

**MUM, PERTUMBUHAN EKONOMI DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
“Studi Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun
2020”**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Twinning Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Fakultas
Agama Islam**

Oleh :

HANI'AH DIAN SAFITRI

B300172111 / I000172015

**TWINNING PROGRAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS DAN FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH UPAH MINIMUM, PERTUMBUHAN EKONOMI DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
“Studi Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020”**

PUBLIKASI ILMIAH

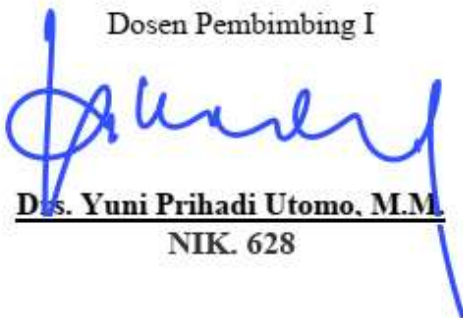
oleh:

HANI'AH DIAN SAFITRI

B300172111 / I000172015


Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I



Drs. Yuni Prihadi Utomo, M.M.
NIK. 628

Dosen Pembimbing II



Drs. Harun, M.H.
NIDN. 0605085701

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH UPAH MINIMUM, PERTUMBUHAN EKONOMI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

“Studi Psda Kabupaten /Kota di Propensi Jawa Tengah Tahun 2020”

OLEH
HANI'AH DIAN SAFITRI
B300172111/i000172015

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 23 April 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Yuni Prihadi Utomo, M.M
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Daryono Soebagyo, M.Ec
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Harun, M.H.
(Anggota II Dewan Penguji)
4. Dr. Imron Rosyadi, M. Ag
(Anggota III Dewan Penguji)

()
()
()
()

Mengetahui Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Prof. Dr. Anton Agus S., S.E., M.Si.)
NIDN.0616087401

Mengetahui Dekan
Fakultas Agama Islam UMS



(Dr. Svamsul Hidayat, M.Ag.)
NIDN.0605096402

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 April 2022

Penulis



HANI'AH DIAN SAFITRI

B300172111 / I000172015

**PENGARUH UPAH MINIMUM, PERTUMBUHAN EKONOMI DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
STUDI PADA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2020**

Abstrak

Salah satu masalah yang berkaitan dengan penduduk dan hingga kini sebagian besar negara belum dapat menyelesaikan yaitu masalah ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan ini juga dihadapi oleh Indonesia, dilihat dari jumlah pengangguran terbuka Indonesia menurut data dari Badan Pusat Statistik (2019), mencatat terjadi peningkatan jumlah pengangguran sebesar 50 ribu orang per Agustus 2019. Di Propinsi Jawa Tengah sendiri selama periode 2017-2019 jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah terus mengalami peningkatan, sementara jumlah lowongan kerja yang terdaftar justru cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh PDRB, upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data cross section, yakni data data Tenaga Kerja, Pertumbuhan Ekonomi, Upah Dan Tingkat Pendidikan tahun 2020 dari Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa yang diperoleh dari BPS Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah selama Tahun 2020 dipengaruhi oleh variabel upah minimum dan tingkat pendidikan. Sementara variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah selama Tahun 2020.

Kata Kunci: PDRB, upah minimum, tingkat pendidikan, Penyerapan Tenaga Kerja, Propinsi Jawa Tengah

Abstract

One of the problems related to the population and until now most countries have not been able to solve the problem of employment. This employment problem is also faced by Indonesia, seen from the number of open unemployment in Indonesia according to data from the Central Statistics Agency (2019), which recorded an increase in the number of unemployed by 50 thousand people as of August 2019. In Central Java Province alone during the 2017-2019 period the number of labor force in Central Java continues to increase, while the number of registered job vacancies tends to decrease. This shows the problem of absorption of labor in Central Java. The purpose of this study was to determine the direction and magnitude of the influence of GRDP, minimum wage and education level on employment in regencies/cities in Central Java Province in 2020. This study uses cross section data, namely data on labor, economic growth, wages and Education Levels in 2020 from Regencies/Cities in Java Province obtained from BPS Central Java Province. The results of the study show that the absorption of labor in Central Java during 2020 is influenced by the variables of the minimum wage and education

level. Meanwhile, the Gross Regional Domestic Product (GDP) variable does not affect employment in Central Java during 2020.

Keywords: GRDP, minimum wage, education level, labor absorption, Central Java province

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi merupakan sebuah proses menuju keadaan perekonomian yang lebih baik secara berkesinambungan dari suatu negara. Menurut Song & Xie (2019), pertumbuhan ekonomi merupakan hubungan timbal balik dari negara dan penduduknya, pertumbuhan ekonomi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kesejahteraan masyarakat menjadi salah satu ukuran bahwa suatu negara memiliki pertumbuhan ekonomi yang baik. Oleh karena itu, penduduk dalam suatu negara menjadi hal penting untuk diperhatikan. Dalam hal ini, jumlah penduduk yang tinggi tidak dapat menjamin suatu negara tersebut memiliki pertumbuhan ekonomi yang tinggi pula. Semakin tinggi jumlah penduduk yang dimiliki negara, maka semakin kompleks permasalahan yang akan ditimbulkan (Sulistiawati, 2012).

Salah satu masalah yang berkaitan dengan penduduk dan hingga kini sebagian besar negara belum dapat selesaikan yaitu masalah ketenagakerjaan. Jumlah pencari kerja selalu lebih tinggi dari ketersediaan jumlah lapangan kerja. Masalah ketenagakerjaan ini juga dihadapi oleh Indonesia, dilihat dari jumlah pengangguran terbuka Indonesia menurut data dari Badan Pusat Statistik (2019), mencatat terjadi peningkatan jumlah pengangguran Indonesia sebesar 50 ribu orang per Agustus 2019. Pengangguran menjadi masalah serius yang dihadapi seluruh daerah di Indonesia termasuk juga Jawa Tengah.

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja, Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar, dan Tingkat Pengangguran Terbuka Jawa Tengah Tahun 2017-2019 (Orang)

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar	Tingkat Pengangguran Terbuka
2017	18.010.612	214.356	813.938
2018	18.059.895	268.562	814.347
2019	18.260.508	255.167	819.355

Sumber: BPS, Jawa Tengah 2017-2019

Tabel I memperlihatkan bahwa selama periode 2017-2019 jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah terus mengalami peningkatan, sementara jumlah lowongan kerja yang terdaftar justru cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut mengakibatkan tingkat pengangguran terbuka di Jawa Tengah terus mengalami peningkatan. Kenyataan tersebut menunjukkan, bahwa terdapat permasalahan terkait dengan penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Kondisi tersebut tentunya bukan sesuatu hal yang menyenangkan, sehingga perlu dicari solusinya.

Menurut Handoko (2012), penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah faktor yang berkaitan dengan faktor-faktor di luar tenaga kerja itu sendiri, salah satunya adalah PDRB (Produk Domestik Regional Bruto). PDRB merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi pada suatu daerah. Jadi dengan asumsi semakin besar output atau penjualan yang dihasilkan perusahaan, akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja untuk meningkatkan jumlah produksinya sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pasar (Feriyanto, 2014). Sehingga tidaklah berlebihan apabila PDRB yang dihasilkan oleh suatu daerah dijadikan sebagai tolak ukur penyerapan angkatan kerja, atau bahkan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kondisi ekonomi suatu daerah (Widodo, 2006).

Faktor internal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, yaitu upah minimum, dan produktivitas tenaga kerja (Handoko, 2012). Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja yang bekerja diperusahaannya. Penetapan upah minimum oleh pemerintah merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memperbaiki sistem upah yang bertujuan agar pekerja mendapatkan upah yang layak untuk hidupnya dari pihak pengusaha. Adanya penetapan upah minimum tersebut diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Namun beberapa pihak berpendapat berbeda, bahwa upah minimum justru berkontribusi menurunkan penyerapan tenaga kerja (Zaeni, 2007).

Faktor internal lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dalam hal ini diproksikan

dengan tingkat pendidikan tenaga kerja (Handoko, 2012). Pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana seseorang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Mangkunegara, 2006). Pendidikan yang dialami individu akan menyebabkan individu memiliki banyak pengetahuan, pengalaman, dan sikap mental yang kuat (Prawirohardjo, 2005). Selain itu, diharapkan lamanya pendidikan yang ditempuh individu dapat mengurangi jumlah pengangguran karena peluang untuk bekerja semakin luas (Maghfiro, 2016).

Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad *ijarah*. Menurut ulama Hanafiyah *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenagakerja. Dalam Al-Quran upah didefinisikan secara 19 menyeluruh dalam ayat berikut: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah, (9), Ayat : 105). Ayat tersebut menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.

Penelitian ini akan mengamati faktor-faktor yang mempengaruhi (determinan) penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2020.

2. METODE

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) dengan model ekonometrik, sebagai berikut:

$$PTK_i = \beta_0 + \beta_1 PDRB_i + \beta_2 UMK_i + \beta_3 EDUC_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

di mana:

PTK	=	Penyerapan Tenaga Kerja (Orang)
$PDRB$	=	Produk Domestik Regional Bruto (Juta Rupiah)
UMK	=	Upah Minimum Kabupaten (Rupiah)
$EDUC$	=	Tingkat Pendidikan (Orang)
ε	=	<i>Error term</i> (faktor kesalahan)
β_0	=	Konstanta
$\beta_1 \cdots \beta_3$	=	Koefisien regresi variabel independen
i	=	Wilayah ke i

Dalam penelitian ini menggunakan data *cross section*, yakni data tahun 2020 dari Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa. Data yang digunakan dalam penelitian ini akan didapatkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah yang meliputi data Tenaga Kerja, Pertumbuhan Ekonomi, Upah Dan Tingkat Pendidikan dari Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah tahun 2020.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil estimasi model ekonometrik di muka beserta uji pelengkapanya terangkum dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Estimasi Model Ekonometri

$PTK_i = 799707,6 - 0,0023PDRB_i - 0,3648UM_i + 3,8095EDUC_i$
(0,1431) (0,0029)* (0,0000)*
$R^2 = 0,8056; DW = 1,510; F = 38,6884; Prob.F = 0,0000*$
Uji Diagnosis
(1) Multikolinieritas (<i>VIF</i>) PDRB= 4,4759; UM= 1,8009; EDUC= 3,7801
(2) Normalitas Residual (Jarque Bera) JB= 0,7827; Prob. JB= (0,6761)
(3) Heteroskedastisitas (White) $\chi^2(9) = 3,915574; Prob. \chi^2(9) = 0,9169$
(4) Spesifikasi Model/Linieritas (Ramsey Reset) $F(2,26) = 2,178; Prob. F(2,26) = 0,1335$

Sumber: Lampiran 2. **Keterangan:** *Signifikan pada $\alpha = 0,01$; **Signifikan pada $\alpha = 0,05$; ***Signifikan pada $\alpha = 0,10$. Angka dalam kurung adalah probabilitas empirik (*p value*) statistic *t*.

Uji diagnosis memperlihatkan model terestimasi tidak mengalami masalah pelanggaran uji asumsi klasik sama sekali. Seluruh nilai $VIF < 10$, jadi model terestimasi bebas dari masalah multikolinieritas. Nilai probabilitas empirik statistik uji Normalitas Residual, Heteroskedastisitas, dan uji Linieritas, yang masing-masing 0,6761 ($> 0,10$), 0,9169 ($> 0,10$), dan 0,1335 ($> 0,10$), menunjukkan bahwa model terestimasi memiliki distribusi residual yang normal, bebas dari masalah heteroskedastisitas, dan memiliki spesifikasi model tepat (linier).

Statistik kebaikan suai (*goodness of fit*) memperlihatkan bahwa model eksis, terlihat dari probabilitas empirik statistik F , yang sebesar 0,0000 ($< 0,01$), dengan R^2 atau daya ramal sedang, yakni sebesar 0,8056. Artinya, secara keseluruhan variabel independen, Pendapatan Domestik Regional Bruto (*PDRB*), Upah Minimum Kabupaten (*UMK*), dan Tingkat Pendidikan (*EDUC*) bisa menjelaskan 80,56 persen variasi atau naik turunnya nilai Penyerapan Tenaga Kerja (*PTK*).

Secara terpisah, hanya variabel Upah Minimum Regional dan Tingkat Pendidikan, yang memiliki pengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, masing-masing dengan probabilitas empirik t sebesar 0,0029 ($< 0,01$) dan 0,0000 ($< 0,10$). Variabel Pendapatan Domestik Regional Bruto tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, karena memiliki probabilitas empirik sebesar 0,1431 ($> 0,10$).

Upah Minimum Kabupaten memiliki koefisien regresi sebesar -0,3648. Pola hubungan antara Upah Minimum Kabupaten dan Penyerapan Tenaga Kerja adalah linier-linier, artinya apabila Upah Minimum Kabupaten turun sebesar 1 rupiah maka Penyerapan Tenaga Kerja akan meningkat sebanyak 0,3648 jiwa. Sebaliknya apabila Upah Minimum Kabupaten meningkat sebesar 1 rupiah maka Penyerapan Tenaga Kerja akan menurun sebanyak 0,3648 jiwa.

Tingkat Pendidikan memiliki koefisien regresi sebesar 3,8095. Tingkat Pendidikan dan Penyerapan Tenaga Kerja memiliki pola hubungan linier-linier, artinya apabila jumlah tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMU sederajat meningkat sebanyak 1 jiwa maka akan meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Sebanyak 3,8095 jiwa. Sebaliknya apabila jumlah tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMU sederajat turun sebanyak 1 jiwa maka akan menurunkan Penyerapan Tenaga Kerja sebanyak 3,8095 jiwa.

3.2 Pembahasan

Upah minimum (UM) ternyata memiliki pengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) di Jawa Tengah selama Tahun 2020. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, maka semakin rendah tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (PTK), begitu pula sebaliknya. Begitu juga dengan Tingkat Pendidikan (EDUC), dimana tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja maka semakin tinggi tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (PTK), begitu pula sebaliknya.

Kondisi tersebut sesuai dengan Kurva Asal Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja dalam Ekonomi Konvensional (Sukirno, 2015). Dalam ekonomi konvensional tenaga kerja dipandang sebagai faktor produksi yaitu sumber daya manusia yang tidak ada bedanya dengan faktor produksi lainnya seperti modal, SDA, teknologi, dan lain sebagainya. Sehingga penentuan tingkat upahnya tergantung dari kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat upah ditentukan berdasarkan upah pasar/*market wage*; dimana semakin tinggi tingkat upah maka penyerapan tenaga kerja juga akan turun, begitu pula sebaliknya jika tingkat upah semakin rendah maka penyerapan tenaga kerja semakin meningkat (Chusna, 2013).

Dalam ekonomi konvensional tenaga kerja juga harus memiliki produktivitas yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan teknologi penunjang produksi. Bahkan tenaga kerja digunakan dengan upah yang lebih murah dan dituntut produktifitas yang tinggi (Chusna, 2013). Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja yang tersedia (Borjas, 2016). Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi daripada pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja (Travaglini & Bellocchi, 2018; Sukirno, 2015).

Pada prinsipnya kebijakan yang ditempuh pemerintah untuk menetapkan upah minimum tersebut sejalan dengan pandangan Islam, dimana dianjurkan oleh

Islam dalam menstandarisasikan upah di seluruh negeri (Rahman, 2015). Namun ternyata adanya kebijakan upah minimum tersebut justru dijadikan sebagai sebuah patokan upah tenaga kerja yang berlaku di pasar oleh pelaku usaha, sehingga mempengaruhi pelaku usaha dalam menentukan permintaan tenaga kerja yang dalam hal ini justru menghambat terjadinya penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah Tahun 2020.

Menurut ekonomi Islam, penawaran dan permintaan tenaga kerja tidak semata-mata hanya didasarkan pada tingkat upah yang berlaku dipasar tenaga kerja saja, namun juga dapat digantikan oleh perjanjian dan kontrak di antara perusahaan, manajemen dan pekerja. Jadi titik pertemuan antara permintaan dan penawaran yang membentuk harga keseimbangan hendaknya berada dalam keadaan rela sama rela dan tanpa ada paksaan dari salah satu pihak. Sehingga tingkat upah menurut pandangan ekonomi Islam berlawanan dengan pandangan ekonomi konvensional dimana tingkat upah mengalami kekakuan untuk turun dan cukup fleksibel saat naik (Azid et al, 2013).

Pendidikan yang dialami individu akan menyebabkan individu memiliki banyak pengetahuan, pengalaman, dan sikap mental yang kuat (Prawirohardjo, 2005). Selain itu, diharapkan lamanya pendidikan yang ditempuh individu dapat mengurangi jumlah pengangguran karena peluang untuk bekerja semakin luas (Maghfiro, 2016). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Ganie (2017), bahwa pendidikan formal merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap perolehan kesempatan kerja, sebab bagi perusahaan sendiri tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendapat-pendapat tersebut di atas pada dasarnya sejalan dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai dalam Islam, yaitu: tujuan keagamaan dan keduniaan. Tujuan keagamaan pendidikan Islam adalah mempertemukan manusia secara pribadi terhadap tuhan melalui kitab suci Al Qur'an yang menjelaskan tentang hak dan kewajiban pribadi muslim. Sedang tujuan keduniaan pendidikan Islam adalah mempersiapkan manusia untuk dapat bekerja, dan mempersiapkan generasi penerus dalam menghadapi kehidupan masa depan (al-Jumbulati, 1994).

Hal ini sesuai dengan firman Allah yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu" (QS. Annisa: 29).

Walaupun penentuan upah dapat berlaku seperti di atas, ekonomi Islam tetap menekankan komponen etika dan nilai-nilai moral sehingga mekanisme tersebut tetap dapat berjalan secara lebih efisien. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah yang artinya: "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan" (QS. Az-zukruf: 32). Konsekuensi dari pandangan ekonomi Islam tersebut, terwujudnya keseimbangan pasar tenaga kerja, dimana penawaran tenaga kerja agregat adalah sama dengan permintaan tenaga kerja agregat (*full employment*).

4. PENUTUP

- a. Hasil asumsi klasik menunjukkan bahwa pada distribusi residual normal, tidak terdapat otokorelasi, tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model terestimasi, dan spesifikasi model terestimasi tepat atau linier. Sedangkan pada multikolinieritas variabel Upah Minimum, PDRB, dan Tingkat Pendidikan tidak menyebabkan multikolinieritas.
- b. Model terestimasi eksis dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8056, artinya 80,56% variasi variabel Penyerapan Tenaga Kerja (PTK) dapat dijelaskan oleh variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum (UM) dan Tingkat Pendidikan (EDUC). Sisanya, 19,44%, dijelaskan variabel lainnya diluar model yang tidak terestimasi.
- c. Hasil uji validitas pengaruh (uji t) memperlihatkan bahwa variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 adalah upah minimim dan

tingkat pendidikan. Sementara variabel PDRB tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2020.

- d. Variabel upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2020. Sementara variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2020.
- e. Terkait upah minimum dan tingkat pendidikan harus diberikan perhatian yang intens karena kedua variabel ini memberikan pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2020. Sementara dari sisi PDRB perlu diperhatikan yang khusus karena variabel ini tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Song, M., & Xie, Q. (2019). "How does green talent influence China's economic growth?". *International Journal of Manpower*, Vol. 41, Issue. 7, pp. 1119–1134.
- Sulistiawati, R. (2012). "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia". *Jurnal Eksos*, Vol. 8, hal. 195–211.
- Badan Pusat Statistik. (2019). "Laju Pertumbuhan PDRB Konstan Kota Malang", 2001-2017. Malang: BPS.
- Handoko, T Hani. (2012). "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Liberty.
- Feriyanto, N. (2014). "Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia". Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widodo, T. (2006). "Perencanaan Pembangunan: Aplikasi Komputer". Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zaeni, A. (2007). "Hukum Kerja". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Prawirihardjo, S. (2005). "Ilmu Kebidanan dan Kandungan". Jakarta: YBSP.
- Maghfirah, H., (2016). "Faktor-faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita di Aceh". *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 2 (Tahun 2016).
- Ahmaddien, I., & Sa'dia, H, N. (2020). "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.1 No.1, hal. 22-32.
- Saputri, O. D., & Rejekiingsih, T. W. (2011). "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Salatiga". eprints.undip.ac.id.
- Windayana, A. B., & Darsana, I. B. (2020). "Pengaruh Tingkat Pendidikan, UMK, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota di Provinsi Bali". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 9, No. 1 (Tahun 2020), hal. 57-72.
- Anamathofani, A L. (2019). "Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang". *Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*, hal. 1-20.
- Budiarto, A., & Dewi, M. H. U. (2015). "Pengaruh PDRB dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Mediasi Investasi di Provinsi Bali". *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 10 (Tahun 2015), hal. 1219-1246.
- Suryono, B. (2018). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur". <https://repository.unej.ac.id>.
- Hasanah, U. (2019). "Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2009 – 2017". Diakses dari <http://ejournal.radenintan.ac.id>.
- Idham, M A., & Satrianto, A. (2018). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Industri dan Perdagangan di Kabupaten/Kota di Sumatera Barat". *EcoGen*, Vol. 1, No. 3 (5 September 2018), hal. 634-639.
- Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2016). "Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali". *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 8 (Agustus 2015), hal. 923-950.
- Pramusinto, N D., & Daerobi, A. (2019). "Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Pengangguran Di Indonesia". *Seminar Nasional & Call For Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen (SAMBIS-2019) "Membangun Ekonomi Kreatif yang Berdaya Saing"*, hal. 233-243.

- Andri, D., & Irmanelly. (2021). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Jambi". *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 2 No. 1 (Feb 2021), hal. 17-32.
- Amani, S Z. & Eddy. (2018). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Manufaktur Besar dan Sedang di Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2015". *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, hal. 1-14.
- Insana, N. (2019). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar". Diakses dari <http://www.uin-alauddin.ac.id>.
- Septiadi, A., & Anggraeni, P. W. (2019). "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Mikro Kecil di Indonesia". *Jurnal Ilmiah*.
- Agustin, E. (2020). "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018". *Jurnal Ilmiah Penelitian*, Vol.1 No.7 (Desember 2020), hal. 1341-1346.
- Budiawan, A. (2012). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Pengolahan Ikan di Kabupaten Demak". Diakses dari <https://unnes.ac.id>.
- Susilowati, L. & Wahyuni, D. (2019). "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Bidang Industri Di Indonesia". *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, Vol. 15, No. 2, Oktober 2019. Hal. 222-230.
- Chusna, A. (2013). "Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1980-2011". *Economics Development Analysis Journal*, Vol. 2, No. 3 (Agustus 2013).
- Sukirno, S. (2008). "*Mikro Ekonomi: Teori Pengantar*". Jakarta: Raja Grafindo.
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics (Seventh)*. New York: The MacGrow-Hill Companies.
- Travaglini, G., & Bellocchi, A. (2018). "How Supply and Demand Shocks Affect Productivity and Unemployment Growth": Evidence from OECD Countries. *Economia Politica*. <https://doi.org/10.1007/s40888-018-0127-1>.
- Rahman, A. 1995. "*Doktrin Ekonomi Islam*". Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Azid, Toseef, et all. (2013). "Labor Market In The Environment of Tawhidi methodology". *Humanomics*. Vol. 29, No 4 (Tahun 2013), hal 276-292.
- Ganie, D. (2017). "Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk, dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten

Berau Kalimantan Timur”. *Jurnal Eksekutif*, Vol. 14, No. 2 (Desember 2017), hal. 337-345.