil

N : Jumlah tenaga

Kurva tersebut menjelaskan tentang permintaan tenaga kerja. Hubungan antara upah dengan tenaga kerja yang diminta adalah negatif. Apabila tingkat upah (harga tenaga kerja) tinggi yaitu pada titik  $W'$ , maka permintaan akan tenaga kerja hanya sedikit yaitu hanya sebanyak  $DL'$ , sedangkan ketika tingkat upah (harga tenaga kerja) rendah yaitu pada tingkat  $W$ , maka dengan demikian permintaan tenaga kerja akan meningkat yaitu sebanyak  $DL$ .

Determinan permintaan tenaga kerja menurut Arfida (2003) dapat diidentifikasi melalui beberapa faktor, yaitu:

#### Tingkat upah tenaga kerja

Jumlah optimal tenaga kerja yang dipergunakan dapat diperhitungkan dengan melihat tingkat upah. Semakin rendah tingkat upah, maka tenaga tenaga kerja yang diminta akan semakin banyak. Begitu pula sebaliknya apabila tingkat upah tinggi, tenaga kerja yang diminta akan semakin rendah.

#### Teknologi

Teknologi yang digunakan mempengaruhi kemampuan untuk menghasilkan. Ketika tingkat teknologi yang digunakan semakin efektif, berarti tenaga kerja dapat lebih mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilannya.

#### Produktivitas

Modal yang dipergunakan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi modal yang dimiliki dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

#### Kualitas Tenaga Kerja

Indeks kualitas tenaga kerja dapat diukur melalui latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya. Semakin tinggi pendidikan dan semakin berpengalaman tenaga kerja maka permintaan tenaga kerjanya akan semakin banyak.

#### Fasilitas Modal

Suatu output dihasilkan dengan adanya modal dan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan. Dikarenakan peranan faktor lain dapat menjadi faktor penentu lainnya.

Selain itu ada beberapa hal yang mempengaruhi perubahan permintaan tenaga kerja menurut Sumarsono (2003) dalam Susilo (2015) antara lain:

#### Perubahan Tingkat Upah

Ketika tingkat upah berubah secara otomatis akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya biaya produksi suatu perusahaan.

#### Perubahan Permintaan Pasar

Perubahan yang terjadi dalam permintaan pasar terhadap output yang dihasilkan oleh perusahaan tentunya dapat mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja. Ketika permintaan pasar terhadap output meningkat, maka perusahaan akan meningkatkan hasil produksinya, untuk meningkatkan hasil produksi, perusahaan akan menambah faktor produksi salah satunya adalah menambah tenaga kerja.

#### Harga Barang Input Menurun

Dengan turunnya harga barang yang digunakan sebagai input produksi akan menurunkan biaya produksi perusahaan. Hal tersebut menyebabkan harga jual barang output akan semakin murah dan permintaan pasar semakin tinggi. Pada kondisi seperti ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya. Disamping perusahaan meningkatkan jumlah produksinya, permintaan akan tenaga kerja bertambah.

### **Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek**

Perusahaan dapat berproduksi apabila telah ada faktor-faktor produksi yaitu modal dan tenaga kerja. Dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat menambah modal dalam peningkatan jumlah produksi, karena dalam jangka pendek modal bersifat konstan. Maka untuk dapat meningkatkan jumlah output, perusahaan hanya dapat menambah jumlah tenaga kerja. Untuk menggambarkan hubungan antara modal dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan output yang maksimal, dapat ditunjukkan dengan kurva isokuan. Kurva isokuan dalam produksi memperlihatkan berbagai macam kombinasi antara tenaga kerja dan modal yang dapat digunakan perusahaan untuk menghasilkan jumlah output

yang sama (Arfida, 2003). Setiap penambahan jumlah output keseluruhan yang dilakukan dengan menambahkan satu unit tenaga kerja merupakan produk fisik marginal dari tenaga kerja (the marginal physical product of labor) (Arfida, 2003).

### **Permintaan Tenaga Kerja dalam jangka Panjang**

Ketika suatu perusahaan melakukan penyesuaian secara penuh terhadap perubahan yang terjadi pada kondisi ekonomi, maka pada saat itulah perusahaan bersiap dalam jangka panjang. Perbedaan yang mendasar dalam permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang menurut Arfida (2003) antara lain adalah: 1) Apabila perusahaan tidak dapat atau tidak sanggup untuk merubah input produksi yang lain, maka perusahaan dapat melakukan penyesuaian terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan, dan 2) Ketika perusahaan dapat atau sanggup untuk merubah input produksi yang lain, perusahaan tetap dapat menyesuaikan input tenaga kerja yang digunakan.

Pada jangka panjang perusahaan leluasa untuk menggunakan berapa jumlah input modal dan input tenaga kerja yang akan digunakan. Karena pada jangka panjang input modal tidak bersifat konstan atau input modal bisa ditambah. Biaya untuk input tenaga kerja (upah) dapat dengan mudah diidentifikasi, sebab upah diberikan setiap hari ditambahkan dengan biaya setiap harinya untuk setiap batas keuntungan. Sedangkan untuk input modal tidak dapat langsung diidentifikasi, untuk memudahkan diasumsikan bahwasannya perusahaan menggunakan perlengkapan modal setiap harinyadengan cara menyewa dan bukan membeli.

Dengan demikian kita dapat mengidentifikasi berapa banyak input modal dan berapa banyak input tenaga kerja yang bisa digunakan untuk berproduksi setiap harinya dengan keterbatasan pengeluaran.

### **Penyerapan Tenaga Kerja**

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah lapangan kerja yang sudah terpenuhi yang dapat di cerminkan dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja tersebar di berbagai sektor perekonomian. Perusahaan memperkerjakan tenaga kerja bukan untuk dikonsumsi langsung, tetapi digunakan sebagai alat produksi, maka penyerapan tenaga kerja atau permintaan tenaga kerja di perusahaan tergantung dari permintaan konsumen terhadap barang yang dihasilkan atau diproduksi perusahaan tersebut (Iryani & Anwar, 2019).

Dalam dunia kerja penyerapan tenaga kerja berbeda-beda cara kerjanya, bisa dibedakan sesuai dengan pendidikan, keahlian khusus atau pengalaman untuk mendapatkan kerja disektor formal (Bellante & Jackson, 1983). Menurut (Handoko, 1987), penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Secara eksternal dipengaruhi oleh tingkat PDRB, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Sedangkan secara internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja dan modal.

### **Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah nilai tambah bruto seluruh barang dan jasa yang tercipta atau dihasilkan di wilayah domestik suatu daerah yang timbul akibat berbagai aktivitas ekonomi dalam suatu periode tertentu tanpa memperhatikan faktor produksi lainnya berasal dari mana. PDRB merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi disuatu daerah dalm suatu periode tertentu, baik atas dasar harga berlaku maupun atas harga konstan (BPS, 2016). PDRB terdiri dari dua jenis, yaitu : Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku dan Produk Domestik Regional Bruto atas dasar konstan.

### **Inflasi**

Latumaerissa (2011:22) menyatakan bahwa definsi singkat dari inflasi ialah kecenderungan dari harga-harga untuk naik secara terus menerus. Mankiw et al (2012:155) menyatakan bahwa inflasi merupakan kenaikan tingkat harga secara keseluruhan. Nanga (2001:237) mendefinisikan inflasi sebagai suatu kecenderungan meningkatnya tingkat harga

umum secara terus-menerus sepanjang waktu. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa inflasi merupakan kenaikan tingkat harga barang yang terjadi secara terus-menerus sepanjang waktu.

#### **Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)**

Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja yang bekerja di perusahaannya. Para pendukung upah minimum yang lebih tinggi memandang sebagai sarana meningkatkan pendapatan para pekerja miskin. Meskipun para pendukung upah minimum mengakui kebijakan itu menyebabkan pengangguran bagi sebagian pekerja, namun mereka berpendapat bahwa pengorbanan ini setimpal untuk mengentaskan kemiskinan kelompok masyarakat lain (Asyhadie, 2007).

#### **Indeks Pembangunan Manusia**

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, dalam mengukur kualitas hidup pembangunan manusia maka ukuran yang dapat digunakan adalah IPM dari suatu wilayah tersebut. IPM menjelaskan bagaimana suatu penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, dan Pendidikan untuk menentukan peringkat atau level pembangunan suatu wilayah atau negara. Komponen-komponen Indeks pembangunan manusia meliputi, umur panjang, pendidikan, dan standar hidup. Perserikatan bangsa-bangsa (PBB) memberikan peringkat tingkatan kinerja pembangunan manusia dengan menetapkan suatu kategori. IPM yang tinggi mempunyai skala lebih dari 80,0 dan IPM dengan kategori menengah atas yaitu 66,0-79,9. Kategori menengah bawah yaitu IPM antara 50,0-65,9 dan kategori rendah dengan IPM di bawah 50,0.

Dalam penelitian ini ada beberapa penelitian yang dijadikan acuan oleh penulis diantaranya adalah: 1) Indradewa & Natha (2015) yang menyatakan bahwa secara simultan PDRB, Upah Minimum, dan Inflasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Secara parsial, PDRB dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Serta Inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, 2) Ganie, D. (2017) yang menyatakan bahwa Upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk, dan PDRB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau. Jumlah penduduk adalah faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Serta Upah, tingkat pendidikan, dan PDRB tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau. 3) Anamathofani, 2019 yang menyatakan bahwa Upah minimum dan inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Malang. Serta PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Malang. 4) Cahyadi, L. D. C. (2018) yang menyatakan bahwa Tingkat upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Modal dan teknologi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Serta Inflasi dan kurs berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. 5) Esha, Haryatiningsih, Riani. (2019) yang menyatakan bahwa PMA PMDN berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Karawang. Inflasi memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten Karawang. Serta Penetapan upah minimum kabupaten tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten Karawang, 6) Pangesti & Prawoto. (2018) yang menyatakan bahwa Variabel PDRB dan belanja pemerintah berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor perdagangan di Jawa Timur. Serta Variabel IPM dan UMK berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor perdagangan di Jawa Timur. 7) Dimas & Woyanti (2009) yang menyatakan bahwa PDRB, upah riil, dan investasi berpengaruh secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. PDRB berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada derajat

1%. Serta Upah riil dan investasi berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada derajat 1%, 8) Vermeulen (2017) yang menyatakan bahwa Inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, 9) Krušković, B. (2020) yang menyatakan bahwa Inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Serta PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, 10) Khan, & Chaudhry (2019) yang menyatakan bahwa *Human capital* dan modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Serta Nilai tambah pertanian dan nilai tambah manufaktur berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja

H<sub>2</sub>: Inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja

H<sub>3</sub>: UMK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja

H<sub>4</sub>: IPM berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode menganalisis karakteristik suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk numerikal (Sugiyono, 2012:13). Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), inflasi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2004-2019.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014-2019. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2020.

### **Objek Penelitian**

Obyek penelitian adalah penyerapan tenaga kerja di seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. Sementara itu, variabel independent Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), inflasi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Indeks Pembangunan Manusia dalam rentang waktu tahun 2014-2019 seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi dari berbagai literatur yang relevan dan dipublikasikan oleh pihak atau lembaga terkait seperti seperti situs Badan Pusat Statistik (BPS), Bank Indonesia (BI), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu, jurnal, dan literatur lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data dari tahun 2014 sampai dengan 2019 yang semua variabel penelitian di Privinsi Jawa Tengah.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis informasi kualitatif (data yang dapat diukur, diuji dan diinformasikan dalam bentuk persamaan, tabel dan sebagainya). Tahapan analisis kuantitatif terdiri dari : estimasi model regresi dengan menggunakan data panel, dan juga menggunakan analisis ekonomi. Data panel merupakan gabungan dari data cross section dan data time series (Gujarati dan Porter, 2013). Adapun metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + U_n) \dots\dots\dots (1)$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat ditransformasikan dalam persamaan penelitian ini sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 PDRB_{it} + \beta_2 INF_{it} + \beta_3 UMK_{it} + \beta_4 IPM_{it} + \mu_{it} \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- Y : Penyerapan Tenaga Kerja
- PDRB : Produk Domestik Regional Bruto
- UMK : Upah Minimum Kabupaten/Kota
- INF : Inflasi
- IPM : Indeks Pembangunan Manusia
- i : Cross Section
- t : Time Series
- Bo : Intercept
- $\beta_{1,2,3,4,5}$  : koefisien regresi
- $\mu$  : Error Term

**Estimasi Regresi dengan Data Panel**

Model regresi dengan data panel secara umum mengakibatkan kesulitan dalam spesifikasi modelnya. Residualnya akan mempunyai tiga kemungkinan yaitu residual time series, cross section maupun gabungan keduanya. Maka terdapat tiga pendekatan dalam menggunakan data panel ini yaitu (Gujarati dan Porter, 2013) :1) Model Common Effect, dengan mengkombinasikan data time series dan cross section, 2) Model Fixed Effect, teknik mengestimasi data panel dengan variabel dummy untuk menangkap adanya perbedaan intersep, 3) Model Random Effect, digunakan untuk mengatasi kelemahan metode efek tetap yang menggunakan variabel semu, sehingga model mengalami ketidakpastian.

**Pemilihan Metode Data Panel**

Uji Chow

Uji Chow adalah untuk menentukan uji mana di antara kedua metode yakni metode common effect dan metode fixed effect yang sebaiknya digunakan dalam pemodelan data panel. Hipotesis dalam uji chow ini sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

H0 : Model Common Effect

H1 : Model Fixed Effect

Uji Hausman

Uji Hausman yaitu untuk menentukan uji mana diantara kedua metode efek acak (random effect) dan metode (fixed effect) yang sebaiknya dilakukan dalam pemodelan data panel. Hipotesis dalam uji hausman sebagai berikut (Ghozali, 2016):

Ho : Metode Random Effect

H1 : Metode Fixed Effect

Uji Lagrange Multiplier

Uji LM digunakan untuk mengetahui apakah model random effect lebih baik daripada common effect. Untuk memilih metode yang terbaik random effect dan common effect maka di lakukan Uji LM dengan hipotesis sebagai berikut (Widarjono, 2009):

H0 : model common effect.

H1 : model random effect.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

Menurut Shochrul dkk (2011: 42) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah error term terdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas



Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan dan mengetahui ada tidaknya hubungan dua atau lebih variabel yang saling berkaitan dalam suatu model.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan dan mengetahui ada tidaknya hubungan dua atau lebih variabel yang saling berkaitan dalam suatu model.

Uji Autokolerasi

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan dan mengetahui ada tidaknya hubungan dua atau lebih variabel yang saling berkaitan dalam suatu model. Cara untuk memeriksa ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan Uji Durbin-Watson. Uji D-W adalah salah satu uji yang banyak dipakai untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi.

**Pengujian Secara Statistik**

Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> disebut juga koefisien detrmnasi. Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) menunjukkan seberapa besar persentase variasi variable independent dapat menjelaskan variasi variable dependennya (goodness of fit test).

Pengujian Secara bersama-Sama (Uji F)

Uji F merupakan alat uji statistik secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus Uji F sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

- F : Nilai F-hitung
- N : Jumlah observasi
- R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi
- K : Jumlah variable

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Derajat kepercayaan 95 persen (α=0,05) dan derajat kebebasan (df) = n - k - 1 dimana n merupakan jumlah sampel dan k jumlah koefisien. Uji t satu ujung memiliki derajat bebas (df) = a,n - k, sedangkan uji t dua ujung memiliki derajat bebas (df) = a/2, n - k. Berikut rumus uji t, yaitu:

$$t = \frac{b_j}{sb_j} \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

- t : Nilai t-hitung
- b<sub>j</sub> : Koefisien regresi
- sb<sub>j</sub> : Kesalahan baku koefisien regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pemilihan Metode Data Panel

#### Uji Chow

Tabel Ringkasan Hasil Uji Chow

<i>Effects Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>d.f.</i>	<i>P-Value</i>
<i>Cross-section F</i>	1281,7034	(34,171)	0,0000
<i>Cross-section Chi-square</i>	1164,3573	34	0,0000

Sumber: Output Regresi

Dari Tabel Uji Chow menunjukkan bahwa nilai probabilitas *cross-section F* sebesar 0,0000 kurang dari nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$ , artinya model yang paling baik yang digunakan adalah *Fixed Effect Model*.

#### Uji Hausman

Tabel Ringkasan Hasil Uji Hausman

<i>Test Summary</i>	<i>Chi-Sq. Statistic</i>	<i>Chi-Sq. d.f.</i>	<i>P-Value</i>
<i>Cross-section random</i>	16,5199	4	0,0024

Sumber: Output Regresi

Dari Tabel Uji Hausman menunjukkan bahwa nilai probabilitas *cross-section random* sebesar 0,0024 kurang dari nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$ , artinya model yang paling baik yang digunakan adalah *Fixed Effect Model*. Uji Lagrange Multiplier tidak perlu dilakukan karena kedua uji di atas sudah menunjukkan hasil yang sama yaitu *Fixed Effect Model* adalah model yang dipilih dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada hasil regresi menunjukkan bahwa nilai *p-value* dari *Jarque-Bera* adalah sebesar 0,8658 di mana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Dari Tabel Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai korelasi dari masing-masing variabel bebas kurang dari 0,8, artinya bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

	PE	INF	UMK	IPM
PE	1,0000	-0,1407	0,0356	0,0310
INF	-0,1407	1,0000	-0,6320	-0,1840
UMK	0,0356	-0,6320	1,0000	0,4057
IPM	0,0310	-0,1840	0,4057	1,0000

Sumber: Output Regresi

### Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas dari variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, UMK, dan IPM lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	P-Value
1	PE	0,6545
2	INF	0,1649
3	UMK	0,5102
4	IPM	0,5045

Sumber: Output Regresi

### Uji Autokorelasi

Dari uji autokorelasi yang telah dilakukan, maka dapat dilihat hasil pada tabel di bawah ini.

Tabel Ringkasan Hasil Uji Autokorelasi

No	DW <sub>hitung</sub>	Nilai d <sub>L</sub>	Nilai d <sub>U</sub>	Keterangan
1	1,9293	1,7012	1,7975	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Output Regresi

Dari Tabel Uji Autokorelasi menunjukkan nilai DW<sub>hitung</sub> memiliki nilai 1,929397 dimana nilai ini terletak di antara nilai DU dan 4-DU sehingga tidak terjadi masalah autokorelasi.

### Output Regresi

Pada pemilihan model regresi data panel yang tepat dengan menggunakan uji chow dan uji hausman didapatkan hasil bahwa fixed effect model merupakan model regresi yang tepat pada penelitian ini. Output fixed effect model dapat diringkas seperti pada Tabel berikut:

Tabel Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	P-Value.
Pertumbuhan Ekonomi (PE)	0,0002	0,3406	1,9716	0,7338
Inflasi (INF)	-0,0002	-0,3240	1,9716	0,7463
Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	0,0981	2,2250	1,9716	0,0274
Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	0,0319	8,5684	1,9716	0,0000
Konstanta	= 4,7146			
R Square	= 0,9971			
Adj R <sup>2</sup> Square	= 0,9964			
F <sub>hitung</sub>	= 1563,991			

Sumber: Output Regresi

Dari Tabel Hasil Uji Multikolinearitas maka dapat disusun hasil estimasi regresi data panel sebagai berikut :

$$\text{LogPTKit} = 4,7146 + 0,0002 \text{ PEit} - 0,0002 \text{ INFit} + 0,0981 \text{ LogUMKit} + 0,0319 \text{ IPMit}$$

Dari persamaan model regresi data panel di atas dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Koefisien dari pertumbuhan ekonomi (PE) adalah sebesar 0,0002. Angka ini menunjukkan bahwa apabila pertumbuhan ekonomi meningkat sebesar 1 persen, maka penyerapan tenaga kerja (PTK) akan mengalami peningkatan sebesar 0,0002 persen dengan asumsi ceteris paribus. 2) Koefisien dari inflasi (INF) adalah sebesar -0,0002. Angka ini menunjukkan bahwa apabila inflasi meningkat sebesar 1 persen, maka penyerapan tenaga kerja (PTK) akan mengalami penurunan sebesar 0,0002 persen dengan asumsi ceteris paribus. 3) Koefisien dari upah minimum kabupaten/kota (UMK) adalah sebesar 0,0981. Angka ini menunjukkan bahwa apabila upah minimum kabupaten/kota meningkat sebesar 1 persen, maka penyerapan tenaga kerja (PTK) akan mengalami peningkatan sebesar 0,0981 persen dengan asumsi ceteris paribus, 4) Koefisien dari indeks pembangunan manusia (IPM) adalah sebesar 0,0319. Angka ini menunjukkan bahwa apabila indeks pembangunan manusia meningkat sebesar 1 persen, maka penyerapan tenaga kerja (PTK) akan mengalami peningkatan sebesar 0,0319 persen dengan asumsi ceteris paribus.

### **Pengujian Statistik Analisis Regresi**

#### Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)

Dari tabel Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,9964 dimana artinya adalah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 99,64 persen dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

#### Uji Serentak (Uji F)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 1563,991 dan Ftabel sebesar 1,9724. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, sehingga secara statistik variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, UMK, dan IPM secara serentak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2014 sampai dengan 2019.

#### Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan dari hasil regresi di atas dapat diketahui bahwa: 1) Nilai thitung variabel pertumbuhan ekonomi (PE) adalah sebesar 0,3406 dan nilai t tabel sebesar 1,9716 dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai thitung < ttabel, sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya bahwa variabel pertumbuhan ekonomi secara statistik tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2014 hingga tahun 2019, 2) Nilai thitung variabel inflasi (INF) adalah sebesar -0,3240 dan nilai ttabel sebesar 1,9716 dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai thitung < ttabel, sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya bahwa variabel inflasi secara statistik tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2014 hingga tahun 2019, 3) Nilai thitung variabel upah minimum kabupaten/kota (UMK) adalah sebesar 2,2250 dan nilai ttabel sebesar 1,9716 dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai thitung >

ttabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel upah minimum kabupaten/kota (UMK) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2014 hingga tahun 2019, 4) Nilai thitung variabel indeks pembangunan manusia (IPM) adalah sebesar 8,5684 dan nilai ttabel sebesar 1,9716 dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai thitung  $>$  ttabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel indeks pembangunan manusia (IPM) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2014 hingga tahun 2019.

### **Pembahasan**

Pertumbuhan Ekonomi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hasil penelitian ini berbeda dengan hipotesis yang telah disusun yang menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurrohman & Arifin (2010) dan Ganie (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hasil penelitian ini berbeda dengan hipotesis yang telah disusun yang menyatakan bahwa inflasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hal ini sejalan dengan penelitian Indradewa & Natha (2015), Anamathofani (2019).

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah disusun yang menyatakan bahwa UMK berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hal ini sejalan dengan penelitian Cahyadi (2018), Indradewa & Natha (2015), Putra (2012).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah disusun yang menyatakan bahwa IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 sampai dengan 2019. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khan & Chaudhry (2019), Nurhardiansyah et al. (2017).

## KESIMPULAN

### Simpulan

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini: 1) Variabel PDRB tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019, 2) Variabel inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019, 3) Variabel UMK berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. 4) Variabel IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019

### Implikasi

Temuan ini mengimplikasikan perlunya peningkatan kualitas penduduk di provinsi Jawa Tengah, meliputi kualitas kesehatan yang menjadi komponen pembentuk IPM. Untuk meningkatkan IPM dapat melalui kemudahan dalam mengakses fasilitas kesehatan dan pendidikan dengan harga yang terjangkau. Selain itu, pemerintah perlunya peningkatan UMK akan tetapi tidak memberatkan pelaku-pelaku usaha dan tidak merugikan para masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, A. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ajija, S. Rohmatul, dkk. (2011). *Cara Cerdas Menguasai EvIEWS*. Jakarta: Salemba Empat.
- Amir, A. (2007). *Pengaruh Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Pengangguran di Indonesia*. *Jurnal Inflasi dan Pengangguran*, 1(1): 170-176.
- Anamathofani, A. L. (2019). Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 7(2): 1-20.
- Arsyad, L. (1999). *Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Ekonomi Daerah, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Arsyad, L. (2011). *Strategi Pembangunan Perdesaan Berbasis Lokal*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Azaini, R. M. (2014). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang Tahun 1998-2012. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 2(1): 1-13.
- Badan Pusat Statistik Indonesia (2014-2019). *Statistik Indonesia 2014-2019*. Jakarta
- Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Tengah. (2014). *Provinsi Jawa Tengah Dalam Angka 2014*. Jawa Tengah : BPS Provinsi Jawa Tengah.
- Badan Pusat Statistik, Provinsi Jawa Tengah. (2019). *Provinsi Jawa Tengah Dalam Angka 2016*. Jawa Tengah : BPS Provinsi Jawa Tengah.
- Bellante, D, and Jackson, M. (1983). *Ekonomi Ketenagakerjaan. Terjemahan oleh Wimandjaja K.Liotohe& M.Yasin 1990*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Cahyadi, L. D. C. (2018). Analisis Faktor yang Memengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kreatif di Kota Denpasar. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 1(1): 313-318.
- Devanto. Putu. (2011). Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan Uud 1945. *Journal of Indonesian Applied Economics*. 5(2): 269-285.
- Dimas, D., & Woyanti, N. (2009). Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(01): 32-41.

- Esha, S. P., Haryatiningsih, R., & Riani, W. (2019). Pengaruh PMA PMDN, Inflasi dan Upah Minimum terhadap Tenaga Kerja Sektor Industri Kabupaten Karawang Periode 2003–2017. *Universitas Islam Bandung*, 5(1): 134-140.
- Fischer, S. (2004). *Makroekonomi*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2): 332-354.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gindling, T. H. & Terrel, K. (2006). The Effects of Multiple Minimum Wage Throughout The Labour Market: The Case of Costa Rica. *Journal of Labour Economics*, 14(27): 485-511
- Gujarati, D. N., & Porter. (2013). *Basic Econometrics*, Fourth edition, Singapore. McGraw-Hill Inc.
- Hakim, A. (2002). *Ekonomi Pembangunan*, Cetakan ke-1, Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII.
- Handoko, T. Hani. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indradewa, I G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 4(8): 923-950.
- Junaidi, E. M. (2013). Investasi PMA dan PMDN Pengaruhnya terhadap Perkembangan PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja serta Penanggulangan Kemiskinan di Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(3): 530-539.
- Kuncoro, S. (2014). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pengangguran, dan Pendidikan Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2011, *skripsi*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Khan, R., & Chaudhry, I. S. (2019). Impact of human capital on employment and economic growth in developing countries. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3): 487-496.
- Krušković, B. (2020). Exchange Rate Targeting Versus Inflation Targeting: Empirical Analysis of the Impact on Employment and Economic Growth. *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 9(2): 67-85.
- Latumaerissa, J, R. (2011). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mankiw, G N. (2003). *Teori Makro Ekonomi Terjemahan*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Mankiw, G N., and Wilson, P. (2012). *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nanga, M. (2001). *Teori Makro Ekonomi*, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Napitulu, A. S. (2007). Pengaruh Indikator Komposit Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penurunan Penduduk Miskin di Sumatera Utara. *Thesis* Fakultas Ekonomi.. Universitas Sumatera Utara.
- Nurhardiansyah, A., Istiyani, N., & Wahyu, F. P. (2017). Pengaruh IPM, PDRB, UMP, dan Inflasi terhadap Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Tahun 2006-2015. *Journal Ekuilibrium*, 2(2): 56-61
- Nurrohman, R., & Arifin, Z. (2010). Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(1): 247-260
- Pangesti, A. D., & Prawoto, N. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perdagangan: Studi Kasus di 14 Kabupaten/Kota di Jawa Timur. *Journal of Economics Research and Social Sciences*, 2(2), 130-135.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja (No.I /1999 pasal 6) tentang Upah.
- Putong, I. (2009) *Economics: Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Putra, R. E. (2012). Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Mebel di Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2): 1-7
- Ransom, Michael R dan Sims, David P. (2010). Estimating the Firm's Labor Supply Curve in a "New Monopsony" Framework: Schoolteachers in Missouri, *Journal of Labor Economics*, 28(2): 331-355.
- Saputra, W.A. (2011), Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, PDRB, IPM, Pengangguran terhadap Tingkat Kemiskinan di Kabupaten/Kota Jawa Tengah, *Thesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukirno, S. (1994). *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Sukirno, S. (2010). *Makroekonomi: Teori Pengantar, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Susanti, S. (2013). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Pengangguran dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Kemiskinan di Jawa Barat dengan Menggunakan Analisis Data Panel. *Jurnal Matematika Integratif*, 9(1):1 – 18.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tambunan, T. (2009). *UMKN di INDONESIA*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Todaro, M.P. and Smith S. C. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi kedelapan. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Todaro, M, P. (2011). *Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja.
- UNDP. (1997). *Human Development Report" United Nations Development Programme*. New York.
- Vermeulen, J. C. (2017). Inflation and unemployment in South Africa: Is the Phillips curve still dead?. *Southern African Business Review*, 21(1): 20-54.
- Widarjono, A. (2009). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Ekonesia.