



**ANALISIS PENGARUH PDRB, INFLASI, IPM, DAN UPAH
MINIMUM TERHADAP KESEMPATAN
KERJA DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Gelar Sarjana Program Studi
Ekonomi Pembangunan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH :

WIDYA ARMAYA

1715210138

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WIDYA ARMAYA
NPM : 1715210188
PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN
JENJANG : STRATA 1 (S1)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PDRB, INFLASI,
IPM, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP
KESEMPATAN KERJA DI KOTA MEDAN.

MEDAN, 29 NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. BAKHTIAR EFENDI, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. RUSIADI, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(Dr. BAKHTIAR EFENDI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

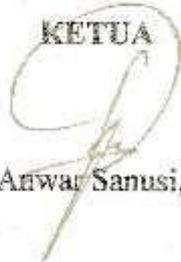
**ANALISIS PENGARUH PDRB, INFLASI, IPM, DAN UPAH
MINIMUM TERHADAP KESEMPATAN
KERJA DI KOTA MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : WIDYA ARMAYA
NPM : 1715210183
PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PDRB, INFLASI, IPM, DAN UPAH
MINIMUM TERHADAP KESEMPATAN KERJA DI KOTA
MEDAN

MEDAN, 29 NOVEMBER 2021

KETUA


(Drs. Anwar Sanusi, M.Si)

ANGGOTA I


(Dr. E., Rusiadi S.E., M.Si, CIQaR, CIQnR)

ANGGOTA II


(Dr. Bakhtiar Efendi, S.E., M.Si)

ANGGOTA III


(Lia Nazliana Nasution, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV


(Dewi Mahrani Rangkuty, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WIDYA ARMAYA
NPM : 1715210188
Fakultas : Sosial Sains
Proram Studi : Ekonomi Pembangunan
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PDRB, INFLASI, IPM, DAN UPAH
MINIMUM TERHADAP KESEMPATAN KERJA DI KOTA
MEDAN

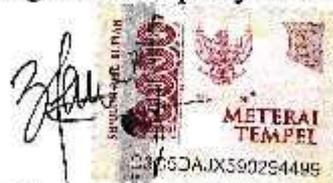
Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Ekklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 29 November 2021

Yang membuat pernyataan



Widya Armaya

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widya Armaya

Tempat/Tanggal lahir : Medan, 03 Agustus 1999

NPM : 1715210188

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Alamat : Jln. Gatot Subroto, Km 7, Jln. Puskesmas 2 Komplek
Perumahan Makro Indah Residence

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 29 November 2021

Yang m:



Widya Armaya

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : WIDYA ARMAYA
P. M : 1715210188
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 03 Agustus 1999
Alamat : Jln. Gatot Subroto, Km 7, Jln. Puskesmas 2 Komplek Perumahan Makro Indah Residence
No. HP : 0857-6108-5846
Nama Orang Tua : ARMANSYAH/YANTI ARMAYA. SIREGAR
Kualifikasi : SOSIAL SAINS
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Judul : Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada IPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 10 September 2021

Pernyataan



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WIDYA ARMAYA
Tempat Lahir : Medan / 03 Agustus 1999
No. Pokok Mahasiswa : 1715210188
Bidang Studi : Ekonomi Pembangunan
Mata Kuliah : Ekonomi Bisnis & Moneter
Nilai yang telah dicapai : 124 SKS, IPK 3.41
No. Telepon : 082283778429
Maksud mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Rektor

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

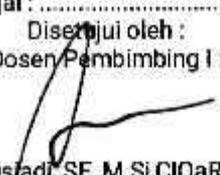

Medan, 04 Februari 2021

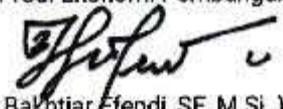
Pemohon,

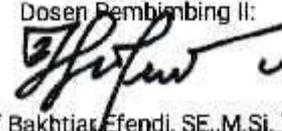

(Widya Armaya)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.)


Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. E Rusfadi, SE., M.Si., CIQaB, CIQaR)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Ekonomi Pembangunan

(Bakhtiar Efendi, SE., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Bakhtiar Efendi, SE., M.Si.)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : **Widya Armaya**
NPM : **1715210188**
Program Studi : **Ekonomi Pembangunan**
Konsentrasi : **Ekonomi Moneter**

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

**- Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi, dan
Jumlah Industri terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan**

”

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

**- Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap
Kesempatan Kerja di Kota Medan**

”

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 21 Juli 2021

Dibuat oleh.



Widya Armaya

NPM. 1715210188

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



sladi, SE, M.Si, CIQaR, CIQnR

Dosen Pembimbing II



Bakhtiar Efendi, SE, M.Si.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUM YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-3010605/ Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WIDYA ARMAYA
IPM : 175210188
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr.E Rusiadi, SE., M.Si. CIOaR, CIOaR
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Juni 2021	File ktrm ke wa ya	Revisi	
23 Juni 2021	Data di Bab 1 sebelumnya sampai tahun 2020	Revisi	
22 Juli 2021	Acc seminar	Disetujui	
11 September 2021	Acc sidang	Disetujui	

Medan, 14 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Dr.E Rusiadi, SE., M.Si. CIOaR, CIOaR



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 45 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WIDYA ARMAYA
IPM : 1715210188
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Bakhtiar Efendi, SE,MSi
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh FDRB, Inflasi, IPM dan Ugal Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Juli 2021	Penulisan Daftar Pustaka harus berurut A-Z	Revisi	
23 Juli 2021	ACC Sempurna	Disetujui	
2 September 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
3 Desember 2021	acc. Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 14 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Bakhtiar Efendi, SE,MSi



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 577/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: WIDYA ARMAYA

: 1715210188

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Ekonomi Pembangunan

nya terhitung sejak tanggal 10 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 September 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

Rahnad Budi Utomo, ST, M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/10/2021 8:47:47 AM

Analyzed document: **WIDYA ARMAYA_1716210188_Ekonomi Pembangunan.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

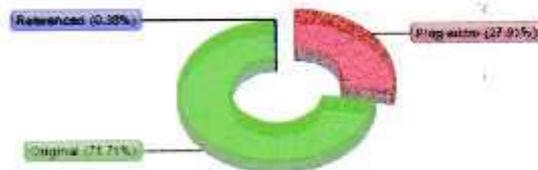
- Comparison Preset: **Rewrite** Detected language: **Id**
- Check type: **Internet Check**

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility. Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

- Relation chart



- Distribution graph

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WIDYA ARMAYA
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 03 Agustus 1999
 Nama Orang Tua : ARMANSYAH
 N. P. M : 1715210188
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 No. HP : 0857-6108-5846
 Alamat : Jln. Gatot Subroto, Km 7, Jln. Puskesmas 2 Komplek
 Perumahan Makro Indah Residence

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka, Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaling, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



WIDYA ARMAYA
 1715210188

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM, dan Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan.” Variabel dependen berupa kesempatan kerja, sedangkan variabel independen berupa PDRB, Inflasi, IPM, dan Upah Minimum. Penelitian ini dibatasi dengan menganalisis data sekunder kuantitatif tahunan pada rentang waktu antara tahun 2010 - 2020.

Hasil regresi menunjukkan bahwa secara parsial PDRB memiliki berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Indeks pembangunan manusia berpengaruh positif dan signifikan. Upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.

Berdasarkan uji F, PDRB, Inflasi, IPM, dan Upah Minimum secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kesempatan kerja.

Kata kunci: Kesempatan Kerja, PDRB, Inflasi, IPM, Upah Minimum

ABSTRACT

This research is entitled "Analysis of the Influence of GRDP, Inflation, HDI, and Minimum Wage on Employment Opportunities in Medan City." The dependent variable is employment opportunities, while the independent variables are GRDP, Inflation, HDI, and Minimum Wage. This research is limited by analyzing annual quantitative secondary data in the period between 2010 - 2020.

The regression results show that partially GRDP has a negative and insignificant effect. Inflation has a negative and insignificant effect. The human development index has a positive and significant effect. The minimum wage has a positive and significant effect on employment opportunities.

Based on the F test, GRDP, Inflation, HDI, and Minimum Wage simultaneously or jointly affect employment opportunities.

Keywords: Employment Opportunity, GRDP, Inflation, HDI, Minimum Wage

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“ANALISIS PENGARUH PDRB, INFLASI, IPM, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP KESEMPATAN KERJA DI KOTA MEDAN”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat menjadi referensi dan informasi bagi semua pihak. Skripsi ini merupakan hasil maksimal yang dapat dikerjakan penulis dan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun dengan segala keterbatasan yang ada diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Selama proses penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Namun, semua kendala tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan berupa bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Dr. Bakhtiar Efendi, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Dr.E Rusiadi, S.E., M.Si, CIQaR, CIQnR, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Bakhtiar Efendi, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh Dosen dari Prodi Ekonomi Pembangunan, terima kasih tak terhingga atas segala ilmu yang baik lagi bermanfaat bagi penulis.
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda Armansyah dan Ibunda Yanti Armaya Siregar yang telah memberikan dorongan, nasehat, kasih sayang, doa yang tidak terbatas, serta dukungan material maupun spiritual.
8. Kepada seluruh teman seperjuangan terima kasih atas motivasi yang selalu mengalir dan pelajaran yang sangat berarti bagi penulis.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Amin Ya Rabbal Alamin.

Medan, 29 November 2021

(Widya Armaya)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Penelitian	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II PENDAHULUAN	12
A. Landasan Teori.....	13
1. Teori Kesempatan Kerja.....	13
2. Tenaga Kerja	14
3. PDRB.....	16
4. Inflasi.....	20
5. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	25
6. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	28
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	34
Kerangka Konseptual Regresi Linier Berganda	35
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36

A. Pendekatan Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Variabel dan Definisi Operasional	37
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	39
1. Regresi Linier Berganda	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
2. Perkembangan Variabel Penelitian	49
3. Pengujian Asumsi Klasik	53
4. Analisis dan Pengujian Hipotesis	56
5. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Tingkat Kesempatan Kerja Kota Medan Tahun 2010 - 2020	2
Tabel 1. 2 Data PDRB Kota Medan Tahun 2010 - 2020	3
Tabel 1. 3 Data Inflasi Kota Medan Tahun 2010 - 2020	4
Tabel 1. 4 Data IPM Kota Medan Tahun 2010 - 2020.....	6
Tabel 1. 5 Data Upah Minimum Kota Medan Tahun 2010 - 2020.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Luas Wilayah Kota Medan Menurut Kecamatan Tahun 2016	48
Tabel 4. 2 Jumlah Kesempatan Kerja Kota Medan Tahun 1998-2016.....	49
Tabel 4. 3 Data PDRB Kota Medan Tahun 2010 - 2020	50
Tabel 4. 4 Data Inflasi Kota Medan Tahun 2010 - 2020	51
Tabel 4. 5 Data IPM Kota Medan Tahun 2010 - 2020.....	51
Tabel 4. 6 Data Upah Minimum Kota Medan Tahun 2010 - 2020.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas.....	56
Tabel 4. 11 Hasil Estimasi	57

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Regresi Linier Berganda.....	35
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang atau tenaga kerja yang terserap untuk bekerjapada suatu perusahaan atau instansi, kesempatan kerja ini akan menyerap semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kesempatan kerja merupakan salah satu indikator pembangunan ekonomi, Ketika kesempatan kerja tinggi pengangguran akan rendah dan ini akan berdampak pula pada naiknya pertumbuhan disuatu negara, kesempatan kerja dapat dilihat dari banyaknya jumlah orang yang diterima bekerja dan tersedianya lapangan pekerjaan, menurut Sumarsono dalam bukunya kesempatan kerja yang dapat diciptakan oleh suatu perekonomian tergantung pada pertumbuhan dan daya serap masing-masing sektor, pentingnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat adalah sebagai sumber penghidupan untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari. Lahan persediaanya biasanya sangat terbatas sehingga untuk mendapatkannya relative semakin sulit. Hal ini menimbulkan antara kesenjangan, permintaan, dan penawaran tenaga kerja sehingga berdampak pada pengangguran

Kesempatan kerja tidak hanya menyangkut dalam bidang perekonomian akan tetapi juga dalam bidang sosial. Ketika perekonomian melemah maka peluang untuk bekerja akan semakin kecil akibat terjadinya krisis ekonomi. Selain itu peluang kerja yang semakin sempit dapat membuat seseorang melakukan tindakan kriminal dan lain sebagainya. Di Negara berkembang masalah ketenagakerjaan biasanya berkaitan dengan terbatasnya SDM (Sumber Daya Manusia) yang

berkualitas, gaji yang relatif rendah, sempitnya peluang kerja dan tingginya populasi penduduk yang tidak diimbangi dengan perluasan kesempatan kerja sehingga dampak dari masalah ketenagakerjaan di Negara berkembang yaitu pengangguran, ketimpangan serta akan mengakibatkan kemiskinan.

Tabel 1. 1 Tingkat Kesempatan Kerja Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	Jumlah Penduduk Usia Kerja (Jiwa)	Jumlah Penduduk Angkatan Kerja (Jiwa)	Tingkat Kesempatan Kerja (%)
2010	1647634	1020626	38,06
2011	1493137	1002013	32,89
2012	1494240	936143	37,35
2013	1552184	1004899	35,26
2014	1613984	974951	39,59
2015	1632490	984037	39,72
2016	1646327	996584	39,47
2017	1668891	1073908	35,65
2018	1685253	1112034	34,01
2019	1701879	1104418	35,11
2020	1783531	1134643	36,38

Sumber: BPS Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa dari tahun 2010-2020 Pertumbuhan penduduk yang semakin cepat, tingkat partisipasi angkatan kerja semakin meningkat, begitupula dengan jumlah kesempatan kerja namun tingkat kesempatan kerja lebih sedikit ketimbang jumlah angkatan kerjanya, hal ini disebabkan karena banyaknya perusahaan yang menyediakan lapangan kerja lebih memilih tenaga kerja/angkatan kerja yang memiliki skill dan kemampuan serta pengalaman dalam bidang yang perusahaan butuhkan.

Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun) yang bekerja ataupun yang tidak punya pekerjaan namun tidak bekerja dan

pengangguran. Sedangkan penduduk yang bukan angkatan kerja adalah penduduk yang masih sekolah mengurus rumah tangga atau melakukan kegiatan lain selain kegiatan pribadi.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yaitu produk domestik regional bruto. Faktor Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi atau sektor di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu. PDRB dapat mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang bekerja dengan asumsi apabila nilai PDRB meningkat, maka jumlah nilai tambah output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi disuatu wilayah akan meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi (Feriyanto, 2014: 43).

Tabel 1. 2 Data PDRB Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	PDRB (%)
2010	6.94
2011	7.79
2012	7.66
2013	5.36
2014	6.05
2015	5.74
2016	6.27
2017	5.81
2018	5.92
2019	5.93
2020	-1.98

Sumber: BPS Sumatera Utara

Dari tabel 1.2 di atas dapat di lihat bahwa PDRB di Kota Medan cenderung mengalami penurunan. Hal ini menandakan bahwa tingkat produktivitas di Kota Medan dari tahun ke tahunnya semakin menurun, yang disebabkan oleh meningkatnya pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun sementara tingkat kesempatan kerja semakin sedikit sehingga membuat PDRB Kota Medan menjadi melemah.

Di sisi lain, ketersediaan lapangan kerja juga tidak terlepas dari tinggi rendahnya inflasi, baik dalam negeri maupun luar negeri. Inflasi dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kesempatan kerja. Kondisi perekonomian dengan tingkat inflasi yang tinggi dapat menyebabkan perubahan-perubahan dalam output dan kesempatan kerja. Tingkat inflasi yang tinggi berdampak pada meningkatnya angka pengangguran. Hal ini terjadi karena perkembangan kesempatan kerja menjadi semakin mengecil atau dengan kata lain jumlah tenaga kerja yang diserap juga akan kecil.

Tabel 1. 3 Data Inflasi Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	Inflasi (%)
2010	7.65
2011	3.54
2012	3.79
2013	10.09
2014	8.24
2015	3.32
2016	6.60
2017	3.18
2018	1.00
2019	2.43
2020	1.76

Sumber: BPS Sumatera Utara

Berdasarkan Tabel 1.3 Inflasi di kota Medan sendiri cukup mengawatirkan karena tingginya harga komoditi yang menyebabkan harga jual semakin tinggi sementara pendapatan masyarakat Kota Medan relative tetap, dan kesempatan kerja yang ada tidak sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakat.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi kesempatan kerja adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Menurut Sadono (2002) tenaga kerja bukan sebatas jumlah buruh yang terdapat dalam perekonomian, namun tenaga kerja juga meliputi keahlian serta keterampilan yang dimiliki oleh para pekerja. Tinggi rendahnya nilai IPM dapat dijadikan gambaran keadaan kualitas sumber daya manusia pada suatu daerah. Menurut Saputra & Mudakir (2011) IPM merupakan suatu angka yang dapat mengukur sebuah capaian pembangunan manusia berbasis komponen dasar kualitas hidup yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Indeks pembangunan manusia memuat tiga dimensi penting yang mencakup aspek umur panjang dan hidup sehat, aspek pengetahuan, dan aspek pemenuhan standart hidup layak (BPS, 2016).

Pentingnya peranan pemerintah dalam meningkatkan indeks pembangunan manusia yaitu untuk meningkatkan produktivitas manusia. Kebanyakan perusahaan saat ini mulai meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk meningkatkan mutu produksi. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang akan menjadi modal seseorang untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan suatu perusahaan. Sedangkan sumber daya yang tidak mampu bersaing akan tersingkir dan menjadi pengangguran.

Tabel 1. 4 Data IPM Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	IPM (%)
2010	77.02
2011	77.54
2012	77.78
2013	78.00
2014	72.13
2015	78.87
2016	79.34
2017	79.98
2018	80.65
2019	80.97
2020	80.98

Sumber: BPS Sumatera Utara

Pada tabel 1.4 terlihat bahwa IPM Kota Medan terus mengalami peningkatan. Peningkatan yang terjadi setiap tahunnya pada nilai IPM ini mengindikasikan bahwa kualitas pembangunan manusia di Kota Medan sudah cukup baik. Semakin tinggi kualitas manusia, maka pengetahuan dan keahlian atau skill yang dimiliki juga akan meningkat sehingga mendorong tingkat produktivitas kerjanya. Perusahaan akan memperoleh hasil yang maksimal ketika mempekerjakan tenaga kerja dengan produktivitas yang tinggi (Todaro, 2000).

Selain itu, usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yaitu memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum. Penerapan kebijakan upah minimum merupakan usaha dalam rangka meningkatkan upah perkapita pekerja sehingga tingkat upah rata-rata tenaga kerja dapat meningkat. Melalui peningkatan upah tersebut diharapkan kesejahteraan masyarakat dapat meningkat.

Penelitian Ikka Dewi (2013) mengenai pengaruh investasi dan tingkat upah terhadap kesempatan kerja di Jawa Timur menemukan bahwa tingkat upah

berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja. Ketika upah meningkat sebesar 1% maka kesempatan kerja juga meningkat sebesar 1,604143961. Peningkatan upah ditandai dengan meningkatnya konsumsi para pekerja sehingga terjadi kenaikan permintaan barang dan jasa. Kenaikkan permintaan barang dan jasa akan menyebabkan produksi barang dan jasa perusahaan meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan upah secara tidak langsung dapat meningkatkan kesempatan kerja.

Kenaikan upah memang dapat meningkatkan kesempatan kerja melalui peningkatan konsumsi, namun dalam beberapa kasus kenaikan upah justru berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja itu sendiri. Menurut Sumarsono (2003: 106) perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Gindling dan Terrel (2006) dalam penelitiannya mengatakan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, dimana setiap 10% kenaikan upah minimum terjadi penurunan pekerja di masing-masing sektor sebesar 1,09%. Menurut Kuncoro (2002), kenaikan upah akan mengakibatkan penurunan kuantitas tenaga kerja yang diminta. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, maka harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Hal tersebut mendorong pengusaha untuk mengganti tenaga kerja yang relative mahal dengan input-input lain yang harganya lebih murah guna mempertahankan keuntungan. Kenaikan upah juga mendorong perusahaan meningkatkan harga per unit produk sehingga konsumen cenderung mengurangi konsumsi produk tersebut. Hal ini menyebabkan banyak hasil produksi yang tidak terjual, akibatnya produsen terpaksa mengurangi jumlah

produksinya. Pengurangan jumlah produksi tersebut pada akhirnya akan mengurangi tenaga kerja yang dibutuhkan.

Tabel 1. 5 Data Upah Minimum Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	Upah Minimum (Rupiah)
2010	1100000
2011	1197000
2012	1285000
2013	1460000
2014	1505850
2015	1700000
2016	1895500
2017	2051879
2018	2230597
2019	2409714
2020	2614781

Sumber: BPS Sumatera Utara

Dari tabel 1.5 di atas upah minimum di Kota Medan setiap tahunnya semakin meningkat, namun kenyataanya upah minimum di Kota Medan meningkat tetapi banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak mampu membayar upah tenagakerja yang ada dengan upah minimum yang telah di tetapkan pemerintah kota Medan, hal ini tidak sesuai dengan kondisi harga dan standart hidup, padahal dalam UMK seharusnya pemerintah memperhatikan tingkat kemiskinan dan masi tingginya harga komoditi kebutuhan hidup. Semakin rendah upah dari tenaga kerja, maka semakin banyak permintaan dari tenaga kerja tersebut jika upah yang diminta besar, maka perusahaan akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain besarnya jumlah penduduk, harga dari tenaga kerja (upah) dan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti terjadinya krisis moneter

juga sangat mempengaruhi struktur penyerapan tenaga kerja dalam suatu perekonomian.

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian : gaji dan upah, dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja professional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali, sedangkan upah di maksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaanya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu tukang batu dan buruh kasar. Dalam kesempatan kerja upah/gaji juga berpengaruh terhadap pengangguran. Upah/ gaji adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh/ karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan/ kantor/ majikan. Imbalan dalam bentuk barang yang dinilai dengan harga setempat. Upah/gaji bersih yang di maksud tersebut adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan iuran wajib, pajak penghasilan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum memiliki pengaruh besar terhadap kesempatan kerja, sehingga penulis mencoba menganalisis perkembangan kesempatan kerja dihadapkan dengan PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum di Kota Medan. Untuk maksud tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, dapat ditemukan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu adanya pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kualitas tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja di kota Medan.
2. PDRB di Kota Medan mengalami penyusutan setiap tahunnya hal ini disebabkan meningkatnya jumlah penduduk setiap tahun yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja di Kota Medan.
3. Inflasi di Kota Medan mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan namun hal ini tidak signifikan dengan rendahnya tingkat kesempatan kerja di Kota Medan.
4. Indeks Pembangunan Manusia cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Meningkatnya IPM tidak signifikan dengan rendahnya tingkat kesempatan kerja di Kota Medan.
5. Kurangnya UMK (upah minimum kota) menyebabkan banyaknya masyarakat yang lebih memilih kerja di luar daerah/di kota-kota besar.

C. Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian Penulis membatasi masalah hanya PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum yang dapat mempengaruhi tingkat Kesempatan Kerja di di Kota Medan pada tahun 2010-2020

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah PDRB berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan?
2. Apakah Inflasi berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan?
3. Apakah IPM berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan?
4. Apakah Upah Minimum berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh kesempatan kerja di Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penulisan skripsi ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah PDRB berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Inflasi berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah IPM berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui apakah Upah Minimum berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan?
5. Untuk mengetahui manakah yang paling berpengaruh kesempatan kerja di Kota Medan

F. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, diantaranya:

1. Sebagai bahan studi atau literature bagi mahasiswa yang ingin mengetahui tentang pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.
2. Sebagai pelengkap sekaligus pembanding hasil-hasil penelitian dengan topik yang sama yang sudah ada sebelumnya.
3. Sebagai tambahan wawasan bagi penulis dalam kaitannya dengan disiplin ilmu yang penulis ketahui.
4. Sebagai bahan masukan atau pemikiran bagi instansi yang terkait dalam mengambil keputusan

BAB II

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Kesempatan Kerja

Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan perkerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih tersedia. Dari lapangan pekerjaan yang masih tersedia tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan/lembaga menerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi, dan syarat kerja tertentu.

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang dapat terserap untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi, kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia (Tambunan, 2001).

Menurut Disnakertrans, 2000, kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat terserap untuk bekerja pada suatu perusahaan atau instansi.

Dengan adanya ketersediaan lapangan kerja yang memadai tentu akan mempercepat proses pembangunan ekonomi apalagi disertai dengan produktivitas yang tinggi. Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi

peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan PDRB khususnya investasi langsung (direct investment) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata. Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja yang dipakai pada penelitian ini adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja.

Data kesempatan kerja secara nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan bahwa jumlah kesempatan kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang telah terisi oleh tenaga kerja (Djojohadikusumo, 1994).

2. Tenaga Kerja

Pengertian umum mengenai tenaga kerja telah tercantum dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS,2009) sesuai dengan yang disarankan oleh International Labor Organization (ILO), adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. BPS membagi tenaga kerja (Employed) menjadi 3 macam, yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (Full Employed) adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengan pengangguran (Under Employed) adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (Unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam per minggu.

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2009), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:
 - a. Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerjapaling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.
 - b. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :
 - Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
 - Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.

- Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang dan lain lain.
2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu:
 - a. Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.
 - b. Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
 - c. Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar/ mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun/ penderita cacat) (Simanjuntak, 2001).

3. PDRB

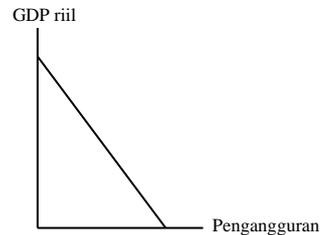
Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang di produksi oleh masyarakat bertambah. Pertumbuhan ekonomi ditentukan oleh penambahan yang sebenar- benarnya barang dan jasa yang di produksi dalam perekonomian. Untuk menentukan tingkat pertumbuhan ekonomi suatu Negara perlu dihitung pendapatan nasional riil yaitu Produk Nasional Bruto Riil. Dalam menghitung pendapatan

nasional dan komponennya menurut harga tetap yaitu harga-harga barang yang berlaku di tahun dasar yang dipilih, Sukirno (2001).

Pertumbuhan ekonomi pada dasarnya adalah menjelaskan tentang kemajuan ekonomi, perkembangan ekonomi, kesejahteraan ekonomi, serta perubahan fundamental suatu negara dalam jangka waktu relatif panjang.

a. Teori Pertumbuhan Ekonomi

Menurut Mankiw (2000), Okun seorang ahli ekonomi, memperkenalkan Hukum Okun dan menyatakan bahwa terdapat kaitan yang erat antara tingkat pengangguran dengan GDP (Gross Domestic Product) riil, di mana terdapat hubungan yang negatif antara tingkat pengangguran dengan GDP riil. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesempatan kerja dengan GDP riil.



Gambar 2.1

Kurva Hukum Okun

Kurva Hukum Okun pada gambar diatas menjelaskan hubungan negatif (bila satu naik, yang lain turun) antara pengangguran dan GDP riil. Secara ringkas, ini didefinisikan sebagai:

$$\text{Persentase } \Delta \text{ GDP Riil} = 3,5\% - (2 \times \Delta \text{ Tingkat Pengangguran})$$

Jika tingkat pengangguran tetap sama, GDP riil tumbuh sekitar 3,5 persen. Untuk setiap poin persentase tingkat pengangguran meningkat, pertumbuhan GDP riil biasanya turun sekitar 2 persen.

Sementara itu dalam Todaro 2000, dijelaskan bahwa dalam teori pertumbuhan Harrod-Domar dinyatakan bahwa secara definitif tingkat pertumbuhan output (Y) dikurangi dengan tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (Y/L) kurang lebih sama dengan pertumbuhan kesempatan kerja (L). Secara matematis hubungan-hubungan tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

$$\frac{\Delta Y}{Y} - \frac{\Delta (Y/L)}{(Y/L)} = \frac{\Delta Y}{Y}$$

Todaro menggunakan teori Harrod-Domar, menekankan bahwa pertumbuhan ekonomi dapat menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya dengan lebih mengutamakan perkembangan sektor-sektor ekonomi yang padat karya seperti sektor pertanian dan industri-industri berskala kecil. Apabila pertumbuhan ekonomi dilihat dari pertambahan output dalam bentuk GDP konstan, maka akan menghilangkan unsur inflasi di dalamnya.

Sementara itu di sisi lain inflasi ini sebenarnya dapat memicu pertumbuhan ekonomi yang pada akhirnya akan dapat menciptakan kesempatan kerja. Secara umum pertumbuhan ekonomi daerah diartikan sebagai kenaikan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi daerah yang ditentukan oleh perubahan PDRB dengan tahun dasar tertentu secara langsung ataupun tidak langsung akan meningkatkan kesempatan kerja.

PDRB merupakan penjumlahan dari semua barang dan jasa akhir atau semua nilai tambah yang dihasilkan oleh daerah dalam periode waktu tertentu (1 tahun). Dalam hal ini PDRB menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola

sumber daya alam dan faktor-faktor produksi. PDRB juga merupakan jumlah dari nilai tambah yang diciptakan dari seluruh aktivitas ekonomi suatu daerah atau sebagai nilai produksi barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah.

Pendapatan regional suatu propinsi dapat dipakai untuk mengukur kenaikan tingkat pendapatan masyarakat. Kenaikan itu dapat disebabkan oleh 2 faktor yaitu:

- a. Kenaikan pendapatan yang benar-benar dapat menaikkan daya beli penduduk (kenaikan riil).
- b. Kenaikan pendapatan yang disebabkan oleh karena inflasi, kenaikan pendapatan yang disertai kenaikan harga pasar tidak menaikkan daya beli penduduk dan kenaikan semacam ini merupakan kenaikan pendapatan yang semu (tidak riil).

Oleh karena itu berdasarkan kenyataan diatas, untuk mengetahui kenaikan pendapatan yang sebenarnya (riil) maka faktor inflasi harus dieliminir. Pendapatan regional dengan faktor inflasi (faktor inflasi belum dihilangkan) merupakan pendapatan regional dengan harga yang berlaku. Sedangkan pendapatan regional dimana faktor inflasi tidak lagi diperhitungkan disebut dengan pendapatan regional atas harga konstan.

b. Hubungan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesempatan Kerja

Menurut Hendra Esmara (1990), PDRB dan kesempatan kerja biasanya berkorelasi positif, tetapi besar kecilnya pengaruh PDRB terhadap peningkatan kesempatan kerja ditentukan oleh faktor teknologi, dan kualitas tenaga kerja yang digunakan.

Meskipun perluasan kesempatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh PDRB semata, namun faktor PDRB cukup signifikan dan harus diperhatikan agar tercapai

sasaran perluasan kesempatan kerja. Besarnya kesempatan kerja dapat digambarkan lewat hubungan antara pasar barang dengan pasar tenaga kerja, di mana melalui mekanisme pasar terjadi pertemuan antara permintaan dan penawaran. Apabila di semua pasar mengalami peningkatan, maka secara agregat terjadi pertumbuhan ekonomi. PDRB akan mendorong adanya pertumbuhan kesempatan kerja. Semakin tinggi pertumbuhan ekonomi, maka akan semakin tinggi pula pertumbuhan kesempatan kerja.

4. Inflasi

a. Definisi Inflasi

Menurut Sukirno (2004) inflasi dapat didefinisikan sebagai kenaikan harga-harga yang berlaku dalam suatu perekonomian. Tingkat inflasi berbeda dari satu periode ke periode yang lain. Dan tingkat inflasi berbeda antara negara yang satu dengan negara yang lain. Dimana tingkatan inflasi itu dibagi menjadi tiga, pertama tingkat inflasi rendah yaitu dibawah 2 atau 3 persen. Kedua, tingkat inflasi moderat jika kenaikan harga dapat mencapai 4 sampai 10 persen, dan ketiga adalah tingkat inflasi yang serius, tingkat inflasi serius terjadi jika kenaikan mencapai tingkat puluhan atau ratusan persen dalam setahun.

b. Jenis – jenis Inflasi

Inflasi menurut tingkat keparahannya dalam Karim (2007), inflasi dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Moderate Inflation

Suatu keadaan inflasi yang ditandai dengan harga – harga yang meningkat secara lambat. Inflasi ini dapat juga disebut dengan inflasi „satu digit per tahun“. Masyarakat bersedia memegang uang karena nilai mata uang hampir sama

dengan nilai mata uang pada bulan atau tahun yang akan datang. Mereka meyakini bahwa tingkat harga – harga barang yang mereka beli atau jual tidak akan bergerak terlalu jauh. Mereka lebih memilih menyimpan kekayaan dalam bentuk aktiva riil ketimbang aktiva uang, karena mereka mempercayai aktiva uang akan tetap sama nilainya.

2. Galloping Inflation

Inflasi yang disebut juga dengan „inflasi dua digit“. Inflasi yang ditandai dengan naiknya harga – harga barang secara cepat dan relatif besar. Persentase inflasi ini berada di kisaran 20% sampai dengan 200% per tahun. Dalam situasi seperti ini uang akan kehilangan nilainya dengan sangat cepat. Sebagai konsekuensinya masyarakat akan lebih cenderung menyimpan kekayaannya dalam bentuk aset riil dan hanya mau memegang sejumlah uang yang diperlukan saja. Pasar uang menjadi tidak bergairah dan dana – dana umum dialokasikan berdasarkan rasio ketimbang tingkat bunga.

3. Hyper Inflation

Suatu keadaan inflasi yang ditandai dengan naiknya harga secara drastis hingga mencapai empat digit. Tingkat inflasi ini berada di kisaran jutaan hingga trilyunan persen per tahun. Masyarakat enggan menyimpan uang karena nilai mata uang akan merosot tajam.

c. Dampak Inflasi

Dampak inflasi terhadap individu maupun masyarakat menurut Manurung (2006) diantaranya adalah :

1. Menurunnya tingkat kesejahteraan masyarakat: inflasi menyebabkan daya beli masyarakat menjadi berkurang atau malah semakin rendah, apalagi bagi orang-orang yang berpendapatan tetap, kenaikan upah tidak secepat kenaikan harga-harga, maka inflasi ini akan menurunkan upah riil setiap individu yang berpendapatan tetap.
2. Memperburuk distribusi pendapatan: bagi masyarakat dengan pendapatan tetap akan mengalami kemerosotan nilai riil dari pendapatannya dan pemilik kekayaan dalam bentuk uang akan mengalami penurunan juga. Justru bagi pemilik kekayaan tetap seperti tanah atau bangunan mereka dapat mempertahankan atau menambah nilai riil kekayaannya. Sehingga inflasi akan membuat ketimpangan pendapatan antara kelompok berpendapatan tetap dengan para pemilik kekayaan tetap.

d. Teori – teori Inflasi

Secara garis besar teori yang membahas tentang inflasi dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Masing – masing kelompok menyoroti aspek - aspek tertentu dari proses terjadinya inflasi. Ketiga teori tersebut adalah Teori Kuantitas, Teori Keynes, dan Teori Strukturalis.

1. Teori Kuantitas

Teori tertua yang membahas inflasi ini pada prinsipnya mengatakan bahwa timbulnya inflasi itu hanya disebabkan oleh bertambahnya jumlah uang yang beredar dan bukan disebabkan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan teori ini ada dua faktor yang menyebabkan inflasi :

- a) Jumlah uang yang beredar

Inflasi hanya bisa terjadi kalau ada penambahan volume uang beredar, baik uang kartal maupun giral. Semakin besar jumlah uang yang beredar dalam masyarakat maka inflasi juga akan meningkat. Oleh karena itu sebaiknya pemerintah harus memperhitungkan atau memperkirakan akan timbulnya inflasi yang bakal terjadi bila ingin mengadakan penambahan pencetakan uang baru, karena pencetakan uang baru yang terlalu besar akan mengakibatkan goncangnya perekonomian.

b) Perkiraan/anggapan masyarakat bahwa harga-harga akan naik

Laju inflasi juga ditentukan oleh psikologi harapan (ekspektasi) dari masyarakat tentang kenaikan harga di masa mendatang. Jika masyarakat beranggapan harga-harga akan naik maka tidak ada kecenderungan untuk menyimpan uang tunai lagi, masyarakat akan menyimpan uang mereka dalam bentuk barang sehingga permintaan akan mengalami peningkatan. Hal ini mendorong naiknya harga secara terus-menerus.

2. Teori Keynes

Teori Keynes mengatakan bahwa inflasi terjadi karena masyarakat memiliki permintaan melebihi jumlah uang yang tersedia. Proses perebutan rezeki antargolongan masyarakat masih menimbulkan permintaan agregat (keseluruhan) yang lebih besar daripada jumlah barang yang tersedia, mengakibatkan harga secara umum naik. Jika proses tersebut terus terjadi maka selama itu pula proses inflasi akan berlangsung.

3. Teori Strukturalis

Teori Strukturalis merupakan teori yang menjelaskan fenomena inflasi jangka panjang. Hal ini didasarkan pada penjelasannya menyoroti sebab inflasi yang berasal dari struktur ekonomi, khususnya supply bahan makanan dan barang ekspor terutama yang terjadi di negara berkembang. Ada dua penyebab infleksibilitas (kekakuan) utama dalam perekonomian negara sedang berkembang yang dapat menimbulkan inflasi. Infleksibilitas suplai bahan makanan dan barang-barang ekspor. Karena sebab-sebab struktural, perubahan atau penambahan produksi barang-barang ini terlalu lambat dibanding dengan pertumbuhan kebutuhannya, sehingga menaikkan harga bahan makanan dan kelangkaan devisa. Akibat dari penyebab diatas terjadi kenaikan harga-harga barang lain, sehingga terjadi inflasi. Inflasi seperti ini tidak bisa diatasi hanya dengan mengurangi jumlah uang yang beredar, tetapi harus diatasi dengan pembangunan sektor bahan makanan dan ekspornya.

e. Hubungan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja

Tingkat inflasi mempunyai hubungan positif atau negatif terhadap kesempatan kerja. Apabila tingkat inflasi yang dihitung adalah inflasi yang terjadi pada hargaharga secara umum, maka tingginya tingkat inflasi yang terjadi akan berakibat pada peningkatan pada tingkat bunga (pinjaman). Oleh karena itu, dengan tingkat bunga yang tinggi akan mengurangi investasi untuk mengembangkan sektorsektor yang produktif. Hal ini akan berpengaruh pada rendahnya kesempatan kerja. Jika tingkat inflasi yang diinginkan adalah rendah, maka akan terjadi tingkat pengangguran yang sangat tinggi. Sebaliknya, jika tingkat inflasi yang diinginkan tinggi, maka akan terjadi tingkat pengangguran yang relatif rendah.

Dengan naiknya permintaan agregat, berdasarkan teori permintaan, permintaan akan naik, kemudian harga akan naik pula. Dengan tingginya harga (inflasi) maka untuk memenuhi permintaan tersebut produsen meningkatkan kapasitas produksinya dengan menambah tenaga kerja (tenaga kerja merupakan satu-satunya input yang dapat meningkatkan output) (Sukirno, 2004).

5. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

a. Definisi IPM

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonomi. Dalam mengukur kualitas pembangunan manusia dapat digunakan indeks pembangunan manusia, indeks ini juga menjadi parameter untuk melihat pengaruh suatu kebijakan ekonomi terhadap kualitas sumber daya manusia suatu Negara. IPM merupakan indikator yang menjelaskan bagaimana suatu penduduk suatu wilayah memiliki kesempatan untuk memperoleh pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan lainnya sebagai hasil dari pembangunan tersebut (BPS, 2016).

Investasi modal manusia pada dasarnya sama dengan investasi pada faktor produksi lainnya. Dalam hal ini perlu diperhitungkan manfaat dari investasi pada modal manusia ini. Menurut (Todaro, 2000) modal manusia atau modal insani merupakan investasi produktif terhadap orang-orang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, gagasan, serta kesehatan. Investasi ini dilakukan oleh pemerintah melalui pengeluaran pada bidang pendidikan, program pelatihan kerja, dan program kesehatan.

Tujuan penting IPM sebagai indikator pembangunan manusia antara lain:

- a) IPM merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia dalam suatu masyarakat.
- b) IPM dapat menentukan peringkat atau level pembangunan suatu wilayah, apakah wilayah tersebut merupakan wilayah yang maju, berkembang atau terbelakang
- c) Bagi Indonesia sendiri IPM selain digunakan sebagai ukuran kinerja pemerintah, IPM juga digunakan sebagai salah satu alokator dalam penentuan Dana Alokasi Umum (DAU).

b. Komponen IPM

Sebagai ukuran kualitas hidup manusia, IPM dibangun melalui tiga dimensi dasar. Dimensi dasar tersebut mencakup umur panjang dan sehat, pengetahuan, dan standar hidup layak. Berikut penjelasan komponen IPM:

a) Umur Panjang dan Hidup Sehat

Komponen ini merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui kualitas kesehatan suatu masyarakat. Indikator yang digunakan dalam mengukur umur panjang dan hidup sehat adalah angka harapan hidup saat lahir. Terhitung ketika bayi baru lahir dalam satuan tahun dan mengalami kematian pada setiap kelompok umur (Hakim, 2002).

b) Pendidikan

Dalam mengukur dimensi pengetahuan masyarakat pada suatu wilayah dapat digunakan dua indikator, yaitu rata-rata lama sekolah dan harapan lama sekolah. Rata-rata lama sekolah menggambarkan jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk usia 25 tahun keatas dalam menjalani pendidikan formal. Sedangkan harapan lama sekolah adalah lamanya sekolah (dalam

tahun) yang diharapkan bisa dirasakan oleh anak pada umur tertentu dimasa yang akan datang. Harapan lama sekolah dihitung untuk penduduk usia 7 tahun keatas. Indikator ini dapat digunakan untuk mengetahui kondisi pembangunan sistem pendidikan diberbagai jenjang yang diharapkan dapat dicapai setiap anak.

c) Standar Hidup Layak

Dimensi yang terakhir dalam perhitungan IPM yaitu standar hidup layak. Dalam cakupan yang lebih luas, standar hidup layak dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan penduduk suatu wilayah sebagai dampak dari berkembangnya perekonomian. Indikator yang digunakan dalam menghitung standar hidup layak yaitu pengeluaran perkapita riil yang telah disesuaikan.

c. Perhitungan IPM

Menurut BPS perhitungan Indeks Pembangunan Manusia dapat dihitung dengan rumus:

$$IPM = \sqrt{I_{kesehatan} \times I_{pendidikan} \times I_{pengeluaran}}$$

Menurut BPS dalam capaian kinerja pembangunan manusia pada suatu wilayah dapat dikelompokkan menjadi empat dengan menggunakan skala 0,0-100 dengan kategori sebagai berikut:

- 1) Kelompok Tinggi = IPM lebih dari 80,0
- 2) Kelompok Menengah atas = IPM antara 66,0-79,0
- 3) Kelompok Menengah bawah = IPM antara 50,0-65,9
- 4) Kelompok Rendah = IPM dibawah 50,0

d. Hubungan IPM Terhadap Kesempatan Kerja

Hubungan IPM dengan kesempatan kerja dijelaskan oleh (Todaro, 2000) bahwa pembangunan manusia merupakan tujuan dari pembangunan itu sendiri. Dimana pembangunan manusia merupakan peranan kunci dalam membentuk kemampuan suatu Negara dalam menyerap teknologi modern untuk mengembangkan kapasitasnya agar tercipta kesempatan kerja dan mengurangi jumlah orang yang tidak bekerja sehingga akan tercipta pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pembangunan manusia yang diukur melalui besaran IPM akan mempengaruhi tinggi rendahnya jumlah tenaga kerja pada suatu wilayah.

6. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

a. Definisi Upah Minimum

Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah minimum ialah hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaannya dari pengusaha dan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Muchdarsyah (2000) berpendapat bahwa upah merupakan pendapatan berupa uang yang diterima oleh pekerja sesuai dengan lamanya jam kerja dan kualitas yang digunakan untuk memproduksi output.

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah upah minimum kabupaten/kota (UMK). Upah minimum kabupaten/kota merupakan suatu standar minimum yang digunakan pengusaha untuk memberikan upah kepada

tenaga kerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya dalam hal ini di wilayah kabupaten/kota.

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam undang-undang no 78 tahun 2015 pasal 41 ayat 1-2 terdiri atas:

- 1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jarring pengaman
- 2) Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas: upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap

Upah minimum yang dimaksud dalam ayat 1 yaitu penetapan upah dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan layak hidup serta memperhatikan pertumbuhan ekonomi. Pemerintah menetapkan upah minimum tujuan awalnya adalah sebagai jaring pengaman agar para pengusaha membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar para tenaga kerja relative mendekati terjangkau. Sedangkan pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak yang dimaksud dalam ayat 2 diatur oleh keputusan menteri. Sehingga perusahaan dilarang untuk membayar upah pekerja dibawah upah minimum yang telah ditetapkan dalam pasal 41.

Adapun jenis-jenis upah minimum yaitu:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota dalam suatu provinsi.
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. Penetapan upah minimum kabupaten/kota jumlahnya harus lebih besar dari pada upah minimum provinsi.

3) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral pada suatu provinsi. Upah ini hanya berlaku untuk beberapa sektor bisnis tertentu saja.

4) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota. Upah ini hanya berlaku untuk beberapa sektor bisnis tertentu saja.

b. Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen KHL dihitung berdasarkan kebutuhan tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan dasar layak fisik yang didalamnya meliputi kebutuhan akan pangan perhari, pakaian, perumahan, pendidikan, dan lain sebagainya untuk satu bulan. Upah minimum cenderung meningkat setiap tahun seiring meningkatnya upah nominal kesejahteraan (riil). Sehingga, penetapan upah minimum bertujuan untuk menjamin penghasilan yang diterima oleh para tenaga kerja agar tidak lebih dari suatu tingkat tertentu (Sumarsono, 2003). Kebutuhan hidup layak (KHL) dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun yang merupakan hasil kesepakatan bersama dalam Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang terdiri dari birokrat, akademisi, pengusaha, dan perwakilan serikat kerja. Kemudian nota kesepakatan diserahkan kepada Gubernur untuk ditetapkan.

Formula penetapan upah minimum dapat dihitung menggunakan formula berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{inflasi} + \% \Delta PDB_t)\}$$

Keterangan:

UM_n = upah yang akan ditetapkan

UM_t = upah minimum berjalan

Inflasi = Inflasi tahun berjalan yang dihitung sejak September tahun lalu hingga September tahun berjalan.

$\% \Delta PDB_t$ = pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya serta kuartal I dan II tahun berjalan.

c. Teori Tentang Upah

1) Teori Mankiw (Efficiency Wage Theory)

Menurut Mankiw upah minimum tidak memiliki hubungan dengan penurunan jumlah tenaga kerja, karena ketika terjadi peningkatan tingkat upah maka para pekerja akan mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan angka kebutuhan hidup layak tercukupi atau bahkan lebih. Ketika nutrisi para pekerja lebih baik maka produktifitas yang dimiliki oleh pekerja juga akan lebih tinggi sehingga output yang dihasilkan juga akan bertambah. Dengan tingginya produktifitas pekerja dalam menghasilkan output dapat menekan biaya produksi suatu perusahaan, sehingga dalam hal ini peningkatan upah tidak menyebabkan pengurangan jumlah tenaga kerja. Keadaan meningkatnya upah tidak berpengaruh selama marginal produk tenaga kerja juga mengalami peningkatan dan melebihi dari upah yang harus dibayarkan sehingga kondisi laba keseimbangan $MC=MR$ atau $MPL \times P = W$ tetap terjaga. Dengan membayar upah tinggi maka perusahaan dapat menjaga

produktifitas karyawannya agar tidak bermalas-malasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Teori Adam Smith

Adam Smith menyatakan terjadinya peningkatan upah minimum maka akan diikuti oleh turunya jumlah permintaan tenaga kerja yang akhirnya menyebabkan pengangguran, dan sebaliknya. Teori ini juga menjelaskan hubungan antara waktu bekerja dan pengalaman bekerja dengan penghasilan atau upah yang mereka terima. Pada awalnya tenaga kerja cenderung untuk meningkatkan jam kerja untuk menambah tingkat upah mereka. Namun ketika penghasilan yang diterima sudah cukup tinggi, para tenaga kerja cenderung untuk mengurangi jam kerja dan menambah waktu untuk beristirahat.

3) Teori Karl Max

Dalam teori ini upah tenaga kerja dinilai berdasarkan berapa dia bekerja per-hari. Namun pada kenyataannya masih banyak buruh yang dibayar tidak sesuai dengan tingkat yang rendah sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energy yang mereka keluarkan. Energy yang tidak terbayar ini disebut dengan nilai lebih. Karl max juga berkeyakinan bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja, sehingga mengakibatkan meningkatnya penawaran jumlah tenaga kerja dan upah minimum cenderung menurun. Berpedoman pada pandangan karl max, maka tingkat upah dalam ekonomi sosialisme ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah akan menentukan berapa batas minimum upah yang akan diterima oleh tenaga kerja.

4) Teori Neo Klasik

Menurut pandangan teori ini bahwa untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan, tiap pengusaha menggunakan factorfaktor produksi yang digunakan

akan menerima imbalan sebesar nilai pertambahan marjinal tersebut. Kualitas pada tenaga kerja menjadi dasar bagi pencapaian produktivitas. Dengan pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, serta kesehatan yang bagus akan mempengaruhi tingkat kualitas tenaga kerja. mazhab pada teori ini memberikan kemungkinan tenaga kerja pada tingkat mikro tidak homogen, karena tingkat upah tidak sama rata pada setiap tenaga kerja. pada setiap tingkat kualitas tenaga kerja terdapat satu tingkat produk marjinal dan satu tingkat upah.

e. Hubungan Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja

Jika upah naik maka suatu perusahaan akan meningkatkan biaya produksinya, yang artinya suatu perusahaan tersebut akan menaikkan harga barang per unitnya. Pengusaha akan lebih memilih untuk menggunakan teknologi dalam kegiatan produksi apabila upah mengalami kenaikan dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal seperti mesin (Sumarsono, 2009). Konsumen akan mengurangi konsumsi apabila harga mengalami kenaikan. Produsen akan menurunkan jumlah dari kegiatan produksinya jika banyak barang yang tidak terjual. Mengakibatkan target produksi menjadi turun, lalu efeknya berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan oleh produsen.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

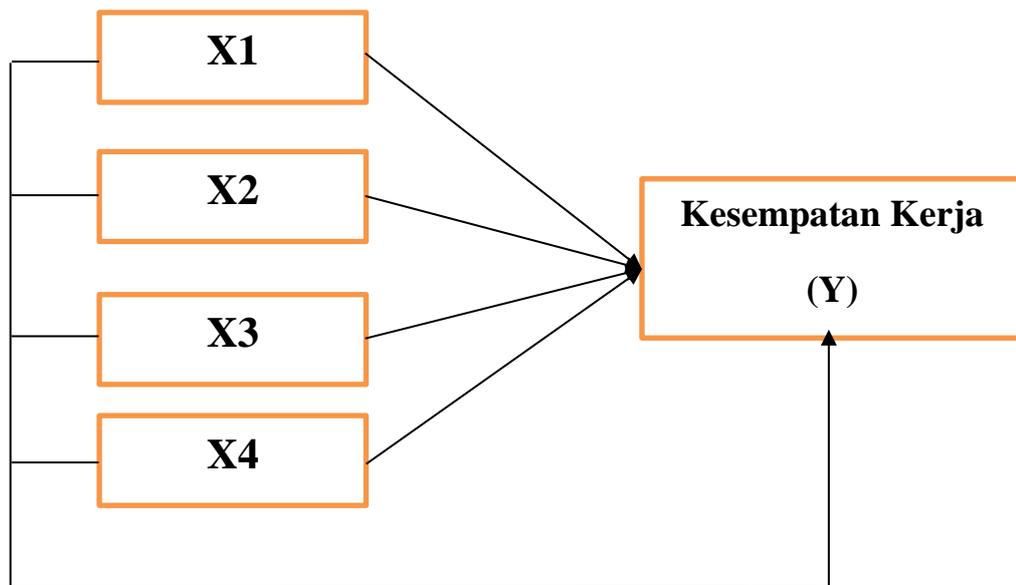
Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Juni Anshari N (2009)	Analisis Pertumbuhan Ekonomi, Investasi, dan Jumlah Industri terhadap Kesempatan Kerja di Sumatera Utara	Variabel Dependen: • Kesempatan Kerja Variabel Independen: • Pertumbuhan Ekonomi • Jumlah Industri • Investasi	Penelitian ini menunjukkan pertumbuhan ekonomi, investasi, dan jumlah industri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Sumatera Utara.
Frisca Dewi (2016)	Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Lampung	Variabel Dependen: • Kesempatan Kerja Variabel Independen: • Pertumbuhan Ekonomi • Angkatan Kerja • Inflasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Lampung.
Leni Yulita (2017)	Analisis Pengaruh PDRB, Inflasi, dan Belanja Daerah Terhadap Penciptaan Kesempatan Kerja Pada Kab/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2014	Variabel Dependen: • Kesempatan Kerja Variabel Independen: • PDRB • Belanja Daerah • Inflasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa PDRB dan inflasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja.

C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel independen yang ingin dilihat pengaruhnya terhadap kesempatan kerja di Kota Medan yaitu variabel PDRB,

Inflasi, IPM, dan Upah Minimum. Berdasarkan hal tersebut, dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Konseptual Regresi Linier Berganda



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Regresi Linier Berganda

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban yang sementara, karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Adapun hipotesis yang dikemukakan, dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. PDRB berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.
2. Inflasi berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.
3. IPM berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.
4. UMK berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut (Rusiadi, 2013:14): Penelitian asosiatif/kuantitatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam mendukung analisis kuantitatif digunakan Regresi Linier Berganda merupakan studi yang menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara satu peubah endogen dengan beberapa peubah eksogen dengan bertujuan untuk mengestimasi atau meramalkan nilai peubah tak bebas didasarkan nilai peubah bebas yang diketahui (Gujarati, 1993:12).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan UMK Terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan. Waktu penelitian yang direncanakan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juli 2021 dengan rincian waktu sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun																				
		Juli 2021			Agustus 2021			September 2021			Oktober 2021			November 2021								
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal			■	■																	
3	Seminar Proposal					■	■															
4	Perbaikan Acc Proposal							■	■	■												
5	Pengolahan Data																					
6	Penyusunan Skripsi																					
7	Bimbingan Skripsi																					
8	Meja Hijau																					■

C. Variabel dan Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau mengklarifikasikan kegiatan dengan memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005).

Dari rumusan masalah dan uraian hipotesis, maka variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini telah dirangkum oleh penulis dalam tabel seperti berikut.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DESKRIPSI	PENGUKURAN	SKALA
1	Tenaga Kerja	Data tenaga kerja ini menggunakan data tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang di peroleh dari badan pusat statistik (BPS) Sumatera Utara, data Tingkat Partisipasi angkatan kerja merupakan data skunder dalam bentuk tahunan. Periode waktu yang digunakan adalah tahun 2010 – 2020.	Jiwa	Rasio

2	PDRB	PDRB yang digunakan dalam penelitian ini ialah Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Kabupaten/Kota Sumatera Utara (persen)	%	Rasio
3	Inflasi	Inflasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Inflasi kumulatif tahunan dalam bentuk persen periode tahun 2010 - 2020	%	Rasio
4	IPM	Indeks Pembangunan Manusia yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indeks Pembangunan Manusia (Metode Terbaru)	%	Rasio
5	UMK	Upah Minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Upah Minimum Kota Medan Periode Tahun 2010 - 2020	Rupiah	Rasio

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian merupakan faktor yang penting yang menjadi pertimbangan yang menentukan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini data sekunder yang bersifat time series dalam bentuk tahunan dari tahun 2010 – 2020 tentang Pengaruh PDRB, Inflasi, IPM dan UMK Terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan. Adapun instansi yang dimaksud

adalah Badan Pusat Statistik (BPS). Data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi:

1. Data PDRB di Kota Medan periode 2010 – 2020 menggunakan data tahunan.
2. Data nilai Inflasi di Kota Medan periode 2010 – 2020 menggunakan data tahunan.
3. Data IPM di Kota Medan periode 2010 – 2020 menggunakan data tahunan.
4. Data UMK di Kota Medan periode 2010 – 2020 menggunakan data tahunan.
5. Data tenaga kerja yang bekerja di Kota Medan periode 2009 – 2019 menggunakan data tahunan.
- 6.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan peneliti menggunakan metode dokumentasi/kajian pustaka. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen, studi pustaka, jurnal-jurnal ilmiah, dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya kesempatan kerja, demikian pula referensi kepustakaan yang berkaitan dengan tema yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Data yang sudah didapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan menggunakan metode Regresi Linier Berganda.

1. Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab hipotesis kedua, digunakan metode Regresi linier berganda, dengan persamaan:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Dimana:

a	= Konstanta
Y	= Tingkat Kesempatan Kerja
X ₁	= PDRB
X ₂	= Inflasi
X ₃	= IPM
X ₄	= Upah Minimum
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$	= Koefisien Regresi
e	= error term

a. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)* yang berfungsi untuk menduga parameter. Namun demikian, pada metode ini terdapat kelemahan. Kelemahan tersebut yaitu seluruh asumsi-asumsi yang terkait di dalamnya harus dapat dipenuhi oleh suatu model. Apabila salah satu asumsi tidak dapat dipenuhi oleh suatu model, maka akan menimbulkan masalah normalitas, heteroskeasitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Dengan demikian, diperlukan suatu pengujian terhadap model tersebut. Jika asumsi – asumsi yang telah disebutkan di atas dapat dipenuhi maka penduga OLS akan dapat menghasilkan koefisien regresi yang memenuhi sifat – sifat BLUE (Gujarati 1997), yaitu:

- a. *Best* = efisien yang berat ragam atau variannya minimum dan konsisten, dalam artian bahwa walaupun menambah jumlah sampel maka nilai estimasi yang diperoleh tidak akan berbeda jauh di parameternya.
- b. *Linier* = koefisien regresinya linier

- c. *Unbiased* = Nilai estimasi dari sampel akan mendekati populasi, ini mengindikasikan bahwa suatu model tidak bias.
- d. *Estimator* = penduga parameter

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari Grafik distribusi normal (Ghozali,2001).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali,2001):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau Grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau Grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Priyatno, 2009:59). Yuwono (2005:151) menambahkan uji

multikolinearitas digunakan untuk mengukur hubungan linear antar variabel bebas di dalam model. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas (Nugraha 2005, dalam Agus Eko Sujianto 2009:79). Hipotesis untuk multikolinearitas ini adalah:

$H_0 = VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

$H_1 = VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Menurut Ghozali (2011), ada banyak cara yang bisa digunakan untuk memperbaiki hasil uji multikolinearitas seperti mengeluarkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi dari model regresi dan mengidentifikasi variabel independen lainnya untuk membantu prediksi, melakukan transformasi data menjadi dalam bentuk logaritma natural dan bentuk first difference atau delta. Bila cara tersebut masih belum bisa memperbaiki masalah multikolinearitas maka bisa menggunakan metoda analisis yang lebih canggih seperti Bayesian regression.

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*data time series*). Uji autokorelasi perlu dilakukan apabila data yang dianalisis merupakan data *time series* (Gujarati, 1993) Nilai Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $d < d_l$, berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika $d > (4-d_l)$, berarti terdapat autokorelasi negative.

- c. Jika $d_u < d < (4-d_u)$, berarti tidak terdapat autokorelasi.
- d. Jika $d_l < d < d_u$ atau $(4-d_u) < d < (4-d_l)$, berarti tidak dapat disimpulkan.

4) Uji Linieritas

Linieritas merupakan asumsi awal yang seharusnya ada dalam model regresi linier. Uji linieritas dapat dengan mudah dilakukan pada regresi linier sederhana, yaitu membuat scatter diagram dari variabel bebas dan terikatnya. Apabila scatter diagram menunjukkan bentuk garis lurus maka dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas terpenuhi. Untuk regresi linier berganda, pengujian terhadap linieritas dapat menggunakan Ramsey Reset Test.

b. *Test Good Nest Of Fit*

1) Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis dari koefisien dari masing-masing peubah bebas dilakukan dengan uji t. Langkah – langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah:

1. Perumusan hipotesis

$$H_0 : a_i = 0$$

$$H_1 : a_i < 0 \text{ atau } a_i > 0$$

2. Penentuan nilai kritis Nilai kritis dapat ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal dengan memperhatikan tingkat signifikansi (α) dan banyaknya sampel yang digunakan.
3. Nilai t – hitung masing – masing koefisien regresi dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer.

Statistik uji yang digunakan dalam uji – t adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{a_i}{s(a_i)}$$

Dimana:

a_i = nilai koefisien regresi atau parameter

$S(a_i)$ = standar kesalahan dugaan parameter Kriteria uji:

$t_{hitung} < t_{tabel}$: terima H_0

$t_{hitung} > t_{tabel}$: tolak H_0

4. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan letak nilai t – hitung masing – masing koefisien regresi pada kurva normal yang digunakan dalam penentuan nilai kritis. Jika letak t – hitung suatu koefisien regresi berada pada daerah penerimaan H_0 , maka keputusannya adalah menerima H_0 . Artinya koefisien regresi tersebut tidak berbeda dengan nol. Dengan kata lain, variabel tersebut tidak berpengaruh nyata terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya jika t_{hitung} menyatakan tolak H_0 maka koefisien regresi berbeda dengan nol dan berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

2) Uji Hipotesis Simultan (Uji – F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai kritis F dengan nilai F – hitung yang terdapat pada hasil analisis.

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel independen adalah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis

H_0 = variasi perubahan nilai variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.

H_1 = variasi perubahan nilai variabel independen dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel dependen.

Perhitungan nilai kritis F-tabel dan F-hitung

$$F_{hitung} = \frac{\text{Jumlah kuadrat regresi} / k}{\text{Jumlah kuadrat sisa} / (n-k-1)}$$

Dimana:

n = jumlah pengamatan ($j = 1, 2, 3, \dots, n$)

k = jumlah peubah bebas ($i = 1, 2, 3, \dots, k$)

Penentuan penerimaan atau penolakan H_0

$F_{hitung} < F_{tabel}$: terima H_0

$F_{hitung} > F_{tabel}$: tolak H_0

Apabila keputusan yang diperoleh adalah tolak H_0 maka dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi perubahan nilai semua variabel independen. Artinya, semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Uji-D (Determinan)

Uji-D (Determinan) adalah proposi variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. nilai R^2 menyatakan kemampuan variabel penjelas dalam menjelaskan keragaman variabel endogen yang diteliti. koefisien determinansi dapat dirumuskan sebagai berikut

$$R^2 = \frac{RSS}{TSS}$$

Keterangan:

RSS = jumlah kuadrat regresi (*residual sum of square*)

TSS = jumlah kuadrat total (*total sum of square*)

Nilai R^2 mempunyai interval dari 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka semakin baik hasil model regresi tersebut. dan sebaliknya semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Irianto, 2004:206).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Secara geografis, Kota Medan terletak antara $3^{\circ}. 27' - 3^{\circ}. 47'$ Lintang Utara dan $98^{\circ}. 35' - 98^{\circ}. 44'$ Bujur Timur dengan ketinggian 2,5 – 37,5 meter di atas permukaan laut. Kota Medan berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang di sebelah Barat, Selatan dan Timur, sedangkan di sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka. Sebagian besar wilayah Kota Medan merupakan dataran rendah yang merupakan tempat pertemuan dua sungai penting, yaitu Sungai Babura dan Sungai Deli yang bermuara di Selat Malaka. Letak yang strategis ini menyebabkan Kota Medan berkembang menjadi pintu gerbang kegiatan perdagangan barang dan jasa baik itu domestik maupun internasional. Kota Medan merupakan salah satu dari 33 Daerah Tingkat II di Sumatera Utara dengan luas daerah sekitar 265,10 *km*². Kota ini merupakan pusat pemerintahan Daerah Tingkat I Sumatera Utara.

Kota Medan mempunyai iklim tropis dengan suhu minimum menurut Stasiun BMKG Wilayah I pada tahun 2014 yaitu 20,0 °C dan suhu maksimum yaitu 35,2 °C serta rata-rata curah hujan di Kota Medan menurut Stasiun Sampali per bulannya 170 *mm*.

Kota Medan memiliki luas 265,10 *km*² atau 3,6% dari keseluruhan wilayah Sumatera Utara. Wilayah terbesar di Kota Medan berada di Kecamatan Medan Labuhan dengan persentase luas wilayah sebesar 13,83% dari keseluruhan wilayah Kota Medan. Kota Medan sendiri memiliki 21 Kecamatan dan 158 Kelurahan.

Adapun luas wilayah masing-masing kecamatan dapat dilihat dalam

Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4. 1 Luas Wilayah Kota Medan Menurut Kecamatan Tahun 2016

Kecamatan Districts	Luas Area (Km ²)	Persentase Percentage (%)
(1)	(2)	(3)
Medan Tuntungan	20,68	7,80
Medan Johor	14,58	5,50
Medan Amplas	11,19	4,22
Medan Denai	9,05	3,41
Medan Area	5,52	2,08
Medan Kota	5,27	1,99
Medan Maimun	2,98	1,13
Medan Polonia	9,01	3,40
Medan Baru	5,84	2,20
Medan Selayang	12,81	4,83
Medan Sunggal	15,44	5,83
Medan Helvetia	13,16	4,97
Medan Petisah	6,82	2,57
Medan Barat	5,33	2,01
Medan Timur	7,76	2,93
Medan Perjuangan	4,09	1,54
Medan Tembung	7,99	3,01
Medan Deli	20,84	7,86
Medan Labuhan	36,67	13,83
Medan Marelan	23,82	8,99
Medan Belawan	26,25	9,90
Jumlah <i>Total</i>		
2016	265,10	100,00

Sumber: BPS Kota Medan (2016)

2. Perkembangan Variabel Penelitian

Bagian menguraikan perkembangan variabel – variabel yang di teliti, variabel yang dimaksud adalah PDRB, Inflasi, IPM, dan Upah Minimum dengan periode penelitian yaitu mulai tahun 2010 sampai 2020.

a. Perkembangan Kesempatan Kerja

Perkembangan kesempatan kerja di Kota Medan tahun 2010 - 2020 disajikan berdasarkan data tenaga kerja di Kota Medan yang dapat dilihat pada tabel 4.2 bahwa pertumbuhan kesempatan kerja di Kota Medan terbesar terjadi pada tahun 2015 sebesar 39,72%. Sedangkan kesempatan kerja di Kota Medan terendah terjadi pada tahun 2011 sebesar 32,89%

Tabel 4. 2 Jumlah Kesempatan Kerja Kota Medan Tahun 1998-2016

Tahun	Jumlah Penduduk Usia Kerja (Jiwa)	Jumlah Penduduk Angkatan Kerja (Jiwa)	Tingkat Kesempatan Kerja (%)
2010	1647634	1020626	38,06
2011	1493137	1002013	32,89
2012	1494240	936143	37,35
2013	1552184	1004899	35,26
2014	1613984	974951	39,59
2015	1632490	984037	39,72
2016	1646327	996584	39,47
2017	1668891	1073908	35,65
2018	1685253	1112034	34,01
2019	1701879	1104418	35,11
2020	1783531	1134643	36,38

Sumber: BPS Sumatera Utara

b. Perkembangan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Perkembangan PDRB di Kota Medan tahun 2010 - 2020 disajikan berdasarkan tabel 4.3 yang mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Dapat dilihat bahwa nilai PDRB tertinggi terjadi pada tahun 2011 yaitu sebesar 7,79%. Sedangkan laju PDRB terendah terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar -1,98%. Hal ini disebabkan oleh adanya pandemic Covid - 19 yang membuat pembatasan kegiatan masyarakat, banyak masyarakat pekerja yang dirumahkan bahkan di PHK dan perusahaan ditutup sementara untuk mencegah pandemic sehingga membuat produksi menurun.

Tabel 4. 3 Data PDRB Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	PDRB (%)
2010	6.94
2011	7.79
2012	7.66
2013	5.36
2014	6.05
2015	5.74
2016	6.27
2017	5.81
2018	5.92
2019	5.93
2020	-1.98

Sumber: BPS Sumatera Utara

c. Perkembangan Inflasi

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai inflasi tahun 2010 - 2020 di Kota Medan mengalami fluktuasi. Nilai inflasi tertinggi terjadi pada tahun 2013 dengan nilai sebesar 10,09 %. Sedangkan nilai inflasi terendah terjadi pada tahun 2018 yaitu sebesar 1,00%. Hal ini disebabkan karena tekanan krisis global yang cukup kuat.

Tabel 4. 4 Data Inflasi Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	Inflasi (%)
2010	7.65
2011	3.54
2012	3.79
2013	10.09
2014	8.24
2015	3.32
2016	6.60
2017	3.18
2018	1.00
2019	2.43
2020	1.76

Sumber: BPS Sumatera Utara

d. Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Perkembangan IPM dilihat dari table 4.3 Indeks Pembangunan Manusia terus mengalami fluktuasi dari tahun 2010 – 2020 dan IPM tertinggi dimiliki oleh Kota Medan pada tahun 2020 dengan persentase 80,98% sedangkan yang terendah adalah Kabupaten Nias pada tahun 2010 dengan persentase 54,72%, Hal ini bisa terjadi karena pada umumnya kehidupan di perkotaan baik secara pendidikan maupun kesehatan lebih maju jika dibandingkan dengan di pedesaan.

Tabel 4. 5 Data IPM Kota Medan Tahun 2010 – 2020

Tahun	IPM (%)
2010	77.02
2011	77.54
2012	77.78
2013	78.00
2014	72.13
2015	78.87
2016	79.34
2017	79.98
2018	80.65
2019	80.97
2020	80.98

Sumber : BPS Sumatera Utara

e. Perkembangan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Perkembangan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Kota Medan tahun 2010 - 2020 disajikan berdasarkan data Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Kota Medan yang dapat dilihat pada tabel 4.6 bahwa terjadinya peningkatan Upah Minimum Kota setiap tahunnya. Hal ini disebabkan meningkatnya kebutuhan hidup penduduk dan meningkatnya harga bahan pangan yang menuntut Upah Minimum juga terus meningkat.

Tabel 4. 6 Data Upah Minimum Kota Medan Tahun 2010 - 2020

Tahun	Upah Minimum (Rupiah)
2010	1100000
2011	1197000
2012	1285000
2013	1460000
2014	1505850
2015	1700000
2016	1895500
2017	2051879
2018	2230597
2019	2409714
2020	2614781

Sumber : BPS Sumatera Utara

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan korelasi variabel independen dalam regresi berganda. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF melebihi angka 5,00, maka variabel tersebut mengindikasikan adanya multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas terlihat pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors
Date: 08/26/21 Time: 20:42
Sample: 2010 2020
Included observations: 11

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
X1	0.195542	11.78273	1.976360
X2	0.157186	7.563866	2.012856
X3	0.247239	2446.090	2.321545
X4	9.16E-12	49.44033	3.491603
C	1456.232	2337.088	NA

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik Eviews 10 (2021)

Dalam pengujian asumsi klasik terhadap analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau disebut dengan non multikolinieritas, karena nilai VIF dari masing-masing variabel X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 5,00.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	0.428827	Prob. F(4,6)	0.7840
Obs*R-squared	2.445576	Prob. Chi-Square(4)	0.6544
Scaled explained SS	0.472970	Prob. Chi-Square(4)	0.9761

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik Eviews 10 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai p value yang ditunjukkan dengan nilai Prob. chi square(4) pada Obs*R-Squared yaitu sebesar 0. 0.6544. Oleh karena nilai p value $0.6544 > 0,05$ maka H_0 diterima atau dengan kata lain tidak ada masalah asumsi non heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM*. Hasil estimasi terhadap uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

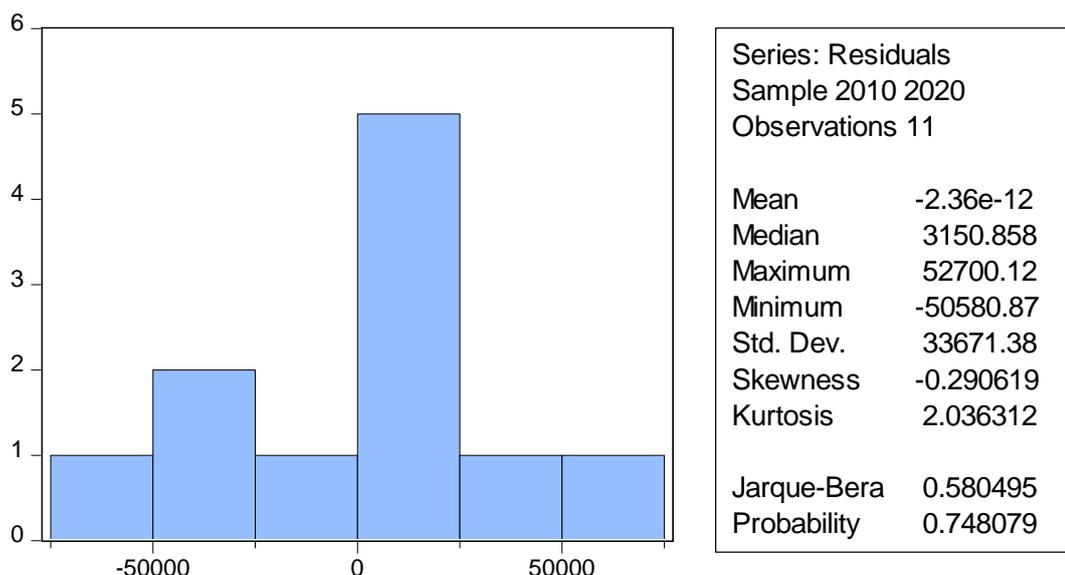
F-statistic	0.062167	Prob. F(2,4)	0.9406
Obs*R-squared	0.331609	Prob. Chi-Square(2)	0.8472

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik Eviews 10 (2021)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai probabilitas Chi-square adalah 0.8472. Oleh karena nilai probabilitas Chi-square $0.8472 > \alpha (0,05)$, maka dapat dinyatakan bahwa dalam model tidak terdapat permasalahan autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Olahan Data Statistik Eviews 10 (2021)

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas residual di atas adalah: nilai Jarque Bera sebesar 0,580 dengan p value sebesar 0,748 dimana $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

e. Pengujian Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk mendeteksi bentuk model empiris yang kita gunakan sudah benar atau tidak dan menguji apakah suatu variabel baru relevan atau tidak dimasukkan dalam model empiris.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas

	Value	df	Probability
t-statistic	1.839833	5	0.1252
F-statistic	3.384984	(1, 5)	0.1252
Likelihood ratio	5.687050	1	0.0171

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik (2018)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas F-hitung sebesar $0,125 > 0,05$ maka model empiris yang digunakan mempunyai bentuk fungsi linear.

4. Analisis dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Hasil regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, indeks pembangunan manusia dan upah minimum terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Hasil penelitian empiris ini diperoleh dari Analisis Regresi Linier Berganda. Berikut ini merupakan hasil estimasi dengan data sekunder pada tahun 2010 – 2020 ($n = 1$) dengan 4 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang di olah dengan software Eviews 10.

Hasil estimasi regresi untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, indeks pembangunan manusia dan upah minimum terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. baik secara serentak atau simultan maupun secara parsial, dengan pengambilan keputusan menggunakan perbandingan antara nilai probabilitas (*p-value*) dan *level of significant* = 5% (0,05). Berikut merupakan hasil estimasi dari persamaan regresi linier berganda yang dapat dilihat pada Gambar 4.10 berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Estimasi

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 08/27/21 Time: 20:11
 Sample: 2010 2020
 Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	522350.5	633616.6	0.824395	0.4412
X1	-3537.008	7342.286	-0.481731	0.6471
X2	-1076.559	6582.910	-0.163538	0.8755
X3	5188.231	8256.006	0.628419	0.5529
X4	0.071600	0.050245	1.425028	0.2040
R-squared	0.728096	Mean dependent var		1031296.
Adjusted R-squared	0.546827	S.D. dependent var		64573.35
S.E. of regression	43469.57	Akaike info criterion		24.50046
Sum squared resid	1.13E+10	Schwarz criterion		24.68133
Log likelihood	-129.7526	Hannan-Quinn criter.		24.38646
F-statistic	4.016657	Durbin-Watson stat		1.378004
Prob(F-statistic)	0.064012			

Berdasarkan tabel 4.11 maka didapatkan rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 522350.5 - 3537.008 X1 - 1076.559 X2 + 5188.231X3 + 0.071600 X4$$

b. Interpretasi Data

Dari persamaan regresi pada Tabel di atas dapat dibuat suatu interpretasi model sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 522350.5 sebesar menunjukkan bahwa pada saat variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi , indeks pembangunan manusia dan upah minimum bernilai 0 (nol) atau konstan, maka kesempatan kerja di Kota Medan dapat meningkat sebesar 522350.5 pertahun.
2. PDRB berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Dimana setiap kenaikan 1% PDRB mengakibatkan turunnya kesempatan kerja sebesar 3537.008 orang dengan asumsi *ceteris paribus*.
3. Inflasi berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Dimana setiap kenaikan 1% jumlah inflasi dapat menurunkan kesempatan kerja sebesar 1076.559 orang dengan asumsi *ceteris paribus*.
4. Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Dimana setiap kenaikan 1 % indeks pembangunan manusia dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 715.1152 orang dengan asumsi *ceteris paribus*.
5. Upah Minimum Kabupaten/Kota berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Dimana setiap kenaikan 1 Juta Rupiah UMK dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.071600 orang dengan asumsi *ceteris paribus*.

c. Goodness of Fit Test (Uji Kesesuaian)

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda pada Tabel tt maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas yakni variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan jumlah industri terhadap variabel kesempatan kerja.

1. PDRB (X1)

Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel PDRB memiliki nilai probabilitas signifikansi = $(-0.481731) < (\alpha = 0,05)$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel PDRB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.

2. Inflasi (X2)

Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel inflasi memiliki nilai probabilitas signifikansi = $(-0.163538) < (\alpha = 0,05)$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel inflasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.

3. Indeks Pembangunan Manusia (X3)

Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel jumlah industri memiliki nilai probabilitas signifikansi = $(0.628419) > (\alpha = 0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa

variabel Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.

4. Upah Minimum Kabupaten/Kota (X3)

Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel jumlah industri memiliki nilai probabilitas signifikansi = $(1.425028) > (\alpha = 0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.

2) Uji F-Statistik (Uji Keseluruhan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda pada Tabel tt maka dapat diketahui, nilai probabilitas $F_{hitung} = (0.064012) < (\alpha = 0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yakni variabel X1 (PDRB), variabel X2 (Inflasi), variabel X3 (Indeks Pembangunan Manusia), dan variabel X4 (Upah Minimum) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kesempatan Kerja di Kota Medan).

3) Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur total variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas. Dari hasil analisis di atas, nilai koefisien determinasi (nilai R^2) sebesar 0.728096. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu memberi

penjelasan mengenai variabel dependen sebesar 72,80 %. Adapun 27,20 % lagi dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model.

5. Pembahasan

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh PDRB, Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan tahun 2010 - 2020. Dari hasil pengolahan data *time series* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 522350.5 - 3537.008 X_1 - 1076.559 X_2 + 5188.231 X_3 + 0.071600 X_4$$

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan variabel PDRB, inflasi, indeks pembangunan manusia dan upah minimum terhadap kesempatan kerja di Kota Medan tahun 2010 - 2020 secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat di dalam model.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu variabel PDRB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Nilai koefisien regresi PDRB sebesar -3537.008 yang menunjukkan bahwa besar kecilnya pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap kesempatan kerja ditentukan oleh faktor-faktor eksternal lainnya, seperti faktor pengeluaran pemerintah dan investasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurrohman & Arifin (2010) dan Ganie (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu variabel inflasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota

Medan. Nilai koefisien regresi inflasi sebesar -1076.559 menunjukkan bahwa nilai inflasi berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Berdasarkan penelitian Bayu Dwi Dharma & Sjamsu Djohan (2015), pada saat terjadi inflasi diatas 10 % para investor berpikir ulang untuk menanamkan modalnya, karena para investor berpikir akan mengalami kerugian yang disebabkan tingginya modal yang dikeluarkan dibandingkan dengan keuntungan yang didapatkan dan mengurangi penyerapan tenaga kerja yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian Indradewa & Natha (2015), Anamathofani (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa inflasi tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu variabel Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Terdapat tiga indikator IPM yaitu tingkat pendidikan, kesehatan dan standar hidup layak. Menurut Idris (2016:30) penerapan dari pendekatan teori human capital adalah pendidikan dan pelatihan yang merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khan & Chaudhry (2019), Nurhardiansyah et al. (2017). yang menghasilkan kesimpulan bahwa indeks pembangunan manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu variabel Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan

kerja di Kota Medan. Upah minimum provinsi berpengaruh terhadap kesempatan kerja ini disebabkan karena pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja yang tidaksearah, akan mengakibatkan terjadinya kenaikan upah yang mana akan berpotensi dalam menurunkan penyerapan tenaga kerja tersebut terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah, yang disebabkan secara teoritis. Dalam Bappenas (2010) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya, upah minimum yang ditetapkan lebih banyak ditentukan oleh aspek kenaikan tingkat harga dibandingkan dengan kenaikan produktivitas. Produktivitas belum menjadi determinan utama dalam penentuan upah. Perusahaan hanya akan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan produktivitasnya, artinya suatu tenaga kerja yang produktivitasnya rendah menerima upah yang rendah juga sebaliknya. Semakin berkualitas tenaga kerja maka akan berdampak pada tingkat upahnya, karena jika tenaga kerja meningkat maka upah juga akan meningkat (Nasrullah, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian Cahyadi (2018), Indradewa & Natha (2015), Putra (2012) yang menghasilkan kesimpulan bahwa upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. PDRB memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Artinya dengan naiknya angka pertumbuhan ekonomi tidak mempengaruhi jumlah kesempatan kerja secara signifikan.
2. Inflasi menunjukkan nilai negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Peningkatan inflasi tidak berpengaruh secara signifikan sehingga menurunkan tingkat kesempatan kerja di Kota Medan.
3. Indeks Pembangunan Manusia menunjukkan nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Artinya meningkatnya IPM membuat keterampilan bekerja semakin baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesempatan kerja di Kota Medan
4. Upah Minimum menunjukkan nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan. Artinya Semakin berkualitas tenaga kerja maka akan berdampak pada tingkat upahnya, karena jika tenaga kerja meningkat maka upah juga akan meningkat.
5. Secara simultan pertumbuhan ekonomi, inflasi, indeks pembangunan manusia dan upah minimum memiliki pengaruh terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PDRB tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja. Diharapkan pemerintah dapat memaksimalkan potensi-potensi yang ada di setiap wilayah yang diiringi dengan pemerataan hasil-hasil ekonomi ke seluruh lapisan masyarakat serta merencanakan pembangunan kota dengan mempertimbangkan aspek pemerataan pendapatan masyarakat.
2. Inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja, disebabkan minimnya minat investor dalam menanamkan modal. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan pemerintah dan Bank Indonesia untuk menanggapi masalah inflasi.
3. Perlu adanya pengkajian dan penyempurnaan pengembangan sektor-sektor industri, baik industri besar, kecil maupun sedang agar dapat menciptakan lapangan kerja secara efektif.
4. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini masih terbatas karena hanya melihat pengaruh variabel PDRB, Inflasi, IPM dan Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja di Kota Medan. Oleh karenanya diperlukan studi lanjutan yang lebih mendalam dengan data dan metode yang lebih lengkap sehingga dapat melengkapi hasil penelitian yang telah ada dan hasilnya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan berbagai pihak yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi dalam hal penekanan kemiskinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Muhammad Ghazali. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Industri Manufaktur di Indonesia Periode 1995-2007. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Adisasmita, Rahardjo. 2013. Teori-teori Pembangunan Ekonomi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anshari, Juni. 2009. Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Investasi, dan Jumlah Industri Terhadap Penyediaan Kesempatan Kerja di Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- 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.
- Adesy, Fordeby. *Ekonomi Dan Bisnis Islam Seri Konsep Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2021). <https://sumut.bps.go.id/> (diakses 25 Agustus 2021)
- 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.
- Curatman, Ang. *Teori Ekonomi Makro* Yogyakarta Swagat Press, 2016.
- Dewi, Frisca. 2016. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Lampung 2000-2014. Skripsi. Universitas Lampung.

Dharma, Bayu Dwi., & Sjamsu, Djohan. 2015. Pengaruh Investasi dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Samarinda. *Jurnal Kinerja* Vol 12 No. 1, 63-64.

Djodjohadikusumo, Sumitro. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Pertumbuhan dan Pembangunan*. Jakarta: LP3S, 2007.

Faqih, Achmad. *Kependudukan Teori Fakta dan Masalah*. Yogyakarta: Dee Publish, 2009.

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.

Harahap, Isnanini. *Hadis-hadis Ekonomi*. Jakarta: Pramedia Grup, 2015

Hasyim, Ibrahim Ali. *Ekonomi Makro Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2016.

Hill, Hall. *Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Perdanamedia Grup, 2008.

Husna, Sauddan Heidjrachman. *Menejemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE edisi 7, 2002.

Ibrahim, Hasyim Ali. *Ekonomi Makro*. Jakarta: Perdanamedia Grup, 2016

Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Imzar, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran terbuka di Indonesia periode 1989-2016. *Jurnal Human Falah: Volume 5. No. 1 2018.*
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Inradewa, 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.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- 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.
- 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
- 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
- Rangkuty, D. M., & Nasution, L. N. (2018). Analisis Inflasi dan Impor Indonesia. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18(2).
- Ridwan, M. *Pengantar Mikro Dan Makro Islam*. Bandung: Cipta Pustaka Media, 2013.
- Rangkuty, D. M., Efendi, B., & Ardian, N. (2019). TREND EKSPOR INDONESIA KE 3 NEGARA ASEAN SINGAPURA, FILIPINA DAN LAOS (SFL). *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 9(2), 243-252.

- Rangkuty, D. M. (2018). Analisis Penilaian Penerapan Bantuan Alat Tangkap Pada Hasil Tangkap Nelayan Pesisir Desa Pahlawan Kecamatan Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18(1), 59-68.
- Sager, Suharsono. *Masalah Ekonomi Indonesia 1982*. Bandung: Angkasa Bandung, 1983.
- Siahaan, A. P. U. *Strategy for Improving Science and Welfare Through Community Empowerment Technology (IJCIET)*.
- Sukirno, Sadono. *Ekonomi Pembangunan Proses Masalah dan Dasar Kebijakan*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Supangat, Andi. *Statistika Dan Pengkajian Deskriptif Inferensi Dan Nonparametrik*. Jakarta: Penada Media Grup, 2007.
- Sirega, Safaruddin. *Politik Ekonomi Islam Jurnal Human Falah: Volume 1 No.2 Juli-Desember, 2014*.
- Syahbudi, Muhammad. *Diktat Ekonomi Makro Prespektif Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara, 2018*.
- Sukirno, Sadono. *Mikro ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Syarif, Chaudry Muhammad. *Sistem aeakonomi Islam: Prinsip Dasar*. Jakarta: Kencana Media Grup, 2012.
- Tarigan, Azhari Akmal. *Metodelogi Penelitian Islam*. Medan: La-Tansa Press, 2016.
- Tjiptoherijanto, Prijono. *Ketenagakerjaan Kewirausahaan dan Pembangunan Ekonomi: Analisa dan Persepsi Peneliti Muda*. Jakarta: LP3ES, 1992.
- Yafiz, Muhammad. *Inflasi Berdasarkan Pandangan Umar Chapra*. *Jurnal At-Tassawuth Volum IV No.1 Januari-Juni, 2019*.
- Wajedi, Farid dan Jubaidah. *Wawancara/ Penelitian Bps Sumut Dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Tanggal 22 Agustus-22 September, 2019*.