

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KESEMPATAN KERJA DI PROVINSI ACEH**



Disusun Oleh:

**NETI SAWALIA
NIM. 160604098**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M / 1443 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Neti Sawalia
NIM : 160604098
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 14 Juni 2021
Yang Menyatakan,

Neti
Neti Sawalia

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Aceh

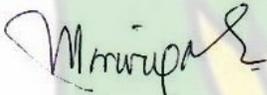
Disusun Oleh:

Neti Sawalia
NIM. 160604098

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Unersitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Marwiyati, SE., MM
NIP. 197404172005012002



Abrar Amri, SE., S.Pd.I, M.Si
NIDN. 0122078601

Megetahui
Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi,



Dr. Muhammad Adnan, SE., M.Si
NIP. 19720428 199903 1 005

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Di Provinsi Aceh

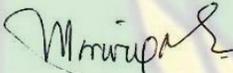
Neti Sawalia
NIM. 160604098

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang
Ilmu Ekonomi.

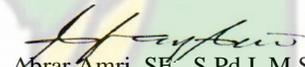
Pada Hari/Tanggal: Rabu, 12 Januari 2022

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

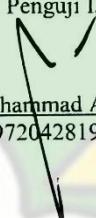
Ketua


Marwiyati, SE., MM
NIP. 197404172005012002

Sekretaris


Abrar Amri, SE., S.Pd.I, M.Si
NIDN. 0122078601

Penguji I,


Dr. Muhammad Adnan, S.E., M. Si
NIP. 197204281999031005

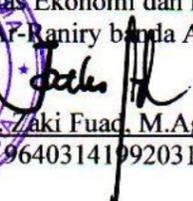
Penguji II


Rika Mulya, MBA
NIP. 198906032020122013



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bsnis Islam
UIN Ar-Raniry banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN**

**Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922**

Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Neti Sawalia
NIM : 160604098
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmu Ekonomi
E-mail : 160604098@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKU Skripsi

Yang berjudul:

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Aceh

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 12 Januari 2022

Mengetahui,

Penulis

Neti Sawalia
NIM. 160604098

Pembimbing I

Marwiyati, SE., MM
NIP. 197404172005012002

Pembimbing II

Abbar Amri, SE., S.Pd.I, M.Si
NIDN. 0122078601

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Q.S Ar-Ra’d : 11)

“Barang siapa yang melapangkan suatu kesusahan dunia dari seorang Mukmin, maka Allah melapangkan darinya suatu kesusahan di Hari Kiamat” (HR. Muslim, no. 2699)

Bismillahirrahmanirrahim,

dengan mengucap puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT karena hanya kepada-Nya lah kami menyembah dan kepada-Nya lah kami mohon pertolongan.

Kupersembahkan karya ini kepada:

Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku

Abang, Kakak dan adik-adikku tersayang yang telah menjadi lampu penerang dikala diri ini berada dalam kelamnya kegelapan.

Tidak lupa pula kepada sahabat-sahabat, terkasih yang telah senantiasa menemani di kala senang maupun dikala susah.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini. Tidak lupa shalawat beriring salam Penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, dan para sahabat yang telah memberikan pencerahan bagi kita hingga dapat merasakan nikmatnya iman dalam Islam, serta nikmat dalam ilmu pengetahuan.

Syukur Alhamdulillah, Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Aceh**”. Skripsi ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan baik dalam materi maupun dalam teknik penyusunan. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan masukan berupa kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaannya. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan

kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Muhammad Adnan, SE., M.Si dan Marwiyati, SE., MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar- Raniry Banda Aceh.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Marwiyati, SE., MM dan Abrar Amri, SE., S.Pd.I, M.SI selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan masukan-masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Evriyenni, S.E., M.Si selaku dosen Penasehat akademik yang telah membimbing serta memberikan nasehat dan motivasi terbaik untuk penulis selama menempuh pendidikan di program studi strata satu (S1) Ilmu Ekonomi
6. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Kedua orang tua tercinta. Ayahanda Mizan dan Ibunda Lisbahni yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dorongan moril maupun materil yang tak terhingga agar penulis memperoleh yang terbaik dan mampu menyelesaikan studi hingga tahap akhir.

8. Teman-teman seperjuangan jurusan Ilmu Ekonomi angkatan 2016 yang turut membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan untuk teman yang sangat istimewa Nurlisa, Marlina, Lisa, Khalidah, Juliadi dan Hizratul yang telah banyak memberi dukungan moral maupun materil bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, serta seluruh teman-teman lainnya yang tidak penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan Akhir kata penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu. Semoga bantuan yang diberikan kepada penulis dibalaskan oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 14 Juni 2021
Penulis,

Neti Sawalia

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun1987 –Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ث	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ/يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atauya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ	:	<i>qāla</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَقُولُ	:	<i>yaqūlu</i>

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

: *raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

: *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ

: *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Neti Sawalia
NIM : 160604098
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ilmu
Ekonomi
Judul : Faktor-faktor yang Mempengaruhi
Kesempatan Kerja di Provinsi Aceh
Pembimbing I : Marwiyati, SE., MM
Pembimbing II : Abrar Amri, SE., S.Pd.I, M.Si

Kesempatan kerja merupakan salah satu sasaran yang harus diperluas untuk mendorong pembangunan ekonomi. Terdapat banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kesempatan kerja di suatu daerah seperti Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), upah minimum dan inflasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh PDRB, upah minimum dan inflasi terhadap kesempatan kerja di Provinsi Aceh. Data yang digunakan adalah data *times series* selama 15 tahun yang diinterpolasi menggunakan *evIEWS 9*. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Aceh, upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Aceh, serta Inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Aceh.

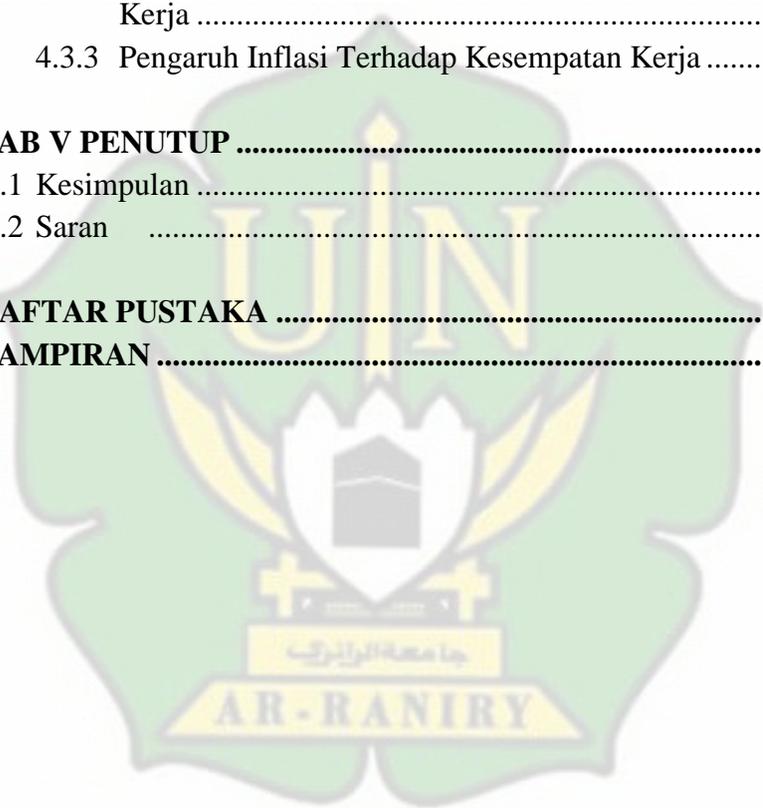
Kata Kunci: Kesempatan kerja, PDRB, upah minimum, inflasi, regresi linier berganda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	xi
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Tenaga Kerja Dan Kesempatan Kerja.....	12
2.1.1 Tenaga Kerja.....	12
2.1.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja	13
2.1.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja ..	15
2.1.2 Kesempatan Kerja.....	19

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja	21
2.2 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	23
2.3 Upah Minimum	27
2.4 Inflasi	33
2.5 Hubungan Antara Variabel	37
2.6.1 Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto(PDRB) Terhadap Kesempatan Kerja	37
2.6.2 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja	38
2.6.3 Pengaruh Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja	39
2.6 Hasil Penelitian Terdahulu	40
2.7 Kerangka Pemikiran	44
2.8 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Desain Penelitian	47
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	47
3.3 Definisi Operasional Variabel	48
3.4 Metode Analisis dan Teknik Analisis Data	52
3.4.1 Uji Asumsi Klasik	51
3.4.2 Analisis Data	54
3.5 Pengujian Hipotesis	56
3.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	56
3.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	55
3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.2 Hasil Penelitian	59
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	59
4.2.2 Model Regresi Linier Berganda	64

4.2.3 Pengujian Hipotesis	67
4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.3 Pembahasan.....	71
4.3.1 Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Terhadap Kesempatan Kerja	71
4.3.2 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja	72
4.3.3 Pengaruh Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja	74
BAB V PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	88



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penduduk Aceh berusia di Atas 15 Tahun Dengan Kegiatan Utama di Aceh 2006-2020 (ribuan orang).....	3
Tabel 1.2 PDRB 2015-2019 (Triliyun Rupiah) Berdasarkan Harga Tetap Menurut Sektor Ekonomi di Aceh	5
Tabel 1.3 Upah Minimum Regional/Provinsi (Rupiah) Tahun 2015-2019.....	6
Tabel 1.4 Seri Data Inflasi Aceh 2013-2019	7
Tabel 2.1 Penelitian Terkait.....	41
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel	49
Tabel 4.1 Ringkasan Statistik Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.2 Koefisien Korelasi Antar Variabel Independen....	61
Tabel 4.3 Kriteria Uji Durbin-Watson	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.6 Ringkasan Model Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71

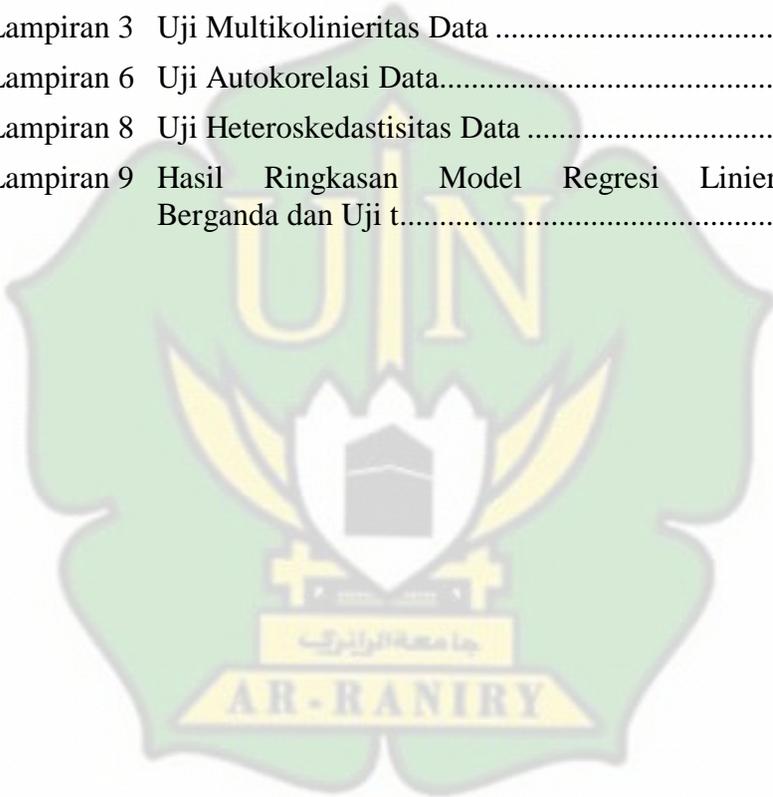
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	45
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Penelitian	89
Lampiran 2 Uji Normalitas Data.....	92
Lampiran 3 Uji Multikolinieritas Data	92
Lampiran 6 Uji Autokorelasi Data.....	93
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas Data	94
Lampiran 9 Hasil Ringkasan Model Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

BPS yang dirilis pada kuartal I-2020 mengungkapkan bahwa pandemi COVID-19 sudah mulai berdampak pada perekonomian nasional dan daerah. Perekonomian mengalami penurunan atau pada triwulan pertama tahun 2020 mengalami kontraksi atau pengerucutan Pertumbuhan yang cukup besar. Hanya tumbuh sebesar 2,97 persen (year-on-year) dan meleset dari target pemerintah (4,5-4,9 persen). Artinya adalah, adanya deviasi 1.531,93 poin. Selama catatan sejarah hampir pertumbuhan dalam 20 tahun terakhir, pencapaian ini merupakan yang terendah pada kuartal pertama tahun 2020. Perlambatan pertumbuhan tersebut tentunya berimbas pada jumlah pengangguran. data pada Februari 2020, jumlah pengangguran meningkat sebesar 1,73 juta. Ini meningkatkan tingkat pengangguran sebanyak 6,88 juta orang. BPS Aceh juga menerbitkan ketentuan menurut pencapaian secara nasional. Perekonomian Aceh hanya tumbuh pada triwulan pertama tahun 2020 sebesar 3,17 persen, lebih rendah dibandingkan pada periode sebelumnya sebesar 3,88 persen (Effendi, 2020)

Menurut Effendi (2020) Faktor Pandemi COVID-19 (Aceh) penyebab penurunan pertumbuhan Ekonomi Nasional dan Daerah. Di provinsi Aceh, pandemi Covid-19, banyak menolak bidang

usaha ekonomi. Nilai tambah dari bidang usaha seperti administrasi pemerintahan, konstruksi, jasa pendidikan dan manufaktur termasuk penyediaan air minum mengalami penurunan yang signifikan. artinya Rata-rata negatif sekitar 14,0%. Faktanya, ada banyak hal sejauh ini berpengaruh kontribusi terhadap ekonomi lokal. Sementara itu, pandemi menciptakan ruang bagi area bisnis lainnya, terutama telekomunikasi, naik 7,28 persen pada kuartal I 2020. Beberapa area bisnis lain Pertanian dan kehutanan, perikanan, pengadaan listrik dan gas, real estate, dan lain-lain juga terus berkembang, meski tidak seluas wilayah usaha Infocom.

Ada lapangan kerja dalam mendorong pengembangan ekonomi ketenagakerjaan, yang merupakan kasus yang mencakup aspek sosial dan ekonomi, adalah dasar kehidupan manusia, dan salah satu tujuan pembangunan adalah untuk meningkatkan peluang kerja dan menciptakan lapangan kerja baru dengan jumlah dan kualitas yang adil dan layak. Akibatnya, dengan meningkatkan pilihan pekerjaan, gaji buruh akan naik juga (Dona, Effendi & Muliati, 2018). Tujuannya adalah untuk menyerap tenaga kerja ekstra yang memasuki pasar tenaga kerja setiap tahun. Secara tidak langsung, ini menurunkan risiko kesulitan sosial dalam kehidupan masyarakat. Banyak pergejolakan sosial, seperti kriminalitas, telah terbukti disebabkan oleh pengangguran yang tinggi.

Menurut Rachim (2003) dalam (Sofyan, Iskandar & Izzati, 2015) Masalah ketenagakerjaan yang umum sekarang ditentukan

oleh pertumbuhan angkatan kerja dan ketidakseimbangan dalam kesempatan kerja. Peningkatan angkatan kerja yang signifikan dan terbatasnya kesempatan kerja akan mempengaruhi peningkatan angka pengangguran. Berikut ini gambaran penduduk usia kerja di Provinsi Aceh.

Tabel 1.1
Penduduk Aceh berusia di atas 15 tahun, dengan jenis kegiatan utama, 2015-2019 (ribuan orang)

No.	Kegiatan Utama	2015	2016	2017	2018	2019
		Agt	Agt	Agt	Agt	Feb
1	Penduduk 15+	3.441	3.514	1.815	1.850	3.698
2	Angkatan Kerja	2.183	2.258	870	899	2.459
	-Bekerja	1.966	2.087	802	835	2.323
	-Pengangguran	217	171	68	64	136
	Bukan Angkatan Kerja	1.258	1.256	945	952	1.239
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	63,44	64,26	47,92	48,56	66,49
5	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	9,93	7,57	7,84	7,12	5,53

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh (2020)

Dari tabelnya adalah penduduk 15 tahun ke atas pada tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 3.698 orang dibanding pada tahun lalu, seperti yang dikatakan sebelumnya, pekerjaan dibentuk oleh jumlah individu yang bekerja, dan yang terendah pada 2018 hanya 1.850 orang. Angkatan kerja adalah populasi orang usia kerja yang tidak bekerja atau yang melakukan sesuatu yang lain daripada bekerja, seperti pergi ke sekolah, mengurus rumah, dan sebagainya, dalam tabel tersebut jelas bahwa pada tahun 2019

mengalami peningkatan angkatan kerja sebesar 2.459 orang, hal ini dapat menunjukkan pemerintah mampu mengatasi ketenagakerjaan. Begitu juga dengan penduduk usia kerja yang bekerja terjadi peningkatan pada tahun 2019 sebesar 2.323 orang seperti pada tabel diatas jika dilihat pada tahun-tahun sebelumnya hal ini sangat memberikan dampak positif bagi masyarakat/suatu daerah sehingga bisa mengurangi angka pengangguran pada tahun 2019 sebesar 136 orang walaupun pada tahun-tahun sebelumnya ini merupakan jumlah tertinggi namun dapat dibandingkan tingkat partisipasi angkatan kerja lebih besar yaitu 66,49 persen dibandingkan tingkat pengangguran terbuka yaitu 5,53. Secara tidak langsung, meminimalisir kemungkinan masalah sosial di masyarakat, suatu daerah, atau kehidupan kabupaten.

Kontribusi pemerintah terhadap pertumbuhan ekonomi, menurut Ma'ruf dan Whastuti (2008), dapat dijelaskan dampaknya dalam memindahkan konsumsi atau pengeluaran. Untuk tujuan investasi pemerintah dan penerimaan pajak. Infrastruktur, hukum, stabilitas politik, kebijakan pemerintah, birokrasi, dan aspek lain dari teori kelompok juga diperiksa, serta kehadiran basis pertukaran internasional sebagai influencer penting dalam pertumbuhan ekonomi. Nurhardiansyah, Istiyani & Wahyu P. (2017) mengatakan Untuk mencapai tujuan tersebut, kita perlu menciptakan lapangan kerja bagi seluruh warga, khususnya karyawan. Kesempatan kerja yang tersedia harus berkualitas tinggi. Artinya, pekerja dan keluarganya harus diberi penghasilan

yang menjamin kehidupan yang layak sehingga populasi Aceh yang sangat besar memiliki potensi untuk membentuk pertumbuhan ekonomi negara.

Tabel 1.2
PDRB 2015-2019 (Rp Triliun) Berdasarkan Harga Tetap
Menurut Sektor Ekonomi di Aceh

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
PDRB	112.666	116.374	121.241	1.268.245	316.315
PDRB NONMIGAS	106.527	111.067	1.156.584	1.208.487	-

Sumber: BPS, Provinsi Aceh, 2020

Tabel menjelaskan PDRB dari tahun ke tahun mengalami naik turun, PDRB yang terendah terjadi pada tahun 2015 sebesar Rp 112.666 dan PDRB NONMIGAS sebesar Rp 106.527. Sedangkan PDRB yang tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 126,8245 dan PDRB NONMIGAS sebesar 120,8487. PDRB berdampak pada jumlah orang yang dipekerjakan, untuk itu diharapkan kepada pemerintah agar tetap memperhatikan keseimbangan PDRB maupun PDRB NONMIGAS karena jika nilai PDRB naik, begitu juga kuantitas nilai tambah untuk output di semua unit ekonomi di wilayah tertentu.

Masalah ini adalah yang paling umum dalam hal pekerjaan dan, lebih khusus lagi, gaji. Pemerintah telah menerapkan strategi upah untuk melindungi pekerja agar dapat mencari nafkah yang layak. Setiap tahun. Buruh setiap tahun memprotes keputusan

pemerintah tentang upah minimum negara, yang diputuskan oleh pemerintah daerah (PEMDA) (UMP). Pekerja memperhatikan upah minimum, dan pendiriannya memiliki dampak langsung pada kesejahteraan mereka karena terutama bergantung pada kemauan politik pemerintah daerah sebagai pembuat kebijakan. Orang bekerja untuk membayar dan manfaat yang akan memungkinkan mereka untuk bertahan hidup. Ini menambah berat beban yang harus mereka bahu. Akibatnya, perlindungan upah sangat penting untuk keselamatan dan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka (Mulyadi, 2016).

Tabel 1.3
Upah Minimum Rupiah (Regional/Provinsi) 2015-2019

Provinsi	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
ACEH	1.900.000,00	2.118.500,00	2.500.000	2.717.750	2.916.810

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Data dikutip dari Publikasi Statistik Indonesia (2020).

Tabel 1.4 menunjukkan bagaimana upah minimum regional di provinsi Aceh telah berfluktuasi dari tahun ke tahun, dengan pasang surut, tetapi dalam lima tahun terakhir, UMR telah meningkat secara dramatis. Jumlah terendah adalah Rp 1.900.000,00 pada 2015, sedangkan jumlah terbesar adalah Rp 2.916.810 pada 2019. Upah merupakan hak seorang pekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Untuk itu penting bagi pemerintah dalam memperhatikan keseimbangan dan sistem

pengupahan antara kinerja atau produktivitas kerja, kebutuhan dan keterampilan karyawan suatu industri atau perusahaan.

Dharma dan Djohan (2015) menjelaskan inflasi adalah salah satu variabel yang mempengaruhi peluang kerja. Di sisi lain, inflasi dalam perekonomian selalu relatif mengkhawatirkan. Inflasi mengurangi daya beli, melumpuhkan kapasitas, dan menyebabkan krisis produksi dan konsumsi. Disinilah pentingnya kebijakan pemerintah dalam mengatasi permasalahan tersebut. Dalam situasi saat ini, inflasi membaik, tetapi ekonomi tidak didorong oleh pengangguran yang lebih rendah. Berikut ini gambaran data inflasi dari tahun ke tahun.

Tabel 1.4
Seri Data Inflasi Aceh 2013-2019

Inflasi Aceh	Bulan						
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Tahun							
2013	1,47	1,02	0,16	0,19	0,34	1,23	1,84
2014	2,12	-0,68	-0,62	-0,01	0,90	0,31	1,40
2015	0,17	-1,26	-0,58	0,29	0,49	1,07	0,55
2016	0,50	0,02	-0,21	-0,76	0,54	0,89	0,52
2017	0,40	-0,08	-0,51	-0,33	0,77	0,79	0,29
2018	-0,11	-0,31	-0,09	-0,26	0,69	0,84	0,24
2019	0,40	-0,60	-0,34	0,42	1,27	0,47	-0,04

Sumber: BPS Provinsi Aceh (2020)

Tabel 1.5 - Lanjutan

Inflasi Aceh	Bulan					Tahunan Tahunan
	Tahun	Agt	Sep	Okt	Nov	
2013	0,66	-0,77	0,40	0,26	0,30	7,31
2014	0,20	0,49	0,48	1,35	1,99	8,09
2015	-0,25	-0,15	0,17	0,27	0,76	1,53
2016	0,01	0,98	0,10	0,20	1,12	3,95
2017	0,60	0,45	0,16	0,38	1,26	4,25
2018	0,26	-0,74	0,32	0,62	0,38	1,84
2019	-0,10	-0,32	0,22	-0,12	0,42	1,69

Sumber: BPS Provinsi Aceh (2020)

Rangkaian data inflasi di Provinsi Aceh selama lima tahun terakhir, yang berarti dari 2015 hingga 2019, dapat dilihat dalam tabel, yang menunjukkan pasang surut bulanan. Bila melihat persentase dari tahun ke tahun, yang terendah adalah 1,53 persen pada 2015 dan tertinggi adalah 4,25 persen pada 2017. Jika dibandingkan dengan periode yang sama tahun 2019, terjadi peningkatan penurunan sebesar 2,56 persen. Angka inflasi yang berfluktuasi tersebut, secara umum akan juga mempengaruhi kepada kesempatan kerja. Dalam hal ini kebijakan dari pemerintah daerah untuk mengendalikan angka inflasi juga sangat diperlukan.

Berdasarkan upaya dalam mengatasi tingkat kesempatan kerja, sangat penting bagi pemerintah federal dan pemerintah daerah untuk bekerja sama mengambil tindakan untuk meningkatkan kesempatan kerja, sehingga penulis perlu menjelaskan beberapa kata untuk menyelidiki dampak keempat

variabel terhadap tingkat kesempatan kerja yang ada. Sehingga penulis mengambil judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang di atas, masalah penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar PDRB (Produk Domestik Bruto) mempengaruhi kesempatan kerja di provinsi Aceh?
2. Seberapa besar upah minimum mempengaruhi kesempatan kerja di provinsi Aceh?
3. Seberapa besar inflasi mempengaruhi kesempatan kerja di provinsi Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) terhadap kesempatan kerja di Provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah minimum terhadap kesempatan kerja di Provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh inflasi terhadap kesempatan kerja di Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diprediksi akan mencakup hal-hal berikut, berdasarkan tujuan yang dinyatakan di atas, yaitu:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja di Provinsi Aceh.
2. Sebagai masukan bagi pemerintah atau pemerintah kabupaten/kota di Provinsi Aceh mengenai peningkatan kesempatan kerja dan untuk mengurangi pengangguran.
3. Sebagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi penulis.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk mengartikulasikan penelitian ini, terdiri dari skrip sistematis yang berisi materi dan informasi tentang hal-hal yang dijelaskan dalam setiap bab. Sistem yang digunakan untuk menulis penelitian ini adalah:

Bab pertama, berfungsi sebagai titik awal untuk proses studi yang sedang berlangsung. Bab ini dibagi menjadi empat sub-bab, masing-masing dengan seperangkat penjelasan subjek yang mendasari, temuan, dan fenomena yang mempengaruhi peluang kerja di Aceh. Selanjutnya, urgensi penelitian ini akan ditentukan oleh artikulasi masalah sebagai isu sentral yang harus dijawab oleh

penelitian ini, diikuti oleh tujuan dan manfaat penelitian. Bab ini berakhir dengan perdebatan sistematis.

Dasar teoritis antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini: variabel inflasi, upah minimum, dan PDRB dibahas dalam Bab II. Bab ini juga membahas temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian saat ini. Kerangka pikiran dan teori disajikan dalam bab berikut.

Metode Survei Disertasi, yang membahas bagaimana survei dilakukan dalam operasi, adalah Bab III. Jelaskan variabel studi, definisi operasional, tipe data dan sumber, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV dimulai dengan ringkasan prospek kerja saat ini di Aceh. Bab ini selanjutnya melanjutkan diskusi tentang analisis studi dan hasil pemrosesan data. Temuan survei adalah tanggapan terhadap semua pertanyaan survei dari Bab 1.

Bab terakhir berjudul "Closing." Bab ini adalah kesimpulan, dan memberikan jawaban pasti untuk perumusan masalah penelitian. Siapa pun yang tertarik dengan penelitian ini akan menemukan motivasi dan informasi dalam bab ini. Temuan utama dari penelitian ini dapat digunakan untuk menentukan pengaruh rekomendasi atau kebijakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tenaga Kerja Dan Kesempatan Kerja

2.1.1 Tenaga Kerja

Menurut Asrul (2013) Pekerja adalah mereka yang mencari pekerjaan atau terlibat dalam kegiatan lain. Seseorang yang dapat bekerja secara fisik atau menghasilkan barang atau jasa disebut sebagai karyawan. Menurut Nainggolan (2009), tenaga kerja (UK) mengacu pada populasi usia kerja (15+) atau jumlah total individu di suatu negara yang membutuhkan tenaga kerja dan dapat menghasilkan barang dan jasa ketika mereka ingin berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. atau lebih baru Dona, Effendi & Muliati (2018) menjelaskan pekerjaan merupakan komponen penting dari keberadaan manusia karena mempengaruhi faktor sosial dan ekonomi, dan salah satu tujuan pembangunan adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja atau menghasilkan pekerjaan baru dalam jumlah dan kualitas yang seimbang dan cukup. Akibatnya, kita harus dapat menerima lebih banyak pekerja ke pasar kerja setiap tahun. Menurut Subijanto (2011:708), pekerja dalam artiAn Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mereka yang dapat bekerja untuk memasok komoditas dan/atau jasa. Produk untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan masyarakat. Subandi (2016: 109)

menjelaskan setelah mengalami krisis multifaset yang telah mendorong bangsa Indonesia ke dalam keterpurukan ekonomi, politik, moral dan sosial. Masalah dengan pengembangan lapangan kerja adalah tingginya pengangguran dan setengah pengangguran, karena banyak perusahaan tutup karena kebangkrutan. Selain itu, tingkat kualitas dan produktivitas tenaga kerja masih rendah dan buruk termasuk tenaga kerja Indonesia diluar negeri. Dari sudut pandang ini, pekerjaan didefinisikan sebagai seseorang yang secara fisik mampu bekerja atau yang ingin terlibat dalam produksi barang atau jasa dan berusia di atas 15 tahun untuk angkatan kerja. Artinya mereka memiliki kemauan dan telah memenuhi syarat-syarat yang didirikan oleh hukum dengan tujuan menghasilkan upah dan hasil yang dibutuhkan untuk kehidupan sehari-hari.

2.1.1.1 Klasifikasi Tenaga Kerja

Berdasarkan batasannya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian:

1) Angkatan Kerja

Menurut Sukirno (2013: 123) tenaga kerja adalah jumlah pekerja yang termasuk pada satu waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2014: 72), bagian dari angkatan kerja yang benar-benar berpartisipasi dalam atau berusaha untuk berpartisipasi dalam penciptaan barang dan jasa disebut sebagai tenaga kerja. Feriyanto (2014: 6) mendefinisikan tenaga kerja adalah sekelompok orang

usia kerja yang dipekerjakan atau dibayar tetapi sementara menganggur atau mencari pekerjaan. Populasi pekerja, sebagaimana didefinisikan oleh definisi di atas, adalah penduduk usia kerja yang sedang atau sedang mencari pekerjaan, yaitu populasi di atas 15 tahun.

2) Bukan angkatan kerja

Menurut Sholehati (2017) bukan angkatan kerja yaitu Kelompok ini sering disebut sebagai "pekerja potensial", seperti mereka yang berusia di atas 10 tahun yang hanya aktif dalam kegiatan seperti sekolah atau pekerjaan rumah tangga, atau mereka yang tidak terlibat dalam kegiatan yang dapat diklasifikasikan sebagai pekerjaan, tidak aktif, atau berburu pekerjaan. Anak-anak sekolah, siswa, ibu rumah tangga, penyandang cacat, dan pengangguran hanyalah beberapa contoh.

Dwiyanto dkk (2006: 45) menyatakan bahwa berdasarkan jumlah penduduk yang bekerja dapat dikelompokkan menjadi dua bagian:

a) Tenaga kerja

Jumlah penduduk atau orang yang mampu bekerja dan dapat bekerja tanpa surat lamaran kerja disebut sebagai tenaga kerja. Karyawan adalah orang-orang antara usia 15 dan 64, menurut undang-undang perburuhan.

b) Bukan tenaga kerja

Seseorang yang dipaksa untuk bekerja tetapi tidak mampu atau tidak mau melakukannya dianggap tidak dalam angkatan kerja. Mereka adalah warga yang berusia di atas 15 tahun ke bawah 64 tahun, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Anak-anak, pensiunan, dan orang tua adalah contoh dari kelompok ini.

2.1.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

1) Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sholeh (2007) dalam hal pekerjaan, rasio tingkat upah terhadap jumlah pekerja yang ingin bekerja untuk perusahaan dikenal sebagai permintaan tenaga kerja. Artinya, permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah total tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha selama periode waktu tertentu di semua tingkat upah potensial. Ananta (2008: 78) mendefinisikan permintaan tenaga kerja sebagai dan menyajikan berbagai kombinasi pekerjaan potensial dengan variabel gaji lain yang tersedia. Dengan kata lain, permintaan untuk tenaga kerja majikan dipengaruhi oleh meningkatnya permintaan publik untuk hal-hal yang dihasilkannya. Jenis permintaan tenaga kerja ini disebut sebagai permintaan derivatif. Dalam proses produksi, pekerja menghasilkan pendapatan berupa upah dan pembayaran sebagai imbalan atas kinerjanya. Untuk mendefinisikan permintaan tenaga

kerja sebagai jumlah pekerjaan yang diminta oleh penerima upah untuk layanan mereka selama periode waktu tertentu (Boediono, 2012: 43).

Simanjuntak (2011: 77-78) mengidentifikasi banyak faktor yang mempengaruhi penyerapan permintaan tenaga kerja, termasuk:

- a) Kemampuan untuk menggantikan tenaga kerja untuk sektor produksi lainnya seperti modal. Semakin kecil kemungkinannya untuk mengganti tenaga kerja dengan modal, semakin bergantung pada teknologi itu. Sebagai pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja tumbuh dan menjadi lebih khusus, menjadi kurang elastis.
- b) Elastisitas permintaan terhadap barang-barang produksi memaksakan kenaikan upah pada konsumen dengan menaikkan harga jual barang yang diproduksi di pasar. Semakin besar elastisitas permintaan produk industri, semakin besar.
- c) Rasio biaya-biaya ke produksi total biaya produksi elastisitas permintaan tenaga kerja relatif tinggi, terlepas dari rasio pengeluaran tenaga kerja yang signifikan terhadap total biaya produksi.
- d) Pasokan elemen produksi pelengkap lainnya Elastisitas permintaan tenaga kerja ditentukan oleh elastisitas pasokan bahan pelengkap dalam produksi listrik dan bahan baku.

Elastisitas permintaan tenaga kerja sebanding dengan elastisitas pasokan faktor komplementer.

Sunartono (2008) menjelaskan sebelum ekonomi mencapai tingkat perkembangan, semua pelaku pasar akan diintegrasikan ke dalam sistem ekonomi modern, memastikan bahwa bidang usaha informal dapat menyerap tenaga kerja. Kekuatan sektor informal adalah penyerapan tenaga kerja yang mudah, dan yang lebih penting lagi, di era globalisasi saat ini, sektor informal tidak secara langsung terkait dengan dampak negatif globalisasi. Di era otonomi masyarakat, tantangan pemerintah negara bagian dan kabupaten/kota di bidang urusan adalah menganalisis dan merencanakan situasi dan melibatkan proses pembangunan yang berorientasi pada lapangan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, sistem informasi ketenagakerjaan akan sangat berguna sebagai alat pengambilan kebijakan. Menurut Lubis (2014) jumlah dan keterampilan pekerja harus dimasukkan dalam masukan tenaga kerja. Banyak ekonom merasa bahwa faktor yang paling signifikan dari kemajuan ekonomi adalah keterampilan, pengetahuan, dan disiplin.

2) Penawaran Tenaga Kerja

Pasokan tenaga kerja, menurut Sholeh (2007), adalah jumlah tenaga kerja yang dapat diberikan oleh pemilik pekerja untuk kemungkinan remunerasi selama periode waktu tertentu. Seseorang

(pekerja) dalam ekonomi klasik adalah individu yang memiliki kebebasan untuk bekerja atau tidak bekerja. Karyawan juga dapat memilih berapa jam mereka ingin bekerja. Ide ini didasarkan pada teori konsumen, dan mencoba untuk mengoptimalkan kepuasan dalam kendala masing-masing individu. Pasokan tenaga kerja, menurut Arfida (2003), adalah fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat gaji dan jumlah pekerjaan yang tersedia. Pasokan tenaga kerja jangka pendek mengacu pada pasokan tenaga kerja ke pasar yang mempertimbangkan jumlah total tenaga kerja yang tersedia untuk ekonomi pendapatan sebagai akibat dari pilihan partisipasi individu dan jam kerja. Di sisi lain, dalam jangka panjang, lowongan pekerjaan adalah konsep yang lebih komprehensif untuk beradaptasi dengan kondisi kerangka kerja yang berubah. Penyesuaian ini dapat berupa partisipasi angkatan kerja dan perubahan populasi.

2.1.2 Kesempatan Kerja

Situmorang (2005: 1) dalam Kindangen dan Tumiwa (2015) menjelaskan ketersediaan pekerjaan untuk mengakomodasi angkatan kerja telah menjadi ukuran penting dari kesehatan ekonomi. Peluang kerja yang meluas mengurangi jumlah individu yang menganggur, meningkatkan produktivitas penduduk, dan meningkatkan output dan kekayaan nasional. Menurut Asrul (2013), bidang/pekerja yang dibutuhkan di masyarakat adalah

kesempatan kerja. Kesempatan kerja dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang saat ini diduduki (input tenaga kerja). Menurut Nainggolan (2009) Kesempatan kerja meliputi posisi yang sudah terisi dan semua posisi yang masih terbuka. Kebutuhan pekerja muncul dari posisi yang kosong ini (yaitu peluang). Menurut Neka, Sentosa & Aimon (2012), kesempatan kerja didefinisikan sebagai permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja (permintaan pekerja), yang merupakan kemungkinan bekerja di kursi kosong di tempat kerja. Semakin banyak inisiatif pengembangan yang anda ikuti, semakin banyak lowongan pekerjaan yang akan anda miliki.

Sunartono (2008) menyatakan bahwa penciptaan lapangan kerja terjadi melalui pertumbuhan dunia usaha melalui berbagai kebijakan, antara lain bidang produksi, uang, pajak, distribusi, harga dan upah, impor dan ekspor, serta bidang lapangan kerja itu sendiri. Oleh karena itu, semua pembuatan kebijakan memiliki area perluasan lapangan kerja, dan pada umumnya lapangan kerja selalu memiliki aspek ekonomi politik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kesempatan kerja adalah tersedianya kesempatan kerja bagi tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, Anda memiliki peluang untuk berkolaborasi dengan pekerjaan yang tersedia di dunia kerja, dan semakin banyak kegiatan pengembangan yang Anda miliki, semakin banyak peluang kerja yang tersedia. Untuk Employability berarti memahami konsep umum pekerjaan. Tenaga kerja, atau jumlah warga negara dari suatu negara yang dapat

menghasilkan produk dan layanan jika ada kebutuhan untuk mereka dan jika mereka ingin terlibat dalam kegiatan, didefinisikan sebagai populasi usia kerja (berusia 15 tahun ke atas). Penduduk usia kerja di atas usia 15 tahun diberlakukan setelah ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) mengamanatkan batas usia kerja mulai 15 tahun. Menurut statistik Indonesia, pembatasan usia kerja telah 10 tahun atau lebih sejak 1971. Batas usia kerja awal 10 tahun atau lebih telah diubah menjadi 15 tahun atau lebih setelah diperkenalkannya SAKERNAS (National Labour Survey) 2001, sesuai dengan definisi yang disarankan ILO (Nainggolan, 2009).

Sunartono (2008) menguraikan eksperimen menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dan prospek pekerjaan tidak terkait erat, Sebaliknya, tantangannya adalah bahwa, sebagai akibat dari hubungan non-otomatis ini, peran pemerintah menjadi strategis dan kritis. strategi tingkat tinggi, ramah pekerjaan, pertumbuhan ekonomi melalui dua faktor strategis berikut:

- a) Strategi dan kebijakan menekankan pentingnya lapangan kerja dalam proses pertumbuhan ekonomi.
- b) Tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang diciptakan melalui program pengembangan pekerjaan langsung.

Pembangunan ekonomi akan ditentukan oleh ketersediaan kesempatan kerja dan kualitas pekerja yang bergerak dalam proses manufaktur, serta pasar untuk konsumsi barang dan jasa

(Nainggolan, 2009). Karena kebutuhan akan sumber daya tambahan di sektor industri, menyediakan lapangan kerja di daerah perkotaan lebih menantang daripada menyediakan lapangan kerja di daerah pedesaan dalam hal permintaan. Selain kebutuhan untuk meningkatkan gaji dan manfaat lainnya, kurangnya sarana teknologi produksi padat karya - tenaga kerja dapat menangkal pertumbuhan output di sektor kontemporer dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pada kuartal III-2019, situasi lapangan kerja dan kesejahteraan masyarakat Aceh lebih baik dari triwulan sebelumnya. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Aceh sebesar 6,20 persen hingga Agustus 2019, lebih rendah dibandingkan periode yang sama tahun lalu (6,36 persen). Sementara itu, angka kemiskinan turun dari 15,97 persen pada Maret 2018 menjadi 15,32 persen pada Maret 2019, menurut Laporan Ekonomi Provinsi Aceh pada November 2019 (Bank Sentral Republik Indonesia, 2019).

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja

Menurut Rohani (2019) perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu perhatian pembangunan di bidang ekonomi yang sangat membutuhkan perhatian mereka yang paling bertanggung jawab atas keberhasilan pembangunan, terutama mereka yang berperan penting dalam proses pembangunan. Dalam penelitian sebelumnya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi

kesempatan kerja, parameter yang dipertimbangkan dalam penelitian Rohani (2019) adalah tingkat tenaga kerja, inflasi, dan upah.. Dalam penelitian Dona, Effendi & Muliati (2018) inflasi, upah, pertumbuhan ekonomi dan peluang kerja. Dalam penelitian Nainggolan (2009) faktor-faktor yang digunakan adalah PDRB, tingkat bunga kredit, upah minimum dan kesempatan kerja. Dalam penelitian Saputra (2012) faktor-faktor yang digunakan adalah investasi, upah minimum, dan pemutusan hubungan kerja Undang-Undang Nomor 13 diberlakukan pada tahun 2003. Dalam penelitian Asrul (2013) faktor-faktornya peluang kerja, kredit perbankan, investasi, upah minimum dan inflasi, PDRB. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil beberapa faktor diantaranya adalah PDRB, upah minimum dan inflasi.

2.2 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Menurut Rahman & Chamelia (2015) produk domestik bruto (PDB) suatu wilayah adalah jumlah nilai tambah yang diciptakan untuk semua sektor perdagangan dan jasa di suatu wilayah, dengan menerapkan nilai total barang dan jasa akhir dari semua unit ekonomi. PDRB dapat didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh semua unit bisnis atau nilai total barang dan jasa oleh semua unit ekonomi di suatu daerah. Departemen Statistik Bank Indonesia (2016) mendefinisikan Produk domestik bruto (PDB) merupakan salah satu indikator penting yang menentukan perkembangan ekonomi suatu negara

pada suatu periode tertentu, baik atas dasar harga berlaku maupun harga tetap. Pada dasarnya, PDB adalah jumlah nilai tambah yang diciptakan oleh semua unit bisnis di suatu negara selama periode tertentu. Nilai total barang dan jasa akhir yang disediakan oleh produksi harus sama dengan nilai barang yang digunakan.

PDB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang diukur dengan harga berlaku setiap tahun, sedangkan PDB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang diukur dengan harga berlaku pada tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDB atas dasar harga berlaku digunakan untuk mengetahui perubahan dan struktur perekonomian suatu negara. Sedangkan PDB konstan digunakan untuk mengetahui kemampuan sumber daya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi riil dari tahun ke tahun atau pertumbuhan ekonomi yang tidak dipengaruhi oleh faktor harga. PDB juga dapat digunakan untuk menentukan perubahan harga dengan menghitung deflator PDB (perubahan implisit dalam indeks). Indeks harga laten adalah rasio antara PDB menurut harga berlaku dan PDB menurut harga konstan (Departemen Statistik Bank Indonesia, 2016).

PDRB dapat menggambarkan kapasitas pengelolaan sumber daya alam suatu daerah. Besarnya PDRB yang dihasilkan oleh masing-masing daerah sangat bergantung pada potensi sumber daya alam dan faktor produksi yang dimiliki daerah

tersebut. Adanya kendala dalam penyediaan faktor-faktor tersebut menyebabkan angka GDPR berbeda-beda di setiap daerah. GDPR pada harga komparatif mewakili tingkat pertumbuhan tahunan ekonomi umum / masing-masing wilayah ekonomi dan mengukur tingkat pertumbuhan konsumsi, investasi dan perdagangan luar negeri, perdagangan antar pulau / antar provinsi (Sulaksono, 2015).

1. Nilai Dalam Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Menurut BPS (2010: 99), nilai Produk Domestik Bruto (PDB) wilayah ini dihitung dengan 3 pendekatan, yaitu:

- a) Dalam hal produksi, PDRB adalah jumlah bersih barang dan jasa yang diproduksi untuk unit produksi suatu wilayah dan wilayah lain selama periode tertentu (satu tahun).
- b) Mengenai pendapatan, GDPR adalah jumlah balas jasa (penghasilan) yang diterima oleh faktor produksi karena ikut serta dalam proses produksi di suatu wilayah selama jangka waktu tertentu (setahun).
- c) Dalam hal pengeluaran, PDRB adalah jumlah uang yang dibelanjakan oleh rumah tangga, pemerintah, dan lembaga nonprofit swasta umumnya selama periode tertentu (satu tahun).

Menurut Brewer (2000: 102) untuk mengetahui tingkat kemakmuran atau kemajuan suatu negara, terlebih dahulu perlu diketahui tingkat pertumbuhan ekonomi negara tersebut dalam periode tertentu (setahun). Hal ini tercermin dari pendapatan per

kapita/pendapatan nasional negara yang bersangkutan. Sementara itu, banyak teori sekolah yang menjelaskan apa dan bagaimana sebenarnya pertumbuhan ekonomi itu.

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan suatu perekonomian. Kemakmuran dan kemajuan suatu perekonomian ditentukan oleh tingkat pertumbuhan yang ditunjukkan oleh perubahan produksi dalam negeri. Perkembangan riil dalam perekonomian adalah analisis ekonomi jangka pendek. Menurut Kuznets, pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan kemampuan jangka panjang suatu negara untuk menyediakan berbagai barang ekonomi kepada rakyatnya. Peningkatan kapasitas itu sendiri terjadi karena kemajuan atau penyesuaian teknologi, kelembagaan dan ideologis terhadap kebutuhan yang berbeda dari situasi (Ma'ruf & Wihastuti, 2008).

Adam Smith membagi tahapan pertumbuhan ekonomi menjadi 5 tahapan berturut-turut, yaitu dari tahap perburuan, tahap pembiakan, tahap peternakan, tahap perdagangan dan terakhir tahap industri. Menurut teori ini, masyarakat bergerak dari masyarakat tradisional ke masyarakat modern kapitalis. Menurut teori ini, Adam Smith menganggap tenaga kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Pembagian kerja merupakan kajian utama dari teori ini dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Spesialisasi yang dijalankan oleh masing-masing pelaku ekonomi tidak lepas dari faktor pendorong,

yaitu: (1) peningkatan keterampilan kerja dan (2) penemuan mesin hemat energi. Spesialisasi akan terjadi jika tahap perkembangan ekonomi telah mengarah pada sistem ekonomi kapitalis modern. Menurut Adam Smith, proses pertumbuhan akan berlangsung secara simultan dan ada hubungan di antara keduanya. Peningkatan lapangan kerja di suatu sektor meningkatkan daya tarik akumulasi modal, mendorong kemajuan teknologi, meningkatkan spesialisasi, dan memperluas pasar, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat (Subandi, 2016).

2.3 Upah Minimum

Menurut Yafiz (2019) upah adalah hasil imbalan berupa bayaran dari pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah diberikannya dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditentukan atas kebijaksanaan pengusaha, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan dalam kesepakatan antara pengusaha dan pengusaha. karyawan, termasuk kompensasi, baik bagi karyawan maupun keluarganya. Jadi, dengan adanya upah sebagai imbalan yang diberikan oleh majikan kepada seseorang atas usaha kerjanya. Tunjangan tetap adalah hadiah bulanan yang tidak terkait dengan ketekunan atau pencapaian. Menurut Gilarso (2003), upah secara umum dibagi menjadi dua, yaitu: upah nominal (jumlah yang diterima) dan upah riil (jumlah barang dan jasa yang dapat dibeli dengan uang itu). Upah dalam arti kecil

digunakan khusus untuk pekerja yang bekerja pada orang lain dalam suatu hubungan kerja (sebagai pegawai/pekerja). Upah merupakan hak pekerja atau pekerja untuk menerima dan diwujudkan dalam bentuk kompensasi atau upah pemberi kerja atau pekerja pemberi kerja, upah yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian, perjanjian atau undang-undang ketenagakerjaan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan / atau layanan yang disediakan (Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, 2006: 1). Dari pendapat tersebut dapat di simpulkan pengertian Upah adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja atau pekerja sebagai imbalan oleh kontraktor atau pemberi kerja bagi pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut kontrak kerja.

Budiono (2009: 29) menjelaskan dalam Pasal 1 Nomor 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Upah adalah hak seorang pekerja/karyawan untuk diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan. Objek gaji adalah karyawan, ada dua kemungkinan pembayaran: majikan dan pengusaha. Upah dibayarkan kepada pekerja ketika mereka melakukan atau dianggap telah melakukan pekerjaan. Memperoleh gaji merupakan hal yang sangat penting dan seringkali menjadi tujuan utama dari

karyawan atau pekerja. Oleh karena itu, keberlanjutan upah pekerja harus diperhatikan. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa ada kalanya karyawan atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya, misalnya orang sakit, orang cacat, dan orang lanjut usia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah minimum adalah gaji terendah yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan berdasarkan undang-undang atau persetujuan serikat pekerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No 05 Tahun 1989, UMK adalah standar minimal yang digunakan oleh kontraktor atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan, karyawan atau pekerja di perusahaan atau lingkungan kerjanya di lingkungan/kota pada tahun tertentu. UMK ditetapkan oleh gubernur yang peraturannya harus lebih tinggi dari UMP. Upah minimum ditetapkan setahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu 1 Januari (Merdekawaty, Ispriyanti & Sugito, 2016)

Dengan undang-undang no. 13 2003 Upah minimum adalah standar minimum yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri sampai memberikan upah sampai pekerja di perusahaan atau lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan yang tepat di masing-masing provinsi berbeda-beda, itulah sebabnya disebut upah minimum provinsi. Upah minimum menerima bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari majikan kepada

karyawan untuk pekerjaan atau jasa telah atau akan dilakukan dan ditunjukkan atau dievaluasi dalam formulir uang yang mengidentifikasi berdasarkan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja antara kontraktor dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya (Nurtiyas, 2016).

Dona, Effendi & Muliati (2018) menjelaskan sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka pemerintah berperan aktif untuk mengatur upah. Pemerintah telah mengatur Upah Minimal Kota/Kabupaten (UMK). Di berbagai provinsi ternyata penetapan upah minimum berbeda-beda, baik besarnya, persentase kenaikan setiap tahunnya, sistem penetapannya serta ruang lingkup yang ditetapkan. Di beberapa provinsi menetapkan upah minimum tunggal dan sebagian provinsi lainnya menetapkan upah minimum sektoral.

1. Sumber Hukum Dan Penetapan Upah

1) Sumber Hukum Upah

Affan (2016) menjelaskan intinya, situasi pekerja/karyawan dengan pengusaha tidak merata, dengan pemberi kerja dalam posisi sosial ekonomi yang kuat dan pekerja/pekerja yang lemah, bergantung pada sumber penghasilan yang diberikan dengan bekerja untuk pemberi kerja. Sementara mereka berdua manusia dengan martabat dan martabat kemanusiaan (martabat manusia).

Kebijakan upah terkait dengan industri lain. Pada tingkat makro, kebijakan upah terkait erat dengan kebijakan ketenagakerjaan. Sementara kondisi ekonomi, kondisi pekerjaan, dan hubungan industrial, serta dampak globalisasi, semuanya mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan.

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tentang Pengupahan atau PP Pengupahan untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha dan produktivitas kerja, ketentuan tentang pengaturan penghasilan yang sesuai, kebijakan upah, perlindungan upah, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda. Penghapusan PP Pengupahan ini merupakan persyaratan hukum berdasarkan Pasal 97 Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). PP tersebut diamanatkan pasal 97 UU Ketenagakerjaan untuk mengatur isu-isu mengenai pendapatan yang adil, kebijakan pembayaran, kebutuhan hidup, perlindungan upah, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda.

Menurut Kartasapoetra (1994: 106) karyawan tidak boleh bekerja lebih dari 7 jam per hari atau 40 jam per minggu, sesuai dengan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951. Untuk menentukan gaji harian, lamanya pekerjaan dalam sehari harus disediakan (vide pasal 1601-o Civil Code). Jika upah sepenuhnya atau sebagian

ditetapkan berbeda dari sesuai dengan jangka waktu, menurut pasal 1601-o dari kode sipil berikutnya, karena upah harian diterapkan dalam jumlah uang, upah rata-rata karyawan atau upah biasa untuk pekerjaan yang paling tepat, mengingat sifat, tempat, dan waktu, harus diambil.

2) Penetapan Upah

Dalam pembahasan Sistem pembayaran ideal dapat digunakan dengan tiga cara, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk Penyusunan RUU tentang Sistem Pengupahan Nasional (PUU Kesra Setjen DPR RI, 2010: 118).

- a. sebuah. Pemerintah menetapkan sistem pembayaran melalui UMP dan Dewan Pengupahan.
- b. Sistem upah bipartit, di mana gaji di atas UMP disediakan melalui PP/PKB dalam hal desain dan skala upah, dan pertumbuhan ekonomi diperhitungkan. Upah yang telah diatur secara dua bagian, dilakukan antara majikan dan pekerja, dan berdasarkan tingkat produktivitas saat ini. Dalam situasi ini, pekerja tawar-menawar dengan majikan mengenai berapa nilai upah, yang harus lebih dari upah minimum provinsi.
- c. Dasar dimana upah profesional berada baik pada tenaga kerja dan majikan duduk bersama. Pekerja dengan bakat, kemampuan, dan kompetensi tertentu dapat langsung

menegosiasikan tingkat upah dengan majikan mereka. Ini, tentu saja, hadiah untuk layanan yang telah mereka berikan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kondisi perusahaan. Tenaga kerja menawarkan berapa banyak perusahaan dapat membayar upah berdasarkan kompetensi mereka.

2.4 Inflasi

Pendapatan profesional yang dijamin secara individual, dengan inflasi didefinisikan sebagai kenaikan harga dalam suatu ekonomi dari satu periode ke periode berikutnya. Inflasi adalah ukuran stabilitas ekonomi suatu negara. Inflasi akan menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi jika rendah dan stabil (Panjaitan dan Wardoyo, 2016). Inflasi didefinisikan sebagai kenaikan harga yang terjadi dari waktu ke waktu (berlanjut) sebagai akibat dari mekanisme pasar dan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk peningkatan konsumsi publik, kelebihan likuiditas di pasar yang memicu konsumsi, atau bahkan spekulasi, termasuk pembatasan distribusi barang. Dengan kata lain, inflasi adalah proses di mana nilai mata uang terus berkurang (BPS Jawa Timur). Inflasi adalah situasi di mana harga barang secara umum terus meningkat untuk jangka waktu tertentu. Tingkat inflasi adalah salah satu ukuran kesulitan ekonomi suatu negara, dan pemerintah

harus menerapkan kebijakan yang tepat untuk menjaga dan memantau tingkat inflasi (Kairupan, 2013).

Jadi, kesimpulannya, inflasi adalah kenaikan umum harga yang berdampak pada ekonomi, serta proses nilai mata uang yang semakin menurun dari waktu ke waktu. Tingkat inflasi di suatu negara adalah salah satu metrik untuk menilai masalah ekonomi negara yang sangat baik. Di negara-negara dengan ekonomi yang kuat, tingkat inflasi tahunan adalah antara 2-4 persen.

Menurut Sukirno (2006: 333) dalam Qomariyah (2012) pengertian inflasi terbagi dua, inflasi adalah fenomena tarik permintaan yang terjadi ketika ekonomi dengan cepat meningkat. Peluang kerja yang besar dapat menghasilkan banyak uang, yang dapat menyebabkan pengeluaran yang melampaui kemampuan ekonomi untuk menghasilkan produk dan layanan. Inflasi tekanan biaya, di sisi lain, adalah inflasi yang terjadi ketika ekonomi tumbuh dengan cepat dan tingkat pengangguran rendah. Jika permintaan terus meningkat, bisnis akan bertujuan untuk meningkatkan produksi dengan membayar karyawan mereka pendapatan atau upah yang lebih besar. Sebagai akibat dari perubahan tersebut, biaya produksi akan naik, yang mengakibatkan kenaikan harga di seluruh barang.

1. Jenis-Jenis Inflasi

Nopirin (1992) dalam Ikasari (2005) menurut sifatnya inflasi dibagi menjadi:

- a) Pendapatan profesional yang dijamin secara individual di mana inflasi merayap ndi negara ini dikenal dengan tingkat inflasi yang rendah (kurang dari 10 persen per tahun). Harga naik secara bertahap dari waktu ke waktu, rata-rata persentase kenaikan kecil.
- b) Inflasi tengah jalan (inflasi berderap), kenaikan harga yang signifikan (biasanya dalam dua digit atau bahkan tiga digit) yang terjadi dalam waktu singkat dan dipercepat. Artinya, harga minggu ini/bulan lebih besar dari harga minggu sebelumnya/bulan, dan seterusnya. Dampak ekonomi lebih besar dari inflasi yang merangkak naik.
- c) Ekses inflasi (hiper-inflasi)
Inflasi adalah efek terburuk. Harga dapat meningkat dengan faktor lima atau enam. Menyimpan uang tidak lagi menjadi prioritas bagi kebanyakan orang. Nilai uang terdepresiasi dengan cepat, sehingga berusaha untuk digantikan oleh hal-hal. Uang bergerak dengan kecepatan lebih cepat, dan harga mengikutinya. Ketika pemerintah mengalami defisit anggaran (karena perang) yang ditopang/ditutup dengan mencetak uang, masalah ini muncul.

Akan ada redistribusi produk yang tersedia dari kelompok masyarakat dengan kapasitas pembelian terbatas bagi mereka yang memiliki daya beli lebih, tergantung pada status daya beli antar kelompok di berbagai komunitas (heretogen). Ini akan terus terjadi

di seluruh lingkungan. Dengan demikian, inflasi akan terhenti hanya ketika satu set individu tidak lagi mampu memperoleh dana (tidak lagi memiliki daya beli) untuk membiayai pembelian produk pada tingkat harga saat ini, yaitu, ketika permintaan efektif masyarakat tidak lagi melebihi pasokan barang (kesenjangan inflasi menghilang) (Admadja, 1999). Inflasi tidak didefinisikan sebagai kenaikan harga satu atau dua hal yang tidak menyebar ke (atau menghasilkan) sebagian besar barang lainnya. Inflasi tidak mengacu pada kenaikan harga yang terjadi karena musiman, menjelang liburan besar, atau yang terjadi hanya sekali (dan tidak memiliki efek yang langgeng). Kenaikan harga seperti itu tidak dianggap sebagai "penyakit" atau masalah ekonomi, dan mereka tidak memerlukan strategi khusus untuk menyelesaikannya. (Hutagalung & Santosa, 2013).

Setyadi & Putri (2017) menjelaskan inflasi akan meningkat seiring dengan tingkat pengangguran. Hal ini terjadi sebagai akibat dari peningkatan tingkat inflasi, yang mengurangi investasi, menghasilkan tingkat pengangguran yang tinggi dan prospek pekerjaan yang terbatas. Selain itu, inflasi memiliki hubungan positif dengan tingkat pengangguran. Hal ini karena didasarkan pada gagasan bahwa inflasi adalah cerminan dari peningkatan permintaan agregat. Menurut teori permintaan, ketika permintaan agregat naik, harga akan naik juga. Ketika harga tinggi (inflasi), produsen harus meningkatkan kapasitas produksi mereka dengan

mempekerjakan lebih banyak orang (tenaga kerja adalah satu-satunya pendapatan/masukan yang dapat meningkatkan pengeluaran/output). Sebagai akibat dari peningkatan permintaan tenaga kerja, pengangguran akan turun karena harga naik (inflasi).

2.6 Hubungan Antara Variabel

2.6.1 Kesempatan Kerja dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

PDRB merupakan salah satu parameter yang menunjukkan laju pertumbuhan ekonomi adalah laju pertumbuhan ekonomi yang biasanya juga digunakan untuk menilai seberapa jauh keberhasilan suatu daerah dalam jangka waktu tertentu dan menjadi tolok ukur dalam menilai kearifan arah pembangunan masa depan (Kairupan, 2013). Ketika nilai PDRB naik, itu berarti bahwa jumlah total output nilai tambah atau penjualan di semua unit ekonomi di suatu wilayah meningkat. Semakin tinggi biaya atau penjualan perusahaan, semakin besar kemungkinannya untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja sehingga produksi dapat mengikuti penjualan yang terus meningkat. Akibatnya, penyerapan tenaga kerja akan tumbuh. (Nurhardiansyah, 2017).

Menurut Prishardoyo (2008), jumlah pengembangan PDRB merupakan ukuran kemampuan suatu daerah untuk menghasilkan pembangunan ekonomi. Menurut Sukirno (1981), peningkatan pertumbuhan ekonomi, yang diukur dengan PDB (produk domestik

regional bruto), dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. (Sulaksono, 2015). Menurut penelitian Kairupan (2013), PDRB memiliki dampak besar pada peluang kerja di Sulawesi Utara.

2.6.2 Dampak Upah Minimum terhadap Kesempatan Kerja

Upah minimum yang lebih tinggi akan meningkatkan daya beli pekerja, meningkatkan moral dan produktivitas. Pengusaha yang memandang gaji sebagai biaya, di sisi lain, harus menyesuaikan upah yang harus mereka bayarkan kepada karyawan ke tingkat upah minimum pemerintah. Perusahaan lebih suka menggunakan lebih sedikit pekerja dalam proses produksi sebagai akibat dari kenaikan upah minimum. Ini memiliki dampak besar pada pasar tenaga kerja. Karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dianggap dapat mengurangi keuntungan bisnis. Akibatnya, perusahaan berusaha untuk menurunkan upah ke tingkat serendah mungkin untuk meningkatkan keuntungan. Upah adalah sarana kesetaraan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat bagi pemerintah (sulistiawati, 2012). Seorang pekerja dianggap menjalani kehidupan yang layak jika ia menerima gaji atau gaji yang dapat digunakan untuk menutupi kebutuhan dasar seperti pakaian, makanan, penginapan, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. Namun, masalah dasar yang muncul dari tahun ke tahun adalah keinginan pekerja untuk meningkatkan gaji mereka.

Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pendapatan yang mereka terima tidak cukup untuk menutupi tuntutan mereka yang sebenarnya. Jika itu terkait dengan pertumbuhan harga barang yang beroperasi sementara pendapatan pekerja tetap datar atau bahkan menurun, itu adalah situasi tidak bergerak (Hafid, 2014). Tujuan untuk menetapkan upah minimum adalah untuk memberikan pekerja dengan gaji yang wajar. Beberapa faktor yang dievaluasi termasuk meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa mengorbankan efisiensi atau kemajuan perusahaan, serta mempertimbangkan situasi ekonomi yang lebih luas. Upah adalah salah satu cara untuk memberi kompensasi kepada karyawan atas kinerja kerja mereka.

Upah adalah topik yang menarik dan penting bagi bisnis karena upah memiliki dampak besar pada karyawan. Pemerintah secara aktif mengatur upah sebagai salah satu barometer dalam mengukur berbagai jenis kesejahteraan. Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) ditetapkan pemerintah (Hutagalung & Santosa, 2013). Hal ini dikuatkan oleh studi Hutagalung dan Santosa (2013), yang menemukan bahwa upah minimum memiliki dampak yang cukup besar pada peluang kerja di sektor industri pengolahan besar dan menengah Jawa Tengah.

2.6.3 Pengaruh Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja

Fakta bahwa inflasi adalah tujuan akhir tidak berarti bahwa tujuan makroekonomi lainnya, seperti pembangunan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, diabaikan. Manajemen inflasi, di sisi

lain, dimaksudkan untuk memungkinkan pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja berkapasitas penuh. Selain itu, karena trade-off jangka pendek antara inflasi dan pertumbuhan, menargetkan inflasi sama dengan menargetkan pertumbuhan. Dengan kata lain, saat menetapkan target inflasi, Bank Indonesia memperhitungkan seberapa tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi yang akan dicapai dengan tingkat inflasi (Ikasari, 2005).

Tingkat inflasi memiliki dampak yang baik atau negatif pada peluang kerja. Jika tingkat inflasi yang ditentukan adalah inflasi harga secara keseluruhan, kemudian, tingkat inflasi yang tinggi akan menyebabkan suku bunga naik (pinjaman). Investasi dalam menciptakan industri yang menguntungkan akan menurun sebagai akibat dari kenaikan suku bunga. Sebagai hasil dari investasi yang rendah, akan ada lebih sedikit peluang kerja. Dengan pola ini, baik tingkat inflasi dan pengangguran keduanya naik (tidak ada trade-off), menyiratkan bahwa ada perbedaan dalam kurva di mana inflasi rendah atau pengangguran rendah adalah trade-off. Jika tingkat inflasi yang direncanakan rendah, pengangguran akan cukup tinggi. Sebaliknya, jika tingkat inflasi yang ditargetkan tinggi, tingkat pengangguran akan rendah (Hutagalung & Santosa, 2013). Inflasi tidak berpengaruh pada peluang kerja di sektor industri pengolahan besar dan menengah di Jawa tengah, menurut penelitian Hutagalung and Santosa (2013).

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai panutan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No.	Peneliti/Judul	Metode / Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sri Rohani (2019) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kesempatan kerja di Kota Medan.	Metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda dan asumsi klasik/	Tenaga kerja, inflasi dan upah berpengaruh dan signifikan baik secara parsial	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kesempatan kerja.	Lokasi penelitian, tahun dan juga variabel bebas yang digunakan.

Tabel 2.1 – Lanjutan

No.	Peneliti/Judul	Metode / Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		tenaga kerja, inflasi dan upah.	maupun simultan terhadap kesempatan kerja di Kota Medan.		
2.	Doni Roma Dona, Aji Sofyan Effendi & Muliati (2018) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja.	Metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda/ inflasi, upah, pertumbuhan ekonomi dan peluang kerja.	Upah dan pertumbuhan ekonomi keduanya berpengaruh dan signifikan pada prospek pekerjaan. Inflasi memiliki sedikit dampak pada kesempatan kerja.	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kesempatan kerja.	Lokasi penelitian, tahun dan juga variabel bebas yang digunakan.
3.	Andi Asrul (2013) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan Periode (2002-2011).	Metode kuantitatif-deskriptif seperti analisis regresi berganda / kerja, perbankan kredit, investasi, dan PDB adalah contoh metode kuantitatif-deskriptif.	Kredit perbankan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja, PDRB dan investasi berpengaruh positif	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kesempatan kerja.	Lokasi penelitian, tahun dan juga variabel bebas yang digunakan.

			Dan signifikan terhadap kesempatan kerja.		
4.	Indra Oloan Nainggolan (2009) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja pada Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara.	Metode kuantitatif dengan analisis OLS/ kesempatan kerja, produk domestik regional bruto, tingkat bunga kredit dan upah.	Pengaruh PDRB Peluang kerja yang positif dan besar, serta kredit suku bunga Kemungkinan pekerjaan negatif dan tidak signifikan, upah minimum memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kesempatan kerja.	Penelitian Indra Oloan Nainggolan adalah dengan analisis OLS, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda.
5.	Frisca Dewi (2016) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kesempatan kerja di Provinsi Lampung	Metode kuantitatif dengan analisis OLS/ pertumbuhan ekonomi, angkatan kerja, inflasi dan	Pertumbuhan ekonomi dan tenaga kerja memiliki dampak positif dan cukup besar pada peluang kerja, namun inflasi memiliki	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kesempatan kerja.	Penelitian Frisca Dewi adalah dengan analisis OLS, sedangkan penelitian ini dengan model analisis regresi linier berganda

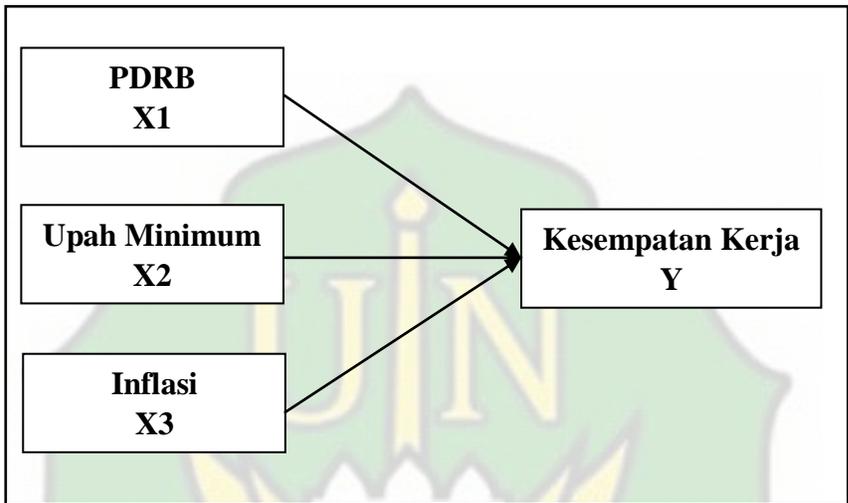
			dampak negatif pada peluang kerja.		
--	--	--	------------------------------------	--	--

6.	Sri Widyaningsih (2010) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kesempatan kerja di Jawa Tengah periode tahun 1985-2007.	Metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda/ inflasi, investasi, PDRB dan upah.		Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kesempatan kerja.	Lokasi penelitian, tahun dan juga variabel bebas yang digunakan .
7.	Arif Saputra (2012) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kesempatan kerja di Sumatera Barat	Metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda/ investasi, upah minimum dan keluarannya UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.	Investasi dan keluarannya UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja, upah minimum berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja.	Menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kesempatan kerja.	Lokasi penelitian, tahun dan juga variabel bebas yang digunakan .

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk melihat hubungan diantara berbagai variabel dapat diperlihatkan dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara berdasarkan interaksi dua atau lebih variabel. Hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut, berdasarkan formulasi masalah:

- H_{01} : Di Provinsi Aceh, PDRB tidak berdampak pada peluang kerja.
- H_{a1} : Di Provinsi Aceh, PDRB berdampak pada peluang kerja.
- H_{02} : Di Provinsi Aceh, upah minimum tidak banyak berdampak pada peluang kerja.

- Ha₂ : Di Provinsi Aceh, upah minimum berdampak pada pilihan pekerjaan.
- H0₃ : Di Provinsi Aceh, inflasi tidak berdampak pada peluang kerja.
- Ha₃ Di Provinsi Aceh, inflasi berdampak pada peluang kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sebagai metode pengikatan, jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Gagasan teknik kuantitatif, menurut Sugiyono (2014), dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivis, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data, dan mengukur. Pada dasarnya, ini untuk tujuan menguji hipotesis. Sedangkan pengertian metode asosiatif menurut Sugiyono (2009: 13) adalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang tidak terikat seperti PDB, inflasi, dan upah minimum dan variabel yang tidak terikat seperti peluang kerja.

3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Data Sumber data sekunder digunakan dalam penelitian ini, yaitu data yang telah diolah menjadi informasi menggunakan data time series selama 15 tahun terakhir (2006-2020). Data tersebut dihimpun dari Badan Pusat Statistik (BPS), Bank Indonesia (BI), Kementerian Ketenagakerjaan, dan sumber lainnya seperti buku, jurnal, dan temuan penelitian sebelumnya di Provinsi Aceh. Data yang dibuat dengan membaca dan merekam data, laporan, teori,

atau pamflet yang terkait dengan subjek yang akan dibahas merupakan kumpulan perpustakaan penelitian (Asrul, 2013).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memperoleh nilai variabel lain, definisi operasional variabel diperlukan untuk elaborasi variabel penelitian ke dalam konsep, indeks, dimensi, dan ukuran. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk membuatnya lebih mudah untuk memahami dan menghindari kelainan kognitif. Berikut ini adalah variabel kinerja dalam penelitian ini:

1. Kesempatan kerja (Y) adalah ketersediaan lapangan kerja untuk menampung angkatan kerja sebagai indikator penting dalam suatu perekonomian.
2. Produk Domestik Regional Bruto (X1) adalah merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui perkembangan perekonomian di suatu negara dalam suatu periode tertentu, baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan.
3. Upah minimum (X2) adalah sejumlah uang yang diterima pekerja atau karyawan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.
4. Inflasi (X3) adalah keadaan yang menunjukkan kenaikan tingkat harga umum barang-barang yang berlangsung terus menerus selama satu periode tertentu.

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel

No.	Jenis Variabel/Symbol	Defenisi	Skala	Nama Variabel
1.	Dependen / Y	Kesempatan kerja adalah tersedianya kesempatan kerja untuk memuaskan tenaga kerja sebagai indikator penting dalam perekonomian (Situmorang, 2005: 1).	Rupiah	Kesempatan kerja

Tabel 3.1 – Lanjutan

No.	Jenis Variabel/Symbol	Defenisi	Skala	Nama Variabel
2.	Independen/ X1	PDRB adalah salah satu metrik yang paling penting untuk menentukan perkembangan ekonomi suatu negara dari waktu ke waktu, baik dalam hal harga saat ini dan harga konstan. (Departemen Statistik Bank Indonesia, 2016).	Rupiah	Produk Domestik Regional Bruto

Tabel 3.1 – Lanjutan

No.	Jenis Variabel/Symbol	Defenisi	Skala	Nama Variabel
	X2	<p>Hasil remunerasi dari pengusaha kepada karyawan untuk tenaga kerja atau jasa yang dilakukan dan diungkapkan dalam bentuk uang yang telah ditentukan oleh persetujuan dan undang-undang tentang perjanjian antara pengusaha dan karyawan, termasuk tunjangan, adalah upah</p>	Rupiah	Upah Minimum

		minimum. (Yafiz, 2019).		
3	X3	Inflasi adalah keadaan yang menunjukkan kenaikan berkelanjutan dalam tingkat harga umum produk selama periode waktu tertentu (Kairupan, 2013).	Persen (%)	Inflasi

Sumber: Olahan Peneliti, (2021).

3.4 Metode Analisis dan Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Mauludi (2016: 197) menjelaskan bahwa setelah memperoleh keakuratan karena data yang terkandung dalam model regresi berganda harus memenuhi parameter atau kondisi analisis regresi berganda, perlu untuk menguji hipotesis klasik. Pengujian hipotesis tipikal meliputi:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160), pengujian normatif digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berkontribusi atau tidak. Model regresi yang

baik mencakup data dengan distribusi normal atau mendekati normal.

Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima, dan jika nilai probabilitas adalah $< 0,05$, maka H_0 ditolak, dan dapat ditentukan bahwa data yang digunakan bukanlah distribusi normal. Data yang digunakan memiliki distribusi normal jika H_0 diterima dan H_a ditolak (Mauludi, 2016: 197).

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas harus dihindari dalam persamaan regresi sampel optimal. Multikolinearitas adalah bentuk asumsi klasik yang digunakan dalam analisis regresi berganda dengan dua atau lebih variabel bebas untuk menentukan apakah tingkat asosiasi (kepadatan) hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dihubungkan. Jika ini masalahnya, menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat menjadi sangat sulit (Mauludi, 2016: 197). Matriks korelasi dapat digunakan untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas. Jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih besar dari 0,90, model ini dikatakan memiliki masalah multikolinearitas. Ketika koefisien korelasi kurang dari 0,90, model ini dianggap multikolinear (Ghozali & Ratmono, 2017).

3. Uji Autokorelasi

Tes autokorelasi, menurut Ghozali (2012), digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu dalam periode t dan kesalahan pengganggu dalam periode (sebelumnya) $t-1$ dalam model regresi. Dengan membandingkan hitungan durbin watson (d) dengan nilai tabel durbin watson, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L), tes autokorelasi dilakukan dengan tes durbin watson. Berikut ini adalah kriteria pengujian:

- 1) Jika $0 < d < d_L$, maka autokorelasi positif.
- 2) Jika $d_L < d < d_u$, tidak ada cara untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak.
- 3) Jika $d - d_L < d < 4$ negatif, autokorelasi negatif.
- 4) Jika $4 - d_u < d < 4 - d_L$, tidak ada cara untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak.
- 5) Tidak ada autokorelasi positif atau negatif, jika $d_u < d < 4 - d_u$

4. Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ada ketidaksetaraan varians dalam pengamatan residual dari kepengarangan lain dalam model regresi. Homoskedastisitas terjadi ketika varians dari pengamatan kepengarangan lain tetap konstan. Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan untuk varians yang berbeda. Heteroskedastisitas tidak terjadi dalam

model regresi yang baik. Tes glejser dapat digunakan untuk mendeteksi tidak adanya heteroskedastisitas dalam model. Jika nilai probabilitas setiap variabel lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa model tidak memiliki heteroskedastis atau bahwa data adalah homoskedastis. Ketika koefisien korelasi kurang dari 0,05, model ini dikatakan heteroplastik. (Ghozali & Ratmono, 2017).

3.4.2 Analisis Data

Metode analisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, memeriksa dampak investasi, upah minimum, inflasi, dan produk domestik regional bruto terhadap peluang kerja di kabupaten dan kota provinsi Aceh. Sugiyono (2014: 277) mengatakan bahwa persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut untuk mengevaluasi apakah regresi digunakan atau tidak dan kebenaran hipotesis diuji:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kesempatan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Produk Domestik Regional Bruto

X_2 = Upah Minimum

X_3 = Inflasi
e = Standar error

3.5 Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2012: 98) tes ini dirancang untuk memeriksa pentingnya pengaruh variabel independen pada variabel dependen individu, dengan tanggungan lainnya diasumsikan konstan. Dengan membandingkan nilai tabel t dengan nilai hitungan t, besarnya pengaruh tersebut dapat dievaluasi.

Pengujian dapat mengambil formulir berikut:

H0: Variabel bebas dan variabel terikat tidak memiliki pengaruh.

H1: Baik variabel bebas dan variabel terikat memiliki dampak.

Jika nilai t menghitung tabel $> t$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual, namun, jika t hitung $< t$, variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara individual. Jika nilai t hitung $> t$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, H0 ditolak dan Ha disetujui. Jika nilai tabel t atau nilai signifikansi lebih dari 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak.

3.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Tes F digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh faktor independen pada variabel dependen ketika mereka digunakan bersama-sama (secara bersamaan).

H0: Faktor independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

H1: Variabel independen memiliki efek pada variabel dependen.

Bagaimana jika:

H0 ditolak jika $F_{hitung} > \text{tabel } F$.

Tabel $F < F_{hitung}$, dan kemudian H1 dapat diterima.

Nilai alfa 5% ($= 0,05$) digunakan untuk menentukan apakah pengaruh variabel bebas pada variabel terikat signifikan atau tidak. H0 diperbolehkan sedangkan H1 ditolak jika $\text{sig} > (0,05)$.

H0 ditolak sedangkan H1 diterima jika $\text{sig} < (0,05)$.

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien penentuan (R^2) adalah metode untuk menentukan seberapa baik model dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Antara nol dan satu adalah koefisien penentuan. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan terbatas untuk menjelaskan variabel dependen. Variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen jika nilainya mendekati satu (Ghozali, 2012: 97).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Kesempatan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan bagi pencari kerja. Selain itu, kesempatan kerja diukur dalam hal jumlah individu yang dapat atau akan secara aktif berkontribusi pada ekonomi. Banyak faktor yang dianggap berdampak pada prospek pekerjaan di suatu provinsi. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Provinsi (UMP), dan inflasi hanya beberapa di antaranya. Ringkasan statistik yang ditunjukkan pada tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan citra kemungkinan kerja dan pabrik yang diduga mempengaruhi peluang kerja di Provinsi Aceh dari tahun 2006 hingga 2020.

**Tabel 4.1
Ringkasan Statistik Variabel Penelitian**

Variabel	Satuan	Minimum	Maksimum	Rata-rata
Kesempatan Kerja (Y)	(Jiwa)	1.538.494,0 00	2.359.905,0 00	1.908.158,8
PDRB (X ₁)	(Triliun Rupiah)	3218,00	132,09	94,71933
Upah Minimum (X ₂)	(Rupiah)	820.000	3.165.030,0 00	1.769.206,0 00
Inflasi (X ₃)	(%)	0,22	11,92	5,11933333 3

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

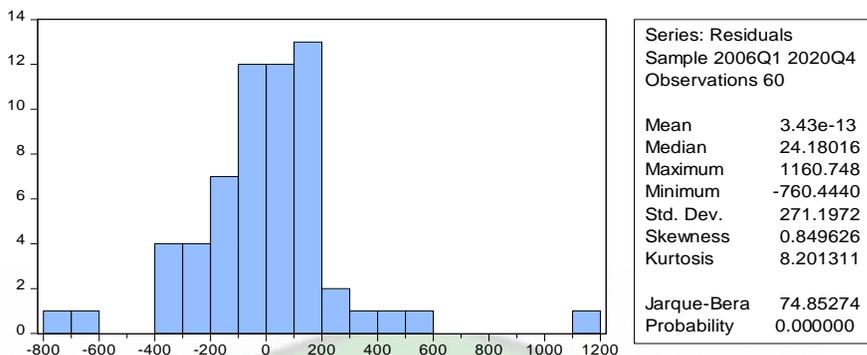
Statistik deskriptif untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.1. Menurut Tabel 4.1, rata-rata kesempatan kerja yang diperkirakan berdasarkan jumlah orang berusia 15 tahun ke atas (usia produktif) yang bekerja di Provinsi Aceh antara tahun 2006 dan 2020 adalah 1.908.158,8 orang. Kesempatan kerja terendah terjadi pada tahun 2006, dengan total 1.538.494.000 penduduk usia produktif yang bekerja, sedangkan kesempatan kerja tertinggi terjadi pada 2020, dengan jumlah penduduk 2.359.905 orang usia kerja. Secara umum, kesempatan kerja di Provinsi Aceh terus tumbuh dari tahun ke tahun. Namun, peluang pekerjaan turun sedikit pada tahun 2007 dibandingkan dengan tahun 2006, tetapi naik lagi dari 2008 hingga 2020.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tepatnya tes asumsi klasik, dengan tujuan menentukan distribusi data yang akan digunakan untuk studi. Menurut Santosa (2012) memeriksa asumsi normalitas proses pengambilan keputusan didasarkan pada probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yang berarti bahwa jika probabilitas $> 0,05$, distribusi model regresi normal. Jika probabilitas kurang dari 0,05, distribusi model regresi adalah anomali.



Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data, yang menunjukkan nilai jarque 74,85 dengan nilai probabilitas 0,000 ($< 0,05$), dapat ditentukan bahwa nilai sisa tidak didistribusikan secara normal dan pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah variabel independen terkait, tes asumsi multikolinieritas digunakan. Tidak adanya korelasi antara variabel independen adalah indikator model regresi positif (Ghozali, 2013). Nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians yang berlawanan juga dapat mengungkapkan multicollinierity (VIF). Toleransi menghitung variabilitas dari satu set variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel lain. Karena $VIF = 1 / \text{toleransi}$, nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Multikolinearitas muncul ketika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.
2. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4.2
Koefisien Korelasi Antar Variabel Independen

Variance Inflation Factors			
Date: 10/26/21 Time: 02:34			
Sample: 2006Q1 2020Q4			
Included observations: 60			
	Coefficient	Uncentered	Centered
Variable	Variance	VIF	VIF
C	21216.14	16.42794	NA
PDRB	0.000360	7.400528	1.873161
UM	0.000392	7.444384	1.330213
I	3107.743	5.681961	1.774201

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Tabel 4.2 menunjukkan nilai centered VIF pada variabel bebas yang diolah dari pengujian Eviews 9 yaitu sebagai berikut :

1. Variabel PDRB (X_1) mempunyai nilai VIF (*Variation Inflation Factor*) sebesar $1,87 < 10$ sehingga variabel ini terbebas dari multikolinieritas.
2. Variabel Upah Minimum (X_2) mempunyai nilai VIF (*Variation Inflation Factor*) sebesar $1,33 < 10$ sehingga variabel ini terbebas dari multikolinieritas.
3. Variabel inflasi (X_3) mempunyai nilai VIF (*Variation Inflation Factor*) sebesar $1,77 < 10$ sehingga variabel ini terbebas dari multikolinieritas.

Berdasarkan temuan di atas, semua variabel independen bebas dari multikolinearitas, memungkinkan tes ini untuk melanjutkan ke tahap berikutnya.

3. Uji Autokorelasi

Tes asumsi autokorelasi ini digunakan untuk menentukan apakah residu tersebut dikorupsi secara otomatis. Hipotesis berikut digunakan untuk menguji asumsi ini:

H₀: Tidak ada autokorelasi yang ada.

H₁: Autocorrelation ada.

Tes Durbin-Watson dapat digunakan untuk melakukan tes asumsi ini. Tes ini dilakukan dengan membandingkan perkiraan nilai hitung Durbin-Watson dengan nilai tabel Durbin-Watson. Berikut ini adalah kriteria pengujian:

Tabel 4.3
Kriteria Uji Durbin-Watson

0-1,10	Ada autokorelasi positif
1,10-1,54	Tidak ada akhir yang terlihat
1,54-2,45	Tidak terdapat autokorelasi
2,46-2,90	Tidak ada akhir yang terlihat
2,90-4	Ada autokorelasi negatif

Sumber: Ghozali (2016)

Adapun hasil autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
R-squared	0.287160	Mean dependent var	3.43E-13
Adjusted R-squared	0.221156	S.D. dependent var	271.1972
S.E. of regression	239.3374	Akaike info criterion	13.88826
Sum squared resid	3093249.	Schwarz criterion	14.09770
Log likelihood	-410.6479	Hannan-Quinn criter.	13.97019
F-statistic	4.350657	Durbin-Watson stat	1.574044
Prob(F-statistic)	0.002124		

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan tabel 4.4 diperoleh nilai *durbin-watson* hitung sebesar 1,574. Adapun nilai *durbin-watson* hitung berada di antara 1,54-2,45 yang artinya model regresi ini tidak terdapat autokorelasi antar residual sehingga pengujian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tes asumsi *R* heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada ketidaksetaraan varians dalam model regresi dari pengamatan residual dari kepengarangan lain.

Hipotesis berikut digunakan untuk menguji asumsi ini:

H0: menunjukkan bahwa varians residual homogen.

H1: varians residual yang heterogen

Breusch-Pagan-Godfrey dapat digunakan untuk menguji premis ini. Jika nilai p-value kurang dari 0,05, hipotesis nol ditolak. Jika nilai p-value lebih besar dari 0,05, hipotesis nol diterima dan asumsi terpenuhi. Tabel 4.5 menunjukkan hasil tes heterocedastisitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
F-statistic	1.752639	Prob. F(3,56)	0.1668
Obs*R-squared	5.149947	Prob. Chi-Square(3)	0.1611
Scaled explained SS	16.15317	Prob. Chi-Square(3)	0.0011

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Tabel 4.5 menunjukkan keputusan pengujian Terima H_0 . Keputusan tersebut diambil berdasarkan perbandingan p-value dan $\alpha = 0,05$ dimana $0,1611 > 0,05$. Keputusan menerima H_0 menandakan bahwa kesimpulan dari pengujian ini adalah varians residual homogen. Artinya asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.2.2 Model Regresi Linier Berganda

Setelah semua asumsi klasik terpenuhi, selanjutnya dapat dilakukan estimasi parameter untuk membangun model dengan banyak regresi linier. Model yang dikembangkan dapat digunakan untuk menyelidiki dampak PDRB, upah minimum, dan inflasi pada peluang kerja di Provinsi Aceh. Tabel 4.6 merangkum model regresi yang digunakan dalam penyelidikan ini.

Tabel 4.6
Ringkasan Model Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: KK				
Method: Least Squares				
Date: 10/26/21 Time: 02:33				
Sample: 2006Q1 2020Q4				
Included observations: 60				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4425.424	145.6576	30.38238	0.0000
PDRB	-0.061977	0.018967	-3.267616	0.0019
UM	0.177740	0.019797	8.977966	0.0000
I	-138.6950	55.74713	-2.487931	0.0159

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Persamaan regresi linier berganda yang dapat dibangun adalah sebagai berikut :

$$Y = 4425.42 - 0.062X_1 + 0.18X_2 - 138.70X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung makna bahwa:

1. 4425.42 sebagai konstanta. Jika semua variabel lain tetap konstan, ini menunjukkan bahwa peluang kerja mempengaruhi 4425,42 orang di provinsi Aceh.
2. Koefisien regresi -0,062 untuk variabel PDRB menunjukkan bahwa meningkatkan variabel PDRB dengan satu unit mengurangi peluang kerja oleh 0,062 penduduk, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan.
3. Koefisien regresi 0,18 untuk variabel upah minimum. Ini menunjukkan bahwa kenaikan satu unit dalam upah minimum akan menghasilkan peningkatan kesempatan

kerja 0,18 individu, memberikan semua variabel lainnya tetap konstan.

4. -138.70 sebagai koefisien regresi variabel inflasi. Ini menunjukkan bahwa jika inflasi naik satu unit, peluang kerja akan turun 138,70 orang, asalkan semua variabel lainnya tetap tidak berubah.

Persamaan di atas, bahwa koefisien regresi untuk variabel PDRB (X_1) dan Inflasi (X_3) bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan hubungan negatif antara Kesempatan Kerja (Y) dengan PDRB (X_1) dan Inflasi (X_2). Berbeda halnya dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Upah Minimum (X_2) yang bernilai positif. Artinya terdapat kecenderungan hubungan positif antara Kesempatan Kerja (Y) Upah Minimum (X_2). Akan tetapi, jika PDRB dan Upah Minimum meningkat maka kemungkinan kesempatan kerja cenderung akan ikut meningkat. Demikian pula jika PDRB dan Upah Minimum menurun maka kemungkinan kesempatan kerja cenderung akan ikut menurun. Berbeda halnya dengan nilai koefisien regresi untuk variabel inflasi, jika variabel inflasi meningkat, maka kemungkinan kesempatan kerja cenderung akan menurun. Namun, hasil ini tidak dapat dijadikan satu-satunya kesimpulan mutlak. Diperlukan pengujian hipotesis secara parsial mau pun simultan untuk mengetahui secara pasti variabel independen mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesempatan kerja.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk menentukan pentingnya pengaruh variabel independen pada variabel tergantung individu, tes parsial menggunakan tes t digunakan. Berikut ini adalah hipotesis yang diuji:

H0: Sebagian faktor independen tidak memiliki efek yang berarti pada variabel dependen.

H1: Variabel independen parsial memiliki efek yang cukup besar pada variabel dependen.

Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , serta nilai p dan, dapat digunakan sebagai kriteria pengambilan keputusan. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka diputuskan untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan maka diputuskan untuk menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatif.

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi t dengan derajat bebas (df) = $n - k - 1$. Pada penelitian ini digunakan $n = 60$, $k = 3$ sehingga $df = 60 - 3 - 1 = 56$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = \pm 2,00324$. Hasil uji t yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan
PDRB (X_1)	-3.267616	2,00324	Terima H_1
Upah Minimum (X_2)	8.977966	2,00324	Terima H_1
Inflasi (X_3)	-2.487931	2,00324	Terima H_1

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t di mana diperoleh keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Dalam variabel PDRB (X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa H_1 diterima, menunjukkan bahwa variabel PDRB mempengaruhi variabel kesempatan kerja sampai batas tertentu.
- 2) Variabel upah minimum (X_2) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, menunjukkan bahwa H_1 diterima, menunjukkan bahwa variabel pembayaran minimum memiliki efek parsial pada variabel peluang kerja.
- 3) Dalam variabel inflasi (X_3), $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa H_1 diterima, menyiratkan bahwa variabel inflasi mempengaruhi variabel kesempatan kerja sebagian.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan menggunakan tes F digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi faktor independen yang

mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Berikut ini adalah hipotesis yang diuji:

H_0 : Faktor independen tidak memiliki efek yang berarti pada variabel dependen ketika digabungkan.

H_1 : Interaksi variabel independen memiliki dampak yang cukup besar pada variabel dependen.

Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , serta nilai p-value, dapat digunakan sebagai kriteria pengambilan keputusan. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p\text{-value} < \alpha$ maka diputuskan untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $p\text{-value} > \alpha$ maka diputuskan untuk menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatif.

Nilai F_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi F dengan derajat bebas $df_1 = \text{jumlah variabel } (k) - 1$ dan $df_2 = \text{jumlah observasi } (n) - \text{jumlah variabel } (k)$. Pada penelitian ini digunakan $k = 3$ dan $n = 60$ sehingga dengan $df_1 = 2$; $df_2 = 57$; dan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,159$. Berikut hasil uji t yang diperoleh pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Dependent Variable: KK	
Method: Least Squares	
Date: 10/26/21 Time: 02:33	
Sample: 2006Q1 2020Q4	
Included observations: 60	
F-statistic	76.78629
Prob(F-statistic)	0.000000

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Hasil uji F pada tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 162,38$ dan $p\text{-value} = 0,000$. Jika nilai statistik uji dan nilai tabel dibandingkan, maka diketahui bahwa $F_{hitung} (76,78629) > F_{tabel} (3,159)$ dan $p\text{-value} (0,000) < \alpha (0,05)$. Dengan demikian, dapat diputuskan untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif untuk menarik kesimpulan tentang bagaimana variabel PDRB (X_1), Upah Minimum (X_2), dan Inflasi (X_3) mempengaruhi kesempatan kerja variabel bersama-sama atau bersamaan (Y).

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah metrik yang mengukur seberapa efektif variabel independen dalam model menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dibatasi. Jika nilai R^2 mendekati satu, variabel independen memasok hampir semua informasi yang diperlukan

untuk meramalkan perubahan variabel dependen. Tabel 4.9 juga mencakup koefisien penentuan (R^2) untuk model dalam penyelidikan ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dependent Variable: KK	
Method: Least Squares	
Date: 10/26/21 Time: 02:33	
Sample: 2006Q1 2020Q4	
Included observations: 60	
R-squared	0.804441
Adjusted R-squared	0.793965

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Nilai $R^2 = 0,804$ dihitung menggunakan tabel 4,9 hasilnya sangat dekat dengan 1, menunjukkan bahwa variabel independen memasok hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variasi variabel dependen. Nilai $R^2 = 0,804$ menunjukkan bahwa 80,4% variasi variabel Kesempatan Kerja (Y) mampu diterangkan oleh variabel PDRB (X_1), Upah Minimum (X_2) dan Inflasi (X_3), sedangkan sisanya (19,6%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Terhadap Kesempatan Kerja

Ini telah terjadi dengan teori pertumbuhan ekonomi klasik dalam keadaan normal, di mana setiap peningkatan jumlah peluang

kerja akan meningkatkan pembangunan ekonomi suatu wilayah (Sofyan, Iskandar & Izzati, 2015). Menurut temuan analisis regresi penelitian ini, PDRB memiliki dampak yang cukup besar pada peluang kerja, dengan nilai tes t_{hitung} (-3,26) > t_{tabel} (2,00324). Koefisien PDRB negatif -0,062 berarti bahwa jika variabel PDRB meningkat satu unit, kemungkinan pekerjaan akan turun 0,062 individu, asalkan semua variabel lainnya tetap konstan.

Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Nurhardiansyah (2017), yang menemukan bahwa variabel Produk Domestik Bruto (PDRB) regional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prospek pekerjaan di setiap Provinsi Pulau Jawa. Koefisien regresi adalah 8,303504, yang menunjukkan bahwa setiap 1.000 miliar variabel PDRB termasuk meningkatkan jumlah orang yang dipekerjakan di Jawa sebesar 8.303. Studi Ringo (2007) menemukan bahwa variabel PDRB memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap prospek pekerjaan di sektor industri menengah dan besar di Provinsi Sumatera Utara.

4.3.2 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja

Variabel Upah Minimum (X_2) memiliki koefisien regresi positif dalam temuan penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi Aceh memiliki dampak menguntungkan pada kesempatan kerja. Hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t menyimpulkan bahwa Upah Minimum (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kesempatan Kerja (Y) dengan

nilai uji $t_{hitung} (8,97) > t_{tabel} (2,00324)$. Nilai koefisien upah minimum adalah 0,18, menyiratkan bahwa kenaikan satu unit dalam upah minimum akan meningkatkan peluang kerja oleh 0,18 individu, memberikan semua variabel lainnya tetap konstan.

Ada pun temuan yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian Gianie (dalam Sulistiawati, 2012) yang menyatakan bahwa di sektor perdagangan, upah minimum memiliki pengaruh positif dan substansial pada penyerapan tenaga kerja berpendidikan rendah, sedangkan di sektor industri, upah minimum memiliki efek negatif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja berpendidikan rendah. Iksan (dalam Sulistiawati, 2012) turut memberikan asumsi terkait model *dua economy* di mana ada dua jenis pasar tenaga kerja: formal dan informal. Menetapkan upah minimum akan menurunkan permintaan tenaga kerja di sektor formal, memungkinkan kelebihan pasokan tenaga kerja diserap oleh sektor informal, yang upahnya tidak terkendali.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penemuan Sulistiawati (2012) yang menyimpulkan bahwa upah memiliki dampak negatif dan cukup besar pada penyerapan tenaga kerja, dengan kenaikan upah berpotensi mengakibatkan penurunan penyerapan tenaga kerja, terutama bagi pekerja dengan produktivitas rendah. Hal tersebut terjadi karena perusahaan hanya akan menyerap tenaga kerja yang dapat diberikan upah sesuai dengan produktivitasnya. Jika upah minimum yang harus dibayar

bernilai tinggi, maka perusahaan harus menyerap tenaga kerja dengan produktivitas tinggi pula sehingga penyerapan tenaga kerja juga akan lebih dibatasi.

Ketika data kesempatan kerja di Provinsi Aceh dipandang lebih lanjut berdasarkan data warga berusia 15 tahun ke atas yang bekerja sesuai dengan pekerjaan utama di provinsi Aceh, jelas bahwa penyerapan tenaga kerja di provinsi Aceh lebih banyak dilakukan di sektor pekerjaan informal, seperti pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan, dan perikanan; komunitas, sosial, dan layanan individu; dan layanan perdagangan, restoran, dan akomodasi. Sementara penyerapan tenaga kerja dalam pekerjaan sektor formal seperti industri, lembaga keuangan, real estat, perusahaan penyewaan, dan layanan perusahaan kurang dari itu dalam pekerjaan informal, itu masih signifikan. Dengan demikian, prospek upah minimum yang berdampak menguntungkan pada peluang kerja di Provinsi Aceh adalah bahwa sebagian besar pekerjaan yang menyerap tenaga kerja di Provinsi Aceh berada di sektor informal, di mana tingkat upah tidak selalu mematuhi persyaratan upah minimum.

4.3.3 Pengaruh Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja

Dengan tes $t_{hitung} (-2,48) > t_{tabel}$, variabel inflasi sangat mempengaruhi variabel kesempatan kerja, menurut hasil pengujian regresi (2,00324). Dalam hal hasil koefisien, variabel inflasi negatif

-138,70 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit inflasi mengurangi prospek pekerjaan sebesar 138,70 orang, asalkan semua faktor lainnya tetap konstan.

Akan salah karena efek inflasi terhadap prospek lapangan kerja di Provinsi Aceh cenderung mengikuti teori Philips Curve. Fenomena yang sering terjadi di Indonesia, menurut Biro Analisis dan Implementasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (2014), berbeda dengan Philips Curve ketika pengangguran tinggi di Indonesia, tingkat inflasi juga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah lowongan pekerjaan di Indonesia tidak cukup untuk menurunkan tingkat pengangguran. Penting untuk menggaris bawahi pentingnya temuan penelitian ini.

Penelitian sebelumnya, terutama Setyadi dan Putri, mendukung hal ini (2017) Koefisien regresi untuk variabel inflasi memiliki tanda negatif -592,0572, menunjukkan bahwa inflasi tidak berpengaruh pada penurunan jumlah pengangguran berpendidikan di Provinsi Banten. Tingkat inflasi, menurut Hutagalung dan Santosa (2013), memiliki hubungan positif atau negatif dengan peluang kerja. Ketika datang ke asosiasi negatif, teorinya adalah bahwa ketika inflasi terjadi, suku bunga (pinjaman) akan naik juga. Suku bunga tinggi akan menghalangi investasi dalam mengembangkan sektor produktif, menghasilkan prospek pekerjaan yang lebih sedikit. Ini berarti bahwa ketika inflasi meningkat, prospek pekerjaan menurun, yang mengakibatkan

peningkatan tingkat pengangguran. Namun, ini berbeda dari Kurva Philips karena ada trade-off antara inflasi rendah dan pengangguran rendah, yang memungkinkannya dilihat dari perspektif hubungan positif antara inflasi dan peluang kerja. Jika tingkat inflasi yang dimaksudkan rendah, tingkat pengangguran akan sangat tinggi. Di sisi lain, jika tingkat inflasi yang diinginkan tinggi, tingkat pengangguran akan rendah.

Tingkat pengangguran yang tinggi relatif dapat mencerminkan kesempatan kerja yang rendah, dan tingkat pengangguran yang rendah relatif dapat mencerminkan kesempatan kerja yang tinggi. Jika ditarik kesimpulan bahwa tingkat inflasi tidak stabil dari tahun ke tahun. Akan tetapi ketika kesempatan kerja dan inflasi sama-sama menunjukkan peningkatan, maka hasil analisis akan menunjukkan hubungan yang positif di antara keduanya. Dan sebaliknya ketika kesempatan kerja dan inflasi sama-sama menunjukkan penurunan, maka hasil analisis akan menunjukkan hubungan yang negatif di antara keduanya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut adalah temuan penelitian ini:

1. Nilai t_{hitung} (3,26) > t_{tabel} (2,00324) dan nilai p-value (0,00) dari Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) < (0,05). Hal ini mengungkapkan bahwa di Provinsi Aceh, PDRB (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap peluang kerja (Y).
2. Upah minimum memiliki nilai t_{hitung} (8,97) > t_{tabel} (2,00324) dan nilai p-value 0,00. < (0,05) Hal ini menggambarkan bahwa di Provinsi Aceh, Upah Minimum (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja (Y).
3. Inflasi memiliki nilai t_{hitung} (2,48) > t_{tabel} (2,00324) dan nilai p-value (0,0159) > (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa di Provinsi Aceh, inflasi (X3) berdampak positif dan cukup besar terhadap peluang kerja (Y).

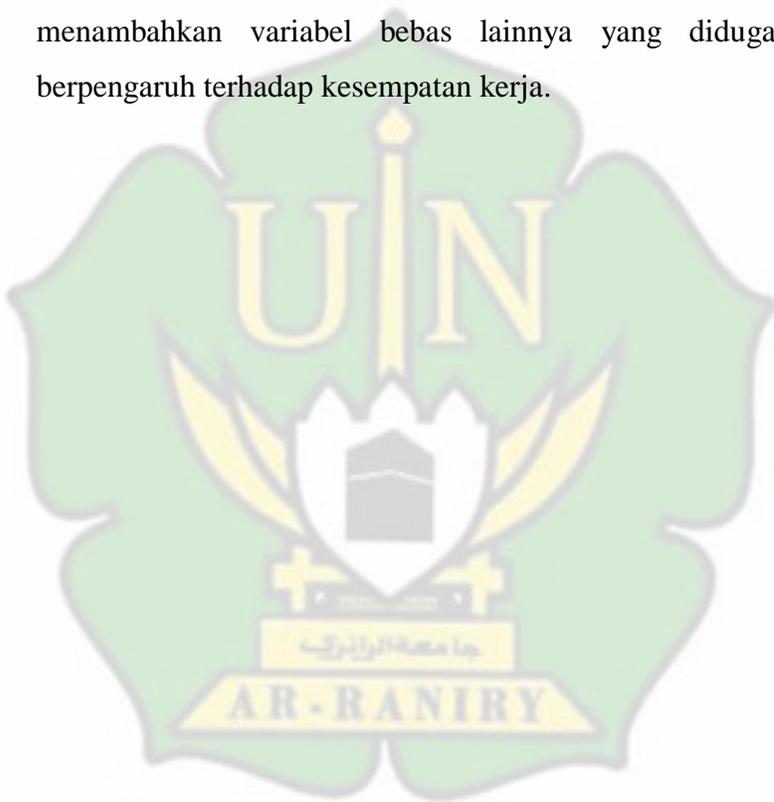
5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, saran berikut dapat diberikan:

1. Bagi pemerintah hendaknya terus memperhatikan, mengevaluasi, dan meningkatkan perkembangan kesempatan kerja di Provinsi Aceh dengan cara mengoptimalkan

pengendalian terhadap faktor-faktor yang sekiranya turut mempengaruhi tinggi rendahnya kesempatan kerja di Provinsi Aceh.

2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan jumlah tahun penelitian agar data yang digunakan lebih bervariasi serta menambahkan variabel bebas lainnya yang diduga ikut berpengaruh terhadap kesempatan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aceh.tribunnews.com. (2020). Investasi di Aceh Naik 371,6 Persen, Sepanjang Tahun 2019 Mencapai Rp 5,8 Triliun, Ini Datanya. Diakses pada 21 April 2021, dari <https://www.google.com/amp/s/aceh.tribunnews.com/amp/2020/03/11/investasi-di-aceh-naik-3716-persen-sepanjang-tahun-2019-mencapai-rp-58-triliun-ini-datanya>
- Acehprov.go.id. (2015). Realisasi Investasi 2014: PMDN Naik, PMA Turun. Diakses pada 21 April 2021, dari <https://acehprov.go.id/berita/kategori/ekonomi/realisasi-investasi-2014-pmdn-naik-pma-turun>
- Affan, I. (2016). Sensitivitas Pp 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. *Jurnal Hukum Kaidah Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat*, 19.
- Agam Nurhardiansyah, N. I. (2017). Pengaruh IPM, PDRB, UMP dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Tahun 2006-2015 (Determination Of IPM, GRDP, UMP, and Inflation On Employment Opportunities In Java Island Period 2006-2015). *Jurnal Ekuilibrium*, II(2), 56-61.
- Agus Dwiyanto, D. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Analisdaily.com. (2016). Pertumbuhan Ekonomi Aceh 2015 Turun. Diakses pada 21 April 2021, dari <https://analisdaily.com/berita/arsip/2016/2/6/211690/pertumbuhan-ekonomi-aceh-2015-turun/>

- Ananta, A. (2008). *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Asrul, A. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan Periode (2002-2011).
- Atmadja, A. S. (1999). Inflasi di Indonesia: Sumber-Sumber Penyebab dan Pengendaliannya. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 1*, 54-67.
- Bappeda Aceh. (2019). Tinjauan Perekonomian Menurut Pengeluaran Provinsi Aceh 2014-2018. Banda Aceh: Bappeda Aceh.
- Bellante, D. J. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: LPFE-UI
- Biro Analisa dan Pelaksanaan APBN. (2014). Analisis Keberadaan Trade Off Inflasi dan Pengangguran (Kurva Philips) di Indonesia. Jakarta: Biro Analisa dan Pelaksanaan APBN DPR RI.
- Boediono. (2012). *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No.4*. Yogyakarta: BPFE.
- Br, A. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Brewer, A. (2000). *Das Kapital Karl Marx*. Jakarta: Teplok Press.
- Budiarto, Arif, dan Made Heny Urmila Dewi. (2015). Pengaruh PDRB dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gilarso, T. (2003). *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hafid, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja.
- Ikasari, H. (2005). Determinasi Inflasi (Pendekatan Klasik).
- Indonesia, B. S. (2019). Kajian Ekonomi regional.
- Indonesia, d. s. (2016). *Metadata-Produk Domestik Bruto*. Jakarta: Devisi Statistik Data Sekunder.
- Isnawan, G. (2012). *Jurus Cerdas Investasi Syariah*. Jakarta: Laskar Aksara.
- Izzati, E. I. (2015). Analisis Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian di Provinsi Aceh. *Agrisep*, 16(2).
- Jogiyanto. (2003). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi III, Cet,I)*. Yogyakarta: BPFE.
- Kairupan, S. P. (2013). Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Inflasi dan Belanja Daerah Pengaruhnya Terhadap Kesempatan Kerja di Sulawesi Utara Tahun 2000-2012. *Jurnal EMBA*, 1(4).
- Kartasapoetra. (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Kusnendi. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Lubis, C. A. (2014). Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Pekerja dan Pengeluaran Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Economia*, 10(2).
- M. Wardiansyah, Y. &. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran (Studi Kasus Provinsi Se-Sumatera). *Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 5(1).
- Malika, L. (2013). Analisis Pengaruh PDB, Suku Bunga Riil dan Upah Riil Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2000-20011.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan DI Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra.
- Mauludi, A. (2016). *Teknik Belajar Statistik 2*. Jakarta: Alim's Publishing.
- Mulyadi. (2016, February). Penetapan Upah Minimum Provinsi (Suatu Kajian Hukum Progresif). *Jurnal Katalogis*, 4(2), 209-218.
- Mulyadi, S. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munandar, T. (2019, Desember). Diambil kembali dari Aceh Journal National Network: <http://www.ajjn.net/new/tahun-2020-ekonomi-aceh-diperkirakan-tetap-tumbuh-positif/index.html>

- Nainggolan, I. O. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara.
- Nurtiyas, F. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2010-2014.
- Nuryadin, J. S. (2005). Investasi dan Pertumbuhan Ekonomi Regional (Studi Kasus Pada 26 Provinsi di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 10(2).
- Pesangon, P. P.-U. (2006). Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing.
- Priadana, M. S. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Purdianto, N. H. (2019). Diambil kembali dari Artikel: Pembiayaan UMi: Alternatif Pengentasan Kemiskinan di Aceh: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kanwil/aceh/id/data-publikasi/artikel/2885-pembiayaan-umi-alternatif-pengentasan-kemiskinan-di-aceh.html?start=1>
- Putri, S. S. (2017). Pengaruh Inflasi, Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur Terhadap Pengangguran Terdidik di Provinsi Banten. *Jurnal EKONOMI-Qu*, 7(1).
- Qomariyah, I. (2012). Pengaruh Tingkat Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran di Jawa Timur.
- Rahmah Merdekawaty, D. I. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Model Spatial Autoregressive (Sar). *Jurnal Gaussian*, 5(3), 525-534.

- Rakyat, P. B. (2010). *Kajian Tentang Efektivitas Pemberian Upah Dalam Undan-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Penyusunan RUU Tentang Sistem Pengupahan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Jenderal DPR RI.
- Ratmono, I. G. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika (Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Risky Novitasari, A. A. (2017). Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Jambi. *Jurnal Perspektif Ekonomi dan Pembangunan Daerah*, 6(2).
- Rohani, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Kota Medan.
- Safarina, H. A. (2019, November 4). Diambil kembali dari Profil Pajak Provinsi Aceh: https://news.ddtc.co.id/melihat-profil-pajak-serambi-mekah-17983?page_y=2086
- Santosa, P. S. (2013). Analisis Pengaruh Upah Minimum dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja Sektor Industri Pengolahan Besar dan Sedang di Jawa Tengah (35 Kab/Kota). *Jurnal Of Economics*, 2(4), 1-12.
- Saputra, A. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Sumatera Barat (1996-2010).
- Setyadi, A. (2020, Januari 3). *Yulida Meditiara/detiknews*. Diambil kembali dari detikNews: <https://news.detik.com/berita/d-4860723/angka-kemiskinan-aceh-tinggi-pemprov-warga-harus-manfaatkan-peluang-kerja/2>

- Sholeh, M. (2007). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 4(1).
- Sholehati, M. (2017). Pengaruh Aglomerasi dan Angkatan Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Perspektif Ekonomi Islam.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Sofyan, A. F. (2014). Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Ekspor, Investasi dan Kredit Perbankan Sektor Pertanian Terhadap Produk Domestik Bruto (PDRB) Sektor Pertanian Provinsi Aceh. *Agrisep*, 15(2).
- Sofyan, A. F. (2014). Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Ekspor, Investasi dan kredit perbankan sektor pertanian terhadap produk domestik regional bruto (rdrb) sektor pertanian provinsi aceh. *Agrisep*, 15.
- Subandi. (2016). *Ekonomi Pembangunan*. Bandung: Alfabeta.
- Subijanto. (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(6).
- Sudibia, M. I. (2019). Pengaruh PDRB, Pendidikan, Kesempatan Kerja, dan Persentase Penduduk Sektor Informal Terhadap Kemiskinan di Provinsi Bali. *Jurnal Ep Unud*, 8(7).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (1994). *Pengantar Makro Ekonomi, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, S. (2013). *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal EKSOS*, 8(3).
- Sumarsono, S. (2011). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunartono. (2008). Analisis Peningkatan Kesempatan Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi Indonesia*, 10(1).
- Tambunan, T. T. (2001). *Perekonomian Indonesia, Books edisi Cet. Ke-2*. Ghalia Indonesia.
- Tenaga Kerja Melalui Mediasi Investasi di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 4(10): 1219-1246.
- Tendelilin, E. (2001). *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio (Edisi I, cet. I)*. Yogyakarta: BPFE.
- Tumiwa, P. K. (2015). Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(2).
- Wardoyo, M. N. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inflasi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 21(3).

- Wihastuti, A. M. (2008). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia: Determinan dan Prospeknya. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 9(1).
- Wijaya, A. H. dan Lana Soelistianingsih. (2014). Implikasi Upah Minimum Provinsi Terhadap Produk Domestik Regional Bruto. Depok: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wulandari, M. F. (2017). Investasi Finansial Assets dan Real Assets Dalam Konsep Ekonomi Islam.
- Yafiz, M. (2019). Inflasi Berdasarkan Pandangan Muhammad Chapra. *Jurnal At-tawasuth*, IV(1).
- Yusrizal, A. H. (2014). Pengaruh Investasi dan Tingkat Upah Terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, II(2).

LAMPIRAN

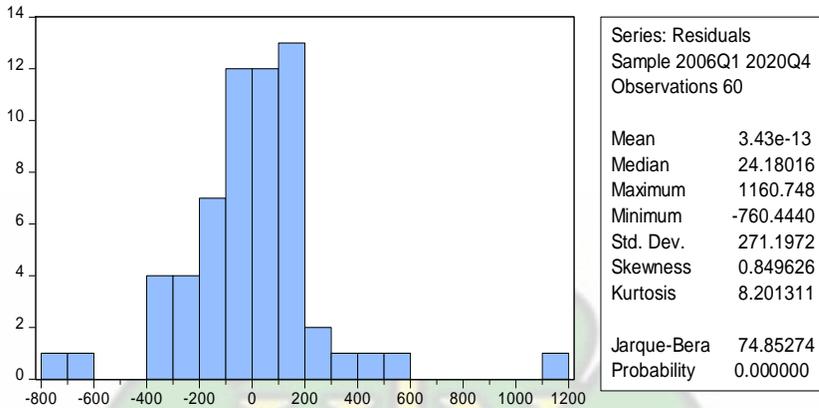
1. DATA PENELITIAN

NO	Tahun Kuartal	KK	PDRB	UM	I
1	2006Q1	3826,35	9238,59	1595,12	2,71
2	2006Q2	3837,63	9232,40	1979,87	2,53
3	2006Q3	3851,87	9210,15	2241,87	2,40
4	2006Q4	3869,07	9171,84	2388,12	2,32
5	2007Q1	3889,24	9117,46	2405,62	2,28
6	2007Q2	3912,37	9047,03	2294,37	2,29
7	2007Q3	3938,46	8960,53	2074,37	2,35
8	2007Q4	3967,52	8857,96	1725,62	2,46
9	2008Q1	3983,78	8699,38	6523,43	3,15
10	2008Q2	4025,07	8580,67	3039,06	3,14
11	2008Q3	4075,64	8461,89	7570,81	2,96
12	2008Q4	4135,47	8343,03	-3208,31	2,62
13	2009Q1	4253,87	9010,00	2851,56	1,29
14	2009Q2	4312,52	8576,62	2960,93	0,94
15	2009Q3	4360,72	7828,81	3054,68	0,75
16	2009Q4	4398,48	6766,56	3132,81	0,72
17	2010Q1	4386,97	3730,38	3175,78	1,44
18	2010Q2	4419,36	2703,05	3230,46	1,50
19	2010Q3	4456,82	2025,08	3277,34	1,49

20	2010Q4	4499,37	1696,47	3316,40	1,41
21	2011Q1	4610,54	2587,46	3328,12	1,11
22	2011Q2	4637,84	2609,47	3359,37	0,95
23	2011Q3	4644,8	2632,75	3390,62	0,77
24	2011Q4	4631,44	2657,30	3421,87	0,58
25	2012Q1	4515,68	2690,69	3414,06	-0,04
26	2012Q2	4494,47	2714,74	3460,93	-0,08
27	2012Q3	4485,76	2737,02	3523,43	0,03
28	2012Q4	4489,54	2757,53	3601,56	0,31
29	2013Q1	4505,33	2777,77	3714,84	1,40
30	2013Q2	4534,29	2794,16	3816,40	1,75
31	2013Q3	4575,94	2808,19	3925,78	1,99
32	2013Q4	4630,28	2819,86	4042,96	2,14
33	2014Q1	4757,55	2832,30	4207,03	2,23
34	2014Q2	4813,16	2838,00	4324,21	2,17
35	2014Q3	4857,36	2840,10	4433,59	1,98
36	2014Q4	4890,14	2838,58	4535,15	1,69
37	2015Q1	4849,06	2806,78	4582,61	0,64
38	2015Q2	4884,00	2808,71	4687,07	0,37
39	2015Q3	4932,51	2817,71	4802,22	0,24
40	2015Q4	4994,58	2833,78	4928,08	0,25
41	2016Q1	5131,32	2869,99	5027,73	0,84
42	2016Q2	5196,09	2894,94	5189,76	0,96
43	2016Q3	5249,99	2921,72	5377,26	1,04
44	2016Q4	5293,03	2950,33	5590,23	1,09

45	2017Q1	5292,66	2982,53	5956,30	1,14
46	2017Q2	5326,97	3014,09	6169,16	1,11
47	2017Q3	5363,43	3046,78	6356,42	1,05
48	2017Q4	5402,04	3080,59	6518,10	0,94
49	2018Q1	5467,39	3119,63	6597,53	0,59
50	2018Q2	5500,45	3154,05	6730,70	0,48
51	2018Q3	5525,82	3187,96	6860,96	0,40
52	2018Q4	5543,5	3221,35	6988,29	0,35
53	2019Q1	5485,73	3275,47	7086,20	0,35
54	2019Q2	5515,13	3299,33	7218,29	0,37
55	2019Q3	5563,94	3314,17	7358,07	0,43
56	2019Q4	5632,16	3320,00	7505,52	0,52
57	2020Q1	5719,79	3316,82	7660,66	0,63
58	2020Q2	5826,83	3304,61	7823,48	0,79
59	2020Q3	5953,28	3283,39	7993,98	0,97
60	2020Q4	6099,14	3253,16	8172,16	1,18

2. UJI NORMALITAS DATA



3. UJI MULTIKOLINEARITAS DATA

Variance Inflation Factors

Date: 10/26/21 Time: 02:34

Sample: 2006Q1 2020Q4

Included observations: 60

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	21216.14	16.42794	NA
PDRB	0.000360	7.400528	1.873161
UM	0.000392	7.444384	1.330213
I	3107.743	5.681961	1.774201

4. UJI AUTOKORELASI DATA

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	10.87664	Prob. F(2,54)	0.0001
Obs*R-squared	17.22958	Prob. Chi-Square(2)	0.0002

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 10/26/21 Time: 02:35

Sample: 2006Q1 2020Q4

Included observations: 60

Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	304.8049	151.9914	2.005408	0.0499
PDRB	-0.031724	0.018156	-1.747309	0.0863
UM	-0.046776	0.021627	-2.162870	0.0350
I	46.53854	48.99221	0.949917	0.3464
RESID(-1)	0.349242	0.151359	2.307369	0.0249
RESID(-2)	0.548393	0.130179	4.212622	0.0001
R-squared	0.287160	Mean dependent var		3.43E-13
Adjusted R-squared	0.221156	S.D. dependent var		271.1972
S.E. of regression	239.3374	Akaike info criterion		13.88826
Sum squared resid	3093249.	Schwarz criterion		14.09770
Log likelihood	-410.6479	Hannan-Quinn criter.		13.97019

F-statistic	4.350657	Durbin-Watson stat	1.574044
Prob(F-statistic)	0.002124		

5. UJI HETEROKEDASTISITAS DATA

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	1.752639	Prob. F(3,56)	0.1668
Obs*R-squared	5.149947	Prob. Chi-Square(3)	0.1611
Scaled explained SS	16.15317	Prob. Chi-Square(3)	0.0011

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 10/26/21 Time: 02:36

Sample: 2006Q1 2020Q4

Included observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	73240.52	100505.0	0.728725	0.4692
PDRB	2.579240	13.08740	0.197078	0.8445
UM	-13.69547	13.66037	-1.002570	0.3204
I	38502.17	38465.99	1.000941	0.3212

R-squared	0.085832	Mean dependent var	72322.15
Adjusted R-squared	0.036859	S.D. dependent var	195716.2

S.E. of regression	192075.3	Akaike info criterion	27.23350
Sum squared resid	2.07E+12	Schwarz criterion	27.37313
Log likelihood	-813.0051	Hannan-Quinn criter.	27.28812
F-statistic	1.752639	Durbin-Watson stat	1.318948
Prob(F-statistic)	0.166762		

6. DATA HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Dependent Variable: KK

Method: Least Squares

Date: 10/26/21 Time: 02:33

Sample: 2006Q1 2020Q4

Included observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4425.424	145.6576	30.38238	0.0000
PDRB	-0.061977	0.018967	-3.267616	0.0019
UM	0.177740	0.019797	8.977966	0.0000
I	-138.6950	55.74713	-2.487931	0.0159
R-squared	0.804441	Mean dependent var		4770.392
Adjusted R-squared	0.793965	S.D. dependent var		613.2627
S.E. of regression	278.3667	Akaike info criterion		14.16010
Sum squared resid	4339329.	Schwarz criterion		14.29972

Log likelihood	-420.8029	Hannan-Quinn criter.	14.21471
F-statistic	76.78629	Durbin-Watson stat	1.569613
Prob(F-statistic)	0.000000		

7.

