

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM,
DAN INFLASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI INDONESIA TAHUN 2016-2020**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :
SINTA NUR KHOLIPAH
NIM. 1817201205

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sinta Nur Kholipah
NIM : 1817201205
Jenjang : S1
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum,
dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di
Indonesia tahun 2016-2020

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang tertera sumber.

Purwokerto, 18 Mei 2022

Saya yang menyatakan,



Sinta Nur Kholipah

NIM. 1817201205



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM, DAN INFLASI
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA
TAHUN 2016-2020**

Yang disusun oleh Saudara **Sinta Nur Kholipah NIM 1817201205** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat** tanggal **27 Mei 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.
NIP. 19741217 200312 1 006

Sekretaris Sidang/Penguji

Anggita Isty Intansari, S.H.I., M.E.I
NIDN. 2031078802

Pembimbing/Penguji

Siti Ma'sumah, S.E., M.Si., CRA., CRP., CIAP
NIDN. 2010038303

Purwokerto, 02 Juni 2022

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi ananda Sinta Nur Kholipah NIM. 1817201205 yang berjudul :

**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Inflasi Terhadap
Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2020**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.)

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Purwokerto, 31 Maret 2022
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Siti Ma'sumah', is written over the bottom right portion of the UIN watermark logo.

Siti Ma'sumah , S.E.,M.Si., CRA.,CRP.,CIAP
NIDN. 2010038303

MOTTO

*Ketika kita yakin bahwa kita mampu, maka apa yang kita inginkan akan tercapai.
Dan jangan menyerah ketika gagal. Kerana kegagalan awal menuju kesuksesan.*

~Sinta Nur Kholipah~



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM, DAN INFLASI
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA
TAHUN 2016-2020**

Oleh : Sinta Nur Kholipah
NIM. 1817201205
E-mail : sintakholifah16@gmail.com

ABSTRAK

Penyerapan tenaga kerja merupakan keseluruhan tenaga kerja yang terserap atau bekerja dan tersebar di seluruh sektor perekonomian. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain mencakup produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan seseorang, modal, upah minimum dan pengeluaran non upah lainnya. Sedangkan secara eksternal sendiri dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Menurut Arsyad masalah ketenagakerjaan yang dapat berdampak pada pengangguran diantaranya: upah yang ditawarkan tidak sesuai, adanya inflasi sehingga perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja guna efisiensi, dan yang terakhir yaitu tidak sesuai antara penawaran dengan kebutuhan atau kualifikasi dalam pasar tenaga kerja dengan kata lain sumber daya manusia yang dimiliki tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor besar yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja antara lain tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi.

Tujuan dalam penelitian ini diantaranya untuk mengetahui pengaruh, baik secara parsial maupun simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia Tahun 2016-2020. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Dengan teknik pengambilan sampel teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan jenis data yang digunakan ialah data sekunder yang diakses melalui website resmi BPS. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan, upah minimum dan inflasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020. Selanjutnya secara simultan tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Inflasi, dan Penyerapan Tenaga Kerja

THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL, MINIMUM WAGES, AND INFLATION ON LABOR ABSORPTION IN INDONESIA 2016-2020

SINTA NUR KHOLIPAH

1817201205

E-mail : sintakholidah16@gmail.com

Sharia Economics Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic Islam University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Absorption of labor is the total workforce absorbed or working and spread across all sectors of the economy. Labor absorption is influenced by internal and external factors. Internal factors include labor productivity which can be seen from a person's education level, capital, minimum wage and other non-wage expenditures. While externally itself is influenced by the level of economic growth, inflation rate, unemployment and interest rates. According to Arsyad, employment problems that can have an impact on unemployment include : the wages offered are not appropriate, there is inflation so that companies reduce labor for efficiency, and the last is the mismatch between supply and needs or qualifications in the labor market in other words human resources. owned does not match the qualifications needed in the world of work. So, it can be concluded that there are three major factors that affect employment, including education level, minimum wage, and inflation.

The purpose of this study is to determine the effect, either partially or simultaneously, on the absorption of labor in Indonesia in 2016-2020. The type of research used is quantitative method. With the sampling technique purposive sampling technique. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis. While the type of data used is secondary data which is accessed through the official BPS website. The results show that partially the level of education has a positive and significant effect, the minimum wage and inflation has no and no significant effect on employment in Indonesia in 2016-2020. Furthermore, simultaneously the level of education, minimum wage, and inflation have a positive and significant impact on employment.

Keywords: Education Level, Minimum Wage, Inflation, and Labor Absorption

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Kosonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	Be
ت	ta'	t	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ĥa	h	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	s	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	d	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	t	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	W
ه	ha'	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. **Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزيه	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة النطر	ditulis	Zakât al-fitr
------------	---------	---------------

4. **Vokal pendek**

ا	Fathah	ditulis	a
ي	Kasrah	ditulis	i
و	Dammah	ditulis	u

5. **Vokal panjang**

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	نفس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Kasrah + wawu mati	ditulis	u
	فروء	ditulis	Furûd

6. **Vokal rangkap**

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

7. **Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof**

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

8. **Kata sandang alif + lam**

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. **Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروء	ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah atas segala rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2020. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama Islam yang sempurna dan menjadi anugerah serta rahmat bagi seluruh alam semesta.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk program studi Ekonomi Syariah. Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag. M.M., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dr. Atabik, M.Ag., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Iin Solikhin, M.Ag., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

9. Yoiz Shofwa Shafrani, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Siti Ma'sumah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih atas segala arahan, bimbingan, masukan, motivasi, waktu, dan pikiran demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas segala kebaikan ibu.
11. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
12. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Sunarso Alwawy dan Ibu Tusriyah yang senantiasa merawat, mendidik, dan mendo'akan putrinya. Semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak dan ibu serta senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
13. Terimakasih kepada kakak, adik serta keponakan tercinta yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya.
14. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah E angkatan 2018, terimakasih atas kebersamaannya dalam suka maupun duka.
15. Terimakasih kepada Dzul Anhar Ibrohim, yang selalu memberikan dukungan dari awal perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi, semoga kita senantiasa dapat mewujudkan mimpi-mimpi kita.
16. Terimakasih kepada Arisa Findianingsih dan Trisna Mukti Handayani yang telah menjadi sahabat dari awal perkuliahan hingga saat ini, semoga kita senantiasa menjadi sahabat dan saudara selamanya.
17. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT memberikan kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Aamiin.

Purwokerto, 18 Mei 2022



Sinta Nur Kholipah
NIM. 1817201205



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	i
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITER BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I (PENDAHULUAN)	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	12
B. Landasan Teologis.....	22
C. Kajian Pustaka.....	27
D. Kerangka Berpikir.....	30
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
D. Variabel dan Indikator Penelitian	35
E. Pengumpulan Data Penelitian.....	36
F. Analisis Data Penelitian.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Indonesia 42
B. Hasil Analisis Data 44
C. Pembahasan 53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 60
B. Saran 61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia 2016-2020.....	3
Tabel 1.2	Angkatan Kerja Tingkat Pendidikan SMA/SMK	5
Tabel 1.3	Upah Minimum Provinsi Indonesia 2016-2020.....	6
Tabel 1.4	Tingkat Inflasi di Indonesia Tahun 2016-2020.....	8
Tabel 2.1	Perbedaan dan Hasil Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Kriteria Sampel	36
Tabel 3.2	Daftar Variabel Penelitian	37
Tabel 3.3	Kriteria pada Uji Autokorelasi Menurut Alghifari	39
Tabel 4.1	Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia 2016-2020.....	44
Tabel 4.2	Hasil Data <i>Outlier (Ceswise Diagnostics)</i>	45
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinieritas Metode VIF dan <i>Tolerance</i>	46
Tabel 4.5	Hasil Uji Heterokedastisitas Metode <i>Glejser</i>	49
Tabel 4.6	Hasil Uji Autokorelasi Metode <i>Durbin Watson</i>	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t	50
Tabel 4.8	Hasil Uji F (Simultan)	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Adjusted R Square	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir Penelitian	32
Gambar 4.1	Grafik <i>Blox Plot</i> Data <i>Outlier</i>	47



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Provinsi Sempel
- Lampiran 3 Tabulasi Data
- Lampiran 4 Tabulasi Data Sederhana
- Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 Surat Kesiediaan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 7 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 8 Sertifikat BTA PPI
- Lampiran 9 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 10 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 11 Sertikat Aplikom
- Lampiran 12 Sertifikat KKN
- Lampiran 13 Sertifikat PPL
- Lampiran 14 Sertifikat PBM
- Lampiran 15 Surat Keterangan Lulus Kompre
- Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan dalam pembangunan ekonomi salah satunya merupakan penyediaan lapangan kerja, agar angkatan kerja bertumbuh lebih cepat dibandingkan kesempatan kerja sehingga menekan adanya beban pengangguran. Dalam kehidupan manusia aspek yang paling mendasar yaitu ketenagakerjaan, karena didalamnya mencakup dimensi sosial dan dimensi ekonomi. Tenaga kerja juga faktor produksi yang paling penting dan berpengaruh dalam mengelola dan mengendalikan sistem ekonomi. Oleh karena itu, peran manusia dengan pembangunan ekonomi saling berkaitan satu sama lain. Dimana manusia sebagai tenaga kerja, input dalam pembangunan, sekaligus konsumen hasil pembangunan itu sendiri.

Tokoh kaum klasik seperti David Ricardho, Adam S. dan Thomas R.M menyatakan bahwa selalu ada perlombaan antara tingkat perkembangan penduduk dengan tingkat *output*. Dan selalu dimenangkan oleh perkembangan penduduk. Kesejahteraan suatu bangsa akan meningkat, saat para pekerja memperoleh pekerjaan. Namun jika para pekerja tidak memperoleh pekerjaan, maka mereka akan menambah beban pengangguran, dan menekan standar hidup menjadi lebih rendah (Suparmoko, 2002:88).

Tujuan utama dari tenaga kerja bagi produsen merupakan untuk proses berjalannya kegiatan produksi, bagi pemerintah sendiri bertujuan untuk menambah penghasilan negara melalui pajak, sedangkan bagi para pekerja yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidup. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jalannya roda perekonomian di suatu negara dipengaruhi oleh kualitas para pekerja. Tenaga kerja yang terserap mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Tenaga kerja merupakan modal Bergeraknya roda pembangunan. Dalam suatu perekonomian tenaga kerja, tidak hanya meliputi jumlah buruh saja melainkan juga termasuk ketrampilan dan

keahlian tenaga kerja seseorang (Sukirno,2002:7). Dalam pembangunan ekonomi penyerapan tenaga kerja merupakan masalah yang penting.

Dalam Islam tenaga kerja merupakan suatu usaha dan ikhtiar dalam memperoleh balas jasa yang sesuai melalui kegiatan yang dilakukan oleh anggota badan (Huda, 2008: 24). Tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi adalah sesuatu faktor yang penting. Menurut Islam perbuatan meminta-minta untuk mencari harta kekayaan tidak diperbolehkan, melainkan mereka dianjurkan untuk bekerja atau berniaga. Untuk memenuhi kewajiban sebagai orang islam seperti menunaikan infak, zakat, haji, dan sebagainya serta memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari maka manusia membutuhkan harta. Berikut terdapat dalam QS. At-taubah(9) Ayat 105:

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵﴾

Dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dalam penggalan surat tersebut dijelaskan, untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia secara halal, Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja. Setiap apa yang dikerjakan akan mendapatkan pahala ataupun dosa. Dan segala dosa yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan secara jelas di hari kiamat.

Ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang belum terselesaikan di Indonesia, terbukti jumlah angkatan kerja setiap tahunnya meningkat. Namun, tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang terserap. Adanya pandemi covid-19 di tahun 2020 menyebabkan ketersediaan lapangan kerja turun secara signifikan. Ketenagakerjaan di Indonesia, sebelum adanya pandemi dalam keadaan cukup baik, namun setelah adanya pandemi ini kondisi penyerapan tenaga kerja di Indonesia hanya bertumbuh 1,29%,

melambat dibandingkan dengan penyerapan tenaga kerja pada Februari 2019 yang tumbuh mencapai 1,8 %. Menurut Bank Indonesia adanya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang dilakukan untuk meminimalisir penyebaran covid-19 justru berdampak pada berkurangnya aktivitas produksi dan investasi sehingga mengurangi permintaan akan tenaga kerja. Berikut kondisi ketenagakerjaan di Indonesia :

Tabel 1.1
Kondisi Ketengakerjaan di Indonesia 2016-2020

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja		Pengangguran	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Persentase
2016	125.443.748	118.411.973	94,39	7.031.775	5,61
2017	128.060.876	121.020.099	94.50	7.040.777	5.50
2018	133.355.571	126.282.186	94.70	7.073.385	5.30
2019	135.859.695	128.755.271	94.77	7.104.424	5.23
2020	138.221.938	128.454.184	92.93	9.767.754	7.07

Sumber : Pengolahan data sekunder peneliti dari data Sakarnas 2016-2020

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa pada empat tahun terakhir yaitu dari 2016-2019 jumlah tenaga kerja yang terserap di Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya, dengan diikuti angka pengangguran yang menurun. Namun pada 2019-2020 jumlah tenaga kerja di Indonesia mengalami penurunan yang sangat signifikan, bahkan diikuti angka pengangguran yang naik secara signifikan diangka 7.07%. Hal ini menunjukan bahwa penyerapan tenaga kerja di tahun 2020 melambat sejalan dengan pelemahan ekonomi karena adanya pandemi covid-19.

Menurut Handoko (1987:56) penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain mencakup produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan seseorang, modal, upah minimum dan pengeluaran non upah lainnya. Sedangkan secara eksternal sendiri dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Menurut Arsyad dalam (Prasetya, 2021) masalah ketenagakerjaan yang dapat berdampak pada

pengangguran diantaranya: upah yang ditawarkan tidak sesuai, adanya inflasi sehingga perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja guna efisiensi, dan yang terakhir yaitu tidak sesuainya antara penawaran dengan kebutuhan atau kualifikasi dalam pasar tenaga kerja dengan kata lain sumber daya manusia yang dimiliki tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor besar yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja antara lain tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi.

Menurut Suparmoko (2002:58) pendidikan merupakan sumber daya yang paling besar manfaatnya dibanding faktor produksi lainnya. Disisi lain juga merupakan faktor penting bagi berhasilnya perkembangan ekonomi. Pernyataan tersebut juga diperkuat adanya teori *human capital* yang menunjukan bahwa penghasilan para pekerja dapat meningkat jika para pekerja tersebut pendidikannya meningkat. Kualitas kerja dan tingkat penghasilan seseorang dapat ditingkatkan melalui penambahan satu tahun sekolah. Menurut Sumarsono (2009:94) tingkat pendidikan tercermin dari kualitas tenaga kerja seseorang. Tingkat perkembangan peserta didik merupakan tahapan pendidikan yang berkelanjutan. Jenjang pendidikan juga sering disebut juga dengan tingkat pendidikan (Ikhsan,2003:131). Produktivitas seseorang dalam berkerja dapat dilihat melalui pendidikan yang dimiliki seseorang. Dengan melalui pendidikan, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan (Sulistiawati, 2012).

Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukan, bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 138,2 juta jiwa pada 2020. Dimana angkatan kerjanya terdiri dari 12,4% perguruan tinggi, lulusan sekolah menengah pertama 18,2% lulusan sekolah dasar mencapai 26,2% dan didominasi oleh angkatan kerja tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) termasuk kedalamnya sekolah menengah kejuruan (SMK) sebesar

43,2%. Berikut kondisi angkatan kerja di Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK pada tahun 2016-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan SMA/SMK pada
Provinsi Indonesia Tahun 2016-2020 (Jiwa)

Provinsi	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Sumatera Utara	2.308.293	2.535.015	2.775.526	2.788.736	3.029.514
Sumatera Barat	766.057	762.780	793.036	833.146	919.571
DKI Jakarta	2.303.559	2.152.468	2.191.925	2.447.198	2.544.795
Jawa Barat	6.124.535	6.790.624	7.320.288	7.664.516	7.880.883
Jawa Tengah	3.902.125	4.316.561	4.488.624	4.777.766	5.078.227
DI Yogyakarta	747.848	772.000	838.103	846.373	884.482
Bali	849.454	846.035	897.190	881.834	948.802
Kalimantan Tengah	319.470	324.686	375.743	405.049	398.572
Kalimantan Utara	85.505	120.405	130.624	120.650	122.610
Sulawesi Utara	392.369	406.016	431.338	443.585	448.042
Sulawesi Barat	129.424	129.748	144.525	168.037	169.099
Kepulauan Riau	411.579	452.070	470.518	500.296	585.208
NTB	629.154	553.144	568.013	658.568	726.808
NTT	479.279	470.576	530.001	569.860	657.954
Kalimantan Selatan	496.596	525.639	552.122	589.695	598.571
Maluku Utara	164.575	257.784	162.872	182.954	188.247
Indonesia	36.054.855	37.251.169	40.299.856	42.303.540	44.174.746

Sumber : pengolahan data sekunder peneliti dari www.bps.co.id

Berdasarkan tabel diatas angkatan kerja dengan tingkat pendidikan SMA/SMK setiap provinsi berfluktuatif. Pada tahun 2016 angkatan kerja di Indonesia dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dengan jumlah terendah berada di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 85.505 sedangkan jumlah angkatan kerja terbesar berada di Provinsi Jawa Barat sebesar 6.124.535. Tahun 2020 angkatan kerja terendah berada di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 122.610 sedangkan angkatan kerja terbesar berada di Provinsi Jawa Barat sebesar 7.880.883.

Kebijakan pemerintah dalam penetapan upah minimum merupakan suatu problematika yang juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, indikator yang harus dilakukan pemerintah yaitu dengan melalui penetapan sistem upah minimum kabupaten atau kota. Upah minimum sendiri merupakan tingkat upah terendah yang masih boleh dibayarkan perusahaan kepada para pekerja. Tujuan adanya penetapan upah minimum yaitu agar pendapatan dan kesejahteraan pekerja meningkat (Sumarsono, 2009:141). Teori upah efisiensi menyatakan bahwa penetapan upah minimum dapat meningkatkan semangat para pekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya. Dengan meningkatnya upah maka, membuat mereka mampu mendapatkan kehidupan yang layak salah satunya menyekolahkan anaknya lebih baik dan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian bukan hanya produktivitas yang meningkat namun, loyalitas dan kualitas pekerja akan bertambah.

Tabel 1.3
Upah Minimum Provinsi Indonesia 2016-2020 (Rupiah)

Provinsi	Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah)				
	2016	2017	2018	2019	2020
Sumatera Utara	Rp1.811.875	Rp1.961.354	Rp2.132.189	Rp2.303.403	Rp2.499.423
Sumatera Barat	Rp1.806.725	Rp1.949.284	Rp2.119.067	Rp2.289.220	Rp2.484.041
DKI Jakarta	Rp3.100.000	Rp3.355.750	Rp3.648.036	Rp3.940.973	Rp4.276.350
Jawa Barat	Rp1.420.624	Rp1.312.355	Rp1.544.361	Rp1.668.373	Rp1.810.351
Jawa Tengah	Rp1.265.000	Rp1.367.000	Rp1.486.065	Rp1.605.396	Rp1.742.015
DI Yogyakarta	Rp1.237.700	Rp1.337.645	Rp1.454.154	Rp1.570.923	Rp1.704.608
Bali	Rp1.807.600	Rp1.956.727	Rp2.127.157	Rp2.297.969	Rp2.494.000
Kalteng	Rp2.057.528	Rp2.227.307	Rp2.421.305	Rp2.663.435	Rp2.903.145
Kalimantan Utara	Rp2.175.340	Rp2.358.800	Rp2.559.903	Rp2.765.463	Rp3.000.804
Sulawesi Utara	Rp2.400.000	Rp2.598.000	Rp2.824.286	Rp3.051.076	Rp3.310.723
Sulawesi Barat	Rp1.864.000	Rp2.017.780	Rp2.193.530	Rp2.381.000	Rp2.678.863
Kep. Riau	Rp2.178.710	Rp2.358.454	Rp2.563.875	Rp2.769.754	Rp3.005.460
NTB	Rp1.482.950	Rp1.631.245	Rp1.825.000	Rp2.012.610	Rp1.950.000
NTT	Rp1.425.000	Rp1.650.000	Rp1.666.000	Rp1.795.000	Rp2.399.699

Kalsel	Rp2.085.050	Rp2.258.986	Rp2.454.671	Rp2.651.782	Rp2.877.449
Maluku Utara	Rp1.681.266	Rp1.975.000	Rp2.320.803	Rp2.508.091	Rp2.721.530

Sumber : pengolahan data sekunder peneliti dari www.bps.co.id

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2016-2020 upah minimum provinsi dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Dimana kenaikan tingkat upah terendah tahun 2016 berada di Provinsi DI Yogyakarta sebesar Rp1.237.700 dan kenaikan upah tertinggi berada di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp3.100.000. Sedangkan kenaikan tingkat upah terendah tahun 2020 berada di Provinsi DI Yogyakarta sebesar Rp1.704.608 dan kenaikan upah tertinggi berada di Provinsi DKI Jakarta sebesar Rp4.276.350. Saat upah minimum mengalami kenaikan maka, daya beli para pekerja akan meningkat yang nantinya akan mendorong kegairahan para pekerja untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Naik nya upah juga menyebabkan naiknya kesempatan kerja dengan adanya peningkatan konsumsi, namun disisi lain upah yang naik justru berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Saat upah naik perusahaan kemungkinan besar akan mengurangi penggunaan tenaga kerja. Menurut Sulitiawati (2012) kurangnya akan lapangan kerja disebabkan oleh kenaikan upah minimum sehingga jumlah tenaga kerja yang terserap menurun. Namun (Indradewa & Natha, 2015) menyatakan bahwa upah minimum juga dapat meningkatkan total penyerapan tenaga kerja. Karena saat upah naik, daya masyarakat untuk membeli juga naik sehingga permintaan suatu barang atau jasa meningkat serta diikuti banyaknya perusahaan yang masuk pasar dan tenaga kerja yang terserap akan meningkat.

Tingkat inflasi merupakan indikator ekonomi selanjutnya yang juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Suatu keadaan dimana harga-harga mengalami kenaikan, baik tingkat harga barang, jasa, maupun faktor-faktor produksi lainnya disebut juga dengan inflasi. Inflasi akan menyebabkan adanya perubahan *output* dan juga perubahan tenaga kerja. Jika terjadi inflasi ringan, jumlah suatu barang atau jasa akan ditambah dalam sebuah

perusahaan. Penambahan jumlah tersebut, sesuai dengan keinginan perusahaan yang diikuti penambahan faktor produksi diantaranya merupakan tenaga kerja. Dengan demikian penyerapan tenaga kerja dan pendapatan nasional juga meningkat (Nanga, 2005, hlm. 44).

Tabel 1.4
Tingkat Inflasi di Indonesia tahun 2016-2020 (dalam persen)

Provinsi	2016	2017	2018	2019	2020
Yogyakarta	2,29	4,2	2,66	2,77	1,4
DKI Jakarta	2,37	3,72	3,27	3,23	1,59
Jawa Tengah	2,36	3,71	2,82	2,81	1,56
Jawa Barat	2,75	3,63	3,54	3,21	2,18
Bali	3,02	3,61	3,13	2,72	1,68
Sumatera Utara	3,02	3,20	1,23	2,33	1,96
Sumatera Barat	4,89	2,02	2,60	1,66	2,11
Kalimantan Utara	4,31	2,77	5,00	1,47	1,32
Kalimantan Tengah	3,57	3,82	2,63	4,01	1,68
Sulawesi Utara	0,35	2,44	3,83	3,52	-0,18
Sulawesi Barat	2,23	3,79	1,8	1,43	1,78
Kepulauan Riau	3,53	4,02	3,47	2,03	1,18
NTT	2,48	2,00	3,07	0,67	0,61
NTB	2,61	3,70	3,16	1,87	0,6
Kalimantan Selatan	3,57	3,82	2,63	4,01	1,68
Maluku Utara	1,91	1,97	4,12	2,02	2,13
Indonesia	3,02	3,61	3,13	2,72	1,68

Sumber : pengolahan data sekunder peneliti dari www.bps.co.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkatan inflasi di setiap provinsi yang ada di Indonesia tiap tahunnya mengalami fluktuatif. Namun secara keseluruhan inflasi di Indonesia empat tahun terakhir yaitu tahun 2017- 2020 mengalami penurunan yang signifikan, dengan nilai inflasi terendah berada di tahun 2020 yaitu sebesar 1,68 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dapat terealisasi dalam mengatasi inflasi.

Terdapat fenomena gap dimana variabel tingkat pendidikan dan upah minimum tahun 2019-2020 mengalami kenaikan namun diikuti dengan

penurunan jumlah tenaga kerja yang terserap. Fenomena tersebut tidak sesuai dengan teori David Romer dan teori upah efisiensi yang menyatakan bahwa naiknya tingkat pendidikan dan upah minimum akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap. Untuk variabel inflasi ditahun 2017-2019 mengalami penurunan namun diikuti dengan penyerapan tenaga kerja yang cenderung naik. Fenomena tersebut tidak sesuai dengan teori menurut Nanga (2005:44) yang menyatakan bahwa inflasi akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja.

Sejalan dengan penelitian terdahulu, maka diindikasi adanya *Research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang terserap. Pengaruh variabel tingkat pendidikan dan upah minimum pada penyerapan tenaga kerja yang diteliti oleh Alamsyah dan Muhammad Effendi menunjukan bahwa variabel tingkat pendidikan dan upah minimum berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan menurut penelitian Sulistiyono dan Adhmas Adhy Prasetya, upah minimum dan tingkat pendidikan secara signifikan tidak berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja. Sedangkan menurut penelitian A. Rian Patriansyah inflasi secara signifikan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang terserap. Namun, menurut hasil penelitian Esthi Bhakti inflasi tidak berpengaruh secara signifikan pada penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan fenomena yang didukung dengan *research gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2016-2020)** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan didukung dengan *research gap* maka pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut yaitu :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020?
2. Apakah upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020?
3. Apakah inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020?
4. Apakah tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh tingkat pendidikan secara positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh upah minimum secara positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh inflasi secara positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi secara positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia 2016-2020.

2. Bagi Pemerintah

Dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam memantau keseluruhan tenaga kerja yang terserap agar dapat tercipta para pekerja yang berkualitas di Indonesia.

3. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai referensi peneliti selanjutnya terkait problematika pengaruh tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk menjelaskan gambaran penelitian secara menyeluruh, maka peneliti memaparkan sistematikanya secara garis besar antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi terkait deskripsi teori-teori dan sub fokus serta hasil dari penelitian yang relevan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan terkait jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek dalam penelitian, serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, sasaran dan penutup.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Penyerapan Tenaga Kerja

a. Pengertian dan Ruang Lingkup

Penduduk yang melakukan kegiatan ekonomis untuk menghasilkan barang dan jasa di usia kerja untuk memenuhi kebutuhannya disebut dengan tenaga kerja. Sedangkan penyerapan tenaga kerja merupakan keseluruhan tenaga kerja yang bekerja dan berada diseluruh sektor perekonomian. Terserapnya tenaga kerja dapat terwujud jika adanya unsur pokok, antara lain adanya kesempatan kerja yang banyak dan juga produktif, serta mempunyai semangat dan kemauan kerja yang tinggi. Tenaga kerja sebagai *human resources* atau sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pengertian pertama mengandung aspek kualitas yang dicerminkan saat seseorang menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan pengertian kedua mengandung aspek kuantitas yaitu kemampuan manusia dalam bekerja untuk memberikan usaha atau jasa tersebut (Simanjuntak, 2001: 1).

Kemahiran seseorang dalam bekerja secara fisik diukur melalui usia. Penduduk dalam usia kerja dianggap mampu bekerja yang sering dinamakan *man power* atau tenaga kerja. Secara sederhana, penduduk dalam usia kerja dapat diartikan sebagai tenaga kerja. Usia kerja berkisar 15-64 tahun. Tenaga kerja dalam pembangunan ialah faktor paling potensial dalam pembangunan secara keseluruhan. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*non labor force*). Angkatan kerja (*Labor Force*) ialah sebagian tenaga kerja yang masuk dalam kegiatan produksi barang atau jasa. *Labor Force* terdiri dari orang yang bekerja dan pengangguran. Pengangguran merupakan seseorang yang tidak atau memiliki pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari selama

seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan (Simanjuntak, 2001 : 3–5).

Bukan angkatan kerja merupakan bagian tenaga kerja yang tidak masuk dalam kegiatan produksi. Yang dimaksud bukan angkatan kerja antara lain :

- 1) Berstatus masih sekolah, yaitu seseorang yang kegiatannya bersekolah atau menimba ilmu di bangku sekolahan.
- 2) Ibu rumah tangga yaitu mereka yang kegiatannya mengurus rumah tangga.
- 3) Lain-lain. Golongan ini merupakan seseorang yang tidak melakukan kegiatan apapun tetapi mendapatkan penghasilan, contoh : bunga simpanan, pendapatan sewa. Yang kedua seseorang yang bergantung pada orang lain, contoh : orang yang sudah tua, cacat, dalam penjara atau sakit kronis.

Proses penempatan kerja berdasarkan penyediaan dan permintaan tenaga kerja disebut pasar kerja. Upah merupakan faktor yang mempengaruhi penyediaan dan permintaan kerja. Menurut Handoko (1987 : 56) jumlah tenaga kerja yang terserap dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi tingkat upah, produktivitas dalam bekerja, pengeluaran non upah lainnya, dan modal. Sedangkan secara eksternal meliputi tingkat pertumbuhan ekonomi (PDRB), inflasi, tingkat bunga, dan pengangguran.

b. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh sebagai berikut :

1) Perubahan Upah

Perubahan tingkat upah dipengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi

- a) Kenaikan upah akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan, yang menyebabkan harga barang naik.

Kenaikan harga barang biasanya, menyebabkan para konsumen mengurangi jumlah konsumsinya. Sehingga barang produksi tidak terjual sesuai target dan menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal.

b) Jika upah mengalami kenaikan (dengan harga dari barang modal tidak berubah), beberapa perusahaan yang menggunakan teknologi untuk proses produksi akan menurunkan jumlah tenaga kerja.

2) Faktor Lainnya :

a) Apabila permintaan produksi meningkat, produsen cenderung akan menambah tenaga kerja.

b) Jika harga modal turun, biaya produksi juga akan turun dan mengakibatkan peningkatan produksi, sehingga permintaan akan pekerja meningkat.

2. Tingkat Pendidikan

a. Definisi dan Peningkatan Kualitas SDM

Pendidikan ialah modal utama seseorang demi mencapai kesuksesan ekonomi dalam jangka panjang suatu bangsa (Genie, 2017). Tahapan pendidikan guna menambah wawasan, ketrampilan dan kemandirian disebut dengan tingkat pendidikan. Penelitian terdahulu menunjukan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi pada suatu bangsa, akan menyebabkan pertumbuhan ekonomi yang pesat. Pendidikan juga disebut sebagai *human investment* dimana keuntungan dapat dinikmati pada diri seseorang setelah beberapa tahun kemudian. Produktivitas tenaga kerja dalam bekerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang.

Menurut Suparmoko (2002:58) pendidikan ialah sumber daya yang paling besar keutamaanya dibanding faktor-faktor produksi lainnya. Disisi lain juga masuk dalam faktor penting bagi berhasilnya perkembangan ekonomi. Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya

teori *human capital* yang menunjukkan bahwa penghasilan para pekerja dapat meningkat jika para pekerja tersebut pendidikannya meningkat. Kualitas kerja dan tingkat penghasilan seseorang dapat ditingkatkan melalui penambahan satu tahun sekolah. Menurut Sumarsono (2009: 93–95) Kemampuan para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat tercermin melalui tingkat pendidikan yang dimiliki.

b. Jalur Pendidikan

Berdasarkan UU Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan, jalur pendidikan dibedakan menjadi sebagai berikut :

- 1) Jalur formal yaitu jalur yang terstruktur dan berjenjang seperti: SD, SMP, dan universitas
- 2) Jalur non formal yaitu jalur diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan terstruktur dan berjenjang seperti: PAUD nonformal, dan pendidikan kesetaraan.
- 3) Jalur informal yaitu jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

c. Teori *Human Capital*

Investasi bukan hanya dilakukan dibidang usaha namun, juga bisa dilakukan di bidang sumber daya manusia. Dimana yang dikorbankan ialah sejumlah dana dan waktu yang dikeluarkan dalam memperoleh penghasilan selama proses investasi. Imbalan disini ialah tingkat penghasilan yang didapat lebih tinggi. Pendapatan seseorang dapat meningkat dengan cara meningkatkan pendidikan yang dimiliki. Dengan berpendidikan tinggi maka produktivitas yang dimiliki juga akan tinggi sehingga tingkat penghasilan yang didapat semakin banyak. Jadi, pendidikan merupakan investasi dimana imbalan yang didapat dapat dimiliki beberapa tahun kemudian dengan bentuk penambahan penghasilan (Simanjuntak, 2001 : 69).

d. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Tingkat pendidikan merupakan indikator dalam melihat kualitas para tenaga kerja. Pendidikan sendiri merupakan suatu kegiatan guna mendapatkan ilmu pengetahuan, meningkatkan kemandirian, ketrampilan dan pembentukan kepribadian seseorang. Menurut Sonny Sumarsono (2009:93–95) kualitas seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Untuk memperoleh pekerjaan, seseorang diwajibkan memiliki pendidikan sebagai modal utama, karena tingkat pendidikan seseorang mencerminkan ketrampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut David Romer modal fisik dan modal manusia merupakan sebuah *input* (masukan) dimana dalam fungsi produksi saat input naik, maka output juga akan naik. Dengan demikian tujuan produsen untuk selalu berusaha meningkatkan laba melalui penambahan output akan terealisasi, melalui peningkatan modal fisik dan modal manusia melalui pendidikan yang kemudian meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Buchari, 2016).

Pernyataan tersebut sesuai dengan teori klasik yang dikemukakan oleh Adam Smith bahwa manusia merupakan faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa karena sumber daya alam akan tidak ada artinya saat sumber daya manusia tersebut kurang kompeten dalam pengolahannya (Subri, 2017: 4). Menurut Tirtarahardja dan Sulo menyatakan bahwa pendidikan merupakan indikator persiapan tenaga kerja, atau dengan kata lain suatu modal utama dalam bekerja. Modal utama yang dimaksud meliputi wawasan, ketrampilan, dan pembentukan karakter. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan yang nantinya menyebabkan penambahan tenaga kerja. Tingkat pendidikan di Indonesia menurut BPS antara lain tidak sekolah, tidak tamat sekolah dasar, SD, SMP, SMA/SMK, program diploma (D1,DII,DIII) dan Universitas.

3. Upah Minimum

a. Pengertian Upah

Upah merupakan balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawan karena telah menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan perjanjian antara perusahaan dan para pekerja (Sumarsono, 2009 : 141). Upah paling rendah yang menjadi standarisasi perusahaan untuk membayar para pekerja yang bekerja di perusahaan disebut upah minimum (Alamsyah & Efendi, 2020). Tujuan adanya penetapan upah minimum yaitu agar pendapatan dan kesejahteraan pekerja meningkat. Efek yang terasa dari adanya UMK yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu tingkat upah yang semakin tinggi. Sehingga otomatis pemilik usaha melakukan pengurangan jumlah pekerja, disisi lain peningkatan semangat kerja para pencari kerja dikarenakan tingkat upah yang tinggi. Namun upah minimum juga dapat meningkatkan tenaga kerja yang terserap. Karena saat upah naik, daya beli masyarakat juga akan naik sehingga permintaan suatu barang atau jasa meningkat dan jumlah tenaga kerja yang terserap bertambah (Indradewa & Natha, 2015).

b. Dasar Hukum Penetapan Upah Minimum

Dasar penetapan terkait pengupahan di Indonesia terdapat pada UU No. 36 Tahun 2021. Berdasarkan pasal 23 UU No. 36 Tahun 2021 yang dimaksud upah minimum yaitu :

- 1) Upah tanpa tunjangan
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap
- 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, atau
- 4) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Pasal 24 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 menegaskan upah minimum hanya berlaku untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Sedangkan para pekerja yang lebih dari satu tahun harus disesuaikan dengan struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 25 upah minimum terdiri dari :

1) Upah minimum provinsi

Upah ini berlaku diseluruh kabupaten/kota di suatu wilayah provinsi. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi tiap tahunnya.

2) Upah minimum kabupaten/kota.

Upah ini hanya berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota. Penetapannya setelah penetapan upah minimum provinsi, dan harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi (Rahman, 2006:367).

Upah minimum ditetapkan di Indonesia berdasarkan pasal 25 PP 36/2021 dengan memperhatikan kondisi ekonomi ketenagakerjaan diantaranya pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli (kemampuan belanja yang seimbang), tingkat terserapnya jumlah tenaga kerja, dan nilai tengah upah. Upah minimum disesuaikan setiap tahun, dan ditetapkan pada rentang nilai tertentu diantara batas atas dan batas bawah upah minimum pada wilayah yang bersangkutan. Gubernur diharuskan menetapkan upah minimum provinsi setiap tahun. Upah minimum provinsi ditetapkan berdasarkan keputusan gubernur yang diumumkan paling lambat 21 November tahun berjalan. Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan setelah penetapan upah minimum provinsi dan harus lebih tinggi.

c. Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Teori neo klasik menyatakan bahwa upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal. Sedangkan kelebihan penawaran tenaga kerja akan diserap sektor informal dengan tingkat upah yang rendah sehingga berdampak distribusi pendapatan yang memburuk. Teori Neo Klasik juga menyatakan bahwa permintaan akan berkurang saat upah mengalami kenaikan. Tingkat upah mempengaruhi biaya produksi perusahaan. Naiknya upah mengakibatkan biaya produksi dan harga produk naik. Sehingga masyarakat akan mengurangi pembelian produk, dan pengusaha akan

menurunkan jumlah produksi untuk memaksimalkan laba, yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang terserap turun karena turunnya jumlah output produksi.

Teori yang bersebrangan dengan teori neoklasik adalah teori *wage efeciensy* atau sering disebut juga teori upah efisiensi. Teori upah efisiensi menyatakan bahwa penetapan upah minimum dapat meningkatkan semangat para pekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya. Dengan meningkatnya upah maka, membuat mereka mampu mendapatkan kehidupan yang layak salah satunya menyekolahkan anaknya lebih baik dan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian bukan hanya produktivitas yang meningkat namun, loyalitas dan kualitas pekerja akan bertambah (Sumarsono, 2009 : 201).

4. Inflasi

a. Definisi Inflasi

Menurut Sukirno dalam (Huda, 2008:175) inflasi merupakan suatu proses dalam suatu perekonomian dimana harga-harga yang berlaku naik. Ataupun suatu keadaan dimana nilai mata uang suatu negara turun dan daya beli melemah. Inflasi akan menyebabkan adanya perubahan *output* dan tenaga kerja. Jika terjadi inflasi ringan, jumlah suatu barang atau jasa akan ditambah dalam sebuah perusahaan. Penambahan jumlah tersebut, sesuai dengan keinginan perusahaan yang diikuti penambahan faktor produksi diantaranya merupakan tenaga kerja. Dengan demikian penyerapan tenaga kerja dan pendapatan nasional juga meningkat (Nanga, 2005: 44). Lawan dari inflasi yaitu deflasi dimana deflasi merupakan kondisi saat harga dan biaya umum menurun (Zakaria,2009:61). Hubungan antara inflasi dengan berbagai sektor perekonomian menyebabkan adanya perbedaan persepsi terkait inflasi, dan formulasi kebijakannya atau solusi dalam menghadapi inflasi.

Kenaikan inflasi akan mengakibatkan :

- 1) Distribusi pendapatan semakin tidak merata.
- 2) Sumber dana investasi menurun.
- 3) Utang luar negeri semakin meningkat.
- 4) Politik tidak stabil.

b. Jenis-jenis Inflasi

Menurut Iskandar Putong (2003 : 200) inflasi dibedakan menjadi :

- 1) Menurut sifatnya
 - a) Inflasi rendah merupakan inflasi dibawah 10 persen pertahun.
 - b) Inflasi menengah besarnya antara 10-30 % pertahun. Inflasi ini biasanya ditandai oleh naiknya harga-harga secara cepat dan relatif besar. Angka inflasi pada kondisi ini biasanya disebut inflasi dua digit, misalnya 15%, 20%, 30%, dsb.
 - c) Inflasi berat merupakan inflasi dengan kisaran antara 30-100% per tahun. Dalam kondisi ini harga-harga secara umum naik.
 - d) Inflasi sangat tinggi merupakan inflasi yang ditandai dengan kenaikan harga secara drastis hingga mencapai empat digit.
- 2) Berdasarkan sebabnya
 - a) *Demand pull Inflation*
 Inflasi yang diakibatkan permintaan barang yang tinggi dimana pada sisinya kondisi produksi telah mencapai kesempatan kerja penuh, dan jika hal tersebut berlangsung terus menerus maka akan mengakibatkan inflasi. Akibat dari hal ini maka harga akan naik karena jumlah permintaan naik, namun penawaran tetap.
 - b) *Cost Push Inflation*
 Inflasi ini diakibatkan jumlah produksi turun karena biaya produksi naik seperti nilai kurs mata uang yang menurun, ataupun naiknya harga bahan baku industri dan sebagainya.

3) Berdasarkan asalnya

a) Inflasi dalam negeri

Inflasi yang diakibatkan defisit dalam pembiayaan dan belanja negara, contoh : terjadinya bencana alam yang terus-menerus atau kegagalan panen karena paceklik.

b) Inflasi luar negeri

Diakibatkan oleh negara mitra yang sedang mengalami inflasi yang tinggi.

c. Dampak Inflasi

Dampak yang ditimbulkan karena adanya inflasi dibedakan menjadi dua yaitu negative, dan positif. Namun umumnya inflasi menyebabkan dampak yang buruk bagi perekonomian. Contohnya saat terjadi *hyperinflation* dimana sangat mengakibatkan perekonomian baik masyarakat, produsen, konsumen ataupun pemerintah. Dampak yang timbul dari adanya inflasi secara umum akan mengganggu kestabilan ekonomi. Sedangkan dampak yang terjadi untuk masyarakat atau individu saat *hyperinflation* antara lain:

1) Tingkat kesejahteraan masyarakat menurun

Inflasi mengakibatkan kemampuan membeli masyarakat menurun, apalagi pada masyarakat yang berpendapatan tetap, kenaikan upah tidak sebanding dengan kecepatan naiknya harga-harga. Sehingga inflasi menyebabkan penurunan upah.

2) Distribusi pendapatan memburuk

Masyarakat dengan pendapatan tetap akan mengalami penurunan. Dengan demikian inflasi mengakibatkan distribusi pendapatan menjadi semakin buruk.

d. Pengaruh Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Inflasi menimbulkan beberapa dampak diantaranya inflasi mengakibatkan perubahan output dan tenaga kerja. Jumlah output tergantung pada intensitas inflasi yang terjadi. Saat terjadi inflasi ringan, perusahaan cenderung akan menambah jumlah produksi dengan

demikian jumlah tenaga kerja juga akan bertambah, sehingga meningkatkan pendapatan dan laju perekonomian. Begitu juga saat terjadi inflasi berat maka perusahaan akan mengurangi jumlah output karena tidak terbelinya faktor-faktor produksi perusahaan yang menyebabkan jumlah tenaga kerja yang terserap berkurang dan pengangguran bertambah.

Berdasarkan teori kuantitas (kaum klasik) pada proses volume uang beredar, inflasi terjadi saat uang yang beredar meningkat dalam masyarakat baik kartal maupun giral. Penambahan jumlah inilah yang menyebabkan adanya inflasi, karena volume uang yang beredar lebih banyak dari kemampuan output dalam menyerap. Jika jumlah uang yang beredar tidak ditambah, maka inflasi akan berhenti secara otomatis. Jika terjadi perubahan harga dan penambahan jumlah uang beredar (tidak besar) dalam hal ini tidak menyebabkan inflasi. Namun, jika harga mengalami perubahan yang signifikan diikuti dengan jumlah uang beredar yang ditambah dalam jumlah besar, maka masyarakat akan cenderung membelanjakan uang tersebut agar terhindar dari kerugian yang mungkin akan terjadi saat uang tersebut tidak dibelanjakan. Hal ini yang akan menimbulkan adanya inflasi (Gregory, 2006:99).

B. Landasan Teologis

1. Tenaga Kerja menurut Islam

Imam Syaibani menyatakan bahwa bekerja ialah suatu ikhtiar dalam mendapatkan uang dengan halal. Bekerja menurut Islam merupakan kegiatan produksi, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia, mengembangkan dan menginvestasikan harta yang diamanatkan Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam Islam tenaga kerja merupakan suatu usaha dan ikhtiar dalam memperoleh balas jasa yang sesuai melalui kegiatan yang dilakukan oleh anggota badan (Huda, 2008: 227). Tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi adalah sesuatu faktor yang penting. Menurut Islam perbuatan meminta-

minta untuk mencari harta kekayaan tidak diperbolehkan, melainkan mereka dianjurkan untuk bekerja atau berniaga. Untuk memenuhi kewajiban sebagai orang islam seperti menunaikan infak, zakat, haji, dan sebagainya serta memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari maka manusia membutuhkan harta. Berikut terdapat dalam QS. At-taubah(9) Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dalam penggalan surat tersebut dijelaskan, untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia secara halal, Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja. Setiap apa yang dikerjakan akan mendapatkan pahala ataupun dosa. Dan segala dosa yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan secara jelas di hari kiamat. Begitupun hadits Rasulullah ﷺ yang menganjurkan agar setiap umat manusia untuk bekerja dan mengarahkan serta membimbing untuk bekerja sesuai syariah. Diantaranya :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a Rasulullah s.a.w. bersabda : “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No : 891, Baihaqi, No : 334).

Islam melarang manusia untuk bermalas-malasan, bahkan dijelaskan QS. Asy-Syarh (94) ayat 7 yang berbunyi :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), maka kerjakanlah sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

Dijelaskan bahwa manusia tidak diperbolehkan untuk bermalasan-malasan dengan tidak bekerja. Karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan hidup yang makmur, terpenuhinya kebutuhan hidup, bahkan mereka dapat membagi harta yang mereka miliki kepada orang-orang yang membutuhkan.

2. Tingkat Pendidikan dalam Ekonomi Islam

Sumber daya manusia yang berkualitas tercantum pada Al-Qur'an, Hadist, ataupun Ijma. Salah satunya ada dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ.

Artinya : Hai orang yang beriman : Berlapang-lapanglah dalam majlis” Maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan : “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa manusia mempunyai dua ciri khusus yaitu beriman, dan berilmu sehingga membuat manusia berderajat lebih tinggi daripada makhluk lainnya dimuka bumi. Ayat ini juga menjelaskan bahwa membangun perekonomian suatu bangsa harus didasari dengan iman dan petunjuk Allah SWT. Perekonomian suatu bangsa akan lebih baik saat mereka dapat mengelola sumber daya alamnya melalui SDM yang dimiliki oleh bangsa itu sendiri.

Umat Islam berkewajiban untuk menuntut ilmu, karena dengan demikian manusia bisa mengelola apa yang diciptakan oleh Allah SWT melalui akal. Hal tersebut berlandaskan hadist Rasulullah ﷺ berikut :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ

Artinya : “Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap orang islam baik laki-laki ataupun perempuan.”

3. Upah Minimum dalam Ekonomi Islam

Upah disebut juga dengan ujarah yang dihasilkan melalui akad ijarah. Menurut ulama’Hanafiyah ijarah merupakan transaksi pada suatu kegunaan yang kita berikan dengan mendapatkan balas jasa. Jadi, ujarah merupakan sebuah imbalan yang diberikan kepada pekerja karena telah menyelesaikan suatu pekerjaan. Ujarah di artikan dalam QS. At-taubah (9) : 15

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Islam membagi upah menjadi dua jenis yaitu upah dunia dan akhirat (pahala). Imbalan dunia dalam bentuk materi dimana imbalan tersebut haruslah adil, sedangkan akhirat merupakan sebaik-baiknya imbalan (Ridwan, 2013). Islam sangat menjunjung tinggi pemerataan keadilan, sehingga dianjurkan akan pemberian upah tidak berada dibawah upah minimum. Rasulullah s.a.w selalu memberikan nasihat untuk sahabatnya agar memperlakukan pekerja dengan baik dan memberikam upah yang layak. Diriwayatkan Rasulullah ﷺ bersabda yang artinya :

“Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.

Upah yang diberikan harus sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan hidup. Manusia merupakan wakil Allah di muka bumi dengan harapan mampu membagikan rezeki dengan rata. Dengan kewajiban pokok memperhatikan para pekerja dalam bangsa tersebut dalam mendapatkan

balas jasa sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan tidak diperbolehkan untuk memberikan upah dibawah tingkat minimum (Rahman, 2006:367).

4. Inflasi Menurut Ekonomi Islam

Menurut Taqyuddin Ahmad Ibn Al-Maqrizi inflasi terjadi saat harga naik secara terus-menerus. Menurut Al-Maqrizi inflasi ialah gejala alam yang menimpa seluruh masyarakat di dunia dari dahulu sampai sekarang dimana harga naik secara terus menerus (Nopirin, 1997 : 15). Menurut Taqyuddin Ahmad Ibn Al-Maqrizi inflasi berdasarkan faktor penyebabnya digolongkan menjadi dua yaitu :

a. Inflasi Alamiah

Inflasi yang diakibatkan oleh gejala alamiah yang tidak dapat dikendalikan oleh manusia. Contohnya bencana alam dan gagal panen. Sehingga persediaan barang menurun dan barang menjadi langka. Disisi lain permintaan akan barang mengalami kenaikan, sehingga harga barang melambung tinggi jauh melebihi kemampuan masyarakat. Sehingga, transaksi ekonomi macet, bahkan terhenti dan mengakibatkan wabah penyakit, kematian, dan lain-lain.

Kondisi tersebut membuat masyarakat menekan pemerintah agar memperhatikan keadaan tersebut, sehingga pemerintah akan memberikan sejumlah dana yang besar sehingga menyebabkan perbendaharaan negara yang menurun karena pemerintah tidak mendapat pemasukan. Sehingga menyebabkan deficit anggaran.

b. Inflasi karena manusia

Al-Maqrizi mengatakan bahwa inflasi terjadi menurutnya disebabkan oleh tiga hal : korupsi, administrasi yang buruk, pajak yang berlebihan dan peningkatan sirkulasi mata uang.

C. Kajian Pustaka

Sebelum peneliti membahas lebih lanjut terkait penelitian yang akan diteliti. Maka peneliti akan mengemukakan beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian yang akan dikaji. Untuk lebih jelas terakit penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Sulistiyono 2019	<p>1. Secara parsial pertumbuhan ekonomi dan upah minimum tidak berpengaruh signifikan, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.</p> <p>2. Secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung.</p>	<p>1. Perbedaan tidak adanya variabel pertumbuhan ekonomi</p> <p>2. Adanya tambahan variabel Inflasi</p> <p>3. Studi kasus yang diteliti berbeda, dalam hal ini penulis memilih studi kasus di Indonesia</p>
2	Eva Agustin 2020	Menurut uji regresi berganda dan R-square menunjukan bahwa tingkat pendidikan dan UMK berpengaruh tinggi	<p>1. Adanya variabel tambahan Inflasi</p> <p>2. Studi kasus yang diteliti berbeda, dalam hal ini penulis memilih studi kasus di Indonesia</p>

3	Nur Insana dan Ahmad Kafrawi 2021	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UMR berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. 2. Rata-rata lama sekolah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja 3. Pertumbuhan ekonomi berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Takalar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya variabel pertumbuhan ekonomi 2. Adanya variabel inflasi 3. Studi kasus yang diteliti berbeda, dalam hal ini penulis memilih studi kasus di Indonesia
4	Elsa Susanti 2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. 2. Secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap penyerapan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya variabel inflasi 2. Studi kasus yang diteliti berbeda, dalam hal ini penulis memilih studi kasus di Indonesia

		tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.	
5	Alamsyah dan Muhammad Effendi 2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pendidikan dan upah minimum secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2014-2018 2. Tingkat pendidikan faktor yang paling dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Selatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya variabel inflasi 2. Studi kasus yang diteliti berbeda, dalam hal ini penulis memilih studi kasus di Indonesia
6.	A.Rian Patriansyah 2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial jumlah penduduk dan Inflasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. 2. UMR berpengaruh negatif dan signifikan. 3. Variabel PDRB tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya variabel jumlah penduduk 2. Tidak adanya variabel PDRB 3. Studi kasus yang diteliti berbeda, dalam hal ini penulis memilih studi kasus di Indonesia

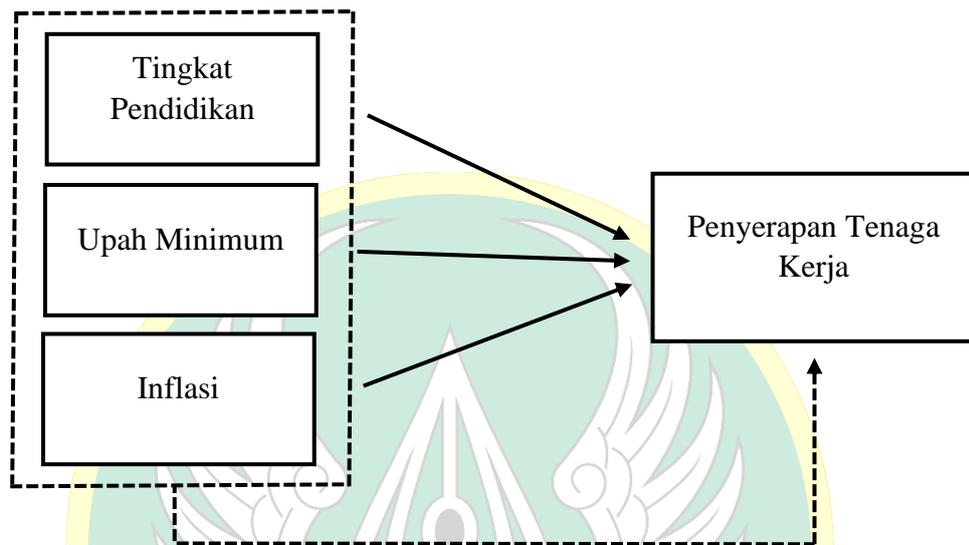
D. Kerangka Berpikir

Tujuan pembangunan nasional yaitu untuk menciptakan lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan perekonomian dan meratanya tingkat pendapatan. Faktor yang potensial salah satunya, bagi pembangunan secara keseluruhan ialah tenaga kerja. Tenaga kerja yang terserap mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja dalam satu unit usaha. Menurut Handoko(1987:56) penyerapan tenaga kerja di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup salah satunya yaitu produktivitas tenaga kerja dan upah minimum. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh inflasi, pertumbuhan ekonomi, pengangguran dan tingkat bunga. Menurut Prasetya (2021) masalah ketenagakerjaan yang berdampak pada pengangguran diantaranya, upah yang ditawarkan tidak sesuai, adanya inflasi sehingga perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja guna efisiensi dan yang terakhir yaitu tidak sesuainya antara penawaran dengan kebutuhan dalam pasar tenaga kerja.

Menurut Suparmoko (2002:58) berhasil tidak nya suatu perkembangan ekonomi dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Agar dapat merebut pasar tenaga kerja, cara yang dapat dilakukan adalah dengan peningkatan kualitas SDM. Pendidikan sering dikait-kaitkan dengan modal manusia atau *human capital* yang menyatakan bahwa seseorang yang berpendidikan tinggi dapat mencari pekerjaan yang lebih baik sehingga upah yang di dapat meningkat. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari kualitas tenaga kerja seseorang. Menurut Hakim (2010:16) kemakmuran penduduk dapat tercapai dengan meningkatkan tingkat upah. Bagi pekerja upah minimum ialah alat proteksi dalam mempertahankan nilai upah yang diterima guna pemenuhan kebutuhan. Sedangkan upah minimum bagi perusahaan sebagai alat proteksi guna mempertahankan produktivitas pekerja (Genie, 2017). Upah yang didapatkan oleh karyawan, merupakan suatu hasil dari prestasi yang telah dikerjakan pekerja berdasarkan produktifitas profesionalitas dalam bekerja.

Indikator ekonomi yang selanjutnya juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu inflasi. Suatu keadaan dimana harga-harga mengalami kenaikan baik barang, jasa, maupun faktor-faktor produksi lainnya disebut juga

dengan inflasi. Inflasi akan menyebabkan adanya perubahan *output* dan juga perubahan tenaga kerja. Jika terjadi inflasi ringan, jumlah suatu barang atau jasa akan ditambah dalam sebuah perusahaan. Penambahan jumlah tersebut, sesuai dengan keinginan perusahaan yang diikuti penambahan faktor produksi salah satunya tenaga kerja.



Gambar 2.1 kerangka berpikir penelitian

E. Hipotesis

Jawaban tidak tetap dari rumusan masalah yang kebenarannya harus diuji dengan empiris sering disebut juga dengan hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini, berdasarkan teori yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja

Pendidikan merupakan sebuah input bagi fungsi produksi nasional dengan peranannya sebagai komponen modal manusia (P. Tadaro & Smith, 2011:56). Berdasarkan teori *human capital*, penghasilan para pekerja dapat meningkat jika para pekerja meningkatkan pendidikannya. Kualitas kerja dan tingkat penghasilan seseorang dapat ditingkatkan melalui penambahan satu tahun sekolah (Sumarsono, 2009:58). Hal tersebut menggambarkan adanya keterkaitan antara tingkat pendidikan seseorang pada keseluruhan tenaga kerja yang terserap. Jadi, hipotesis pertama yang diajukan yaitu sebagai berikut :

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

2. Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja

Menurut Indradewa dan Natha (2015) upah minimum mampu meningkatkan keseluruhan penyerapan tenaga kerja. Dengan naiknya tingkat upah maka kemampuan seseorang dalam membeli juga naik yang menyebabkan permintaan barang/jasa meningkat serta diikuti jumlah tenaga kerja yang terserap meningkat. Jadi hipotesis kedua yang diajukan antara lain:

H2 : Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

3. Pengaruh inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja

Inflasi ialah keadaan saat harga umum naik baik barang, jasa, maupun faktor-faktor produksi lainnya. Inflasi akan menyebabkan adanya perubahan output dan tenaga kerja. Jika terjadi inflasi ringan, jumlah suatu barang atau jasa akan ditambah dalam suatu perusahaan. Penambahan jumlah tersebut, sesuai dengan keinginan perusahaan yang diikuti dengan penambahan faktor produksi diantaranya tenaga kerja. Dengan demikian penyerapan tenaga kerja dan pendapatan nasional meningkat. Jadi hipotesis ketiga penelitian ini ialah:

H3 : Inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Handoko (1987: 52) penyerapan tenaga kerja di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain yaitu tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan secara eksternal yang berpengaruh pada keseluruhan penyerapan tenaga kerja yaitu tingkat inflasi. Tingkat pendidikan merupakan tolak ukur dalam melihat produktivitas seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas seseorang dalam bekerja.

Daya beli masyarakat akan meningkat saat terjadi kenaikan tingkat upah yang menyebabkan peningkatan permintaan suatu barang atau jasa yang diikuti dengan penyerapan tenaga kerja meningkat (Indradewa & Natha, 2015). Sedangkan jika terjadi inflasi ringan suatu perusahaan akan menaikkan jumlah barang atau jasa. Kemauan perusahaan untuk menambah produk akan diikuti dengan penambahan faktor produksi seperti tenaga kerja. Sehingga dengan demikian jumlah tenaga kerja yang terserap akan meningkat. Jadi hipotesis keempat yang diajukan sbb:

H4 : Tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi berpengaruh positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang menggunakan data berupa analistik statistik dalam bentuk angka (Sugiyono, 2017:8). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian *library research* atau kepustakaan. Penelitian *library research* merupakan penelitian untuk memperoleh data sekunder melalui pengamatan pada buku, jurnal, dan artikel. Data penelitian ini diperoleh melalui Badan Pusat Statistik (BPS) yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dipublikasikan melalui website resminya. Jenis data yang digunakan yaitu *time series* (runtun waktu) yaitu periode 2016-2020.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah wilayah-wilayah tertentu di Indonesia berdasarkan data resmi yaitu *website* Badan Pusat Statistik yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sedangkan untuk waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan September 2021 sampai dengan April 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi disebut juga dengan total obyek dalam penelitian (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian meliputi seluruh provinsi yang ada di Indonesia yang berkaitan dengan variabel penelitian dan dipublikasikan melalui Badan Pusat Statistik dari tahun 2016-2020.

2. Sampel

Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi disebut juga dengan sampel (Subagyo, 2011:63). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dimana teknik penentuan sampel melalui pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:81). Dan peneliti menetapkan beberapa kriteria antara lain provinsi

dengan publikasi data yang memenuhi cakupan variabel penelitian dengan data *time series* yang sudah tersedia dan telah di publikasikan melalui BPS lima tahun terakhir yaitu tahun 2016-2020. Setelah dilakukan perhitungan sampel dengan kriteria-kriteria di atas, maka diperoleh 16 provinsi berikut.

Tabel 3.1
Kriteria Sampel Penelitian

No.	Kriteria	Hasil
1	Provinsi yang menyediakan data tingkat pendidikan SMA dan SMK di tahun 2016-2020	20
2	Provinsi yang menyediakan data upah minimum provinsi yang ada di Indonesia 2016-2020	34
3	Provinsi yang menyediakan data inflasi tahunan di tahun 2016-2020	16
4	Provinsi dengan data penyerapan tenaga kerja	21

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat).

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependen (terikat) atau menjadi sebab adanya perubahan (Sugiyono, 2017: 59). Variabel independen meliputi :

- a. Tingkat pendidikan yaitu proses kegiatan untuk meningkatkan kemandirian, pembentukan kepribadian, menambah ketrampilan dan pendidikan melalui tahapan pendidikan (Alamsyah & Efendi, 2020).
- b. Upah minimum yaitu balas jasa yang diterima paling rendah yang harus diberikan pengusaha kepada para pekerja di suatu perusahaan.
- c. Inflasi yaitu naiknya harga-harga secara berangsur-angsur dalam jangka waktu tertentu. Harga barang atau jasa yang naik dari waktu ke waktu tidak berlaku serempak. Harga yang naik biasanya berbentuk barang dengan tingkat kenaikan yang tidak sama (Prasetya, 2021).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi adanya variabel bebas atau menjadi sebuah penyebab adanya perubahan (Sugiyono, 2017:81). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja. Dimana penyerapan tenaga kerja merupakan keseluruhan dari tenaga kerja yang bekerja atau terserap dan tersebar diberbagai sektor perekonomian.

Tabel 3.2
Daftar Variabel Penelitian

Variabel	Ukuran	Sumber	Skala Pengukuran
Tingkat Pendidikan (X1)	Total Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan SMA/SMK	Badan Pusat Statistik	Rasio
Upah Minimum (X2)	Upah Minimum Regional	Badan Pusat Statistik	Rasio
Inflasi (X3)	Inflasi Tahunan Provinsi	Badan Pusat Statistik	Presentase Inflasi
Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	Total Penduduk Yang Bekerja	Badan Pusat Statistik	Rasio

E. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode dokumentasi. Metode ini dilakukan dengan mengambil data dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian diantaranya yaitu data angkatan kerja, jumlah penyerapan tenaga kerja, tingkat pendidikan, dan tingkat inflasi yang diperoleh melalui website resmi BPS. Disamping itu peneliti juga menggunakan metode penelitian *library research* atau kepustakaan yang dilakukan dengan mengutip beberapa literatur seperti buku, atau jurnal penelitian yang berkaitan dengan problematika yang sedang diteliti.

F. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah terjadi masalah didalam data regresi. Data disebutkan lulus uji asumsi, apabila data regresi tersebut sudah melewati empat uji yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Normal tidaknya suatu distribusi data dapat diketahui melalui uji normalitas. Penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* (Suliyanto, 2011:75). Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat asymp sig. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Data tidak normal disebabkan karena distribusi data yang diambil terdapat nilai ekstrem karena adanya kesalahan pengambilan sample, kesalahan dalam menginput data atau mungkin karakteristik data yang memang berbeda.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan kondisi dimana antara dua atau lebih variabel independen terjadi hubungan linier yang mendekati sempurna atau sempurna. Suatu model regresi dapat dikatakan baik saat tidak terjadi masalah multikolinieritas. Dalam mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $\text{VIF} < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya multikolinieritas (Ma'sumah, 2019:21).

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah terjadi adanya sebuah penyimpangan model yang disebabkan oleh gangguan varian yang berbeda antar observasi satu dengan observasi lainnya, maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas. Suatu model regresi dikatakan baik saat model

regresi tersebut homokedastistas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah heterokedastisitas antara lain yaitu Uji *Park*, Uji Korelasi *Spearman*, Metode Grafik, Uji *Glejser*, dan Uji *Goldfed-Quandt*. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikan diatas 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada sebuah korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Suatu model regresi dikatakan baik jika regresi tersebut terhindar dari autokorelasi. Untuk mengetahui keberadaan autokorelasi dari analisis regresi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW-test). Adapun untuk menarik kesimpulan pada uji autokorelasi menggunakan kriteria menurut *Algifari* yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Uji Autokorelasi *Durbin Watson* (DW test)
Menurut *Algifari*

DW	Kesimpulan
< 1,08	Ada Autokorelasi
1,08-1,66	Tanpa Kesimpulan
1,66-2,34	Tidak ada Autokorelasi
2,34-2,92	Tanpa Kesimpulan
>2,92	Ada autokorelasi

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda, karena variabel dalam penelitian ini lebih dari satu. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel independen (bebas) pada variabel dependen (terikat). Berikut persamaan umum dalam uji regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Tenaga Kerja (variabel dependen)

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Upah Minimum Kabupaten/Kota

X₃ = Inflasi

a = konstanta (*intersept*)

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel

e = eror/ variabel pengganggu

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri (parsial) dengan nilai derajat keabsahan 5 %.

Berikut perumusan bentuk hipotesis :

1) Hipotesis 1

Ho₁: Tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

Ha₁: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

2) Hipotesis 2

H_{02} : Upah minimum tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

H_{a2} : Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

3) Hipotesis 3

H_{03} : Inflasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

H_{a3} : Inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

Adapun kriteria uji t satu arah positif yaitu :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dan $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig. \leq 0,05$ arah koefisien positif maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Kemudian kriteria uji t satu arah negatif yaitu :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig. \leq 0,05$ arah koefisien negatif maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. Uji F

Uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh secara bersamaan antara tingkat pendidikan, tingkat upah, dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja.

Berikut merupakan hipotesis penelitian dalam uji simultan ini yaitu :

H_{04} : Tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

H_{a4} : Tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020.

Adapun kriteria uji F (simultan) sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan $sig. \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, dan $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

c. Uji *Adjusted R Square*

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menghitung sejauh mana kemampuan dari variabel-variabel dependen. *Koefisiensi determinasi* (R^2) bernilai antara nol dan satu. Berikut kriteria penilaiannya :

- 1) Jika nilai R^2 kecil artinya kemampuan setiap variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.
- 2) Jika nilai *koefisien determinasi* sama dengan nol, maka variabel dependen tidak mempengaruhi variabel independen.
- 3) Jika nilai dari *koefisien determinasi* mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna pada variabel dependen.

Kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R^2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya (Sujarweni, 2019:142). Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel lebih yaitu tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Square*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Indonesia

Indonesia disebut juga dengan negara kepulauan, dimana negara yang memiliki banyak pulau +-17.504 baik pulau yang sudah ataupun belum bernama. Wilayah Indonesia yang terdiri dari daratan dan lautan dengan luas sekitar +- 5,2 juta km² dan 3,3 juta km². Pulau terbesar di Indonesia antara lain Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan Papua. Indonesia berada di antara 6° lintang utara - 11 ° lintang selatan dan 95° bujur timur - 141° bujur timur. Berdasarkan letak astronomis Indonesia berada dikawasan iklim tropis dan berada dibelahan bumi sebelah timur. Indonesia berada didaerah tropis. Selama setahun Indonesia hanya mempunyai dua musim yaitu musim hujan, dan musim kemarau.

Indonesia terletak diantara dua benua yaitu Benua Asia dan Australia, dan juga berada diantara dua samudra yaitu Samudra Hindia dan Samudra Pasifik. Letaknya yang berada diantara dua samudera, dan dua benua yang menyebabkan pengaruh terhadap kebudayaan, sosial, ekonomi, dan masyarakat. Indonesia berada strategis didaerah perekonomian karena terletak dipersimpangan lalu lintas dunia. Letak geologis yaitu letak suatu wilayah berdasarkan geologinya. Berdasarkan letak bumi, Indonesia memiliki tiga daerah antara lain :

- a. Dangkalan sunda
- b. Dangkalan sahal
- c. Daerah antara dangkalan Sunda dan dangkalan Sahul

2. Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia

Ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang belum terselesaikan di Indonesia, terbukti jumlah angkatan kerja setiap tahunnya meningkat. Namun, tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang terserap. Adanya pandemi covid-19 di tahun 2020 menyebabkan ketersediaan lapangan kerja

turun secara signifikan. Ketenagakerjaan di Indonesia, sebelum adanya pandemi dalam keadaan cukup baik, namun setelah adanya pandemi ini kondisi penyerapan tenaga kerja di Indonesia hanya bertumbuh 1,29%, menurun signifikan dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja terserap pada Februari 2019 yang tumbuh mencapai 1,8 %. Menurut Bank Indonesia adanya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) berdampak pada menurunnya kegiatan produksi dan investasi sehingga mengurangi permintaan akan tenaga kerja. Berikut kondisi ketenagakerjaan di Indonesia :

Tabel 4.1
Kondisi Ketengakerjaan di Indonesia 2016-2020

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja		Pengangguran	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Persentase
2016	125.443.748	118.411.973	94,39	7.031.775	5,61
2017	68.573.876	63.920.099	94,50	4.653.777	5,50
2018	133.355.571	126.282.186	94,70	7.073.385	5,30
2019	135.859.695	128.755.271	94,77	7.104.424	5,23
2020	138.221.938	128.454.184	92,93	9.767.754	7,07

Sumber : Pengolahan data sekunder peneliti dari data Sakarnas 2016-2020

Dalam tiga tahun terakhir yaitu dari 2017-2020 jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami kenaikan yang cukup signifikan, namun kenaikan tersebut tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang terserap. Disisi lain jumlah pengangguran setiap tahunnya meningkat dengan signifikan, bahkan di 2020 tingkat pengangguran mencapai 7,07% yang semula 2019 tingkat pengangguran menurun dari 5,30 % menjadi 5,23%. Hal ini menunjukan bahwa penyerapan tenaga kerja di tahun 2020 melambat sejalan dengan pelemahan ekonomi.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji *ini* digunakan untuk menguji data residual, dalam pengujian ini dikatakan data normal jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ (Suliyanto, 2011:75). Nilai signifikan data saat pengujian pertama sebesar 0.001 dimana nilai tersebut < 0.05 jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak normal. Maka dari itu data perlu dinormalkan dengan cara menghapus data *outlier* yaitu data-data yang menyimpang dengan melihat tabel *cesewise diagnostics* berikut:

Tabel 4.2
Hasil Data Outlier

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Penyerapan TK	Predicted Value	Residual
21	3.559	16.51	12.6599	3.85011
22	3.290	17.19	13.6308	3.55921
23	2.930	17.25	14.0805	3.16953
24	2.450	17.44	14.7895	2.65054

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

Setelah menghapus data *outlier*, berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov smirnov* :

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.48379933
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.072
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2022)

Hasil uji normalitas menggunakan *one sample kolmogrov smirnov* pada tabel 4.4 menunjukan bahwa nilai residual antar variabel dengan jumlah sampel sebesar 72 ialah 0.200. Jadi, kesimpulan data tersebut berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat dilanjutkan pada pengujian selanjunya.

b. Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dapat dikatakan baik saat tidak terjadi masalah multikolinieritas. Dalam mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini ditujukan melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika *tolerence* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas (Ma'sumah, 2019 : 21).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.972	0.313		6.310	0.000		
	Tingkat Pendidikan	2.712	0.037	0.977	72.548	0.000	0.973	1.028
	Upah Minimum	-0.759	0.104	-0.099	-7.279	0.000	0.959	1.043
	Inflasi	-0.064	0.058	-0.015	-1.105	0.273	0.966	1.035

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

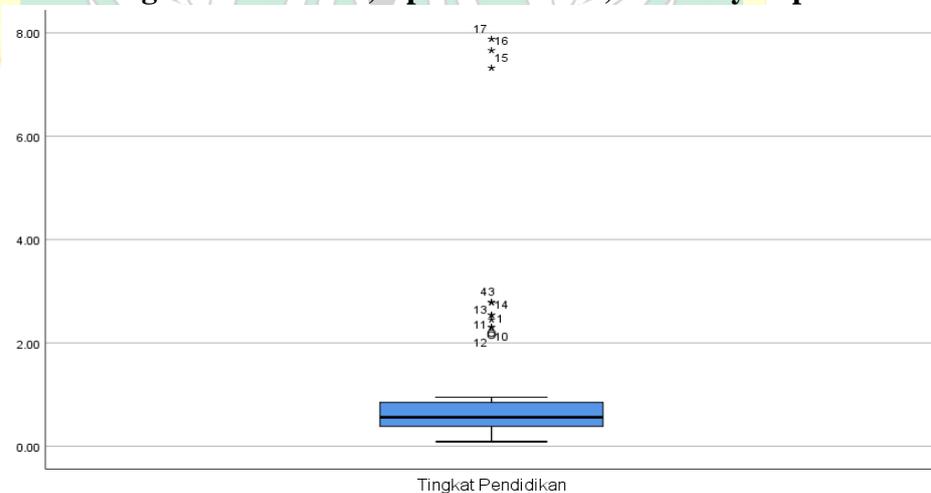
Sumber : Data diolah SPSS 25 (2022)

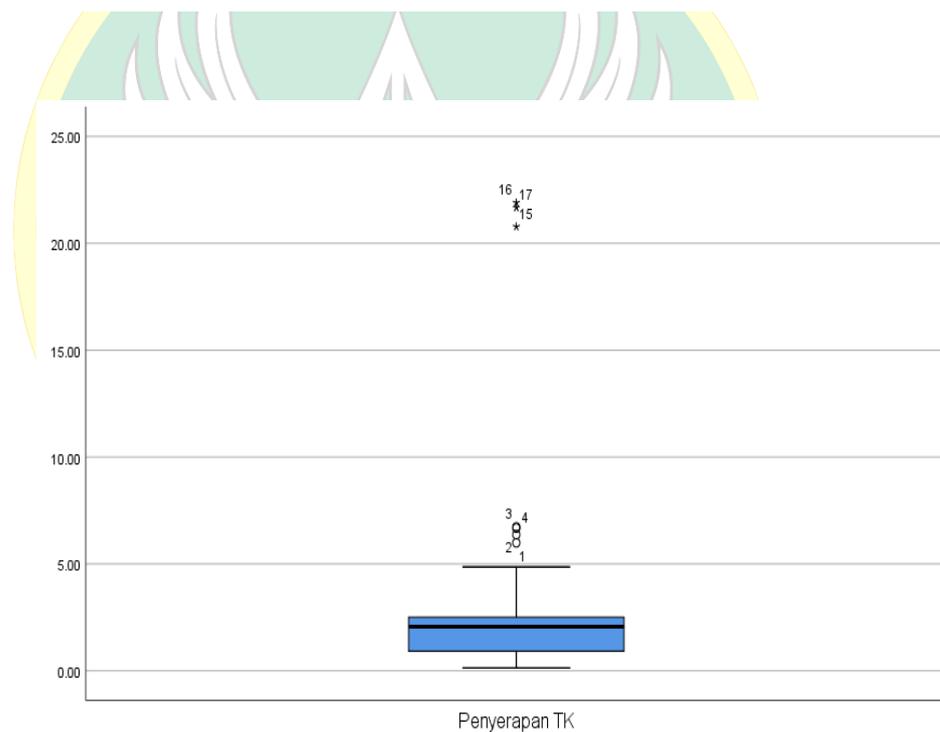
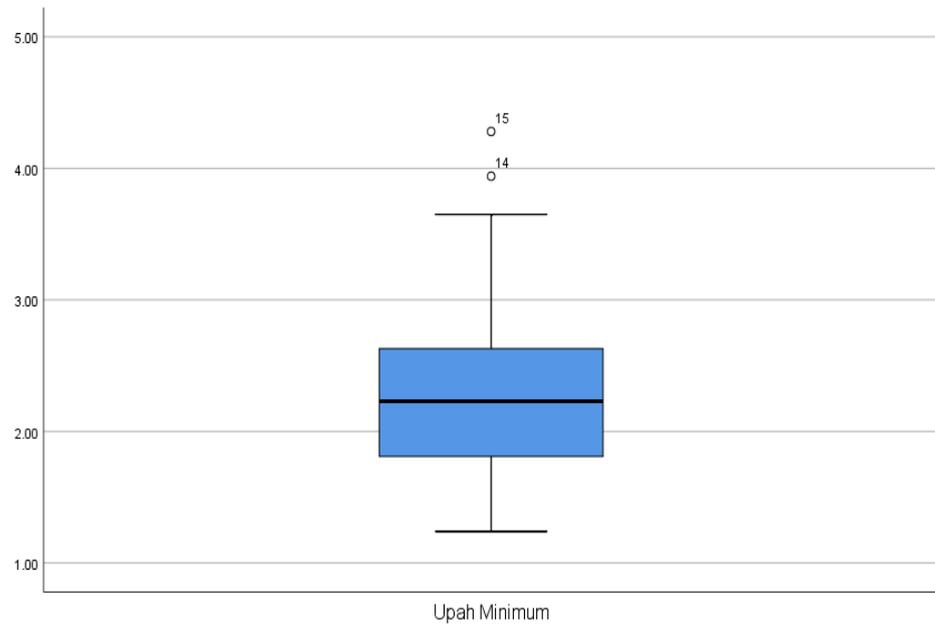
Hasil uji diatas menunjukan seluruh variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* manujukan bahwa nilai tiap variabel independen kurang dari 10. Variabel tingkat pendidikan, upah minimum dan inflasi menunjukan nilai VIF berturut-turut sebesar 1.028 : 1.043 : 1.035 dan *Tolerance* sebesar 0.973 : 0.959 : 0.966. Maka dapat disimpulkan bahwa data regresi tersebut terbebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Suatu model regresi dikatakan baik jika model regresi tersebut bernilai homokedastistas ataupun terhindar dari gejala heterokedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikan diatas 5% maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Distribusi data dikatakan terbebas dari gejala heterokedastisitas jika nilai signifikan setiap variabel $> 0,05$ (Suliyanto, 2011:102). Nilai signifikan untuk pengujian pertama untuk variabel upah minimum dan inflasi $> 0,05$ yaitu 0.703 dan 0.835 namun untuk variabel tingkat pendidikan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0.005 Jadi, kesimpulannya data tersebut terjadi gejala heterokedastisitas. Untuk menghilangkan gejala tersebut, dapat dilakukan dengan cara menghapus data *outlier* yaitu data-data yang menyimpang dengan melihat *box plot* berikut :

Grafik 4.1
Box Plot Data Outlier
Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Penyerapan TK





Sumber : Data diolah SPSS 25 (2022)

Setelah menghapus data-data *outlier*, maka diperoleh hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* berikut :

Tabel 4.5
Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.203	0.169		1.205	0.235
	Tingkat Pendidikan	0.092	0.087	0.174	1.058	0.296
	Upah Minimum	-0.025	0.053	-0.080	-0.476	0.636
	Inflasi	0.001	0.019	0.009	0.061	0.952

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* dalam tabel 4.5 menunjukan bahwa data terbebas dari gejala heterokedastisitas karena nilai signifikan masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi berturut-turut lebih besar dari 0,05 yaitu 0.296 : 0.636 : 0.952. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas karena nilai signifikan seluruh variabel lebih dari 0,05.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson*. Menurut Al-ghifari jika nilai DW antara 1,08-1,66 maka data tersebut tidak berada pada daerah autokorelasi. Pada olahan SPSS yang pertama diketahui nilai DW sebesar 0.718 yang artinya berada pada daerah autokorelasi. Untuk menghilangkan gejala tersebut, maka data perlu ditransformasikan. Berikut hasil uji autokorelasi *durbin watson* setelah dilakukan transformasi :

Tabel 4.6
Uji Autokorelasi
Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.961 ^a	0.924	0.917	0.22752	1.385

a. Predictors: (Constant), LAG_Y, Inflasi, Upah Minimum, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Penyerapan TK

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2022)

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1.385 besarnya nilai tersebut berada pada range nilai 1.08-1.66 dimana daerah tersebut berada di daerah tanpa adanya autokorelasi. Dalam hal ini data terbebas dari gejala autokorelasi sehingga peneliti memutuskan untuk melanjutkan penelitian.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan saat jumlah variabel independennya lebih dari dua. Dalam penelitian ini uji regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan (X1), upah minimum (X2), dan inflasi (X3) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Indonesia. Berikut ini hasil dari regresi linier berganda antara variabel dependen dan independen :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.103	0.269		0.383	0.704
	Tingkat Pendidikan	2.083	0.204	0.736	10.190	0.000
	Upah Minimum	-0.003	0.084	-0.002	-0.040	0.968
	Inflasi	-0.026	0.031	-0.038	-0.856	0.397
	LAG_Y	0.261	0.074	0.261	3.522	0.001

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2022)

Dari pengolahan data melalui aplikasi SPSS maka dapat disimpulkan dengan persamaan berikut :

$$\text{Penyerapan TK} = 0.103 + 2.083 X_1 - 0.003 X_2 - 0.026 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta dengan nilai 0.103 artinya jika variabel tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi sama dengan nol maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami kenaikan dengan nilai 0.103 juta tenaga kerja.
- b. Koefesien regresi pada variabel tingkat pendidikan bernilai 2.083 berarti saat tingkat pendidikan mengalami peningkatan senilai 1 juta jiwa maka variabel penyerapan tenaga kerja akan meningkat senilai 2.083 juta tenaga kerja.
- c. Koefesiensi regresi variabel upah minimum bernilai -0.003 menunjukan saat variabel upah minimum naik senilai 1 juta rupiah, maka variabel penyerapan tenaga kerja akan menurun senilai 0.003 juta tenaga kerja.
- d. Koefesiensi regresi variabel inflasi yaitu -0.026 menunjukan saat inflasi meningkat 1% maka variabel penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.026 juta tenaga kerja.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji ini berfungsi untuk melihat pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen secara sendiri-sendiri. Kriteria pengujian berdasarkan nilai signifikan $< 0,05$. Adapun tabel output dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

1) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Variabel X_1 menunjukan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $10.190 > 1.677$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020 **diterima**.

2) Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Variabel X2 menunjukan nilai sig. > 0.05 yaitu 0.968 dengan nilai t hitung < t tabel yaitu $-0.040 < 1.677$. Jadi kesimpulannya ialah H_2 yang menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020 **ditolak**.

3) Pengaruh Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Variabel X3 menunjukan nilai sig. > 0,05 yaitu 0.397 dengan nilai t hitung < t tabel yaitu $-0.856 < 1.677$. Jadi kesimpulannya H_3 yang menyatakan bahwa inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020 **ditolak**.

b. Uji Simultan (F)

Uji ini berfungsi untuk melihat pengaruh antar kedua variabel diwaktu yang bersamaan. Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama maka digunakan kriteria pengujian signifikan < 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.596	4	6.649	128.444	0.000 ^b
	Residual	2.174	42	0.052		
	Total	28.771	46			

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

b. Predictors: (Constant), LAG_Y, Inflasi, Upah Mimum, Tingkat Pendidikan

Sumber : Data diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Diketahui bahwa nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 dan nilai f hitung > f tabel yaitu $263,289 > 2,911$. Hal ini menunjukan bahwa H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020 diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menghitung sejauh mana kemampuan dari variabel dependen. Semakin kuat angka determinasi, maka variabel independen semakin banyak memberikan kontribusi pada variabel dependen.

Tabel 4.9
Uji Adjusted R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.961 ^a	0.924	0.917	0.22752

a. Predictors: (Constant), LAG_YY, Inflasi, Upah Minimum, Tingkat Pendidikan
Sumber : Data diolah SPSS 25 (2021)

Hasil uji diatas menunjukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,917 (91,7%) artinya variabel tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi dapat mempengaruhi variabel penyerapan tenaga kerja sebesar 91,7%. Dan sisanya sebanyak 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti pertumbuhan ekonomi, jumlah penduduk, pengangguran, dan tingkat bunga (Handoko, 1987 : 56).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Inflasi secara Parsial terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia 2016-2020

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2016-2020

Hasil terkait pengaruh tingkat pendidikan pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020 menunjukkan bahwa angka koefisiensi regresi tingkat pendidikan (X_1) sebesar 2.083 hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan tingkat pendidikan sebesar 1 juta jiwa maka jumlah tenaga kerja yang terserap akan meningkat senilai 2.083 juta tenaga kerja. Koefisiensi regresi bernilai positif artinya saat tingkat pendidikan naik, maka penyerapan tenaga kerja naik.

Dari hasil uji satu sisi pada uji t variabel tingkat pendidikan menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu $10.190 > 1.677$. Dan signifikan $<$ 0.05 yaitu 0.000 . Jadi, hasil tersebut menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja melainkan **H_1 diterima.**

Hasil tersebut menunjukkan bahwa saat tingkat pendidikan seseorang di suatu negara meningkat, maka akan menyebabkan penyerapan tenaga kerja di negara tersebut naik. Tingkat pendidikan yang tinggi akan mencerminkan sumber daya manusia yang baik dan kompeten sehingga menghasilkan output yang lebih baik, sehingga para produsen dapat meningkatkan laba dan penyerapan tenaga kerja meningkat. Pernyataan di atas sesuai dengan teori Sonny Sumarsono (2009:93–95) bahwa kualitas seseorang dalam bekerja dapat dilihat melalui tingkat pendidikannya. Untuk mendapatkan pekerjaan setiap manusia diwajibkan memiliki pendidikan sebagai modal utama, karena tinggi rendahnya tingkat pendidikan, akan mempengaruhi ketrampilan seseorang dalam menyelesaikan

pekerjaan. Dalam pertumbuhan endogen modal manusia ataupun fisik mempunyai andil yang penting pada aktivitas produksi.

David Romer menyatakan bahwa modal fisik dan modal manusia merupakan sebuah *input* (masukan) dimana dalam kegiatan menghasilkan barang, saat masukan yang digunakan naik, maka hasil keluarannya pun juga akan naik. Dengan demikian tujuan produsen untuk selalu berusaha meningkatkan laba melalui penambahan output akan terealisasi, melalui peningkatan modal fisik dan modal manusia melalui pendidikan yang kemudian meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Buchari, 2016).

Pernyataan tersebut sesuai dengan teori klasik yang dikemukakan oleh Adam Smith bahwa manusia merupakan faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa karena sumber daya alam akan tidak ada artinya saat sumber daya manusia tersebut kurang kompeten dalam pengolahannya (Subri, 2017: 4). Muhammad Irawan juga menyatakan jika SDM yang berkualitas merupakan bekal setiap orang untuk bekerja guna mencukupi kebutuhan sehari-hari. SDM yang berkualitas tercantum pada QS. Al-Mujadilah ayat 11 yang artinya:

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ.

“Hai orang yang beriman : Berlapang-lapangkan engkau dalam majlis. Maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan kepadamu. Dan apabila dikatakan : “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman diantara orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dari Allah yang maha mengetahui dari apa yang kamu kerjakan”

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa manusia mempunyai dua ciri khusus yaitu beriman, dan berilmu sehingga membuat manusia berderajat lebih tinggi daripada makhluk lainnya dimuka bumi. Ayat ini juga menjelaskan bahwa membangun

perekonomian suatu bangsa harus didasari dengan iman dan mengikuti perintahNya. Perekonomian suatu bangsa akan jauh lebih baik saat bangsa tersebut mampu mengelola sumber daya yang dimiliki memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu bangsa tersebut. Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Imam Buchari dan Danu Anuari dengan pernyataan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

b. Pengaruh Upah Minimum pada Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2016-2020

Hasil terkait pengaruh upah minimum pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020 menunjukan bahwa angka koefisiensi regresi X^2 bernilai -0.003 menunjukan bahwa saat terjadi penambahan upah minimum sebesar 1 juta rupiah maka jumlah tenaga kerja akan mengalami penurunan senilai 0.003 juta tenaga kerja. Koefisiensi dengan nilai negatif menunjukan bahwa kenaikan upah minimum akan mengalami penurunan jumlah tenaga kerja yang terserap.

Berdasarkan uji satu sisi pada uji t variabel upah minimum juga menunjukan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $-0.040 < 1.696$. Dengan signifikan > 0.05 yaitu 0.968. Jadi, analisis tersebut menunjukan bahwa upah minimum tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja dimana **H₂ ditolak**.

Hal tersebut menunjukan bahwa upah minimum tidak berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja. Dikarena saat upah naik, maka akan diikuti dengan naiknya biaya hidup sehingga akan menurunkan permintaan suatu barang, sehingga naiknya upah tidak akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori neo klasik yang menyatakan bahwa upah minimum akan mengurangi permintaan tenaga kerja di sektor formal. Sedangkan kelebihan penawaran tenaga kerja akan diserap

sektor informal dengan tingkat upah yang rendah sehingga berdampak distribusi pendapatan yang memburuk. Teori neo klasik juga menyatakan bahwa permintaan akan berkurang saat upah mengalami kenaikan. Tingkat upah mempengaruhi biaya produksi perusahaan. Naiknya upah mengakibatkan biaya produksi dan harga produk naik. Sehingga masyarakat akan mengurangi pembelian produk, dan pengusaha akan menurunkan jumlah produksi untuk memaksimalkan laba, yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang terserap turun karena turunnya jumlah output produksi (Sumarsono, 2009:201).

Selanjutnya upah yang meningkat namun tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja disebabkan saat upah meningkat maka akan meningkatkan juga hasil produksi para pekerja, dan mengurangi kecurangan moral. Disisi lain saat upah semakin tinggi, maka semakin tinggi pula biaya yang dikeluarkan perusahaan saat para pekerja diberhentikan dari perusahaan tersebut. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil riset Imam Buchari dan Arif Budiarto yang menyebutkan bahwa upah minimum secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

c. Pengaruh Inflasi pada Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2016-2020

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa angka koefisiensi regresi X3 bernilai -0.026 menunjukan apabila inflasi meningkat 1% maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat senilai 0.026 juta tenaga kerja. Koefisiensi regresi bernilai negatif artinya apabila variabel inflasi mengalami kenaikan yang nantinya akan berakibat penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja. Dari hasil uji satu sisi pada uji t variabel inflasi menunjukan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0.856 < 1.677$. Dengan signifikan > 0.05 yaitu 0.397. Dengan demikian hasil analisis menunjukan inflasi tidak berpengaruh

positif dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020. Dimana **H₃ ditolak**.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa inflasi tidak memberikan pengaruh pada jumlah tenaga kerja yang terserap, maka tinggi rendahnya angka inflasi tidak memberikan pengaruh pada jumlah tenaga kerja yang terserap. Pernyataan tersebut sejalan dengan teori kuantitas (kaum klasik), bahwa adanya inflasi hanya bisa terjadi saat volume jumlah uang yang beredar ditingkatkan. Dampak dari adanya inflasi antara lain yaitu perubahan hasil produksi, volume jumlah uang beredar, dan jumlah tenaga kerja dikarenakan perusahaan melakukan aktivitas produksi lebih banyak ataupun lebih sedikit dari biasanya tergantung inflasi apa yang sedang terjadi (Gregory, 2006:99). Jadi saat inflasi meninggi maka otomatis jumlah uang yang beredar akan meningkat secara signifikan, dan masyarakat akan membelanjakan uang tersebut untuk digantikan menjadi barang. Kondisi ini yang disebut dengan inflasi yang menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja yang terserap.

Hasil menunjukkan inflasi tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja Indonesia karena inflasi yang terjadi di Indonesia pada tahun 2016-2020 tergolong kedalam inflasi ringan, sehingga tingkat inflasi tersebut tidak memiliki pengaruh pada jumlah tenaga kerja yang terserap di Indonesia. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Uswatun Hasanah dan Esthi Bhakti Warapsari yang menyatakan bahwa inflasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja.

d. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Inflasi secara Simultan pada Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia 2016-2020

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan diperoleh hasil nilai $\text{sig} < 0.05$ yaitu 0.000 dengan $F \text{ hitung } 128.444 > 2.816 F \text{ tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi

diestimasi mampu dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dimana dengan kata lain **H₄ diterima.**

Dalam hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, upah yang diberikan layak, dan inflasi yang stabil maka dengan demikian akan mempengaruhi terserapnya jumlah tenaga kerja di dunia kerja. Pernyataan diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (1987:56) bahwa terserapnya jumlah tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal dipengaruhi oleh upah minimum dan tingkat pendidikan. Sedangkan faktor eksternal dipengaruhi oleh inflasi. Selanjutnya analisis *R Square* sebesar 0.917 hal ini menunjukan tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 91,7%, sedangkan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Prinsip ketenagakerjaan dalam Islam diantaranya ialah prinsip keadilan. Dimana dalam kehidupan sehari-hari adil merupakan perwujudan hak dan penghormatan setiap manusia. Sesuai dengan apa yang tertulis dalam Q.S. Al-Hadid (55) ayat 25 :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيُقِضَ الْأَسْأَلُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ ۖ وَرُسُلَهُ ۗ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

“Sungguh kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawaa bukti bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka al-kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan kadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa”.

Adil disini memiliki beberapa arti. Pertama arti adil dalam pemerintah yaitu dimana pemerintah memberikan kesempatan setiap masyarakatnya untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan, bukan hanya pendidikan formal tapi termasuk kedalamnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Kedua ialah adil dari segi pengusaha dalam penetapan upah dan adil dalam memilih pekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Sedangkan yang terakhir ialah adil dari segi pekerja juga bisa dilihat dari pelaksanaan kewajiban seorang pekerja dalam memenuhi segala tanggung jawabnya yang tertuang dalam perjanjian kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Analisis data telah dilakukan, dengan perolehan data terkait penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2016-2020” yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020. Hasil penelitian menunjukan nilai t hitung sebesar $10.190 > t$ tabel 1.677 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya **hipotesis pertama diterima**.
2. Variabel upah minimum tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020. Hasil penelitian menunjukan nilai t hitung $-0.040 < t$ tabel 1.677 dengan nilai signifikansi $0.968 > 0.05$ yang berarti **hipotesis kedua ditolak**.
3. Variabel inflasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020. Hasil penelitian menunjukan nilai t hitung $-0.856 < 1.696$ dengan nilai signifikansi $0.397 > 0.05$ yang berarti **hipotesis ketiga ditolak**.
4. Variabel tingkat pendidikan, upah minimum, dan inflasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2020. Hasil penelitian uji signifikansi simultan (uji F) diperoleh hasil nilai sig $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $128.444 > 2.816$ F tabel yang berarti **hipotesis keempat diterima**.

B. Saran

1. Untuk pemerintah Indonesia agar lebih memperhatikan tingkat upah minimum yang berlaku dan disesuaikan dengan kebutuhan pokok pekerja, karena naiknya upah yang tidak berdampak pada menyerapnya tenaga kerja akan menyebabkan beban pengangguran dan penurunan penawaran kesempatan tenaga kerja. Maka, pemerintah harus menemukan titik terang antara kebutuhan pokok tenaga kerja dan proteksi proses produksi suatu usaha.
2. Untuk para institusi atau lembaga pendidikan agar merubah *mindset* dari mencari pekerjaan menjadi pencipta lapangan pekerjaan. Sehingga dengan demikian jumlah tenaga kerja yang terserap akan meningkat. Dan untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih kompeten dengan memberikan pelatihan, dan praktek kerja lapangan agar kesiapan mental tercapai.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Dikarenakan penelitian ini masih memiliki kekurangan keterbatasan memperoleh data dan periode waktu yang digunakan yaitu hanya lima tahun, maka diharapkan peneliti selanjutnya mampu meneliti lebih dari lima tahun dan menambahkan variabel bebas lain diluar penelitian ini seperti variabel pertumbuhan ekonomi, jumlah penduduk, pengangguran, dan tingkat bunga sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018. *Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No.7*, 1342.
- Alamsyah, & Effendi, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014-2018. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan ISSN 2746-3249 Vol. 3 No. 2*, 500-515.
- Badan Pusat Statistik. 2016. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2016. Badan Pusat Statistik: Indonesia
- Badan Pusat Statistik. 2017. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2017. Badan Pusat Statistik: Indonesia
- Badan Pusat Statistik. 2020. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2020. Badan Pusat Statistik: Indonesia
- Badan Pusat Statistik. 2020 . <https://bps.go.id/> di akses pada 20 Januari 2022, 2.06 PM
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis Vol. XI No.1*, 74.
- Genie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau. *Jurnal Eksekutif*, 337.
- Gregory, Mankiw. (2006). Principles Of Economics : *Pengantar Ekonomi Makro Edisi 3*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hakim, A. (2010). *Ekonomi Pembangunan* . Yogyakarta: Ekonsia Fakultas Ekonomi UII.
- Handoko, T.H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Huda, N. (2008). *Ekonomi makro Islam Pendekatan Teoretis*. Jakarta: Kencana.
- Ikhsan, F. (2003). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Indredewa, A., & Natha, K. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 923-950.
- Insana, N., & Mahmud, A. K. (2021). Dampak upah, pendidikan dan pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Takalar. *Bulletin of Economic Studies*, 48-55.
- Irawan, & Suparmoko, M. (2002). *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPEE
- Ma'sumah, S.(2019). *Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh Judul dan Hipotesis Penelitian*. CV. Rizquna
- Nanga, M. (2005). *Makro Ekonomi : Teori, Masalah dan Kebijakan* . Jakarta: PT Grafindo.
- Nopirin. (1997). *Ekonomi Moneter*. Yogyakarta : BPFE
- P. Todaro, M., & Smith, S. C. (2011). *Pembangunan Ekonomi, Edisi Kesebelas Jilid 1, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Penerbit Erlangga .
- Patriansyah, A. R. (2018). Analisa Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2016. *Jurnal FE UII*, 88.
- Prasetya, A. A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Bramawijaya Vol.9 No. 2*, 29-39.
- Putong, I. (2013). *Ekonomi Mikro dan Makro*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rahman, Afzalur. (2006). *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta : Dana Bhakti Waqaf.
- Ridwan, M. (2013). Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam. *Jurnal Equilibrium*, Volume 1 No.2
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Subagyo, J. (2011). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Subri, Mulyadi. (2017). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sukirno, S. (2002). *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia. *Jurnal Eksos Vol. 8 No. 3*, 208.
- Sulistiyono. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2013-2015). *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan-Terapan dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanti, E. (2019). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam Perspektif Islam tahun 2008-2017. *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan.
- Zakaria, J. (2006). *Pengantar Teori Ekonomi Makro*. Jakarta: Gaung Persada.

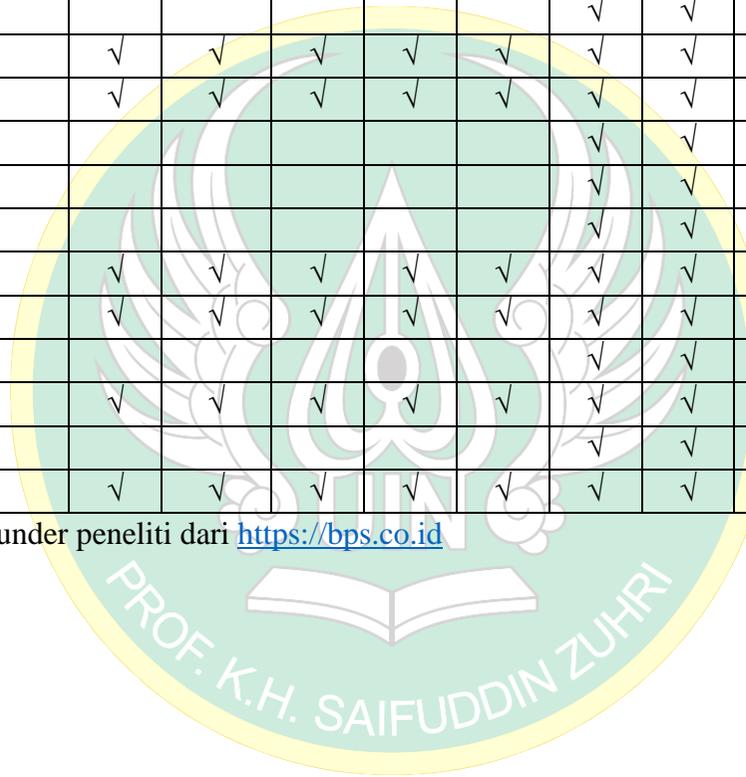


LAMPIRAN-LAMPIRAN



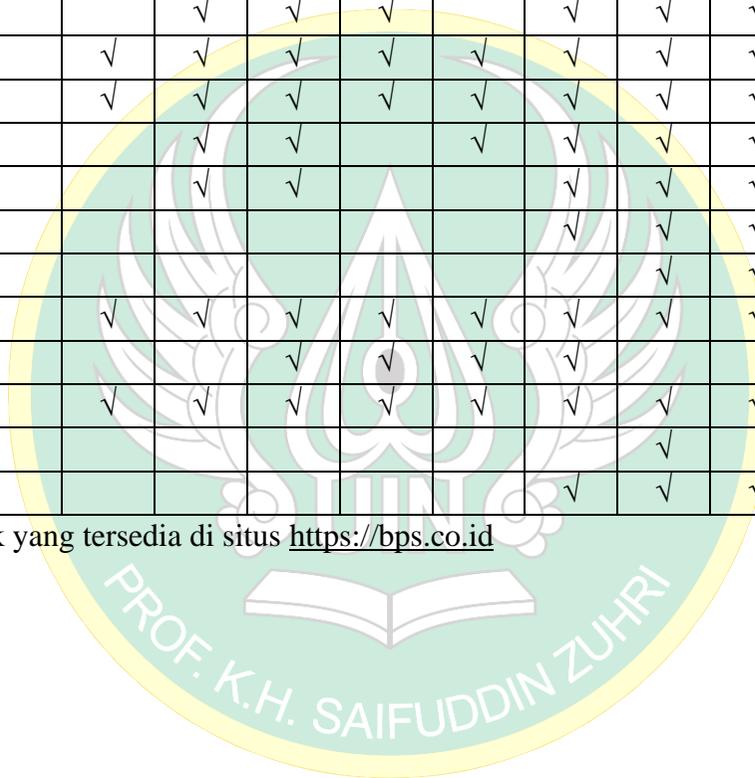
20	Kalimantan Barat						√	√	√	√	√
21	Kalimantan Tengah	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
22	Kalimantan Selatan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
23	Kalimantan Timur						√	√	√	√	√
24	Kalimantan Utara	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
25	Sulawesi Utara	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
26	Sulawesi Tengah						√	√	√	√	√
27	Sulawesi Selatan						√	√	√	√	√
28	Sulawesi Tenggara						√	√	√	√	√
29	Gorontalo	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
30	Sulawesi Barat	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
31	Maluku						√	√	√	√	√
32	Maluku Utara	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
33	Papua Barat						√	√	√	√	√
34	Papua	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

Sumber : Pengolahan data sekunder peneliti dari <https://bps.co.id>



20	Kalimantan Barat						√	√		√	√
21	Kalimantan Tengah	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
22	Kalimantan Selatan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
23	Kalimantan Timur		√	√	√		√	√	√	√	√
24	Kalimantan Utara	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
25	Sulawesi Utara	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
26	Sulawesi Tengah		√	√		√	√	√			√
27	Sulawesi Selatan		√	√			√	√	√	√	√
28	Sulawesi Tenggara						√	√	√		
29	Gorontalo							√	√	√	√
30	Sulawesi Barat	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
31	Maluku			√	√	√	√	√		√	√
32	Maluku Utara	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
33	Papua Barat							√		√	
34	Papua						√	√	√	√	√

Sumber : Badan Pusat Statistik yang tersedia di situs <https://bps.co.id>



Lampiran 2

Daftar Provinsi Sampel

No.	Provinsi	Keterangan
1	Sumatera Utara	Data Lengkap
2	Sumatera Barat	Data Lengkap
3	DKI Jakarta	Data Lengkap
4	Jawa Barat	Data Lengkap
5	Jawa Tengah	Data Lengkap
6	DI Yogyakarta	Data Lengkap
7	Bali	Data Lengkap
8	Kalimantan Tengah	Data Lengkap
9	Kalimantan Utara	Data Lengkap
10	Sulawesi Utara	Data Lengkap
11	Sulawesi Barat	Data Lengkap
12	Kepulauan Riau	Data Lengkap
13	Nusa Tenggara Timur	Data Lengkap
14	Nusa Tenggara Barat	Data Lengkap
15	Kalimantan Selatan	Data Lengkap
16	Maluku Utara	Data Lengkap

Sumber : Pengolahan data sekunder peneliti dari <https://bps.co.id>



Lampiran 3

Data Penelitian
Jumlah Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Inflasi, dan
Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Provinsi Sampel Tahun
2016-2020

No	Provinsi	Tahun	Tingkat Pendidikan	UMR	Inflasi	Penyerapan TK
1	Sumatera Utara	2016	2308293	1811875	3.02	5991229
		2017	2535015	1961354	3.20	6365989
		2018	2775526	2132189	2.33	6728431
		2019	2788736	2303403	2.77	6681224
		2020	3029514	2499423	1.96	6842252
2	Sumatera Barat	2016	766057	1806725	4.89	2347911
		2017	762780	1949284	2.02	2344972
		2018	793036	2119067	2.60	2410450
		2019	833146	2289220	1.66	2460554
		2020	919571	2484041	2.11	2581524
3	DKI Jakarta	2016	2303559	3100000	2.37	4861832
		2017	2152468	3355750	3.72	4509171
		2018	2191925	3648036	3.27	4726779
		2019	2447198	3940973	3.23	4836977
		2020	2544795	4276350	1.59	4659251
4	Jawa Barat	2016	6124535	1420624	2.75	19202038
		2017	6790624	1312355	3.63	20551575
		2018	7320288	1544361	3.54	20779888
		2019	7664516	1668373	3.21	21902958
		2020	7880883	1810351	2.18	21674854
5	Jawa Tengah	2016	3902125	1265000	2.36	16511136
		2017	4316561	1367000	3.71	17186674
		2018	4488624	1486065	2.82	17245548
		2019	4777766	1605396	2.81	17441156
		2020	5078227	1742015	1.56	17536935
6	DI Yogyakarta	2016	747848	1237700	2.29	2042400
		2017	772000	1337645	4.2	2053168
		2018	838103	1454154	2.66	2118392
		2019	846373	1570923	2.77	2134750
		2020	884482	1704608	1.4	2126318
7	Bali	2016	849454	1807600	3.02	2416555
		2017	846035	1956727	3.61	2398307

		2018	897190	2127157	3.13	2490870
		2019	881834	2297969	2.72	2428679
		2020	948802	2494000	1.68	2423419
8	Kalimantan Tengah	2016	319470	2057528	3.57	1248189
		2017	324686	2227307	3.82	1222707
		2018	375743	2421305	2.63	1301002
		2019	405049	2663435	4.01	1327885
		2020	398572	2903145	1.68	1318133
9	Kalimantan Utara	2016	85505	2175340	4.31	273423
		2017	120405	2358800	2.77	312416
		2018	130624	2559903	5.00	323400
		2019	120650	2765463	1.47	333777
		2020	122610	3000804	1.32	330441
10	Sulawesi Utara	2016	392369	2400000	0.35	1110564
		2017	406016	2598000	2.44	1040826
		2018	431338	2824286	3.83	1095145
		2019	443585	3051076	3.52	1131521
		2020	448042	3310723	-0.18	1134802
11	Sulawesi Barat	2016	129424	1864000	2.23	624182
		2017	129748	2017780	3.79	595004
		2018	144525	2193530	1.8	619395
		2019	168037	2381000	1.43	641613
		2020	169099	2678863	1.78	672986
12	Kepulauan Riau	2016	411579	2178710	3,53	859813
		2017	452070	2358454	4,02	896931
		2018	470518	2563875	3,47	938000
		2019	500296	2769754	2,03	988817
		2020	585208	3005460	1,18	1016600
13	NTB	2016	629154	1482950	2,48	2367310
		2017	553144	1631245	2,00	2316720
		2018	568013	1825000	3,07	2496325
		2019	658568	2012610	0,67	2522114
		2020	726808	1950000	0,61	2575956
14	NTT	2016	479279	1425000	2,61	2277068
		2017	470576	1650000	3,70	2320061
		2018	530001	1666000	3,16	2714900
		2019	569860	1795000	1,87	2615039
		2020	657954	2399699	0,60	2725955
15		2016	496596	2085050	3,57	1965088

	Kalimantan Selatan	2017	525639	2258986	3,82	843752
		2018	552122	2454671	2,63	2039048
		2019	589695	2651782	4,01	2045831
		2020	598571	2877449	1,68	2083319
16	Maluku Utara	2016	164575	1681266	1,91	503479
		2017	257784	1975000	1,97	137601
		2018	162872	2320803	4,12	547424
		2019	182954	2508091	2,02	551778
		2020	188247	2721530	2,13	552502

Sumber : Pengolahan data sekunder peneliti dari <https://bps.co.id>



Lampiran 4

Data Penelitian
Jumlah Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Inflasi, dan
Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Provinsi Sampel Tahun
2016-2020 (dalam satuan juta)

No	Provinsi	Tahun	Tingkat Pendidikan (juta tenaga kerja)	UMR (juta rupiah)	Inflasi (%)	Penyerapan TK (juta tenaga kerja)
1	Sumatera Utara	2016	2.31	1.81	3.02	5.99
		2017	2.54	1.96	3.20	6.37
		2018	2.78	2.13	2.33	6.73
		2019	2.79	2.30	2.77	6.68
		2020	3.03	2.50	1.96	6.84
2	Sumatera Barat	2016	0.77	1.81	4.89	2.35
		2017	0.76	1.95	2.02	2.34
		2018	0.79	2.12	2.60	2.41
		2019	0.83	2.29	1.66	2.46
		2020	0.92	2.48	2.11	2.58
3	DKI Jakarta	2016	2.30	3.10	2.37	4.86
		2017	2.15	3.36	3.72	4.51
		2018	2.19	3.65	3.27	4.73
		2019	2.45	3.94	3.23	4.84
		2020	2.54	4.28	1.59	4.66
4	Jawa Barat	2016	6.12	1.42	2.75	19.20
		2017	6.79	1.31	3.63	20.55
		2018	7.32	1.54	3.54	20.78
		2019	7.66	1.67	3.21	21.90
		2020	7.88	1.81	2.18	21.67
5	Jawa Tengah	2016	3.90	1.27	2.36	16.51
		2017	4.32	1.37	3.71	17.19
		2018	4.49	1.49	2.82	17.25
		2019	4.78	1.61	2.81	17.44
		2020	5.08	1.74	1.56	17.54
6	DI Yogyakarta	2016	0.75	1.24	2.29	2.04
		2017	0.77	1.34	4.2	2.05
		2018	0.84	1.45	2.66	2.12
		2019	0.85	1.57	2.77	2.13

		2020	0.88	1.70	1.4	2.13
7	Bali	2016	0.85	1.81	3.02	2.42
		2017	0.85	1.96	3.61	2.40
		2018	0.90	2.13	3.13	2.49
		2019	0.88	2.30	2.72	2.43
		2020	0.95	2.49	1.68	2.42
		2020	0.95	2.49	1.68	2.42
8	Kalimantan Tengah	2016	0.32	2.06	3.57	1.25
		2017	0.32	2.23	3.82	1.22
		2018	0.38	2.42	2.63	1.30
		2019	0.41	2.66	4.01	1.33
		2020	0.40	2.90	1.68	1.32
9	Kalimantan Utara	2016	0.09	2.18	4.31	0.27
		2017	0.12	2.36	2.77	0.31
		2018	0.13	2.56	5.00	0.32
		2019	0.12	2.77	1.47	0.33
		2020	0.12	3.00	1.32	0.33
10	Sulawesi Utara	2016	0.39	2.40	0.35	1.11
		2017	0.41	2.60	2.44	1.04
		2018	0.43	2.82	3.83	1.10
		2019	0.44	3.05	3.52	1.13
		2020	0.45	3.31	-0.18	1.13
11	Sulawesi Barat	2016	0.13	1.86	2.23	0.62
		2017	0.13	2.02	3.79	0.60
		2018	0.14	2.19	1.8	0.62
		2019	0.17	2.38	1.43	0.64
		2020	0.17	2.68	1.78	0.67
12	Kepulauan Riau	2016	0.41	2.18	3.53	0.86
		2017	0.45	2.36	4.02	0.90
		2018	0.47	2.56	3.47	0.94
		2019	0.50	2.77	2.03	0.99
		2020	0.59	3.01	1.18	1.02
13	Nusa Tenggara Barat	2016	0.63	1.48	2.48	2.37
		2017	0.55	1.63	2.00	2.32
		2018	0.57	1.83	3.07	2.50
		2019	0.66	2.01	0.67	2.52
		2020	0.73	1.95	0.61	2.58
14	Nusa Tenggara Timur	2016	0.48	1.43	2.61	2.28
		2017	0.47	1.65	3.7	2.32
		2018	0.53	1.67	3.16	2.71

		2019	0.57	1.80	1.87	2.62
		2020	0.66	2.40	0.6	2.73
15	Kalimantan Selatan	2016	0.50	2.09	3.57	1.97
		2017	0.53	2.26	3.82	0.84
		2018	0.55	2.45	2.63	2.04
		2019	0.59	2.65	4.01	2.05
		2020	0.60	2.88	1.68	2.08
16	Maluku Utara	2016	0.16	1.68	1.91	0.50
		2017	0.26	1.98	1.97	0.14
		2018	0.16	2.32	4.12	0.55
		2019	0.18	2.51	2.02	0.55
		2020	0.19	2.72	2.13	0.55



Lampiran 5

Lampiran 5.1

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.48379933
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.072
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 5.2

**Hasil Data Outlier
Casewise Diagnostics^a**

Case Number	Std. Residual	Penyerapan TK	Predicted Value	Residual
21	3.559	16.51	12.6599	3.85011
22	3.290	17.19	13.6308	3.55921
23	2.930	17.25	14.0805	3.16953
24	2.450	17.44	14.7895	2.65054

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

Lampiran 5.3

**Hasil Uji Multikolinearitas
Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.972	0.313		6.310	0.000		
	Tingkat Pendidikan	2.712	0.037	0.977	72.548	0.000	0.973	1.028
	Upah Minimum	-0.759	0.104	-0.099	-7.279	0.000	0.959	1.043
	Inflasi	-0.064	0.058	-0.015	-1.105	0.273	0.966	1.035

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

Lampiran 5.4

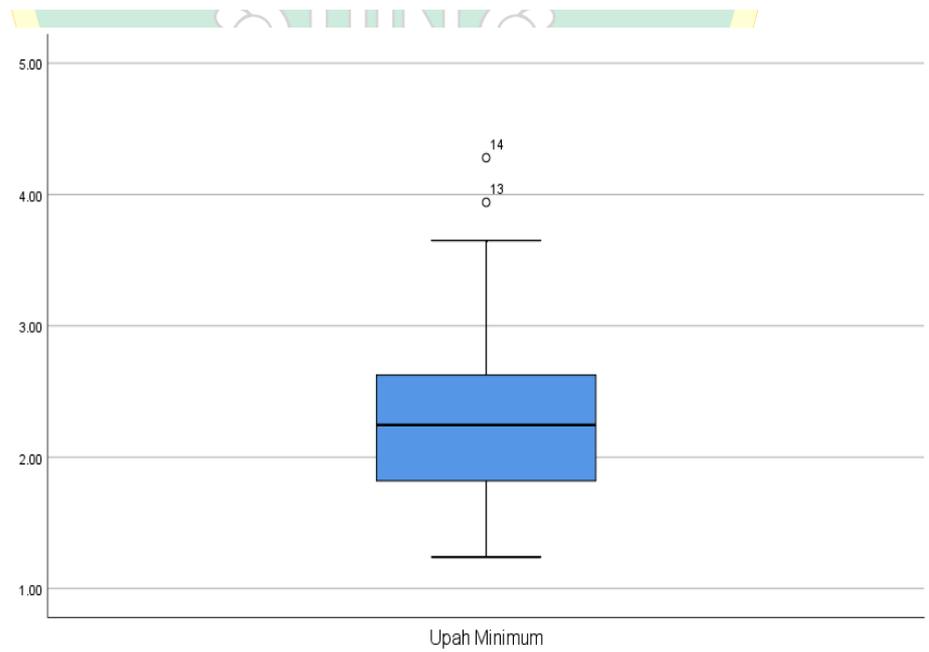
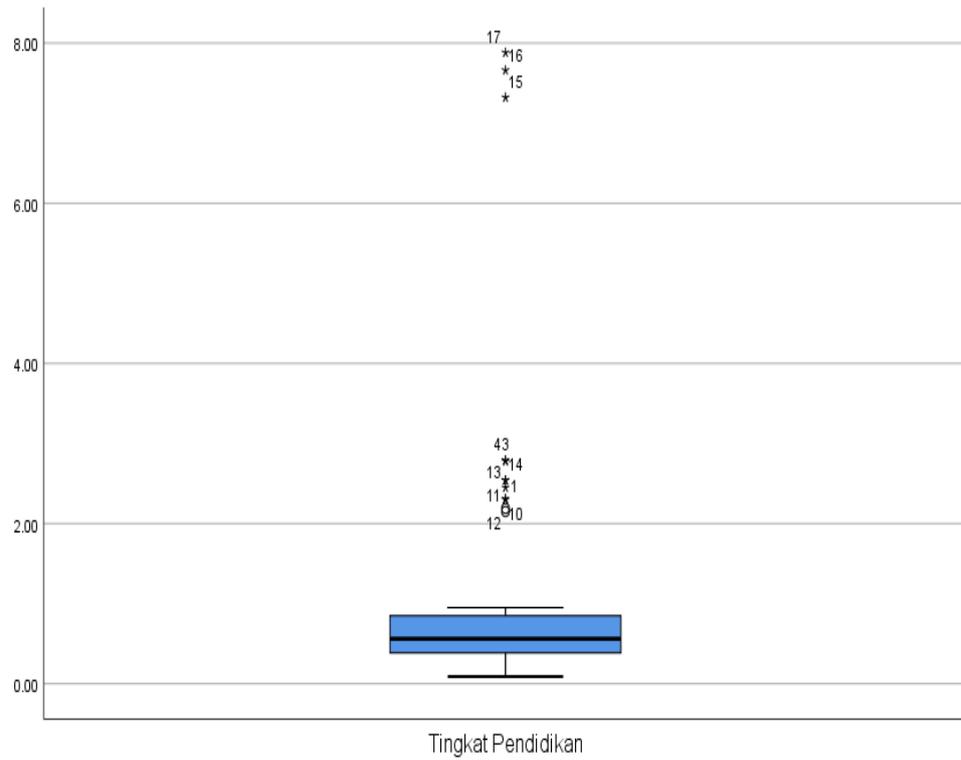
**Hasil Uji Heterokedastisitas
Uji Glejser
Coefficients^a**

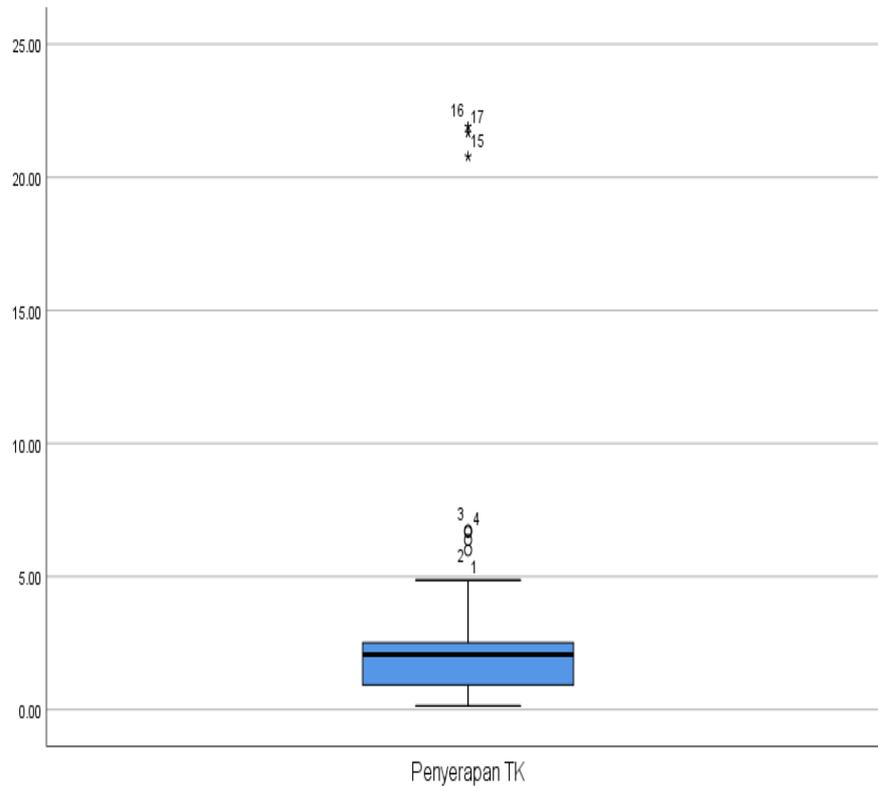
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.203	0.169		1.205	0.235
	Tingkat Pendidikan	0.092	0.087	0.174	1.058	0.296
	Upah Minimum	-0.025	0.053	-0.080	-0.476	0.636
	Inflasi	0.001	0.019	0.009	0.061	0.952

a. Dependent Variable: abs_RES

Lampiran 5.5

Grafik Box Plot Hasil Data Outlier





Lampiran 5.6

**Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.961 ^a	0.924	0.917	0.22752	1.385

a. Predictors: (Constant), LAG_Y, Inflasi, Upah Minimum, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Penyerapan TK

Lampiran 5.7

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.103	0.269		0.383	0.704
	Tingkat Pendidikan	2.083	0.204	0.736	10.190	0.000
	Upah Minimum	-0.003	0.084	-0.002	-0.040	0.968
	Inflasi	-0.026	0.031	-0.038	-0.856	0.397
	LAG_YY	0.261	0.074	0.261	3.522	0.001

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

Lampiran 5.8

Hasil Adjusted R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.961 ^a	0.924	0.917	0.22752

a. Predictors: (Constant), LAG_YY, Inflasi, Upah Minimum, Tingkat Pendidikan

Lampiran 5.9

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.596	4	6.649	128.444	0.000 ^b
	Residual	2.174	42	0.052		
	Total	28.771	46			

a. Dependent Variable: Penyerapan TK

b. Predictors: (Constant), LAG_YY, Inflasi, Upah Minimum, Tingkat Pendidikan

Lampiran 14

Surat Kesedian menjadi pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto No. 2604/In.17/FEBIJ.ES/PP.009/X/2021 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Sinta Nur Kholipah NIM 1817201205

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Banyumas tahun 2017-2020

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 21 Oktober 2021

Siti Ma'sumah, M.Si

NIDN. 2010038303

*Catatan: *Coret yang tidak perlu*

Lampiran 6

Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 117/Un.19/FEBLJES/PP.009/01/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Sinta Nur Kholipah
NIM : 1817201205
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Siti Ma'sumah, M.Si.
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan Upah Minimum dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2017-2020

Pada tanggal 12/01/2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 14 Januari 2022
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I

NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 7

Sertifikat BTA PPI



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: B-009/In.17//UPT.MAJ/Sti.001/I/2019

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

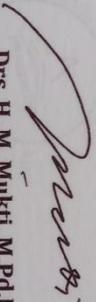
SINTA NUR KHOLIPAH
1817201205

MATERI UJIAN	NILAI
1. Tes Tulis	84
2. Tartil	80
3. Tahfidz	70
4. Inlaj	70
5. Praktek	85

NO. SERI: MAJ-G1-2019-489

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BT A) dan Pengetahuan Pengalaman Ibadah (PPI).

Purwokerto, 24 Januari 2019
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,


Drs. H. M. Mukti, M.Pd.I
NIP. 19570521 198503 1 002

Lampiran 8

Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab


IAIN PURWOKERTO

**وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بورنوكرتو
الوحدة لتنمية اللغة**

www.iainpurwokerto.ac.id 635124-0281 هاتفه 53126 بورنوكرتو رقم: ٤أ، بورنوكرتو

الشهادة

الرقم: ان.١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ٢٠١٨/٩٩٦٨

منحت الى	
الاسم	: سنتا نور خليفة
المولودة	: بيانوماس، ٤ مارس ٢٠٠٠
	الذي حصل على
	٥٠ : فهم المسموع
	٥٤ : فهم العبارات والتراكيب
	٥٣ : فهم المقروء
	٥١٩ : النتيجة

في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ١١
ديسمبر ٢٠١٨

بورنوكرتو، ١١ ديسمبر ٢٠١٨
رئيس الوحدة لتنمية اللغة،

الدكتور صبور، الماجستير.
رقم التوظيف: ١ ٠٠٥ ١٩٩٣٠٣ ١٩٦٧٠٣٠٧

ValidationCode

www.iainpurwokerto.ac.id

Lampiran 9

Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris



Lampiran 11

Sertifikat Aplikom

SERTIFIKAT
APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iaipurwokerto.ac.id Purwokerto 53126

IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/4707/N/2021

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

Diberikan Kepada:

SINTA NUR KHOLIPAH
NIM: 1817201205

Tempat / Tgl. Lahir: Banyumas, 04 Maret 2000

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto **Program Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	92 / A
Microsoft Excel	95 / A
Microsoft Power Point	80 / B+



Purwokerto, 24 Mei 2021
Kepala UPT TIPD

Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003



Lampiran 12

Sertifikat KKN



SERTIFIKAT

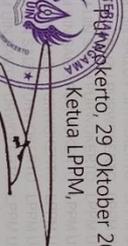
Nomor: 329/K.LPPM/KKN/48/08/2021

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : **SINTA NUR KHOLIPAH**
NIM : **1817201205**
Fakultas/Prodi : **FEBI / ESY**

TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-48 Tahun 2021
dan dinyatakan **LULUS** dengan Nilai **94 (A)**.

Purwokerto, 29 Oktober 2021
Ketua LPPM,

Dr. H. Ansori, M.Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004



Lampiran 13

Sertifikat PPL


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, Fax : 0281-636553, www.fabli.inpurwokerto.ac.id

Sertifikat

Nomor : 871/Un.19/D.FEBI/PP.09/4/2022

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Sinta Nur Kholipah
NIM : 1817201205

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode I Tahun 2022 di :

**Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang
Balai Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Serayu Citanduy**

Mulai Bulan Januari 2022 sampai dengan Februari 2022 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai A.

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian *Munawqosyoh*/Skripsi.

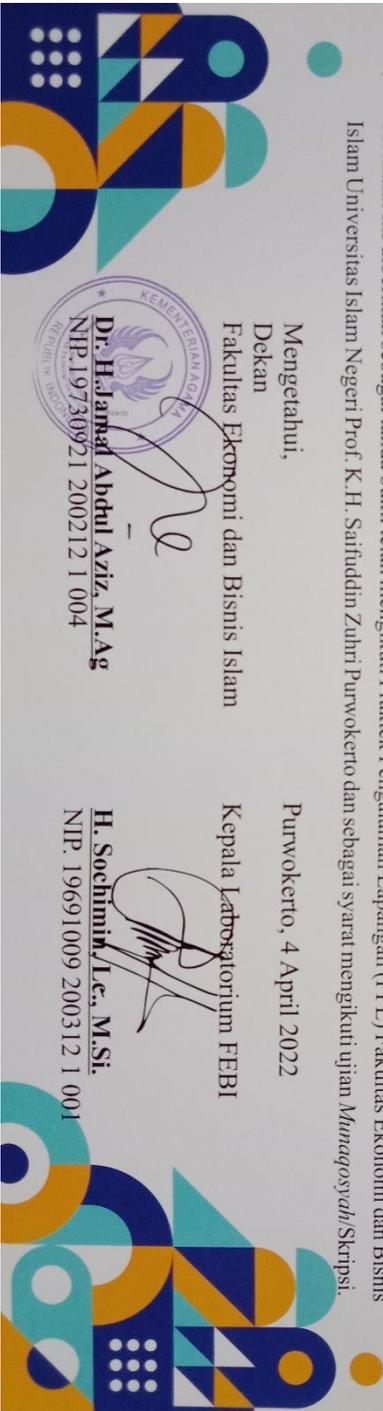
Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Jajmal Abdul Aziz, M.Ag
NIP.19730921 200212 1 004

Purwokerto, 4 April 2022

Kepala Laboratorium FEBI


H. Sochimih, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001



Lampiran 14

Sertifikat PBM



KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635524, Fax : 0281-638553, www/fabi.iainpurwokerto.ac.id

Sertifikat

Nomor : 1161/In.17/D.FEBI/PP.009/X/2021

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Sinta Nur Khoiripah
NIM : 1817201205

Diryatakan **Lulus** dengan Nilai **90 (A)** dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun Ajaran 2020/2021.

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag
NIP.19730921 200212 1 004

Purwokerto, 15 Oktober 2021

Kepala Laboratorium FEBI

H. Sochimih, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001



Lampiran 15

Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 1034/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/04/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Sinta Nur Kholipah

NIM : 1817201205

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 20/04/2022 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,

dengan nilai : **83 / A-**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar ujian munaqasyah.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal **21 April 2022**
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Sinta Nur Kholipah
2. NIM : 1817201205
3. Tempat/Tgl. Lahir : Banyumas, 04 Maret 2000
4. Alamat Rumah : Ajibarang Wetan RT 02/RW 12,
Ajibarang, Banyumas
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Sunarso Alwawi
Nama Ibu : Tusriyah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK : TK Diponegoro 85 Lesmana (2005-2006)
 - b. SD : SD Negeri 3 Lesmana (2006-2012)
 - c. SMP : SMP Negeri 2 Ajibarang (2012-2015)
 - d. SMK : SMK Muhammadiyah 1 Ajibarang (2015-2018)
 - e. S-1 : UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto (2018-2022)
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren Modern Zam-Zam Purwokerto (2018)

C. Prestasi Akademik

Juara 3 Lomba Cerdas Cermat (LCC) dalam acara Febi Festival yang diadakan Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) 2019

D. Pengalaman Organisasi

- PMR Madya Kridhalegawa (2012-2014)
Mubaligh-Mubalighah (2015-2016)
Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (2019-2020)
Garda Urup Project (2020-2021)
Pondok Zakat Wakaf (Poza) (2020-2021)
Generasi Baru Indonesia (GENBI) (2021-2022)