

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH INFLASI, PDRB, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Penulisan Skripsi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



DESRA SIALLAGAN

165111003

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan Damai

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834 PEKANBARU - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DESRA SIALLAGAN
NPM : 165111003
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN S1
PEMBIMBING : HJ. NAWARTI BUSTAMAM, SE., M.Si
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH INFLASI, PDRB, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU

MENYETUJUI :

PEMBIMBING

(Hj. Nawarti Bustamam, SE., M.Si)

MENGETAHUI :

DEKAN

(Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si., Ak.CA)

KETUA JURUSAN

(Drs. M. Nur, MM)

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH INFLASI, PDRB DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU

Oleh : Desra Siallagan

(Dibawah Bimbingan Hj. Nawarti Bustamam, SE., M.Si)

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pekanbaru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru; 2) Untuk mengetahui pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru; 3) Untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berbentuk angka kuantitatif tahunan dari tahun 2008 hingga tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan menggunakan beberapa uji yaitu Uji statistik serta Uji asumsi klasik. Data diolah dengan menggunakan aplikasi Eviews 9. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa: 1) Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru; 2) PDRB berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru; 3) Upah Minimum berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: Inflasi, PDRB, Upah Minimum, Penyerapan Tenaga Kerja

ABSTRACT

ANALYSIS OF INFLATION, GRDP AND MINIMUM WAGE EFFECT ON EMPLOYMENT OF EMPLOYEES IN PEKANBARU CITY

By: Desra Siallagan

(Under the guidance of Hj. Nawarti Bustamam, SE., M.Sc)

This research was conducted in Pekanbaru City. The objectives of this study are: 1) To determine the effect of inflation on employment in Pekanbaru City; 2) To determine the effect of GRDP on employment in Pekanbaru City; 3) To determine the effect of the Minimum Wage on employment in Pekanbaru City. The type of data used in this study is secondary data in the form of annual quantitative figures from 2008 to 2018. This study uses multiple linear regression analysis methods and uses several tests, namely the statistical test and the classical assumption test. Data processed using Eviews 9. From the results of this study note that: 1) Inflation does not significantly influence labor absorption in Pekanbaru City; 2) GRDP significantly and positively influences employment absorption in Pekanbaru City; 3) Minimum Wage has a significant and positive effect on employment in Pekanbaru City.

Keywords: Inflation, GRDP, Minimum Wages, Labor Absorption

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena dengan rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya yang menciptakan manusia dengan kelebihan akal untuk berfikir terhadap alam dan lingkungan serta dengan peranan kalam, berkat hidayah dan petunjuk serta kerja keras dan kesungguhan akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH INFLASI, PDRB DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU” guna memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akan tetapi, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tidak lepas dari keterbatasan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun menyempurnakan pengetahuan penulis serta menyerahkan sepenuhnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam, dan keluarga serta para sahabatnya mudah-mudahan syafaatnya sampai kepada kita semua.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, pengarahan serta motivasi yang telah diberikan, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini disamping bantuan lain dari berbagai pihak yang juga sangat bermakna.

Oleh karena itu pada kesempatan ini tidak ada kata yang lebih indah dan lebih layak kecuali ucapan terima kasih dan penghargaan yang mendalam dari penulis kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si., AK CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Pembantu Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Drs. M. Nur., MM selaku ketua jurusan yang telah banyak memberikan masukan dan motivasi dalam membentuk konsep utama penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Sinta Yulianti, SE., M.Ec.Dev selaku sekretaris jurusan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Nawarti Bustamam, SE., M.Si sebagai Pembimbing, yang telah meluangkan waktu, memberikan banyak saran, perbaikan dan motivasi untuk kesempurnaan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. M. Nur., MM sebagai Penguji I, yang telah memberikan arahan dan saran yang sangat membangun dalam perbaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si sebagai Penguji II, yang telah memberikan arahan dan saran yang sangat membangun dalam perbaikan skripsi ini.
8. Segenap Dosen dan Staf yang berada di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan pelayanannya sangat membantu terealisasikan skripsi ini.

9. Terima kasih kepada Instansi Pemerintah Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau yang sangat membantu dalam memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis.
10. Terima kasih tiada tara kepada Orang Tua saya yang selalu memberikan do'a, semangat, motivasi, dukungan, nasihat, perhatian, dan kasih sayang kepada saya selaku penulis.
11. Terima kasih juga kepada Abang, Kakak dan Adik yang memberikan do'a, motivasi dan semangat kepada penulis.
12. Terima kasih juga kepada teman-teman Ekonomi Pembangunan kelas B angkatan 2016 yang memberikan dukungan selama masa perkuliahan hingga proses penelitian ini, semoga kita semua bisa meraih kesuksesan dan impian kita dapat terwujud.
13. Dan terima kasih kepada teman yang memberikan waktu dan dukungan semasa proses penelitian ini (Chronika Sari, Hapta Risnitia, Nursyafina, Novianti Butar Butar, Miftah, Tuty Lisa, Weni Ariska).

Atas semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala, memberikan berkah dan rahmat-Nya kepada mereka semua dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat.

Pekanbaru, Juli 2020

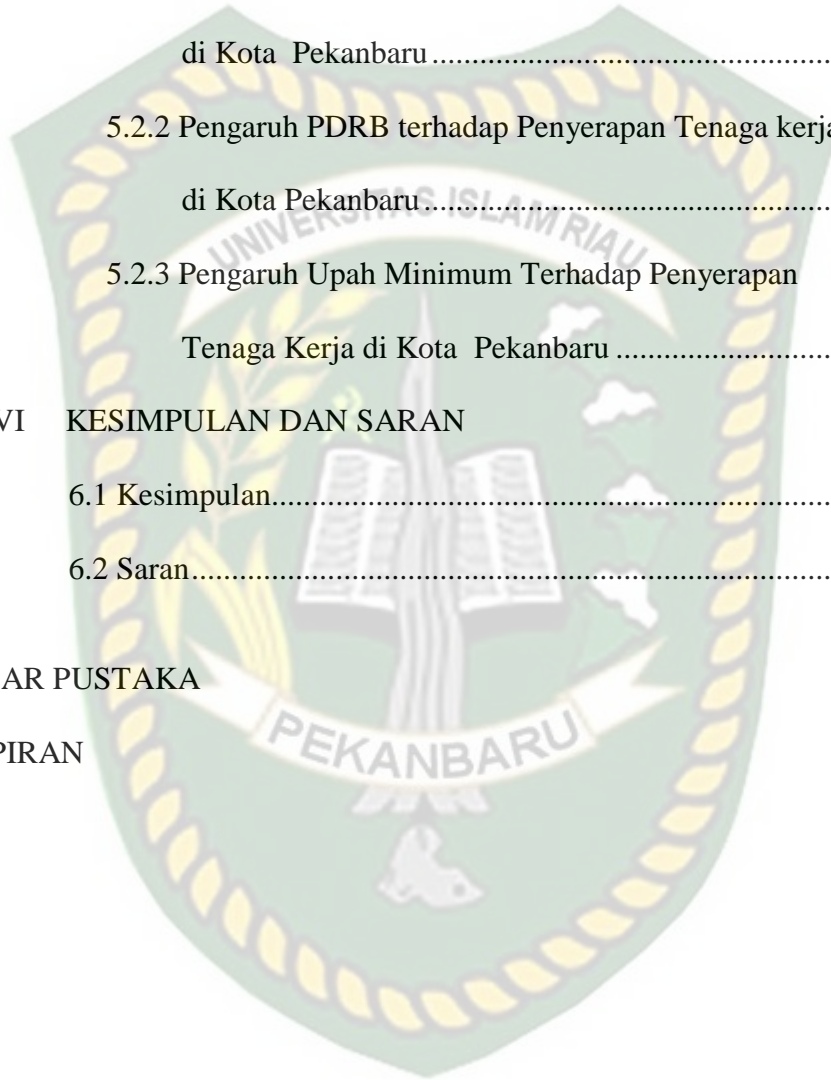
DESRA SIALLAGAN

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA	
2.1 Telaah Pustaka	10
2.1.1 Inflasi	10
2.1.2 Produk Domestik Regional Bruto	15
2.1.3 Upah Minimum	17
2.1.4 Tenaga Kerja	22
2.2 Hubungan Antar Variabel	28
2.3 Penelitian Terdahulu	30
2.4 Hipotesa	31

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Lokasi Penelitian	32
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3	Jenis dan Sumber Data	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data	33
3.5	Defenisi Variabel Penelitian.....	33
3.5.1	Variabel Independen	33
3.5.2	Variabel Dependen.....	34
3.6	Metode Analisis Data	35
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.6.2	Uji Statistik.....	36
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	36
BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1	Letak dan Kondisi Geografis Kota Pekanbaru	39
4.2	Kondisi Penduduk Kota Pekanbaru.....	42
4.3	Kondisi Inflasi di Kota Pekanbaru	43
4.4	Kondisi PDRB di Kota Pekanbaru	44
4.5	Kondisi Upah Minimum di Kota Pekanbaru.....	44
4.6	Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.....	45
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Analisis Data	47
5.1.1	Analisis Regresi Linear Berganda	47
5.1.2	Uji Statistik.....	50

5.1.3 Uji Asumsi Klasik	52
5.2 Pembahasan.....	57
5.2.1 Pengaruh Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru	57
5.2.2 Pengaruh PDRB terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Kota Pekanbaru.....	58
5.2.3 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru	59
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	61
6.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru Tahun 2008-2018	3
Tabel 1.2	Data Tingkat Inflasi Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.....	4
Tabel 1.3	Data PDRB Kota Pekanbaru Tahun 2008-2018	5
Tabel 1.4	Data Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.....	6
Tabel 2.1	Tabulasi Penelitian terdahulu.....	30
Tabel 4.1	Luas Wilayah Dirinci Menurut Kecamatan dan Banyak Kelurahan di Kota Pekanbaru, Tahun 2019.....	41
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru tahun 2008-2018	42
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Kelamin di Kota Pekanbaru, 2018	46
Tabel 5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	48
Tabel 5.2	Hasil Uji t.....	50
Tabel 5.3	Hasil Uji Normalitas Residual	53
Tabel 5.4	Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 5.5	Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 5.6	Uji Autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data Variabel Penelitian

Lampiran 2 : Input Data

Lampiran 3 : Output Eviews 9



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai Negara berkembang memiliki jumlah penduduk yang besar. Jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2018 menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas, 2013) mencapai 265 juta jiwa. Dengan jumlah tersebut Indonesia berada dalam urutan keempat sebagai Negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Pertumbuhan penduduk suatu Negara yang terus meningkat akan mengakibatkan bertambahnya jumlah angkatan kerja. Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS) mencatat jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2018, sebanyak 133.939.099 juta jiwa sedangkan jumlah penduduk yang bekerja hanya 127.067.835 juta jiwa. Jumlah angkatan kerja tersebut mengalami peningkatan sebesar 1,82% dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja pada Februari 2017 sebanyak 131.544.111 juta jiwa dengan jumlah penduduk yang bekerja hanya 124.538.849 juta jiwa (BPS, 2019).

Besarnya angkatan kerja yang tidak seimbang dengan penyerapan tenaga kerja, akan menimbulkan tingginya tingkat pengangguran. Tingginya tingkat pengangguran akan meningkatkan probabilitas kemiskinan, dan fenomena-fenomena sosial ekonomi di masyarakat, seperti kriminalitas dan fenomena lainnya. Hal ini merupakan masalah yang dihadapi oleh Negara Indonesia, menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan pembangunan ekonomi yang terjadi di Indonesia. Pembangunan ekonomi Indonesia dilaksanakan untuk mencapai

masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Menurut Widodo (2006: 4), Pembangunan sebagai upaya yang meliputi perubahan berbagai aspek termasuk di dalamnya struktur sosial, sikap masyarakat, serta institusi nasional tanpa mengesampingkan tujuan awal yaitu pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan serta perluasan kesempatan kerja. Kesempatan kerja merupakan banyaknya orang yang tertampung melakukan pekerjaan pada unit atau lapangan pekerjaan. Kesempatan kerja sebagai indikator dalam pembangunan ekonomi karena memiliki fungsi menentukan dalam pembangunan, yaitu: (1) Tenaga kerja sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi serta distribusi barang dan jasa, dan (2) Tenaga kerja sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Kedua fungsi tersebut memungkinkan berlangsungnya pertumbuhan ekonomi secara terus menerus dalam jangka panjang, atau dapat dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan (Suroto, 1992).

Keberhasilan pemerintah dalam hal pembangunan dilihat dari adanya lapangan pekerjaan yang tersedia serta berkurangnya jumlah pengangguran. Penyerapan tenaga kerja itu sendiri merupakan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu. Tersediannya lapangan pekerjaan akan mengakibatkan terserapnya tenaga kerja, yang diikuti adanya peningkatan pendapatan masyarakat serta peningkatan daya beli masyarakat. Dengan kondisi tersebut maka kesejahteraan masyarakat dapat terpenuhi. Namun, ketidakseimbangan antara jumlah penyerapan tenaga kerja dengan jumlah angkatan kerja, salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Kota

Pekanbaru. Berikut ini data kondisi umum ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.

Tabel 1.1 Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru Tahun 2008-2018.

Tahun	Jumlah Penduduk Usia kerja (Jiwa)	Angkatan Kerja (Jiwa)	Penduduk yang Bekerja (Jiwa)	Kenaikan Pertumbuhan Penduduk yang Bekerja (%)
2008	522.002	313.513	268.861	-
2009	534.842	323.372	284.463	5,80
2010	643.473	435.603	391.047	37,46
2011	656.953	421.532	382.185	-2,26
2012	668.204	408.871	389.921	2,02
2013	712.257	441.678	412.254	5,73
2014	733.640	449.694	408.331	-0,95
2015	755.759	476.420	440.873	7,96
2016	805.956	504.059	473.748	7,45
2017	799.295	513.271	467.555	-1,31
2018	821.648	539.831	494.362	5,73

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau (data diolah), 2020.

Dapat dilihat pada tabel 1 berisi data yang menggambarkan tentang kondisi perkembangan ketenagakerjaan secara umum di Kota Pekanbaru tahun 2008-2018. Jumlah angkatan kerja Kota Pekanbaru dari tahun 2008-2018 mengalami fluktuasi yakni pada tahun 2008 sebesar 313.513 jiwa kemudian meningkat hingga tahun 2010 sebanyak 435.603 jiwa, dan menurun hingga tahun 2012 sebanyak 408.871, dan meningkat kembali hingga tahun 2018 sebesar 539.831 jiwa. Namun, kondisi peningkatan jumlah angkatan kerja tersebut tidak diiringi dengan penyerapan tenaga kerja. Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah penduduk yang bekerja mengalami fluktuasi pada tahun 2008 sebesar 268.861 jiwa dari 313.513 jiwa angkatan kerja, berdasarkan kenaikan pertumbuhan

penduduk yang bekerja, pada tahun 2009 pertumbuhan penduduk yang bekerja mencapai 5,80%, tahun 2010 meningkat dengan cepat menjadi 37,46%, tahun 2011 turun drastis hingga angka -2,26%, tahun 2012 meningkat menjadi 2,02%, tahun 2013 kembali meningkat menjadi 5,73%, tahun 2014 kembali turun drastis menjadi -0,95%, tahun 2015 kembali meningkat menjadi 7,96%, tahun 2016 turun menjadi 7,45%, tahun 2017 turun secara drastis menjadi -1,31% dan meningkat kembali pada tahun 2018 menjadi 5,73%. Hal ini menandakan angka penduduk yang bekerja masih dibawah angka jumlah angkatan kerja.

Inflasi sebagai variabel makro ekonomi yang dibahas secara seksama. Inflasi merupakan suatu proses kenaikan harga-harga umum secara terus menerus dalam periode tertentu (Nopirin, 1987:25). Inflasi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja yang dialami oleh produsen. Hal ini karena kenaikan harga-harga akan meningkatkan biaya produksi sehingga produsen akan mengurangi kesempatan kerja. Berikut ini data Inflasi di Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.

Tabel 1.2 Data Tingkat Inflasi Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.

Tahun	Inflasi (%)
2008	9,02
2009	1,94
2010	7,00
2011	5,09
2012	3,35
2013	8,83
2014	8,53
2015	2,71
2016	4,19
2017	4,07
2018	2,45

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2020.

Dari tabel 2.1 dapat dilihat bahwa tingkat Inflasi di kota Pekanbaru dari tahun 2008-2017 mengalami fluktuasi. Terjadinya penurunan tingkat inflasi dari tahun 2008 sebesar 9,02% menjadi 1,94% pada tahun 2009, kemudian dari tingkat inflasi 1,94% mengalami fluktuasi terus menerus dari tahun ke tahun, hingga tahun 2018 tingkat inflasi menjadi 2,45%.

Kemudian dilihat dari sisi PDRB, peningkatan Produk Domestik Regional Bruto akan menghasilkan nilai tambah output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi di suatu wilayah akan meningkat. Sehingga perusahaan akan terdorong untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksi tetap mengalami peningkatan (Feriyanto, 2014). Berikut ini data PDRB di Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.

Tabel 1.3 Data PDRB Kota Pekanbaru Tahun 2008-2018

Tahun	PDRB Atas Dasar Harga Konstan (Rupiah)
2008	7.630.000.000
2009	8.303.000.000
2010	41.703.000.000
2011	44.846.000.000
2012	48.352.000.000
2013	51.053.000.000
2014	54.575.000.000
2015	57.617.000.000
2016	60.891.000.000
2017	64.620.000.000
2018	68.104.000.000

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2020.

Dari tabel 3.1 dapat dilihat PDRB di kota Pekanbaru dari tahun 2008-2018 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan PDRB pada tahun 2008 sebesar Rp 7.630.000.000 rupiah menjadi Rp 8.303.000.000 rupiah pada tahun 2009, kemudian mengalami peningkatan yang drastis pada tahun 2010 sebesar Rp

41.703.000.000 rupiah hingga tahun 2018 PDRB di Kota Pekanbaru mencapai Rp 68.104.000.000 rupiah. Peningkatan yang sangat drastis ini dikarenakan pada tahun 2008-2009 menggunakan PDRB dengan tahun dasar 2000 sedangkan tahun 2010-2018 menggunakan tahun dasar 2010.

Dilihat dari sisi Upah Minimum, peningkatan upah akan ditandai dengan meningkatnya konsumsi para pekerja, sehingga terjadi kenaikan permintaan terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan. Peningkatan produksi perusahaan, permintaan akan jumlah tenaga kerja yang diminta akan meningkat juga (Arfida BR, 2002: 120). Berikut ini data Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.

Tabel 1.4 Data Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2008-2018.

Tahun	Upah Minimum per tahun (Rupiah)
2008	825.000
2009	925.000
2010	1.055.000
2011	1.135.000
2012	1.260.000
2013	1.450.000
2014	1.775.000
2015	1.925.000
2016	2.146.375
2017	2.352.577
2018	2.557.486

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2020.

Dari tabel 4.1 dapat dilihat Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2008-2018 setiap tahunnya mengalami peningkatan. Upah Minimum pada tahun 2008 sebesar Rp 825.000 dan terus mengalami peningkatan upah minimum hingga tahun 2018 upah minimum sebesar Rp 2.557.486.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan permasalahan yang ada maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “ANALISIS PENGARUH INFLASI, PDRB, DAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka masalah yang dapat penulis rumuskan dan akan dibahas dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Pemerintah

Sebagai bahan informasi bagi pihak pemerintah serta instansi yang terkait dalam hal penyusunan kebijaksanaan makro ekonomi dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam aspek yang sama maupun bidang lain yang berhubungan.

3. Bagi Penulis

Sebagai bentuk implementasi ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama perkuliahan, program studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman, maka diperlukan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I berisi tentang uraian Latar belakang, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA

Pada bab II berisi mengenai Telaah Pustaka untuk mendukung masalah yang diangkat, Penelitian terdahulu, serta Hipotesa penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III berisi mengenai uraian metodologi Penelitian yang meliputi, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Defenisi Variabel Penelitian, serta Metode Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab IV berisi mengenai tentang uraian Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

BAB V : HASIL PEMBAHASAN

Bab V berisi mengenai Pembahasan dan Hasil Penelitian yang didapat setelah mengadakan penelitian yang berisikan pengolahan data yang diperoleh dan pembahasan lebih lanjut dari analisis data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI berisi simpulan-simpulan dari pembahasan yang dilakukan pada bagian sebelumnya dan memberikan saran dalam memecahkan masalah dalam penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Inflasi

Nopirin (1987:250) menyatakan Inflasi merupakan kenaikan harga barang-barang secara keseluruhan secara terus menerus. Menurut Veneris dan Sebol, (1978:603) dalam Muana Nanga (2005), Inflasi merupakan suatu kecenderungan meningkatnya harga-harga secara umum yang terjadi dalam periode waktu secara terus menerus. Dalam hal ini, apabila terjadi kenaikan harga-harga hanya sekali waktu saja, maka hal ini tidak dapat dikatakan sebagai inflasi. Akibat dari inflasi ini secara umum, menurunnya daya beli masyarakat karena tingkat pendapatannya juga menurun. Misalnya tingkat inflasi di Kota Pekanbaru pada tahun 2016 sebesar 4,19%, sementara pendapatan tetap, maka secara riil pendapatan akan berkurang sebesar 4,19% dan akan menyebabkan menurunnya daya beli masyarakat itu sendiri sebesar 4,19% juga. Dari defenisi tersebut dapat dipaparkan 3 penjelasan penting dalam inflasi yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kecenderungan kenaikan harga-harga, yaitu menunjukkan tingkat harga yang terjadi dari waktu ke waktu mengalami kenaikan dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Kenaikan harga-harga berlangsung secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama.

3. Defenisi tingkat harga secara umum disini yaitu tingkat harga yang mengalami peningkatan secara keseluruhan bukan hanya satu jenis komoditi, tetapi barang dan jasa itu banyak jumlah dan jenisnya.

2.1.1.1 Jenis-jenis Inflasi

Menurut Nopirin (1987:27), jenis-jenis inflasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Inflasi menurut Sifatnya
 - a. Inflasi merayap (*Creeping Inflation*), yaitu tingkat inflasi yang rendah kurang dari 10% pertahun. Kenaikan harga berjalan dengan lambat dalam jangka yang relatif lama dengan persentase yang kecil.
 - b. Inflasi menengah (*Galloping Inflation*), yaitu tingkat inflasi yang cukup besar. Angka inflasi ini ditandai dengan 2 digit maupun 3 digit, seperti 10%, 16%, 21%, dan sebagainya. Dalam kondisi ini harga-harga dalam bulan ini lebih tinggi dari bulan sebelumnya.
 - c. Inflasi tinggi (*Hyper Inflation*), yaitu inflasi yang paling parah, mengakibatkan harga-harga naik sampai 5 atau 6 kali. Biasanya keadaan ini timbul oleh adanya perang yang dibelanjakan dengan mencetak uang.

2. Inflasi menurut Sebabnya

a. Demand Pull Inflation

Jenis inflasi ini yang terjadi akibat adanya permintaan masyarakat terhadap suatu barang. hal ini menyebabkan inflasi terjadi akibat adanya sekelompok masyarakat lebih banyak memanfaatkan barang dan jasa, sehingga permintaan

bertambah, sedangkan penawaran masih tetap dan akhirnya mengakibatkan harga menjadi naik. Dalam hal ini inflasi terjadi karena tarikan permintaan yaitu, besarnya permintaan masyarakat akan barang-barang, sehingga memicu perubahan tingkat harga naik. Dengan kata lain, inflasi terjadi karena kenaikan permintaan total yang disebabkan oleh rangsangan volume likuiditas di pasar.

b. Cost Push Inflation

Jenis Inflasi ini disebabkan adanya dorongan kenaikan biaya produksi secara terus menerus dalam jangka waktu yang panjang. Kelangkaan produksi adanya ketidaklancaran aliran distribusi atau berkurangnya produksi yang tersedia dari rata-rata permintaan normal dapat memicu kenaikan harga. Berkurangnya produksi akibat adanya masalah teknis disumber produksi seperti (pabrik, perkebunan, dan sebagainya). Kelangkaan bahan baku untuk menghasilkan produksi maka terjadi aksi spekulasi (penimbunan barang).

2.1.1.2 Dampak Inflasi

Secara khusus dampak negatif dan positif dari inflasi adalah sebagai berikut yaitu:

1. Dampak Negatif

- a. Apabila harga barang secara umum naik, maka masyarakat akan panik, sebagai akibat dari kepanikan tersebut masyarakat cenderung menarik tabungan untuk membeli dan menumpuk barang sehingga banyak bank kekurangan dana dan rendahnya dana investasi yang tersedia.

- b. Produsen cenderung memanfaatkan kesempatan kenaikan harga untuk memperbesar keuntungan dengan cara memperlmainkan harga di pasaran, sehingga harga akan terus menerus naik.
 - c. Apabila inflasi berkepanjangan maka produsen banyak yang bangkrut karena produknya relatif mahal, sehingga para konsumen tidak dapat membeli.
2. Dampak Positif
- a. Pengusaha barang-barang mewah dimana produknya lebih laku pada saat harganya tinggi.
 - b. Masyarakat akan semakin selektif dalam mengkonsumsi, sehingga perilaku konsumtif dapat dikurangi.
 - c. Tingkat pengangguran cenderung akan turun karena masyarakat bergerak untuk melakukan kegiatan produksi dengan cara membuka usaha.

2.1.1.3 Kebijakan mengatasi Inflasi

1. Kebijakan Moneter

Sasaran kebijakan moneter dapat dilalui dengan mengatur jumlah uang yang beredar (M). Bank sentral dapat mengatur uang giral melalui penetapan cadangan minimum. Dalam menekan laju inflasi cadangan minimum akan dinaikkan sehingga jumlah uang menjadi lebih kecil. Bank sentral menggunakan tingkat *discount rate*, yaitu tingkat diskonto untuk pinjaman yang diberikan oleh bank sentral kepada bank umum. *Discount rate* bagi bank umum merupakan biaya untuk pinjaman yang diberikan oleh bank sentral. Apabila tingkat *discount rate*

dinaikkan maka bank umum untuk meminjam makin kecil sehingga cadangan pada bank sentral akan mengecil juga. Oleh sebab itu, kemampuan bank umum memberikan pinjaman pada masyarakat semakin kecil sehingga jumlah uang yang beredar turun dan inflasi dapat dicegah. Selain itu dalam mencegah inflasi adanya politik pasar terbuka (jual atau beli surat berharga). Menjual surat berharga, maka bank sentral dapat menekan perkembangan jumlah uang beredar sehingga laju inflasi dapat lebih rendah.

2. Kebijakan Fiskal

Kebijakan fiskal mengenai pengeluaran pemerintah serta perpajakan secara langsung mempengaruhi permintaan total sehingga dapat mempengaruhi harga. Inflasi dapat dicegah melalui penurunan permintaan total. Kebijakan fiskal berupa pengurangan pengeluaran pemerintah, serta kenaikan pajak dapat mengurangi permintaan total, sehingga inflasi dapat ditekan.

3. Kebijakan yang berkaitan dengan output

Kenaikan output akan memperkecil laju inflasi. Kenaikan jumlah output dapat dicapai dengan penurunan bea masuk sehingga impor barang cenderung meningkat. Bertambahnya jumlah barang di dalam negeri cenderung menurunkan harga.

2.1.1.4 Hubungan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Inflasi sebagai variabel makroekonomi yang sering dibicarakan secara seksama. Inflasi merupakan kenaikan harga barang-barang secara keseluruhan secara terus menerus (Nopirin, 1987: 250). Dalam perekonomian inflasi menyebabkan perubahan output dan tenaga kerja. Apabila inflasi tergolong ringan

dapat mendorong semangat kerja produsen, karena kenaikan harga yang masih dapat dijangkau oleh konsumen. Keinginan perusahaan untuk menambah output dibarengi dengan penambahan faktor produksi yaitu, tenaga kerja. Dalam kondisi seperti ini permintaan tenaga kerja meningkat, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Apabila inflasi tergolong berat, peningkatan inflasi menyebabkan seluruh biaya produksi akan mahal, sementara daya beli masyarakat semakin berkurang. Dalam kondisi ini, tidak jarang perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga kesempatan untuk bekerja akan berkurang. Namun, pada saat bersamaan penjual barang dan jasa memperoleh pendapatan lebih banyak dari penjualan mereka. Sebagian besar masyarakat memperoleh pendapatan maupun upah yang meningkat secara bersamaan dengan inflasi. Dengan demikian tidak sepenuhnya inflasi menurunkan tingkat kesejahteraan daya beli masyarakat tetapi inflasi juga dapat meningkatkan pendapatan nominal sebagian masyarakat yang menghasilkan produk barang maupun jasa (Gregory Mankiw, 2000: 171).

2.1.2 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Bruto (PDB) merupakan indikator ekonomi yang memuat instrument ekonomi makro dengan tingkat pertumbuhan ekonominya. Menurut Gregory Mankiw (2000: 7), Produk Domestik Bruto (PDB) didefinisikan sebagai nilai barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi di dalam negara tersebut dalam kurun waktu tertentu. Produk Domesik Bruto (PDB) mengukur pengeluaran total suatu perekonomian terhadap barang dan jasa yang diproduksi dalam kurun waktu tertentu. Produk Domestik Bruto (PDB) suatu

ukuran tentang tingkat kesejahteraan ekonomi, hal ini disebabkan karena masyarakat yang menginginkan pendapatan yang lebih banyak. Namun, Produk Domestik Bruto tidak menjadi tolak ukur kesejahteraan secara sempurna karena didalamnya tidak mencakup nilai kelestarian lingkungan. Produk Domestik Bruto (PDB) sebagai pendapatan nasional digunakan dalam perhitungan pendapatan suatu negara sedangkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) digunakan dalam perhitungan pendapatan di wilayah tertentu. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir (*neto*) yang dihasilkan oleh semua unit ekonomi pada suatu wilayah tertentu (Hadi Sasana, 2006). Dikatakan domestik karena menyangkut batas wilayah dan bruto sebagai komponen masukan penyusutan dalam perhitungan. Perkembangan PDRB sebagai pandangan dalam mengetahui pertumbuhan ekonomi (penambahan output) di wilayah tersebut, hal ini karena apabila PDRB meningkat maka jumlah kesempatan kerja akan semakin besar. Besarnya kontribusi PDRB akan menurunkan jumlah pengangguran dan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap. Sehingga dalam hal ini PDRB memberikan kontribusi yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja di suatu wilayah yang bersangkutan. Menurut Sadono Sukirno (2004), cara menghitung Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat digunakan melalui tiga cara dalam pendekatan, yaitu :

1. Cara pendekatan pengeluaran

Dengan cara ini pendapatan nasional dihitung dengan menjumlahkan nilai pengeluaran atau pembelanjaan ke atas barang-barang dan jasa yang diproduksi di dalam negara tersebut.

2. Cara pendekatan produksi atau cara produk neto

Dengan cara ini pendapatan nasional dihitung dengan cara menjumlahkan nilai produksi barang dan jasa yang diwujudkan oleh berbagai sektor lapangan usaha dalam perekonomian.

3. Cara pendekatan pendapatan

Dengan cara ini penghitungan pendapatan nasional diperoleh dengan cara menjumlahkan pendapatan yang diterima oleh faktor-faktor produksi yang digunakan untuk mewujudkan pendapatan nasional.

2.1.2.1 Hubungan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Indikator perekonomian peran masing-masing sektor di suatu wilayah tersebut dapat dilihat dari tingkat Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Peningkatan Produk Domestik Regional Bruto akan menghasilkan nilai tambah output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi di suatu wilayah akan meningkat. Sehingga akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksi tetap mengalami peningkatan (Feriyanto, 2014).

2.1.3 Upah Minimum

Pengertian upah secara umum yaitu pembayaran kepada tenaga kerja. Pembayaran ini dibedakan dalam dua pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji adalah sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti, pegawai, dosen, guru, manajer dan akuntan. Sedangkan upah adalah sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu

berpindah-pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, buruh kasar dan lainnya.

Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha di dalam suatu perusahaan memberikan gaji atau upah kepada karyawannya dengan satuan rupiah (Dini Andriyane Prawoto: 2018). Upah dalam pengertian teori ekonomi, yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan begitu dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan yang diterima pekerja dinamakan upah. Ahli ekonomi membuat perbedaan antara dua pengertian upah yaitu upah uang dengan upah rill. Upah uang yaitu jumlah uang yang diterima pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental atau fisik seorang pekerja dalam melakukan produksi. Sedangkan upah rill yaitu, tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut dalam membeli barang maupun jasa yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan para pekerja (Sadono Sukirno, 2005: 351).

Upah yang tinggi akan mengakibatkan kesejahteraan hidup seorang pekerja, akan tetapi peningkatan upah yang sangat tinggi apabila tidak seimbang dengan peningkatan produksi kerja justru akan mengakibatkan perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja. Menurut Kuncoro (2002), peningkatan tingkat upah rupiah yang terlalu tinggi akan memiliki beban yang besar yang ditanggung oleh perusahaan sehingga mengakibatkan penurunan jumlah tenaga

kerja. Penurunan jumlah produksi sebagai akibat dari penurunan jumlah tenaga kerja, sehingga penyerapan tenaga berkurang. Fadillah (2018) dalam penelitiannya upah minimum memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, apabila upah minimum naik maka penyerapan tenaga kerja akan turun dan begitu juga sebaliknya, jika upah minimum turun maka penyerapan tenaga kerja akan naik.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah

Menurut (Sadono Sukirno, 2005: 364), faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah di antara jenis pekerja tertentu dan golongan pekerjaan sebagai berikut yaitu:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu pekerjaan memiliki peranan dalam penentuan upah suatu pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memiliki penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi permintaannya sedikit, maka upah cenderung akan mencapai tingkat yang rendah. Dan sebaliknya apabila suatu pekerjaan memiliki penawaran tenaga kerja yang terbatas akan tetapi permintaannya besar, maka upah akan cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

2. Perbedaan corak pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki corak pekerjaan yang berbeda. Diantara corak pekerjaan tersebut ada yang mudah dan ringan untuk dikerjakan dan ada yang sulit dan membutuhkan tenaga fisik yang besar dalam mengerjakannya. Seperti golongan pekerja di lapangan yang memerlukan tenaga fisik dan bekerja di tempat

panas (*outdoor*) akan menuntut dan memperoleh upah yang lebih tinggi daripada pesuruh di kantor yang melakukan pekerjaan dalam keadaan menyenangkan.

3. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Setiap pekerjaan memiliki perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan. Seorang pekerja yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pengusaha. Di dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi memerlukan tenaga kerja terdidik seperti, manajer profesional, tenaga teknik dalam memimpin perusahaan modern dan menjalankan kegiatan memproduksi secara modern. Pada umumnya rumitnya suatu pekerjaan yang diperlukan, maka akan membutuhkan jenjang pendidikan pekerja yang tinggi. Kekurangan penawaran seperti ini menyebabkan upah yang diperoleh tenaga kerja terdidik lebih tinggi dibanding dengan tenaga kerja yang lebih rendah pendidikannya. Tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi karena akan mempertinggi kemampuan kerja dan kemampuan kerja menaikkan produktivitas.

4. Pertimbangan bukan keuangan

Pekerjaan yang memiliki daya tarik sendiri bukan hanya terletak ada besarnya upah yang diterima. Akan tetapi adanya beberapa aspek yang lain seperti, tempat tinggal yang tersedia seperti, jarak tempat tinggal, lokasi pekerjaan, suasana kenyamanan pribadi dan lain-lain. Tenaga kerja yang menerima upah yang lebih rendah apabila pekerja tersebut melakukan pertimbangan bukan dari keuangan sesuai dengan keinginannya. Sebaliknya, apabila faktor-faktor bukan keuangan yang tidak sesuai dengan keinginan seorang

pekerja, maka pekerja tersebut akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum ia bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

5. Mobilitas Tenaga Kerja

Dalam pasar tenaga kerja adanya perbedaan upah, maka tenaga kerja akan berpindah ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi. Perpindahan tersebut akan terus berlangsung sehingga tidak terdapat lagi perbedaan upah. Upah dari suatu pekerjaan dalam berbagai wilayah tidak sama, hal ini disebabkan oleh ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

6. Faktor Geografis

Faktor geografis salah satu yang mengakibatkan ketidaksempurnaan mobilitas tenaga kerja. Adakalanya di tempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan tenaga kerja namun tingkat upah yang ditawarkan lebih tinggi, di tempat lain adanya pengangguran dan tingkat upah yang relatif rendah. Dalam kondisi seperti ini para penganggur tersebut akan pindah ke tempat kerja yang kekurangan tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada tempat yang memiliki tingkat upah yang relatif rendah. Namun perpindahan ini belum tentu berlaku, ada juga keengganan para sanak saudara mencegah untuk pindah ke tempat lain, meskipun upah dan kesempatan kerja yang besar akan diperoleh.

2.1.3.2 Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan pemerintah dapat membuat kebijakan penetapan peningkatan upah minimum yang dapat memberikan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan upah dapat meningkatkan kesejahteraan

para pekerja yang ditandai dengan meningkatnya konsumsi para pekerja. Dengan meningkatnya konsumsi akan mengakibatkan kenaikan permintaan terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan. Peningkatan produksi perusahaan, mengakibatkan permintaan jumlah tenaga kerja yang diminta akan meningkat juga (Arfida BR, 2002: 120).

2.1.4 Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I ayat 2 disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Dumairy (1996:74), Tenaga Kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja, tidak memiliki pekerjaan dan sedang tidak melakukan pekerjaan (orang-orang yang kegiatannya bersekolah, mengurus rumah tangga, serta menerima pendapatan tapi tidak bukan atas jasa yang sedang dikerjakan seperti pensiunan, penderita cacat yang independen). Dalam angkatan kerja dibagi menjadi dua sub kelompok yaitu pekerja dan penganggur. Pekerja merupakan orang-orang yang mempunyai pekerjaan dan sedang bekerja, serta orang yang memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja. Sedangkan penganggur merupakan orang yang tidak memiliki pekerjaan, yaitu orang yang tidak bekerja dan masih sedang mencari pekerjaan. Dalam hal ini badan pusat statistik menyatakan ini sebagai pengangguran terbuka.

2.1.4.1 Konsep Ketenagakerjaan

Secara umum tenaga kerja adalah penduduk yang masuk dalam usia kerja. Menurut Elfindri dan Nasri Bachtiar (2004), konsep ketenagakerjaan yang lazim digunakan pada statistik ketenagakerjaan di Indonesia sebagai berikut :

1. Penduduk Usia Kerja (UK)

Penduduk usia kerja yaitu penduduk yang berusia 15 tahun keatas sebagai batas awal dari usia kerja. Hal ini diinstruksikan oleh *Internasional Labour Organization (ILO)* agar penerapan usia kerja di atas 15 tahun sebagai batas awal dari usia kerja. Sedangkan pada statistik Indonesia semenjak tahun 1971 mengikuti defenisi dari yang dianjurkan oleh *Internasional Labour Organization (ILO)* batas usia kerja adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih diubah menjadi 15 tahun atau lebih.

2. Angkatan Kerja (AK)

Angkatan Kerja yaitu penduduk yang memiliki kegiatan utama selama seminggu yang lalu bekerja (K), atau sedang mencari pekerjaan (MP). Dalam kategori bekerja apabila minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Jadi, Angkatan Kerja dapat dirumuskan melalui persamaan identitas sebagai berikut:

$$AK = K + MP$$

3. Bukan Angkatan Kerja (BAK)

Bukan Angkatan Kerja berarti penduduk yang berusia kerja 15 tahun keatas, namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Namun, apabila seseorang penduduk yang

sedang sekolah, bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka penduduk tersebut tetap masuk ke dalam kategori bukan angkatan kerja. Jadi, jumlah usia kerja (UK) dilihat kedalam persamaan identitas sebagai berikut:

$$UK = AK + BAK$$

4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*Labour Force Participation Rate*)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang menunjukkan persentase besarnya jumlah penduduk usia kerja yang memasuki pasar kerja (*Labor Market*).

Rumus menghitung TPAK sebagai berikut:

$$TPAK = \frac{AK}{UK} \times 100\%$$

5. Tingkat Pengangguran (TP)

Tingkat Pengangguran yaitu persentase besarnya angkatan kerja yang sedang melakukan pencarian pekerjaan dari seluruh angkatan kerja yang ada. Kenaikan tingkat pengangguran dalam hal ini akan menurunkan partisipasi angkatan kerja. Rumus tingkat pengangguran (TP) adalah sebagai berikut:

$$TP = \frac{MP}{AK} \times 100\%$$

6. Tingkat Pendayaan Tenaga Kerja (*Labour Utilization*)

Tingkat Pendayaan Tenaga Kerja (TPTK) merupakan angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jam kerja dan keahliannya. Rumus dalam menentukan tingkat pendayaan tenaga kerja (TPTK) adalah sebagai berikut:

$$TPTK = \frac{TK}{AK} \times 100\%$$

2.1.4.2 Masalah Ketenagakerjaan

Berikut ini beberapa masalah Ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia antara lain:

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja.

Kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa.

2. Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja.

Meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian. Angkatan kerja yang tidak tertampung dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran. Padahal harapan pemerintah, semakin banyaknya jumlah angkatan kerja bisa menjadi pendorong pembangunan ekonomi.

3. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata.

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berada di pulau jawa. Sementara di daerah lain masih kekurangan tenaga kerja, terutama untuk sektor pertanian, perkebunan, dan kehutanan. Dengan demikian di pulau jawa banyak terjadi pengangguran, sementara di daerah lain masih banyak sumber daya alam yang belum dikelola secara maksimal.

4. Pengangguran

Terjadinya krisis ekonomi di Indonesia banyak mengakibatkan industri di Indonesia mengalami gulung tikar. Akibatnya, banyak pula tenaga kerja yang berhenti bekerja. Selain itu, banyaknya perusahaan yang gulung tikar mengakibatkan semakin sempitnya lapangan kerja yang ada. Di sisi lain jumlah angkatan kerja terus meningkat. Dengan demikian pengangguran akan semakin banyak. Pada umumnya, penyebab terjadinya pengangguran karena ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Sebagian yang menawarkan tenaganya mencari pekerjaan dan berhasil memperolehnya tergolong bekerja sisanya yaitu tidak dapat memperoleh pekerjaan sehingga digolongkan sebagai penganggur yang masih terus mencari pekerjaan. Besarnya tingkat pengangguran mencerminkan buruknya perekonomian. Orang mengalami persaingan yang lebih ketat dalam memperebutkan kesempatan kerja yang makin sedikit. Besarnya tingkat pengangguran tersebut akan menurunkan tingkat partisipasi angkatan kerja.

2.1.4.3 Aktivitas dalam Pasar Kerja

Menurut Arfida BR (2002: 205), pasar kerja merupakan seluruh aktivitas dari para pelaku yang tujuannya yaitu mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Sifat dari pasar kerja itu sendiri ditentukan oleh para pelaku tersebut. Misalnya, suatu instansi pemerintah memerlukan tenaga kerja sebagai pengganti pensiun, maka akan diadakannya pembukaan lowongan kerja di seluruh negara yang bersangkutan. Keadaan ini menimbulkan adanya pasar kerja yang sifatnya nasional. Akan tetapi, apabila seseorang pengusaha membutuhkan tenaga

kerja misalnya seorang pengetik maka ia dapat dengan mudah mencari di wilayah sekitar tempat berusaha. Keadaan ini yang menyebabkan adanya pasar kerja lokal.

Berikut ini pengkajian aktivitas-aktivitas yang terjadi di pasar kerja:

1. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja menyangkut dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau instansi tertentu. Pada umumnya, permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh adanya perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan hasil dari produksi. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Perubahan tingkat upah meningkat diasumsikan, akan meningkatkan biaya produksi perusahaan sehingga akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon (tanggapan) yang cepat apabila terjadi kenaikan harga suatu barang, yaitu dengan cara mengurangi konsumsi produk yang bersangkutan dan bahkan tidak membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya, produksi barang tersebut tidak terjual dan produsen akan menurunkan jumlah produksinya. Penurunan target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh skala turunya produksi disebut efek skala produksi (*scale effect*). Perubahan tingkat upah juga akan mendorong para pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal yaitu pada teknologi mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena penggantian maupun penambahan mesin-mesin tersebut, disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

2. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis posisi jabatan yang sifatnya khusus. Misalnya, apabila upah seorang programmer komputer naik relatif lebih tinggi dari upah jenis posisi jabatan lainnya (karena kebutuhan yang meningkat), maka akan diduga adanya suatu kecenderungan programmer komputer akan meningkat pula. Sehingga dalam hal ini, naiknya tingkat upah akan mendorong meningkatnya jumlah tenaga kerja yang tersedia.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Inflasi yang terjadi pada perekonomian memiliki beberapa dampak yang diantaranya adalah inflasi menyebabkan perubahan output dan tenaga kerja. Perusahaan akan menambah jumlah output apabila masih terjadi inflasi ringan. Keinginan perusahaan menambah output tentu juga dibarengi penambahan faktor produksi seperti tenaga kerja. Dengan kondisi itu maka permintaan akan tenaga kerja akan meningkat yang selanjutnya meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang ada dan akan mendorong laju perekonomian melalui peningkatan pendapatan nasional (Nanga, 2005).

2.2.2 Hubungan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat dilihat sebagai perekonomian total. Pertumbuhan ekonomi memberikan kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk meningkatkan penggunaan

tenaga kerja guna meningkatkan faktor produksi perusahaan tersebut. Dengan demikian akan dapat mengurangi jumlah angka pengangguran jika terjadi peningkatan tenaga kerja (Mankiw, 2000). Jika Produk Domestik Regional Bruto meningkat maka permintaan jumlah tenaga kerja juga akan meningkat, dimana peningkatan Produk Domestik Regional Bruto berbanding dengan naiknya pertumbuhan ekonomi sehingga kemakmuran masyarakat bertambah akan menyebabkan banyaknya atau tersediannya lowongan pekerjaan yang berdampak akan mengurangi angka pengangguran (Lincoln, 1997).

2.2.3 Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Naiknya upah maka akan menyebabkan meningkatnya biaya produksi perusahaan, yang mana akan meningkatkan harga barang per unitnya. Biasanya akan cepat memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga pada suatu barang sehingga tingkat konsumsi akan menurun. Sehingga banyak produk yang tidak habis terjual karena berkurangnya konsumsi masyarakat dan perusahaan memaksa untuk mengurangi jumlah produksinya. Dengan adanya pengurangan jumlah produksi suatu barang maka akan membuat kebutuhan akan tenaga kerja berkurang, dari hal tersebut maka akan adanya penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibat penurunan skala produksi. Apabila upah naik terdapat pengusaha yang lebih memilih untuk menggunakan teknologi untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal seperti mesin. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena yang penggantian maupun penambahan mesin-mesin tersebut, disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (Sumarsono, 2009).

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu yang penulis jadikan sebagai referensi adalah:

Tabel 2.1 Tabulasi Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dini Andriyane Prawoto (2018)	Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah tahun 2011-2015	IPM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan Tenaga kerja, Upah Minimum berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB dan Inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah.
2	Febryana Rizqi Wasilaputri (2016)	Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB, dan Investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2014	Upah Minimum Provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Investasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa.
3	I Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha (2015)	Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Bali	Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB dan Upah Minimum berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Sumber: *Data Olahan*, (2020).

2.4 Hipotesa

Berdasarkan dengan latar belakang masalah, teori Inflasi, teori PDRB, teori Upah Minimum yang telah diuraikan dan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan Hipotesis Penelitian terkait dalam menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Diduga Inflasi berpengaruh secara Signifikan dan Negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
2. Diduga PDRB berpengaruh secara Signifikan dan Positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
3. Diduga Upah Minimum berpengaruh secara Signifikan dan Positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Pekanbaru. Adapun alasan penelitian ini dilakukan penulis di Kota Pekanbaru karena penulis tertarik untuk mengetahui keadaan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru dan didukung adanya data yang menunjukkan jumlah angkatan kerja yang akan bekerja tidak sebanding dengan penyerapan tenaga kerja. Seperti pada tahun 2018 jumlah angkatan kerja sebanyak 539.831 jiwa sedangkan jumlah tenaga bekerja hanya 494.362 jiwa.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder, sehingga Populasi dan Sampel tidak digunakan dalam penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berbentuk angka kuantitatif tahunan dari tahun 2008 hingga tahun 2018. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh dinas pemerintah yang disajikan baik dalam berbagai bentuk seperti, laporan penelitian, jurnal-jurnal, arsip-arsip dari data lembaga instansi. Adapun Sumber Data yang penulis peroleh berasal dari, Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau dengan data sebagai berikut:

- a. Kondisi umum Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru tahun 2008 hingga 2018
- b. Data Inflasi Kota Pekanbaru tahun 2008 hingga 2018

- c. Data PDRB atas dasar harga konstan Kota Pekanbaru tahun 2008 hingga 2018
- d. Data Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2008 hingga 2018

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun cara yang dapat dilakukan penulis dalam membutuhkan data, yaitu pengumpulan data secara Dokumentasi. Dokumentasi berarti data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang tersedia seperti terbitan bentuk laporan tahunan yang dipublikasikan oleh Badan pusat Statistik, buku, referensi, jurnal dan sebagainya.

3.5 Defenisi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian penulis yaitu “Analisis pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru” maka dapat dikelompokkan jenis variabel independent dan dependen.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

a. Inflasi

Inflasi merupakan suatu proses kenaikan harga-harga umum secara terus menerus dalam periode tertentu. Kecenderungan kenaikan harga-harga menunjukkan tingkat harga yang terjadi dari waktu ke waktu mengalami kenaikan dibandingkan dengan sebelumnya. Kenaikan harga-harga barang dan jasa secara umum bukan hanya satu jenis komoditi, tetapi barang dan jasa itu banyak jumlah dan jenisnya.

b. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk domestik regional bruto (PDRB) merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir (*neto*) yang dihasilkan oleh semua unit ekonomi pada suatu wilayah tertentu. Dikatakan domestik karena menyangkut batas wilayah dan bruto sebagai komponen masukan penyusutan dalam perhitungan.

c. Upah Minimum

Upah dalam pengertian teori ekonomi, yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha di dalam suatu perusahaan memberikan gaji atau upah kepada karyawanya dengan satuan rupiah.

3.5.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

a. Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang masuk dalam usia kerja. Usia kerja yaitu penduduk yang berusia 15 hingga 64 tahun (usia produktif). Penyerapan tenaga kerja itu sendiri merupakan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu. Dalam hal ini tenaga kerja tersebut orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja yang telah bekerja dan terserap dalam sektor perekonomian akan menghasilkan barang dan jasa dalam jumlah besar. Tersediannya lapangan pekerjaan akan mengakibatkan terserapnya tenaga kerja, dan diikuti adanya peningkatan pendapatan masyarakat.

3.6 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Kota Pekanbaru, maka penelitian ini menggunakan beberapa analisis dan pengujian sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah variabel independent yang digunakan berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linear berganda diolah menggunakan aplikasi Eviews 9. Menurut J. Supranto (2015), bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = Penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Orang)

X₁ = Inflasi di Kota Pekanbaru (%)

X₂ = PDRB di Kota Pekanbaru (Juta Rupiah)

X₃ = Upah Minimum di Kota Pekanbaru (Juta Rupiah)

β₀ = *Konstanta*

β₁β₂β₃ = Koefisien Regresi

μ = Error Term (kesalahan pengganggu)

Bentuk persamaan (1) ditransformasikan untuk memperkuat variasi data, maka model tersebut diubah ke dalam bentuk semi logaritma sebagai berikut:

$$\text{Log}Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2\text{Log}X_2 + \beta_3\text{Log}X_3 + \mu \dots \dots \dots (2)$$

3.6.2 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan tiga jenis pengujian sebagai berikut :

a. Uji t

Distribusi t atau uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui secara partial variabel independen (variabel bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Dalam menentukan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria H_0 diterima bila : probabilitas $t > \alpha$ dan H_0 ditolak bila : $\text{prob } t < \alpha$.

b. Uji F

Distribusi F atau uji F (Uji serentak) sebagai kriteria untuk menguji hipotesis. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, apakah model regresi yang digunakan baik signifikan atau tidak baik signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji R Square digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari Inflasi, PDRB, Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data pada suatu data variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang bersifat normal. Metode yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya

distribusi residual antara Jarque-Bera Test (J-B Test). Dalam metode J-B Test adanya perhitungan nilai skewness dan kurtosis. Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas yaitu H_0 : data terdistribusi normal dan H_a : data tidak terdistribusi normal. Berikut untuk melihat data terdistribusi normal atau tidak yaitu :

- i. Jika nilai Jarque-Bera $< x^2$ tabel, maka H_0 diterima (data terdistribusi normal).
- ii. Jika nilai Jarque-Bera $> x^2$ tabel, maka H_0 ditolak (data tidak terdistribusi normal).

Selain itu, apabila nilai probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka data terdistribusi normal dan Sebaliknya jika probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada kolinearitas antar variabel independen (bebas). Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- i. Nilai VIF < 10 , maka tidak terkena multikolinieritas.
- ii. Nilai VIF > 10 , maka terkena multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi

linear. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan White Test, dimana hipotesa yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

Hipotesa :

- i. Ho: Tidak ada Heteroskedastisitas
- ii. Ha: Ada Heteroskedastisitas
- d. Autokorelasi

Uji autokorelasi yaitu suatu analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Pengujian ini mempunyai arti bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Metode pengujian Durbin Watson sebagai berikut :

- i. Jika $dw < dL$, Ho ditolak sehingga menyatakan terjadi autokorelasi positif.
- ii. Jika $dw > 4 - dL$, Ho ditolak sehingga menyatakan terjadi autokorelasi negatif.
- iii. Jika $du < dw < 4 - du$, Ho diterima sehingga menyatakan tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.
- iv. Jika dw terletak antara dL dan du atau antara $(4-du)$ dan $(dL-4)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Letak dan Kondisi Geografis Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru merupakan Ibu Kota dan Kota terbesar di Provinsi Riau. Kota Pekanbaru merupakan salah satu sentra ekonomi terbesar di Pulau Sumatera, dan termasuk kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Pekanbaru mempunyai satu bandar udara internasional, yaitu Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II dan terminal bus antar kota dan antar provinsi Bandar Raya Payung Sekaki, serta dua pelabuhan di Sungai Siak, yaitu Pelita Pantai dan Sungai Duku. Kota Pekanbaru sedang berkembang pesat menjadi kota dagang yang multi-etnik, keberagaman ini menjadi modal sosial dalam mencapai kepentingan bersama untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakatnya (Wikipedia, 2019).

Kota Pekanbaru terletak antara $101^{\circ} 14'$ – $101^{\circ} 34'$ Bujur Timur dan $0^{\circ} 25'$ – $0^{\circ} 45'$ Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5 -50 Meter. Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5 - 11 meter. Kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah Kabupaten yaitu sebagai berikut, Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar, Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan, Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan, Sebelah Barat berbatasan Kabupaten Kampar.

Daerah Pekanbaru beriklim tropis basah berkisar antara $26,9^{\circ}\text{C}$ – $29,3^{\circ}\text{C}$, dengan curah hujan rata-rata 306,39 mm per tahun yang terdiri dari musim hujan

dan musim kemarau. Kelembapan maksimum antara 96% - 100% , sedangkan kelembapan minimum antara 46% - 62%. Dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1°C – 35,6°C pada bulan April dan suhu udara minimum berkisar antara 20,2°C – 23,0°C di bulan Agustus.

Kota Pekanbaru memiliki struktur tanah jenis Aluvial dengan pasir. Pinggiran Kota Pekanbaru pada umumnya terdiri dari jenis tanah Organosol dan Humus yang merupakan rawa-rawa dengan sifat asam sangat korosif terhadap besi. Kota Pekanbaru dibelah oleh sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur, melalui beberapa anak sungai yaitu Sungai Umban Sari, Sungai Air Hitam, Sungai Sibam, Sungai Setukul, Sungai Sago, dan lain sebagainya. Sungai Siak merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

Berdasarkan Perda Kota Pekanbaru No. 3 tahun 2003 wilayah Kota Pekanbaru telah di mekarkan dari 8 Kecamatan menjadi 12 Kecamatan, dan Kelurahan baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 tahun 2016 menjadi 83 Kelurahan. Kecamatan tersebut dengan rincian sebagai berikut :

1. Kecamatan Bukit Raya
2. Kecamatan Lima Puluh
3. Kecamatan Marpoyan Damai
4. Kecamatan Payung Sekaki
5. Kecamatan Pekanbaru Kota
6. Kecamatan Rumbai
7. Kecamatan Rumbai Pesisir

8. Kecamatan Sail
9. Kecamatan Senapelan
10. Kecamatan Sukajadi
11. Kecamatan Tampan
12. Kecamatan Tenayan Raya

BPN Provinsi Riau menetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru berdasarkan hasil pengukuran di lapangan yaitu seluas 632,26 km² atau 0,71 persen dari luas Provinsi Riau. Berikut ini dapat dilihat lebih jelas Luas wilayah Kota Pekanbaru.

Tabel 4.1 Luas Wilayah Dirinci Menurut Kecamatan dan Banyak Kelurahan di Kota Pekanbaru, Tahun 2019

No	Kecamatan	Luas Area (Km ²)	Banyak Kelurahan
1	Tampan	59,81	9
2	Payung Sekaki	43,24	7
3	Bukit Raya	22,05	5
4	Marpoyan Damai	29,74	6
5	Tenayan Raya	171,27	13
6	Lima Puluh	4,04	4
7	Sail	3,26	3
8	Pekanbaru Kota	2,26	6
9	Sukajadi	3,76	7
10	Senapelan	6,65	6
11	Rumbai	128,85	9
12	Rumbai Pesisir	157,33	8
	Pekanbaru	632,26	83

Sumber: BPS Kota Pekanbaru dalam angka, 2019

Dari dua belas Kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru, Kecamatan Tenayan Raya, Marpoyan Damai, Payung Sekaki serta Kecamatan Rumbai Pesisir merupakan Kecamatan baru. Dari tabel diatas dapat dilihat, Kecamatan Tenayan Raya merupakan Kecamatan yang terluas di Kota Pekanbaru yaitu seluas 171,27 Km² dengan jumlah Kelurahan terbanyak yaitu 13 Kelurahan (BPS, 2019).

4.2 Kondisi Penduduk Kota Pekanbaru

Penduduk merupakan salah satu sumber daya yang berguna dalam pembangunan, dalam hal ini penduduk sebagai penyedia tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi. Jumlah penduduk Indonesia pada umumnya mengalami kenaikan, begitu juga dengan Kota Pekanbaru. Berikut ini data yang menunjukkan perkembangan pertumbuhan jumlah penduduk di Kota Pekanbaru.

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru tahun 2008-2018

Tahun	Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah Penduduk (Jiwa)
2008	400.505	398.708	799.213
2009	403.900	398.888	802.788
2010	464.311	438.727	903.038
2011	477.699	451.548	929.247
2012	492.557	465.795	958.352
2013	505.769	478.905	984.674
2014	519.515	491.952	1.011.467
2015	533.217	504.901	1.038.118
2016	546.400	518.166	1.064.566
2017	559.917	531.171	1.091.088
2018	573.206	544.153	1.117.359

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa perkembangan pertumbuhan jumlah penduduk di Kota Pekanbaru setiap tahun mengalami peningkatan. Berdasarkan jenis kelamin penduduk Kota Pekanbaru didominasi dengan jenis kelamin laki-laki setiap tahunnya. Pertumbuhan Penduduk yang meningkat akan mengakibatkan konsumsi yang lebih banyak, seperti kebutuhan masyarakat mulai dari perumahan, perkantoran, pertokoan dan lainnya. Masalah kependudukan berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Dalam hal ini dilihat dari perkembangan pertumbuhan jumlah penduduk di Kota Pekanbaru yang setiap

tahunnya mengalami peningkatan, maka akan menjadi masalah apabila pertumbuhan penduduk yang meningkat tanpa ketersediaan lapangan pekerjaan yang cukup maka, akan mengalami pengangguran (BPS, 2019).

4.3 Kondisi Inflasi di Kota Pekanbaru

Secara umum Inflasi suatu keadaan perekonomian dimana harga-harga secara umum mengalami kenaikan dalam waktu yang panjang. Perkembangan inflasi di Kota Pekanbaru cukup fluktuatif selama periode tahun 2008-2018. Inflasi tertinggi pada periode tahun 2008-2018, terjadi pada tahun 2008 sebesar 9,02% dan Inflasi terendah terjadi pada tahun 2009 sebesar 1,94%. Pada Triwulan II-2014, Kota Pekanbaru mengalami inflasi sebesar 6,17%, menurun pada Triwulan sebelumnya mencapai 7,38%. Penurunan inflasi pada kelompok bahan makanan terutama pada beras, bumbu-bumbuan (cabe merah dan bawang merah), merupakan faktor utama menurunnya inflasi di Kota Pekanbaru. Pada Triwulan III-2016, Kota Pekanbaru mengalami inflasi sebesar 3,37%, lebih tinggi jika dibandingkan Triwulan sebelumnya sebesar 1,65%. Meningkatnya tekanan infasi di Kota Pekanbaru terutama bersumber dari harga komoditas pangan. Tingginya harga komoditas pangan disebabkan oleh kondisi curah hujan yang cukup tinggi sehingga beberapa daerah mengalami gagal panen dan mengakibatkan berkurangnya pasokan bahan makanan khususnya cabe merah yang memiliki andil cukup tinggi terhadap inflasi. Pada tahun 2017 Inflasi disebabkan oleh angkutan transportasi di Kota Pekanbaru. Persentase inflasi disumbangkan dari Kota Pekanbaru dengan tingkat inflasi tertinggi dari 3 kota yang ada di Provinsi Riau sebesar 0,58% (BPS, 2019).

4.4 Kondisi PDRB di Kota Pekanbaru

Pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dari besarnya nilai PDRB (atas dasar harga konstan), yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan nilai PDRB tahun sebelumnya. Penggunaan PDRB atas dasar harga konstan ini, dimaksudkan untuk menghindari pengaruh perubahan harga, sehingga perubahan yang diukur merupakan pertumbuhan riil ekonomi. Selama periode tahun 2008-2018 perekonomian di Kota Pekanbaru relatif meningkat. Seiring Dari tahun ke tahun tampak mengalami peningkatan, hingga pada tahun 2018 PDRB atas dasar harga konstan mencapai 68.104.000.000 rupiah meningkat dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 2016 yang tercatat sebesar 60.891.000.000 rupiah. Pada tahun 2017 jasa perusahaan merupakan sektor yang memberikan kontribusi terbesar, sebesar 8,73%, disusul oleh jasa lainnya sebesar 8,45%, kemudian 7,73% disusul oleh sektor industri pengolahan. Sedangkan pada tahun sebelumnya tahun 2016, sektor pengadaan listrik dan gas memberikan kontribusi sebesar 11,87%, kemudian disusul sektor jasa lainnya sebesar 9,14%, kemudian sektor jasa keuangan dan asuransi memberikan kontribusi sebesar 7,61% (BPS, 2019).

4.5 Kondisi Upah Minimum Kota Pekanbaru

Upah Minimum Kota (UMK) merupakan tingkat II Kabupaten atau Kota yang memiliki nilai upah yang lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini disebabkan oleh UMP yang merupakan batasan dalam penetapan standar UMK di Indonesia. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup

Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan Upah Minimum, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan. Penetapan Upah Minimum di Kota Pekanbaru pada periode tahun 2008-2018 setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2008 Upah minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp 825.000 kemudian meningkat hingga tahun 2018 menjadi Rp 2.557.486. Peningkatan Upah Minimum di Kota Pekanbaru dari tahun 2008 hingga 2018 sebesar Rp 1.732.486 (BPS, 2019)

4.6 Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan. Sektor ketenagakerjaan merupakan sektor yang menitikberatkan pada masalah perluasan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang terus bertambah. Penduduk usia kerja Kota Pekanbaru, yaitu penduduk dengan usia 15 tahun ke atas. Tingkat partisipasi angkatan kerja pada tahun 2008-2018 mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan peningkatan jumlah tenaga kerja yang sejalan dengan perkembangan penduduk.

Jumlah angkatan kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2008 sebesar 313.513 jiwa dengan jumlah penduduk yang bekerja sebesar 268.861 jiwa, hingga tahun 2018 jumlah angkatan kerja Kota Pekanbaru sebesar 539.831 jiwa dengan jumlah penduduk yang bekerja sebesar 494.362 jiwa sisanya jumlah pengangguran sebesar 45.469 jiwa (BPS, 2019). Berikut ini terdapat tabel yang menggambarkan kondisi ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru periode tahun 2018 dengan Jumlah Penduduk

Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin.

Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Pekanbaru, 2018

No	Lapangan Usaha Utama	Jenis Kelamin		
		Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Laki-Laki dan Perempuan (Jiwa)
1	Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	18.592	2.743	21.335
2	Pertambangan dan Penggalian	4.027	1.015	5.042
3	Industri Pengolahan	22.857	11.260	34.117
4	Listrik, Gas, dan Air	31	-	31
5	Bangunan	44.936	841	45.777
6	Perdagangan Beras, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel	97.343	105.650	202.993
7	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	30.122	2.331	32.453
8	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan	13.931	6.491	20.422
9	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	67.730	64.462	132.192
Total		299.569	194.793	494.362

Sumber: Badan Pusat Statistik Pekanbaru, 2020.

Sektor perdagangan Beras, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel merupakan sektor yang paling dominan dalam menyerap tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Pada tahun 2018 sektor perdagangan menyerap tenaga kerja sebesar 202.993 Jiwa. Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan berada diposisi kedua yang mampu menyerap tenaga kerja di Kota Pekanbaru sebesar 132.192 Jiwa, sedangkan posisi ketiga adalah Sektor Bangunan yang menyerap tenaga kerja di Kota Pekanbaru sebesar 45.777 Jiwa (BPS, 2020).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab V Pembahasan, akan dibahas hasil analisis data yang menjadi tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data time series dengan jangka waktu selama 11 tahun yaitu dari tahun 2008-2018, dan diolah menggunakan aplikasi Eviews 9.

5.1 Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Analisis Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan beberapa Uji diantaranya yaitu, Uji Statistik dan Uji Asumsi Klasik.

5.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel bebas) yaitu Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu penyerapan tenaga kerja. Berikut ini tabel data hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program pengolah data dari aplikasi *E-Views* 9 dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)*, selanjutnya hasil-hasil pengolahan data yang disajikan dalam bab ini dianggap sebagai estimasi terbaik karena dapat memenuhi kriteria teori ekonomi, statistik, maupun ekonometrika. Hasil estimasi ini diharapkan dapat

menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang akan ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 07/15/20 Time: 15:42
 Sample: 1 11
 Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.733151	0.170451	16.03480	0.0000
X1	-0.001613	0.001757	-0.918237	0.3890
X2	0.164973	0.021375	7.718191	0.0001
X3	0.182488	0.045323	4.026369	0.0050
R-squared	0.981818	Mean dependent var		5.596268
Adjusted R-squared	0.974026	S.D. dependent var		0.085097
S.E. of regression	0.013715	Akaike info criterion		-5.465425
Sum squared resid	0.001317	Schwarz criterion		-5.320736
Log likelihood	34.05984	Hannan-Quinn criter.		-5.556632
F-statistic	126.0015	Durbin-Watson stat		2.341920
Prob(F-statistic)	0.000002			

Sumber: Hasil olah data Eviews 9, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 hasil analisis regresi linear berganda dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{Log } Y = 2,733 - 0,002 X_1 + 0,165 \text{ Log } X_2 + 0,182 \text{ Log } X_3 + \mu \dots \dots \dots (3)$$

Berdasarkan fungsi persamaan diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien dari setiap variabel. Berikut ini dapat dijelaskan maksud dari nilai koefisien dari setiap variabel tersebut sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta b_0 sebesar 2,733 ini bermakna bahwa besarnya Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru apabila Inflasi, PDRB dan Upah Minimum sama dengan 0, maka Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 2,733 persen di Kota Pekanbaru.

- 2) Nilai koefisien b_1 -0,002, dan dilihat dari uji t probabilitas, dengan nilai probabilitas sebesar $0,389 > \alpha (0,05)$, berarti variabel Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan penyerapan tenaga kerja yang dialami oleh produsen, disebabkan kenaikan harga-harga maka akan meningkatkan biaya produksi sehingga produsen akan mengurangi kesempatan kerja (Gregory Mankiw, 2000: 171).
- 3) Nilai koefisien b_2 sebesar 0,165 dan dilihat dari uji t probabilitas, dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, berarti variabel PDRB berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Pengaruh positif tersebut artinya apabila PDRB naik satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja akan naik sebesar 0,165 persen di Kota Pekanbaru dan begitu juga sebaliknya, apabila PDRB turun sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja akan turun sebesar 0,165 persen di Kota Pekanbaru.
- 4) Nilai koefisien b_3 sebesar 0,182 dan dilihat dari uji t probabilitas, dengan nilai probabilitas sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$, berarti variabel Upah Minimum berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Pengaruh positif tersebut artinya apabila Upah Minimum naik sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja akan naik sebesar 0,182 persen di Kota Pekanbaru dan begitu juga sebaliknya, apabila Upah Minimum turun

sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja turun sebesar 0,182 persen di Kota Pekanbaru.

5.1.2 Uji Statistik

Dalam penelitian ini menggunakan Uji statistik, yang terdiri dari Uji t, Uji F dan Uji R square. Berikut interpretasi dari masing masing uji statistik dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji t (distribusi t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel Inflasi, variabel PDRB, dan variabel Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam hal ini untuk menentukan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), dengan kriteria, H_0 diterima bila : probabilitas $t > \alpha$ dan H_0 ditolak bila : probabilitas $t < \alpha$. Berikut ini dapat dilihat hasil Uji t pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Hasil Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.733151	0.170451	16.03480	0.0000
X1	-0.001613	0.001757	-0.918237	0.3890
X2	0.164973	0.021375	7.718191	0.0001
X3	0.182488	0.045323	4.026369	0.0050

Sumber: Hasil olah data Eviews 9 , 2020

Berdasarkan Tabel Hasil uji t diatas, maka dapat diketahui:

A. Pengujian terhadap variabel Inflasi

Variabel Inflasi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,389. Nilai probabilitas sebesar $0,389 > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti

secara parsial Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

B. Pengujian terhadap variabel PDRB

Variabel PDRB memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti secara parsial PDRB berpengaruh signifikan dan positif terhadap Penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

C. Pengujian terhadap variabel Upah Minimum

Variabel Upah Minimum memiliki nilai probabilitas sebesar 0,005. Nilai probabilitas sebesar $0,005 < (\alpha 0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti secara parsial tingkat Upah Minimum berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

2. Uji F (Uji Bersama)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Dalam ketentuan pengujian ini apabila F probabilitas $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, dan apabila F probabilitas $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima.

Dari hasil F (Uji Simultan), dapat diketahui bahwa nilai F probalitas sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Inflasi, variabel PDRB, dan variabel Upah Minimum secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

3. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi Berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari variabel independen yaitu Inflasi, PDRB, Upah Minimum Terhadap variabel dependen yaitu Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru, dengan syarat hasil uji F bernilai signifikan. Sebaliknya apabila dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien R^2 tidak dapat digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan dari hasil olahan dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,98. Dalam hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari Inflasi, PDRB, Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru adalah sebesar 98%, sedangkan sisanya sebesar 2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5.1.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Berikut interpretasi dari masing masing uji Asumsi Klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

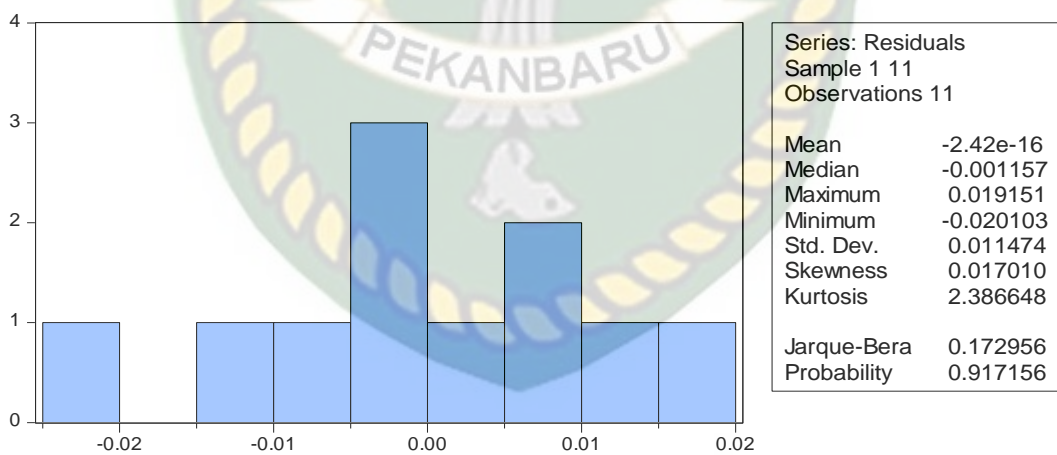
Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data pada suatu data variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang bersifat normal. Metode yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi residual antara lain Jarque-Bera Test (J-B Test). Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas yaitu H_0 : data terdistribusi normal dan H_a : data

tidak terdistribusi normal. Berikut untuk melihat data terdistribusi normal atau tidak yaitu :

- iii. Jika nilai Jarque-Bera $< \chi^2$ tabel, maka H_0 diterima (data terdistribusi normal).
- iv. Jika nilai Jarque-Bera $> \chi^2$ tabel, maka H_0 ditolak (data tidak terdistribusi normal).

Selain itu, apabila nilai probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka data terdistribusi normal dan Sebaliknya jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka data tidak terdistribusi normal. Berikut ini Hasil Uji Normalitas pada pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

Tabel 5.3 Hasil Uji Normalitas Residual



Sumber data: Data diolah, 2020

Berdasarkan gambar 5.1, keputusan terdistribusi normal atau tidaknya residual dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas Jarque-Bera dengan tingkat α (0,05). Diketahui nilai probabilitas Jarque-Bera sebesar 0,173 $>$ 0,05 berarti H_0 diterima atau H_a ditolak. Dalam hal ini bermakna bahwa

residual data yang digunakan adalah berdistribusi normal. Kemudian jika dilihat dari nilai Jarque Bera adalah sebesar 0,173 dan nilai *Chi Square* adalah 14,067. Nilai Jarque Bera lebih kecil dari nilai *Chi Square*, maka H_0 diterima yang berarti bahwa dalam model regresi tersebut memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF dengan ketentuan jika nilai VIF <10 maka tidak terkena multikolinieritas, dan jika nilai VIF > 10 maka terkena multikolinieritas. Berikut ini dapat dilihat tabel Hasil Uji Multikolinieritas pada pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

Tabel 5.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors

Date: 07/15/20 Time: 15:44

Sample: 1 11

Included observations: 11

	Coefficient	Uncentered	Centered
Variable	Variance	VIF	VIF
C	0.029054	1699.132	NA
X1	3.09E-06	6.061034	1.184803
X2	0.000457	2994.303	2.850142
X3	0.002054	4576.194	3.147730

Sumber: Hasil Olah Data Eviews 9, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan Hasil Uji Multikolinieritas data diatas, maka diketahui nilai VIF dari variabel independen yaitu nilai VIF dari Inflasi adalah sebesar 1,185, nilai VIF dari PDRB adalah sebesar 2,850, dan nilai VIF dari Upah Minimum adalah sebesar 3,147. Dari ketiga variabel independen tersebut lebih kecil dari 10 yang artinya ketiga variabel tersebut tidak terkena multikolinieritas. Hal ini berarti antara Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum tidak memiliki hubungan linier dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah variasi residual konstan atau tidak. Dalam hal ini variasi residual yang tidak konstan akan menimbulkan masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *white test*, dengan cara melihat nilai probabilitas *Chi-Square*.

- i. Probabilitas *Chi-Square* $< \alpha$ (0,05), maka data tidak lolos uji heteroskedastisitas. (Ho ditolak)
- ii. Probabilitas *Chi-Square* $> \alpha$ (0,05), maka data lolos uji heteroskedastisitas. (Ho diterima)

Berikut ini dapat dilihat tabel Hasil dari Uji Heteroskedastisitas pada pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

Tabel 5.5 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.250193	Prob. F(7,3)	0.9403
-------------	----------	--------------	--------

Obs*R-squared	4.054602	Prob. Chi-Square(7)	0.7735
Scaled explained SS	1.138401	Prob. Chi-Square(7)	0.9923

Sumber: Hasil Olah Data Eviews 9, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari Prob. Chi-Square (7) pada Obs*R-Squared adalah sebesar $0,773 > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti dalam model regresi bersifat homoskedastisitas terpenuhi, dengan kata lain tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

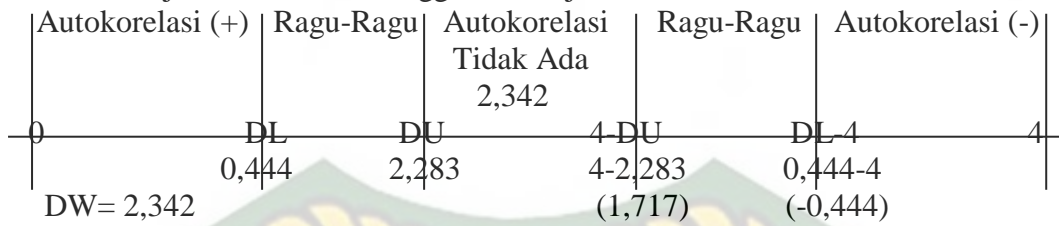
4. Uji Autokorelasi

Dalam mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini maka dilakukan, dengan menggunakan uji Durbin Watson. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi atau tidak ada korelasi antara variabel gangguan dengan variabel gangguan lainnya. Adapun kriteria dalam mendeteksi autokorelasi ada atau tidak yaitu:

- i. Jika $DW < DL$, H_0 ditolak sehingga menyatakan terjadi autokorelasi positif.
- ii. Jika $DW > 4 - DL$, H_0 ditolak sehingga menyatakan terjadi autokorelasi negatif.
- iii. Jika $DU < DW < 4 - DU$, H_0 diterima sehingga menyatakan tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.
- iv. Jika DW terletak antara DL dan DU atau antara $(4-DU)$ dan $(DL-4)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Berikut ini hasil dari Uji autokorelasi dengan pengujian dengan Durbin Watson.

Tabel 5.6 Uji Autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson



Sumber: Hasil Data Olahan, 2020

Dari Gambar 5.2, dapat disimpulkan bahwa nilai DW yaitu sebesar 2,342.

Jika dilihat dari kurva DW maka nilai tersebut terletak diantara DU dan 4-DU serta berada pada kriteria tidak ada autokorelasi. Hal tersebut berarti dalam model regresi linear tersebut tidak ada autokorelasi positif ataupun negatif.

5.2 Pembahasan

Berikut ini pembahasan yang menghubungkan pengaruh antar variabel yaitu Inflasi, PDRB, Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru dengan teori dan penelitian sebelumnya.

5.2.1 Pengaruh Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil regresi uji partial (uji t), variabel Inflasi memiliki nilai t probabilitas sebesar $0,389 > (\alpha 0,05)$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti secara partial tingkat Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Hal ini dikarenakan tingkat Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang dialami oleh produsen, disebabkan kenaikan harga-harga maka akan meningkatkan biaya produksi sehingga produsen akan mengurangi kesempatan kerja (Gregory Mankiw, 2000: 171). Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti dan Ketut (2015), dikatakan bahwa Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di

Provinsi Bali. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dini (2018), dikatakan bahwa Inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.

Secara teori, Inflasi yang terjadi pada perekonomian memiliki beberapa dampak yang diantaranya adalah inflasi menyebabkan perubahan output dan tenaga kerja. Perusahaan akan menambah jumlah output apabila masih terjadi inflasi ringan. Keinginan perusahaan menambah output tentu juga dibarengi penambahan faktor produksi seperti tenaga kerja. dengan kondisi itu maka permintaan akan tenaga kerja akan meningkat yang selanjutnya meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang ada dan akan mendorong laju perekonomian melalui peningkatan pendapatan nasional (Nanga, 2005).

5.2.2 Pengaruh PDRB terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil regresi uji partial (uji t), diketahui variabel PDRB memiliki nilai t probabilitas sebesar $0,000 < (\alpha 0,05)$ maka H_0 ditolak. Sehingga secara partial PDRB berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Dan diketahui, nilai koefisien b_2 sebesar 0,165, dalam hal ini berarti variabel PDRB berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Pengaruh positif tersebut artinya apabila PDRB naik satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan naik sebesar 0,165 persen dan begitu juga sebaliknya, apabila PDRB turun sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan turun sebesar 0,165 persen. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dini (2018), dikatakan bahwa PDRB berpengaruh

secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Febryana (2016), dikatakan bahwa PDRB berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti dan Ketut (2015), dikatakan bahwa PDRB berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.

Secara teori Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat dilihat sebagai perekonomian total. Pertumbuhan ekonomi memberikan kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja guna meningkatkan faktor produksi perusahaan tersebut. Dengan demikian akan dapat mengurangi jumlah angka pengangguran jika terjadi peningkatan tenaga kerja (Mankiw, 2000). Jika Produk Domestik Regional Bruto meningkat maka permintaan jumlah tenaga kerja juga akan meningkat, dimana peningkatan Produk Domestik Regional Bruto berbanding dengan naiknya pertumbuhan ekonomi sehingga kemakmuran masyarakat bertambah akan menyebabkan banyaknya atau tersediannya lowongan pekerjaan yang berdampak akan mengurangi angka pengangguran (Lincoln, 1997).

5.2.3 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil regresi uji partial (uji t), diketahui variabel Upah Minimum memiliki nilai t probabilitas sebesar $0,005 < (\alpha 0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti secara parsial tingkat Upah Minimum berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Dan

diketahui, nilai koefisien b_3 sebesar 0,182 yang berarti variabel Upah Minimum berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Pengaruh positif tersebut artinya apabila Upah Minimum naik sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan naik sebesar 0,182 persen dan begitu juga sebaliknya, apabila Upah Minimum turun sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan turun sebesar 0,182 persen. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti dan Ketut (2015), dikatakan bahwa Upah Minimum berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dini (2018), dikatakan bahwa Upah Minimum berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga di Jawa Tengah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Febryana (2016), dikatakan bahwa Upah Minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa

Secara teori, kenaikan upah akan menyebabkan meningkatnya biaya produksi perusahaan, yang mana akan meningkatkan harga barang per unitnya. Biasanya akan cepat memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga pada suatu barang sehingga tingkat konsumsi akan menurun. Sehingga banyak produk yang tidak habis terjual karena berkurangnya konsumsi masyarakat dan perusahaan memaksa untuk mengurangi jumlah produksinya. Dengan adanya pengurangan jumlah produksi suatu barang maka akan membuat kebutuhan akan tenaga kerja berkurang, dari hal tersebut maka akan adanya penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akibat penurunan skala produksi. Apabila upah naik

terdapat pengusaha yang lebih memilih untuk menggunakan teknologi untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang modal seperti mesin (Sumarsono, 2009).



BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil analisis penelitian pada bab sebelumnya, tentang Analisis Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Inflasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Hal ini disebabkan penyerapan tenaga kerja yang dialami oleh produsen, disebabkan kenaikan harga-harga maka akan meningkatkan biaya produksi sehingga produsen akan mengurangi kesempatan kerja.
2. Variabel PDRB berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari

nilai koefisien b_2 sebesar 0,165 dan dilihat dari uji t probabilitas sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Pengaruh positif tersebut artinya apabila PDRB naik satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan naik sebesar 0,165 persen dan begitu juga sebaliknya, apabila PDRB turun sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan turun sebesar 0,165 persen.

3. Variabel Upah Minimum berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien b_3 sebesar 0,182 dan dilihat dari uji t probabilitas sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$. Pengaruh positif tersebut artinya apabila Upah Minimum naik sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan naik sebesar 0,182 persen dan begitu juga sebaliknya, apabila Upah Minimum turun sebesar satu persen maka nilai penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru akan turun sebesar 0,182 persen.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran terkait dalam penelitian ini yaitu, Analisis Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Dalam bidang pemerintah, penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru, dapat dimaksimalkan dengan mendorong peningkatan laju pertumbuhan PDRB, didukung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia,

yang memiliki pribadi yang kreatif dan siap pakai. Dengan meningkatnya PDRB, maka akan berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi yang meningkat, dalam hal ini membutuhkan tenaga kerja sebagai tenaga untuk memenuhi permintaan agregat yang meningkat.

2. Kebijakan dalam mengatur dan menetapkan Upah Minimum dapat dipertimbangkan maupun disesuaikan dengan kinerja yang dilakukan para pekerja, sehingga para tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja. Selain itu, adanya kebijakan dalam menjaga dan mengatur tingkat Inflasi agar tetap stabil, sehingga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru di masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai acuan dan referensi buat peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam mengenai analisis pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.



DAFTAR PUSTAKA

- Arfida BR. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Malang: Ghalia Indonesia.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dalam angka tahun 2018. Databoks. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik, Provinsi Riau dalam angka tahun 2008-2017. Badan Pusat Statistik. Pekanbaru.
- Badan Pusat Statistik, Indonesia dalam angka tahun 2019. Badan Pusat Statistik. Jakarta.
- Dini, Andriyane Purwoto. (2018). "*Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2015*". Skripsi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Dumairy. (1996). *Perekonomian Indonesia*. Yogyakarta : Erlangga.
- Elfindri dan Nasri Bachtiar. (2004). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang: Andalas University Press.
- Fadillah. (2018). "*Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau*". Skripsi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Febryana, Rizqi Wasilaputri. (2016). "*Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Feriyanto. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hadi Sasana. (2006). "*Analisis Dampak Pertumbuhan Ekonomi, Kesenjangan Antar Daerah dan Tenaga Kerja Terserap Terhadap Kesejahteraan Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Dalam Era Desentralisasi*".

- Fiskal*". Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Vol. 16. No. 1. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indradewa, I Gusti Agung dan Ketut Suardhika Natha. (2015). "*Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali*". Jurnal EP. ISSN 2303-0178. Universitas Udayana. Bali.
- J, Supranto. (2015). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro. (2002). "*Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja*". Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Ekonomi Negara Berkembang Vol. 7, No 1, 2002. ISSN: 1410-2641.
- Mankiw, Gregory. (2000). *Teori Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Nanga, M. (2005). *Makro Ekonomi edisi kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nopirin. (1987). *Ekonomi Moneter*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sukirno, S. (2004). *Makro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukirno, S. (2005). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suroto. (1992). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Widodo. (2006). *Perencanaan Pembangunan : Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wikipedia. *KotaPekanbaru*. https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru. 2019.