

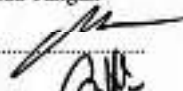
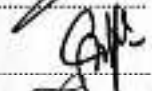



UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA

Panitia Ujian Akhir Meja Hijau Program Studi Ekonomi Pembangunan, jenjang Program Strata Satu (S-1) Terakreditasi Berdasarkan SK BAN-PT No. 11920/SK/BAN-PT/AK-PP1/S/X/2021, tanggal 26 Oktober 2021, dengan ini menyatakan bahwa:

NAMA : FEBY C. SIMATUPANG
NPM : 20530012
PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN

Telah mengikuti Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) pada Hari Kamis, 19 April 2024 dinyatakan LULUS.

Panitia Ujian,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Martin Luter Purba, S.E., M.Si.	1. 
2. Sekretaris	: Dr. Nancy Nopeline, S.E., M.Si.	2. 
3. Penguji Utama	: Dr. Tongam Sihol Nababan, S.E., M.Si.	3. 
4. Anggota Penguji	: Elvis F Purba, S.E., M.Si.	4. 
5. Pembela	: Lastri, S.E., M.Si.	5. 



(Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si.)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

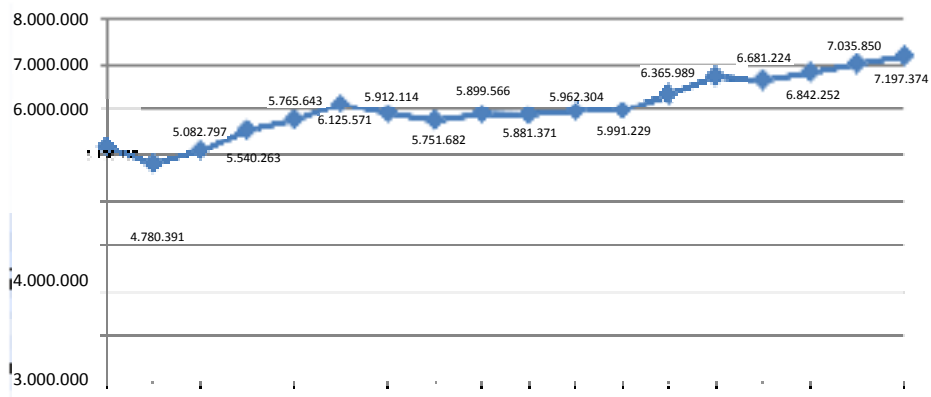
Pembangunan ekonomi merupakan suatu proses pembangunan yang berkelanjutan untuk meningkatkan pendapatan per kapita. Pembangunan ekonomi bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat salah satunya melalui penyediaan lapangan kerja. Dengan adanya ketersediaan lapangan kerja akan memberikan peluang bagi masyarakat untuk memperoleh pekerjaan yang menjadi sumber pendapatan. Pembangunan ekonomi menekankan pada kemampuan suatu negara untuk meningkatkan output sehingga dapat melampaui pertumbuhan penduduk negara tersebut . “Pertumbuhan penduduk yang tinggi setiap tahunnya akan berdampak pada peningkatan jumlah angkatan kerja sehingga orang yang mencari pekerjaan akan meningkat seiring dengan permasalahan ketenagakerjaan yang juga meningkat.” (Basriwijaya & Maryoni 2015: 89). “Jumlah angkatan kerja yang tinggi apabila dimanfaatkan dengan baik maka akan meningkatkan kegiatan perekonomian yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, hal itu tercapai apabila angkatan kerja seluruhnya dapat diserap dengan ketersediaan lapangan kerja” (Dinas Tenaga kerja Kab. Buleleng, 2019).

Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang mempunyai masalah ketenagakerjaan seperti jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja. Kesempatan kerja merupakan banyaknya lapangan kerja yang tersedia bagi angkatan kerja. Jika terjadi ketidakseimbangan antara angkatan kerja

dengan kesempatan kerja maka akan mengurangi tenaga kerja yang akan diserap. Selain itu, sistem kebijakan upah minimum dan kualitas sumber daya manusia yang masih rendah juga merupakan masalah ketenagakerjaan. Dengan bertambahnya jumlah penduduk, persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin ketat ditambah dengan upah minimum yang semakin meningkat maka perusahaan akan lebih selektif dalam mempekerjakan tenaga kerja untuk dapat mengembangkan perusahaan. “Dengan naiknya upah maka akan meningkatkan biaya-biaya dalam perusahaan sehingga perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja” (Rahayu, 2019: 176). Hal ini disebabkan oleh adanya kerugian akibat adanya kenaikan upah minimum yang mengharuskan perusahaan mengeluarkan uang lebih untuk pembayaran pekerja sehingga keuntungan perusahaan akan berkurang.

Salah satu masalah ketenagakerjaan yang terjadi di Provinsi Sumatera Utara yaitu kurangnya lapangan kerja yang tersedia. Salah satu tantangan terbesar bagi pemerintah Provinsi Sumatera Utara yaitu menciptakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang semakin meningkat dengan pertumbuhan jumlah penduduk. Lapangan kerja akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sehingga akan terjadi keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Menurut Kuncoro dalam (Widiastuti, 2014: 6) penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja merupakan penduduk yang terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian oleh adanya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan

pembangunan baik secara nasional maupun daerah, sehingga penyerapan tenaga kerja di suatu daerah menunjang keberhasilan pembangunan nasional. Grafik 1.1 memperlihatkan rata-rata perkembangan penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara selama periode 2005-2022.



Sumber:Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Utara dalam berbagai angka

Grafik 1.1

Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara Periode tahun 2005-2022 (Jiwa)

Dari Grafik 1.1 dapat dilihat bahwa penyerapan tenaga kerja menurun pada tahun 2006 yaitu sebesar 7,5%. Pada tahun 2007-2010 penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar 20,5%. Kemudian mengalami penurunan pada tahun 2011-2012 sebesar 2,7%. Pada tahun 2015-2018 kembali meningkat yaitu sebesar 12,8%, kemudian menurun kembali pada tahun 2019 sebesar 0,7%. Pada tahun 2020 terjadi pandemi Covid'19 yang mengakibatkan banyaknya tenaga kerja di Indonesia yang di berhentikan dari pekerjaan mereka yang mengakibatkan pengurangan jumlah tenaga kerja, namun pada tahun 2020 penyerapan tenaga kerja justru mengalami peningkatan. Hal tersebut terjadi

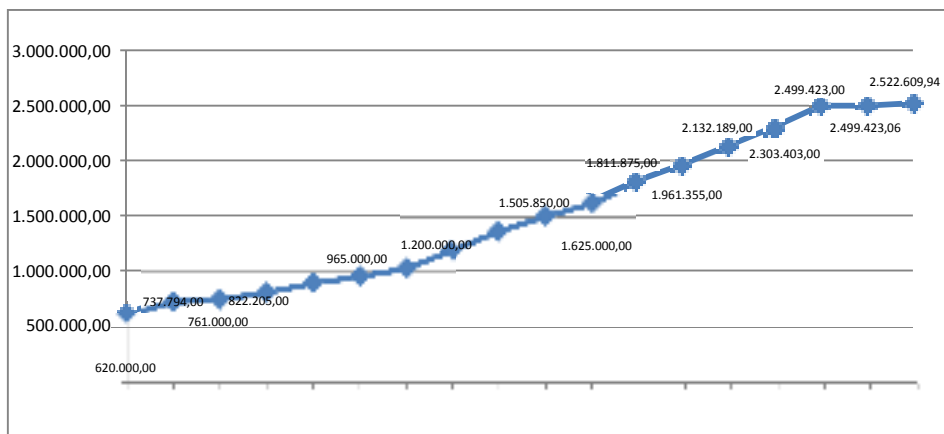
karena tindakan pelaku usaha terhadap tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara menurut BPS Sumatera Utara (2021) yaitu:

Perusahaan tetap mempertahankan tenaga kerja meskipun aktivitas perusahaan sangat terdampak oleh pandemi dengan cara pengurangan dan pengingkatan jam kerja dan penerapan *Work From Home (WFH)*. Kemudian terdapat beberapa upaya yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yaitu mengurangi gaji karyawan, mengurangi beban operasional, mencari sumber bahan baku yang harganya lebih murah, dan melakukan peminjaman modal atau berhutang.

Pada tahun 2020-2022 penyerapan tenaga kerja meningkat sebanyak 355.122 jiwa, hal ini terjadi karena dilihat dari sisi lapangan usaha, pertumbuhan tertinggi berasal dari Lapangan Usaha (LU) Perdagangan serta Transportasi dan Pergudangan yang dipengaruhi oleh membaiknya kondisi pandemi dan melonggarnya restriksi mobilitas masyarakat (Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah upah minimum, hal ini juga dinyatakan dalam penelitian Alamsyah & Effendi (2020: 502) yang menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh upah minimum. “Apabila tingkat upah meningkat maka jumlah tenaga kerja akan menurun, sebaliknya apabila tingkat upah menurun maka jumlah tenaga kerja akan meningkat” (Citamaha, 2018: 4). Upah minimum dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja karena upah yang diterima dari perusahaan berdampak pada perubahan konsumsi pekerja sehingga akan mempengaruhi kapasitas produksi. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian SMERU pada tahun 2021 bahwa dengan adanya kenaikan upah minimum perusahaan

mengubah proses produksi yang padat tenaga kerja dengan proses produksi yang lebih padat modal dan lebih menuntut keterampilan. “Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang akan mengakibatkan perusahaan menaikkan biaya per unit barang yang diproduksi” (Rahayu, 2019: 181). Kenaikan biaya per unit barang yang diproduksi akan berdampak pada penurunan konsumsi. Permintaan konsumen terhadap barang juga akan menurun sehingga perusahaan akan mengurangi produksi barang dan akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja. Grafik 1.2 menunjukkan jumlah upah minimum Provinsi Sumatera Utara pada periode tahun 2005-2022.



Sumber: Statistik Sektoral Provinsi Sumatera Utara dalam berbagai angka

Grafik 1.2

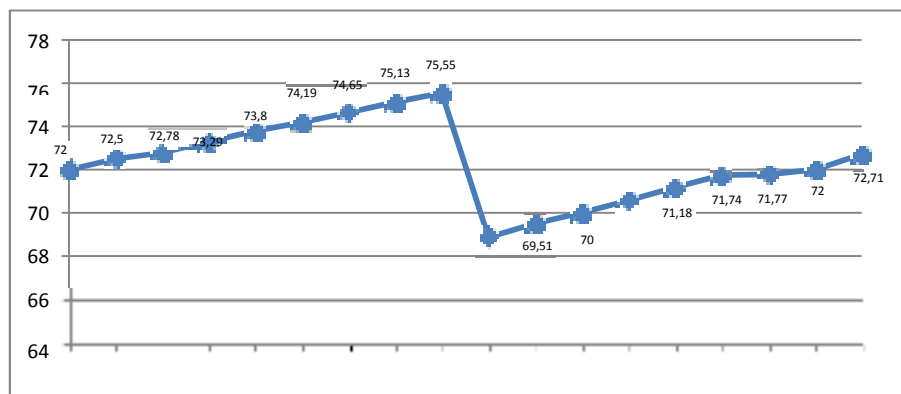
Jumlah Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara periode tahun 2005-2022 (Rupiah)

Berdasarkan Grafik 1.2 upah minimum Provinsi Sumatera Utara periode tahun 2005-2022 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Jumlah upah minimum tertinggi berada pada tahun 2022 sebesar Rp 2.522.609,94 dan jumlah upah terendah pada tahun 2005 sebesar Rp 620.000. Setiap tahun pemerintah menetapkan kenaikan upah minimum sebagai jaminan kehidupan yang

layak bagi pekerja. Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Baharuddin Siagian menjelaskan, penetapan UMP tersebut sudah berdasarkan berbagai pertimbangan mulai dari tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi serta masukan dari serikat buruh dan pengusaha.

Faktor lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Hal tersebut juga dinyatakan dalam penelitian Prayoga (2023: 44) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). “Teori pertumbuhan baru menjelaskan bahwa peningkatan pembangunan manusia melalui pembangunan modal manusia (*human capital*) yang tercermin dalam tingkat pendidikan dan kesehatan dapat meningkatkan produktivitas manusia sehingga akan meningkatkan permintaan tenaga kerja dan penurunan pada tingkat pengangguran” (Mahroji & Nurkhasanah 2019: 65).

Untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja maka diperlukan pembangunan modal manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan modal manusia dapat dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Menurut Badan Pusat Statistik (2020), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan indikator komposit untuk mengukur capaian pembangunan kualitas hidup manusia. Semakin tinggi kualitas hidup seseorang maka semakin mendukung pertumbuhan produktivitas barang dan jasa yang diproduksi, sehingga semakin besar pula dampaknya terhadap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Pada grafik 1.3 menunjukkan perkembangan indeks pembangunan manusia (IPM) Provinsi Sumatera Utara pada periode tahun 2005-2022.



Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara dalam berbagai angka

Grafik 1.3

**Tingkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Provinsi Sumatera Utara
periode tahun 2005-2022**

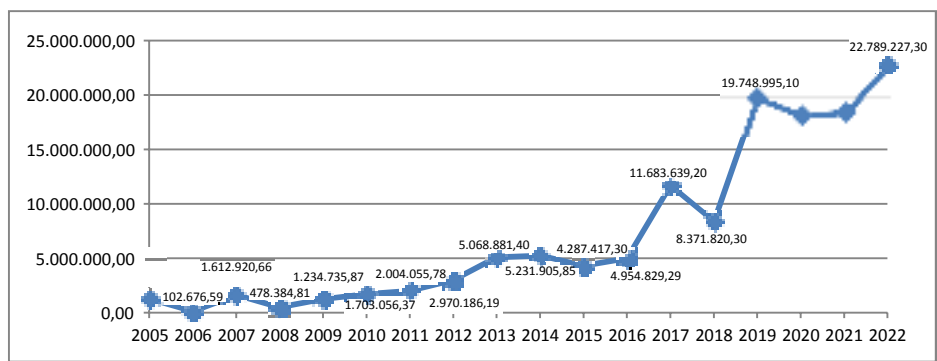
Berdasarkan Grafik 1.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Provinsi Sumatera Utara berfluktuatif. Tingkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tertinggi terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 75,55. Tingkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terendah terjadi pada tahun 2014 yaitu sebesar 68,87 tetapi meningkat kembali tahun 2015-2022. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS):

Capaian pembangunan manusia di suatu wilayah pada waktu tertentu dikelompokkan dalam empat kelompok, yaitu: Kelompok "Sangat Tinggi": $IPM \geq 80$, Kelompok "Tinggi": $70 \leq IPM \leq 80$, Kelompok "Sedang": $60 \leq IPM \leq 70$, dan Kelompok "Rendah": $IPM < 60$. Pengelompokan ini bertujuan untuk mengorganisasikan wilayah-wilayah menjadi kelompok-kelompok yang sama dalam hal pembangunan manusia. Semakin tinggi nilai IPM suatu negara/daerah, menunjukkan pencapaian pembangunan manusianya semakin baik.

Pada tahun 2022 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 72,71 lebih rendah dibandingkan IPM Indonesia yaitu sebesar 73,77. Pada tahun 2005-2022 tingkat indeks pembangunan manusia di Provinsi Sumatera Utara termasuk

kedalam kelompok tinggi dengan rata-rata tingkat IPM sebesar 70,73. Tingkat indeks pembangunan manusia (IPM) yang tinggi merupakan hasil dari capaian pembangunan disuatu wilayah yang semakin membaik dan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja manusia, yang akan meningkatkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.

Penyerapan tenaga kerja juga dapat dipengaruhi oleh investasi, dimana pada saat investasi meningkat maka akan mampu menyerap tenaga kerja. Hal tersebut dinyatakan dalam penelitian Dharma & Djohan (2015: 63) bahwa investasi dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Menurut Todaro dalam Sulistiawati (2012: 35) investasi memainkan peran penting dalam menggerakkan kehidupan ekonomi bangsa, karena pembentukan modal memperbesar kapasitas produksi, menaikkan pendapatan nasional maupun menciptakan lapangan kerja baru, dalam hal ini akan semakin memperluas kesempatan kerja. Pada grafik 1.4 menunjukkan bagaimana perkembangan nilai investasi yang ada di Provinsi Sumatera Utara pada periode tahun 2005-2022.



Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara dalam berbagai angka

Grafik 1.4

Nilai Investasi Provinsi Sumatera Utara Periode tahun 2005-2022 (Jutarupiah)

Berdasarkan Grafik 1.4 nilai investasi Provinsi Sumatera Utara periode tahun 2005-2022 berfluktuasi. Penurunan nilai investasi paling tinggi terjadi pada tahun 2006 dari tahun 2005 yaitu sebesar 91,9% dan peningkatan paling tinggi terjadi pada tahun 2019 dari tahun 2018 yaitu sebesar 135,9%. Investasi berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja, dimana faktor investasi secara langsung dapat meningkatkan kapasitas produksi. Peningkatan kapasitas produksi akan meningkatkan permintaan terhadap faktor-faktor produksi, termasuk tenaga kerja. Peningkatan investasi diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi sehingga meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Dengan berbagai fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis tertarik untuk mengamati lebih dalam dan mengangkat fenomena tersebut menjadi sebuah penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Upah Minimum, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2005-2022?
2. Bagaimanakah pengaruh indeks pembangunan manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2005-2022?

3. Bagaimanakah pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2005-2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2005-2022.
2. Untuk mengetahui pengaruh indeks pembangunan manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2005-2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2005-2022.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan penulis mengenai pengaruh upah minimum, indeks pembangunan manusia (IPM), dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja dan sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana ekonomi di Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Agar penelitian ini menjadi panduan belajar dan sumber referensi bacaan Perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan dan dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan sebagai bahan masukan bagi peneliti

selanjutnya terkait penyerapan tenaga kerja sebagai bahan informasi yang menambah ilmu pengetahuan.

3. Sebagai referensi kepada perusahaan dalam mengambil keputusan tentang permintaan tenaga kerja, penetapan upah yang sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah khususnya di Sumatera Utara.
4. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pengambilan keputusan oleh pemerintah dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan khususnya di Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang telah masuk kedalam usia kerja yaitu 15 tahun keatas yang sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Menurut Mankiw dalam Wahyudi, Priyagus & Kurniawan (2023: 47) dalam pandangan mikro tenaga kerja bukan hanya menyangkan potensi kerja namun mampu menerima imbalan atas potensinya tersebut. Sedangkan secara makro adalah setiap orang yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai upaya dalam menghasilkan barang dan jasa. Pada awalnya banyak indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan dalam kegiatan ekonomi. Utamanya ekonomi upah, artinya kegiatan tersebut harus menghasilkan barang dan atau jasa yang berguna bagi masyarakat. Bekerja dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang tujuannya membantu menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan memperoleh penghasilan berupa uang atau barang untuk jangka waktu tertentu.

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan kerja yang terisi, yang tercermin dari besarnya penambahan penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor ekonomi. Menurut Juoro dalam Ansori dan Priyono (2018: 561) penyerapan tenaga kerja adalah Sebagian jumlah orang yang telah tertampung dalam suatu perusahaan atau instansi-instansi. Terserapnya penduduk bekerja di berbagai sektor dan lapangan usaha disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga

kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Maryati, Handra & Muslim, 2021: 97). Untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam ketenagakerjaan, dibutuhkan sektor-sektor unggulan untuk menyerap tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja yang besar membutuhkan modal yang besar melalui investasi dan diarahkan pada kegiatan padat karya yang mampu menyerap tenaga kerja.

2.1.1.1 Teori Ketenagakerjaan

Menurut Mulyadi (2019: 4-9) terdapat beberapa pandangan para ahli mengenai teori ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Teori Klasik Adam Smith

Dalam teoriu klasik Adam Smith melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan pendorong pertumbuhan ekonomi. Ketika perekonomian tumbuh, maka perlu dilakukan akumulasi modal baru agar perekonomian dapat tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efisien merupakan kondisi yang diperlukan.

2. Teori Malthus

Malthus mengungkapkan perkembangan manusia jauh lebih cepat dibandingkan produksi untuk hasil pertanian memenuhi kebutuhan manusia. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang besar, pasti akan menyebabkan penurunan output per kapita, untuk menghindari hal ini adalah dengan mengendalikan atau memantau pertumbuhan penduduk yang merupakan cara satu-satunya. Beberapa solusi yang dikemukakan Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika tidak dilakukan pengurangan penduduk maka akan timbul seperti perang, epidemi, kekurangan

pangan dan sebagainya sebagai bentuk penyelesaian masalah secara alami bagi pertumbuhan ekonomi.

3. Teori Keynes

Dalam teori keynes berpendapat bahwa pada kenyataannya pasar tenaga kerja tidak berjalan sesuai dengan pendekatan klasik. Semua pekerja memiliki serikat pekerja (*labor union*) yang akan memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Sekalipun tingkat upah diturunkan, menurut Keynes, kemungkinan itu sangat kecil, namun tingkat pendapatan masyarakat akan menurun. Penurunan pendapatan sebagian masyarakat menyebabkan penurunan daya beli masyarakat tersebut, yang pada akhirnya menurunkan total konsumsi. Menurunnya daya beli masyarakat akan mendorong harga turun. Jika penurunan harga tidak terlalu besar, kurva nilai produktivitas hanya akan turun sedikit. Namun penambahan jumlah tenaga kerja akan tetap lebih kecil dibandingkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih buruk lagi, jika harga turun drastis, hal ini akan menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal tenaga kerja turun drastis, dan jumlah pekerja yang diserap akan menurun sehingga berdampak pada peningkatan pengangguran.

4. Teori Harrod-Domar

Menurut teori ini, investasi tidak hanya menciptakan permintaan tetapi juga meningkatkan kapasitas produksi. Peningkatan kapasitas produksi memerlukan permintaan yang lebih tinggi agar produksi tidak menurun. Jika peningkatan kapasitas tidak dibarengi dengan permintaan yang tinggi, maka akan terjadi kelebihan pasokan dan diikuti dengan penurunan produksi.

2.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja (*Labor Demand*)

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan. Kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan jumlah tenaga kerja yang bersedia dipekerjakan oleh perusahaan pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Secara alternatif, kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat sebagai gambaran setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja dan tingkat upah maksimum yang siap diberikan perusahaan menurut Bellante dalam P. Hafiizh (2015: 4). Menurut Suroto Permintaan tenaga kerja dibedakan dengan kebutuhan tenaga kerja (*man power needs*) tanpa mempertimbangkan tingkat upah, artinya kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan sejumlah produk masyarakat dalam satuan waktu tertentu dengan tidak memperhatikan faktor upah dalam Agusalim (2022: 8).

Kebutuhan pengusaha akan tenaga kerja berbeda dengan kebutuhan konsumen akan barang dan jasa. barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena memberikan kepuasan kepada pembeli. Namun, pengusaha mempekerjakan seseorang untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang mereka dristribusikan kepada konsumen . Dengan kata lain, peningkatan permintaan tenaga kerja para pengusaha bergantung pada peningkatan permintaan masyarakat terhadap barang-barang yang diproduksinya. Semakin banyak perusahaan menambah jumlah pekerja maka jumlah produksi akan bertambah, namun untuk menambah jumlah pekerja harus menghitung berapa keuntungan yang bisa diperoleh. Laba adalah total pendapatan dikurangi total biaya, jadi

keuntungan yang diperoleh tambahan pekerja sama dengan kontribusinya terhadap pendapatan perusahaan dikurangi upah pekerja.

2.1.1.3 Penawaran Tenaga Kerja (*Labor Supply*)

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu (Pramusinto & Daerobi, 2019: 236). Dalam penawaran tenaga kerja dapat dilihat bahwa setiap individu dihadapkan dua pilihan yaitu untuk bekerja (*to work*) atau untuk bersenang-senang (*to enjoy leisure time*). Istilah tersebut digunakan karena bekerja adalah sebuah pengorbanan individu dari segi waktu untuk memperoleh penghasilan sedangkan bersenang-senang merupakan suatu kegiatan yang dilakukan individu untuk mencari kepuasan (*utility*). Namun seiring berkembangnya teknologi, setiap individu dapat melakukan kesenangan tetapi tetap menghasilkan pendapatan. Dalam kajian ekonomi dua pilihan tersebut menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk bekerja. Faktor terpenting dalam mengambil keputusan bekerja adalah faktor upah, semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan maka semakin tinggi keputusan individu untuk bekerja. Apabila terjadi kenaikan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja maka jumlah tenaga kerja yang disediakan akan meningkat (Feriyanto, 2021: 51).

2.1.2 Upah Minimum

Menurut Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam UU Cipta Kerja No. 36 tahun 2021 pasal 23 menyatakan bahwa upah merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tidak tetap dan dalam sistem pengupahan, perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Menurut Mochtar Halim dalam (Trimaya, 2014: 15) bahwa :

Fungsi upah itu berbeda-beda, tergantung dari sudut mana upah itu dilihat, sebagaimana berikut ini:

- 1. Dari sudut pandang tenaga kerja, upah berfungsi sebagai kebutuhan hidup yang layak bersama keluarganya.**
- 2. Dari sudut pandang pemberi kerja, upah berfungsi sebagai unsur penggerak dalam proses produksi dan merupakan biaya produksi dari perusahaan.**
- 3. Dari sudut pandang pemerintah, upah merupakan tolok ukur hidup masyarakat. Oleh karena itu, perumusan upah harus dapat menciptakan iklim usaha yang harmonis, serasi, mantap, tenteram, dan dinamis.**

Upah Minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya (Ikhsan & Arka, 2022: 152). Jika dilihat dari sisi produktivitas tenaga kerja, upah minimum yang tinggi akan memberikan dampak yang baik karena peningkatan upah minimum akan meningkatkan produktivitas pekerja. Jika upah minimum yang pekerja terima meningkat maka konsumsi pekerja akan meningkat. Hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan jumlah produksi sehingga akan meningkatkan permintaan barang maupun jasa. Namun Dari sisi penyerapan tenaga kerja, upah minimum berdampak buruk karena semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan pemerintah maka perusahaan

akan mengurangi tenaga kerja karena upah yang tinggi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Jika perusahaan ingin mendapat keuntungan yang besar maka perusahaan akan membatasi jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan.

2.1.2.1 Teori Upah

Terdapat beberapa teori upah menurut beberapa ahli di bawah ini menurut (Timow, 2019: 30-33):

1. Teori Upah David Ricardo

Upah ditentukan oleh perbuatan dan perilaku tenaga kerja sendiri dan pembentukan upah ditentukan oleh permintaan dan penawaran, dimana apabila standart hidup pekerja meningkat maka tingkat upah seharusnya akan meningkat.

2. Teori Ferdinand Lasalle

Upah yang diterima pekerja merupakan upah yang minimal sehingga pengusaha dapat meraih laba yang sebesar-besarnya. Karena pekerja berada dalam posisi yang lemah maka mereka akan menerima upah tersebut.

3. Teori Clark

Tingkat upah memiliki kecenderungan sama dengan tingkat produktivitas tenaga kerja terakhir yang dibayar yang disebut pekerja batas, artinya upah yang diberikan kepada pekerja tidak dapat melebihi tingkat produktivitas batas kerja dari pekerja.

Berdasarkan Permaker No. 17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam Permenaker No. 13 Tahun 2012 terdapat 5 faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum (Feriyanto, 2014: 81):

1. Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
2. Produktivitas makro
3. Pertumbuhan ekonomi
4. Kondisi pasar kerja
5. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal)

2.1.2.2 Jenis-jenis Upah Mminimum

Dalam UU Cipta Kerja No. 36 tahun 2023 pasal 25, upah minimum terdiri dari dua jenis yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

a. Upah Minimum Provinsi (UMP)

UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di suatu provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di lingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda. UMP ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun.

b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. UMK ditetapkan gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/wali kota. Selambat-lambatnya tanggal 21 November setiap tahunnya dan setelah penetapan UMP.

2.1.3 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Indeks pembangunan manusia (IPM) adalah ukuran dari pencapaian suatu negara pada pembangunan sosial ekonomi. Adapun kombinasi dari pencapaian tersebut yaitu, pendidikan, pendapatan, dan kesehatan menurut Todaro & Smith dalam Supit, Kalangi, & Tumangkeng (2023: 75). Pembangunan sumber daya manusia secara fisik dan mental mengandung makna peningkatan kapasitas dasar penduduk yang kemudian akan memperbesar kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan yang berkelanjutan (Mahroji & Nurkhasanah, 2019: 63). Badan Pusat Statistik mengatakan bahwa:

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengukur capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. Sebagai ukuran kualitas hidup, IPM dibangun melalui pendekatan tiga dimensi dasar. Dimensi tersebut mencakup umur panjang dan sehat; pengetahuan, dan kehidupan yang layak. Ketiga dimensi tersebut memiliki pengertian sangat luas karena terkait banyak faktor. Untuk mengukur dimensi kesehatan digunakan angka harapan hidup waktu lahir. Selanjutnya untuk mengukur dimensi pengetahuan digunakan gabungan indikator rata-rata lama sekolah dan harapan lama sekolah. Adapun untuk mengukur dimensi hidup layak digunakan indikator kemampuan daya beli masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok makanan dan bukan makanan, yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran per kapita sebagai pendekatan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak.

Menurut Badan Pusat Statistik (2020), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terbentuk dari rata-rata ukur capaian tiga dimensi utama pembangunan manusia, yaitu umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan, dan standar hidup layak. Dimensi umur panjang dan hidup sehat diukur dengan umur harapan hidup saat lahir. Dimensi pengetahuan diukur dengan rata-rata lama sekolah penduduk berusia 25 tahun ke atas dan harapan lama sekolah penduduk yang berumur 7 tahun. Sementara itu, dimensi standar hidup layak diukur dengan pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan.

Menurut Feriyanto (2014), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di suatu daerah dapat diperoleh melalui dua tahap perhitungan yaitu perhitungan indeks masing-masing komponen pembentuk IPM yaitu indeks angka harapan hidup (X_1), indeks tingkat pendidikan (X_2), dan indeks standar hidup layak (X_3). Untuk menghitung indeks masing-masing komponen IPM digunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Indeks } (X_i) = (X_i - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min})$$

Keterangan:

X_i = Indikator komponen pembangunan manusia ke- i , $i = 1,2,3$

X_{\min} = Nilai minimum X_i ; dan X_{\max} = nilai maksimum X_i

Setelah indeks masing-masing komponen IPM dihitung maka dilanjut dengan menghitung IPM dengan formula sebagai berikut:

$$\text{IPM} = 1/3 (\text{indeks } X_1 + \text{indeks } X_2 + \text{indeks } X_3)$$

Keterangan:

X_1 = indeks angka harapan hidup

X_2 = indeks tingkat pendidikan;

X_3 = indeks standar hidup layak

Menurut Feriyanto (2014), Perhitungan IPM dapat dilakukan untuk setiap tahun dan manfaat perhitungan IPM diantaranya adalah:

1. Sebagai salah satu indikator untuk perbandingan relative kinerja antar daerah di Indonesia sehingga dapat digunakan untuk menentukan peringkat Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam keberhasilan pembangunan manusia di wilayahnya.
2. Sebagai indikator untuk mengetahui perkembangan kinerja pembangunan manusia di suatu wilayah baik secara total (IPM) ataupun perkembangan indeks masing-masing komponen IPM.
3. Sebagai dasar kebijakan untuk mendorong pemerintah daerah agar terpacu menaikkan peringkatnya, melalui pemanfaatan sumber daya dan penentuan prioritas program peningkatan kualitas hidup manusia.
4. Sebagai salah satu kriteria untuk penentuan besarnya alokasi dana bantuan pembangunan manusia dari pusat ke daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) dan dari Provinsi ke Kabupaten/Kota.
5. Sebagai indikator kajian untuk mengukur kinerja kebijakan pembangunan yang dilakukan pemerintah terkait dengan hasil-hasil pembangunan yang dilakukan pemerintah terkait dengan hasil-hasil pembangunan lainnya

seperti pengentasan kemiskinan pengurangan pengangguran peningkatan kesehatan masyarakat dan lainnya.

2.1.4 Investasi

Investasi mempunyai peranan penting dalam pembangunan ekonomi. Hal ini karena investasi berpengaruh dalam meningkatkan kapasitas produksi, yang dapat menciptakan lapangan kerja baru, sehingga kita dapat memperluas lapangan kerja yang berdampak pada peningkatan pendapatan per kapita. Investasi merupakan komponen utama roda perekonomian negara. Secara teori, peningkatan investasi mendorong volume perdagangan dan volume produksi, yang selanjutnya memperluas kesempatan kerja produktif, yang meningkatkan pendapatan per kapita dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut Sukirno dalam Agustini & Kurniasih (2017: 102), investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pengeluaran penanam- penanam modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan- perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. Menurut Sukirno dalam Paramita & Christianingrum (2017: 35) mengatakan bahwa:

Praktek usaha untuk mencatat nilai penanaman modal yang dilakukan dalam suatu tahun tertentu yang digolongkan sebagai investasi atau penanaman modal meliputi pengeluaran atau pembelanjaan sebagai berikut:

- a. Pembelanjaan pokok berbagai jenis modal yaitu mesin dan peralatan produksi lainnya untuk mendirikan berbagai jenis industri dan perusahaan.**
- b. Pembelanjaan penunjang untuk membangun rumah tempat tinggal, bangunan kantor, bangunan pabrik, dan lainnya.**

Tujuan investor melakukan kegiatan investasi ialah untuk mencari (memperoleh) pendapatan atau tingkat pengembalian investasi (*return*) yang akan diterima di masa depan. Di sisi lain risiko (*risk*) juga melekat pada setiap aktifitas investasi, sehingga mengambil keputusan dalam berinvestasi perlu dipertimbangkan dengan cermat (Romdhoni, 2017: 144). Kegiatan investasi dalam suatu perekonomian dapat mendorong naik turunnya tingkat perekonomian negara yang bersangkutan karena mampu meningkatkan produksi dan kesempatan kerja (Rahmawati, 2016: 7). Investasi juga dapat diartikan sebagai penanaman modal bagi perusahaan untuk membeli barang-barang produksi, sehingga dapat meningkatkan produksi barang dan jasa yang tersedia dalam perekonomian.

2.1.4.1 Investasi PMDN

Penanaman modal dalam negeri adalah kegiatan menanam modal untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal dalam negeri dengan menggunakan modal dalam negeri (Nuraini, 2016: 89). Kehadiran penanaman modal dalam negeri terbukti mampu mengurangi pengangguran di Indonesia. Sebab, pemerintah mengeluarkan peraturan yang mewajibkan penggunaan pekerja rumah tangga. Meskipun perusahaan dapat merekrut tenaga kerja asing, namun posisinya terbatas dan harus mematuhi peraturan pemerintah yang sangat ketat. PMDN adalah penanaman modal dalam negeri. Undang-Undang Penanaman Modal Nomor 5 Tahun 2007 merupakan peraturan perundang-undangan yang menjelaskan keberadaan kedua jenis investasi tersebut. Pasal 1 UU tersebut menjelaskan PMDN adalah kegiatan penanaman modal yang dilakukan oleh penanam modal dalam negeri yang

menggunakan modal dalam negeri untuk melakukan usaha di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. “Penanaman Modal dalam negeri sebagai sumber domestik dapat menghasilkan output nasional dalam berbagai cara dan investasi dibidang barang modal tidak hanya meningkatkan produksi tetapi juga meningkatkan penggunaan tenaga kerja” (Afdal, 2018: 5).

2.2 Hubungan Teoritis Antar Variabel Penelitian

2.2.1 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Kenaikan upah minimum akan menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja, apabila tingkat upah mengalami kenaikan namun harga input lain tetap, artinya harga tenaga kerja cukup mahal jika dibandingkan dengan input lain. Keadaan seperti ini membuat pengusaha akan mengurangi atau memangkas penggunaan tenaga kerja dan mengganti dengan input lainnya yang relatif lebih murah agar dapat mempertahankan keuntungan yang maksimal. “Jika upah minimum meningkat maka perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja” (Bellante & Jackson, 1990: 371). “Tingkat upah memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dimana, apabila tingkat upah meningkat maka dapat menurunkan tenaga kerja dan juga sebaliknya, jika upah menurun akan menyebabkan tenaga kerja yang akan dipekerjakan dapat meningkat” (Ferdinandus, 2014: 24).

2.2.2 Hubungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berfungsi untuk mengukur capaian dari pembangunan manusia yang berdasarkan komponen dasar kualitas hidup yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seseorang. Produktivitas yang tinggi akan menghasilkan tenaga kerja dengan kualitas yang tinggi dan akan memperoleh hasil produksi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan yang diterima dan meningkatkan konsumsi, sehingga Indeks Pembangunan Manusia (IPM) akan meningkat penyerapan tenaga kerja (Mulyadi, 2003: 239). Semakin tinggi kualitas hidup manusia maka akan menunjang peningkatan produktivitas barang dan jasa yang akan dihasilkan, dengan begitu semakin tinggi IPM akan mempengaruhi tenaga kerja dalam mencari pekerjaan menurut Hafiz & Haryatiningsih dalam Hakim, Faturrahman, & Tangariano (2023: 26).

2.2.3 Hubungan Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi dapat meningkatkan kesempatan kerja sehingga pendapatan masyarakat meningkat. Jika pendapatan masyarakat meningkat maka konsumsi masyarakat juga akan meningkat, sehingga mendorong para pengusaha untuk meningkatkan produksinya dengan cara memperluas usahanya baik dengan menambah tenaga kerja atau faktor produksi lainnya.

Menurut Dharma & Djohan, (2015: 63) bahwa

Dalam perencanaan penyerapan tenaga kerja, peningkatan modal dalam setiap aktifitas pembangunan akan berdampak positif pada

pertumbuhan penyediaan tenaga kerja secara keseluruhan. Perubahan atau peningkatan investasi tentunya akan diikuti atau diimbangi dengan peningkatan tenaga kerja, sehingga setiap penambahan investasi pasti akan mengubah kuantitas tenaga kerja.

Harrod-Domar menyatakan pendapat yang sama bahwa investasi meningkatkan kapasitas produksi dan meningkatkan permintaan dalam hubungannya dengan penyerapan tenaga kerja (Mulyadi, 2000: 10). Dengan demikian, penggunaan tenaga kerja, yang merupakan salah satu komponen produksi, akan meningkat.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

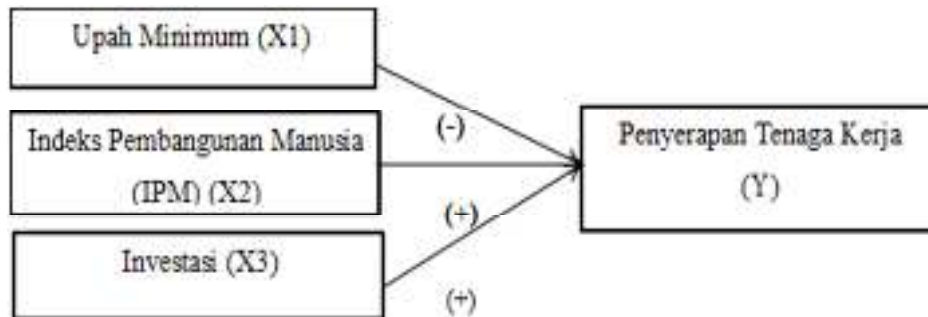
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Prayoga (2023: 51)	Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kota Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh negatif dan tidak seimbang dengan penyerapan tenaga kerja di Kota Medan (nilai sig 0,832 > 0,05). IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan (nilai sig 0,002 < 0,05). Pertumbuhan ekonomi dan IPM secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan (nilai sig 0,02 < α (0,05).)

2	Hidayah (2020: 74)	Pengaruh Upah Minimum Dan Provinsi Ekspor	Regeresi Linear Berganda	Upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
---	-----------------------	---	--------------------------------	--

		Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Utara		dan ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.
3	Agustin (2022: 80)	Analisis Pengaruh Pdrb, Ipm, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia (Studi Kasus Di 10 Provinsi Tahun 2015-2019)	Regresi Linear Berganda	PDRB memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Sedangkan IPM dan UMP memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.
4	Fauzan (2021: 72)	Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Sulawesi Selatan	Analisis regresi linier dengan analisis jalur (Path Analysis)	Penanaman modal dalam negeri memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi melalui penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. Akan tetapi, baik penanaman modal dalam negeri dan penyerapan tenaga kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap pertumbuhan ekonomi di Provinsi Sulawesi Selatan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Hubungan Upah Minimum, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya harus diuji terlebih dahulu berdasarkan data yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.
2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.
3. Investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis pengaruh, upah minimum, indeks pembangunan manusia (IPM), dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara periode tahun 2005-2022

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dalam bentuk skala *numeric* (angka) dengan jenis data runtut waktu (*times series*) selama kurun waktu 17 tahun pada periode 2005-2022 mengenai pengaruh, upah minimum, indeks pembangunan manusia (IPM), dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. Sumber data diperoleh dari buku kepustakaan, jurnal dan Badan Pusat Statistik (BPS) .

3.3 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis pengaruh, upah minimum, indeks pembangunan manusia (IPM), dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara adalah metode analisis kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif merupakan salah satu metode analisis data dalam bentuk numerik atau angka. Metode analisis data kuantitatif dapat diterapkan untuk mempelajari hubungan antar variable dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Adapun model persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_{1i} + \hat{\beta}_2 X_{2i} + \hat{\beta}_3 X_{3i} + \varepsilon_i : i = 1, 2, 3, \dots, n$$

Keterangan :

Y = Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa/tahun)

$\hat{\beta}_0$ = Intersep

$\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \hat{\beta}_3$ = Koefisien Regresi (Statistik)

X_1 = Upah Minimum (Rupiah)

X_2 = Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

X_3 = Investasi (Juta Rupiah/tahun)

ε = Epsilon (Galat)

3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan serta pengaruh antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), maka selanjutnya dilakukan pengujian melalui uji hipotesis. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis akan dilakukan baik secara simultan (bersama-sama) ataupun secara parsial (sebagian) dengan menggunakan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

3.4.1 Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis dengan uji t merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel

terikat (Dependent), yang secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$.

1. Upah Minimum (X1)

H0 : $\beta_1 = 0$ artinya upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

H1 : $\beta_1 < 0$ artinya upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022. Kemudian Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (X2)

H0 : $\beta_2 = 0$ artinya indeks pembangunan manusia (IPM) tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

H2 : $\beta_2 > 0$ artinya indeks pembangunan manusia (IPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya indeks pembangunan manusia (IPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022. Kemudian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya indeks pembangunan manusia tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

3. Investasi (X3)

$H_0 : \beta_3 = 0$ artinya investasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

$H_3 : \beta_3 > 0$ artinya investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022. Kemudian Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya investasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara tahun 2005-2022.

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji-t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi. Jika arti nilai signifikansi $< 0,05$ berarti koefisien variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Hasil regresi diuji dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai *probability* t-statistik $< 0,05\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai *probability* t-statistik $> 0,05\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.4.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji yang menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama dengan menguji koefisien regresi secara simultan. Maka hipotesis uji F-nya adalah:

- a. Membuat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_i$ tidak semua nol, $i = 1, 2, 3$, berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Mencari nilai F_{hitung} nilai kritis F statistik dari tabel F. Nilai F berdasarkan α dan df untuk *numerator* ($K-1$) dan df untuk *denominator* ($n-k$).

Apabila nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F disebut juga dengan uji kelayakan model, yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dianggap layak atau tidak. Layak artinya model estimasi layak digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (signifikan) $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ditolak dan diterima.
2. Jika probabilitas (signifikan) $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka diterima dan ditolak.

3.5 Uji Keباikan Suai: Koefisien Determinan R^2

Tujuan dari uji kebaikan suai adalah untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan cocok untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Untuk melihat kesesuaian model digunakan koefisien determinasi R^2 untuk mengukur seberapa besar variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi R^2 yaitu berada antara 0 dan 1. “Semakin mendekati angka 1 maka variabel bebas semakin kuat dalam menjelaskan terhadap variabel terikat” (Hafiz & Haryatiningsih, 2021: 62).

3.6 Uji Pengimpangan Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Multikolinearitas

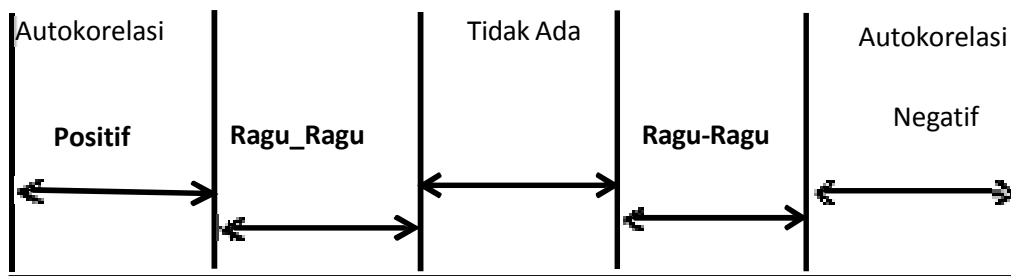
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinear pada penelitian. Ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, sebagai berikut:

1. Bila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

2. Bila nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variable independen pada model regresi.

3.6.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi dapat diketahui melalui Uji Durbin-Watson (D-W Test), adalah pengujian yang digunakan untuk menguji ada atau tidak adanya korelasi serial dalam model regresi atau untuk mengetahui apakah di dalam model yang digunakan terdapat autokorelasi diantara variabel-variabel yang diamati. Uji Durbin-Watson dirumuskan berupa jumlah sampel dan jumlah variabel tidak bebas tertentu diperoleh dari nilai kritis d_L dan d_U dalam tabel distribusi Durbin-Watson untuk berbagai nilai α . Secara umum bisa diambil patokan :



Gambar 3.1 Uji Durbin-Watson

Keterangan:

$0 < d < d_L$: Menolak hipotesis 0 (ada autokorelasi positif)

$d_L \leq d \leq d_U$: Daerah Keragu-raguan (tidak ada keputusan)

$d_U < d < 4 - d_U$: Gagal Menolak Hipotesis 0 (Tidak Ada Autokorelasi Positif atau Negatif)

$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$: Daerah Keragu-raguan (tidak ada keputusan)

$4 - d_L < d < 4$: Menolak Hipotesis 0 (ada autokorelasi negatif)

Apabila pengujian yang dihasilkan tidak ada keputusan maka perlu digunakan pengujian alternatif lain untuk mengetahui apakah model yang digunakan terdapat autokorelasi atau tidak maka digunakan pengujian yaitu Uji run. Uji run adalah suatu uji yang merupakan bagian dari statistik non-parametrik yang dapat digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi antar galat. Jika tidak ada korelasi antar galat (residu atau kesalahan pengganggu), dapat dikatakan bahwa galat adalah acak. Cara yang digunakan dalam uji run adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Galat (res_1) random (acak)
2. H_1 : Galat (res_1) tidak random

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Cara melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan analisis grafik normal probability Plot. Pada pendekatan ini nilai residual terdistribusi secara normal apabila garis (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. Cara lain untuk menguji uji normalitas yaitu uji statistik lain yaitu uji statistik nonparametrik Kolmogorof–Sminov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 : Data galat (residu) menyebar normal.
2. H_1 : Data galat tidak menyebar normal.

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti galat menyebar normal.

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya tenaga kerja yang diserap dari berbagai lapangan usaha yang ada di Provinsi Sumatera Utara. Penyerapan tenaga kerja menggunakan data tenaga kerja berdasarkan jumlah penduduk diatas 15 tahun keatas menurut lapangan usaha dalam sektor ekonomi dalam satuan jiwa/tahun.

2. Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Upah minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Upah Minimum Provinsi yang merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi di Sumatera Utara dalam satuan rupiah/tahun.

3. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan ukuran yang menunjukkan perkembangan khususnya dalam pembangunan sumber daya manusia. IPM merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengukur

keberhasilan peningkatan kualitas hidup masyarakat data yang digunakan adalah data IPM Sumatera Utara/tahun.

4. Investasi

Investasi merupakan penanaman modal bagi perusahaan yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan. Investasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Investasi Penanaman Modal dalam Negeri (PMDN) di Provinsi Sumatera Utara dalam satuan juta rupiah/tahun.