PENGARUH INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) DAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA BUKITTINGGI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Ekonomi Islam

OLEH:

AFIFAH KHAIRYAH

3221162

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

2024

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil"alamin, puji dan syukur tak henti penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya karena atas izin-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi"**. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sjech M Djamil Djambek Bukittinggi.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai macam halangan dan rintangan. Namun, penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan dari orang-orang luar biasa yang telah menguatkan diri penulis untuk mampu menghadang segalanya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun material. Oleh karena itu, izinkan penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada orang- orang yang telah berjasa dalam penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi beserta Bapak Wakil Rektor yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi strata satu

(S1) di Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

2. Bapak Dr. Aidil Alfin, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
3. Ibu Rika Widianita, SEI, ME selaku Ketua Program studi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Bapak Amsah Hendri Doni, ME. selaku Dosen Penasehat Akademik (PA) sekaligus Dosen Pembimbing yang selalu menasehati, memberikan banyak motivasi serta kelancaran penulis dalam urusan bidang akademik. Yang selalu bersedia meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan beliau, untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak/ Ibu seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah memberikan ilmu pengetahuan, mendidik dan membimbing penulis selama perkuliahan.
6. Bapak Abdi Gunawan beserta Staf kantor Bandan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta mengambil data penelitian.
7. Teristimewa, Kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ahmad Khoir dan Ibunda Risna Wati, untuk beliau berdua lah skripsi ini penulis persembahkan. Terima kasih yang tak terhingga atas curahan kasih sayang,

pengorbanan, dan doa yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Setiap tetes keringat dan air mata yang mengalir dalam perjuangan membiayai pendidikan penulis, setiap lembar doa yang dipanjatkan di sepertiga malam, telah menjadi kekuatan terbesar dalam menyelesaikan pendidikan ini. Gelar ini bukanlah pencapaian penulis semata, melainkan wujud bakti atas segala pengorbanan Ayah dan Ibu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan dan kebahagiaan untuk Ayah dan Ibu tercinta.

8. Kepada saudara sedarah Jamaludin Ardiansyah Lubis dan Halimah Azzahra Lubis yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan bantuan dalam berbagai hal selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat terbaik Penulis Delmayuni Jasman, Terimakasih sudah bersedia membersamai penulis selama perkuliahan dari awal sampai akhir, yang telah menjadi tempat berbagi suka dan duka, memberikan masukan berharga, serta dukungan yang tulus dalam setiap langkah penyelesaian skripsi ini.
10. Dan yang terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dari luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini, dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. *I'm Proud of my self.*

Demikian ucapan terima kasih yang dapat penulis sampaikan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebanyak-banyaknya, serta semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak.

Aamiin Allahumma Aamiin…

Bukittinggi, 22 Desember 2024

Penulis

Afifah Khairyah
NIM. 3221162

ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh **AFIFAH KHAIRYAH** dengan NIM **3221162** program studi srata-1 (S1) Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi. Dengan judul skripsi **"Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi"**

Penulisan ini dilatar belakangi oleh kesenjangan antara peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) dengan tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi. Data menunjukkan bahwa IPM meningkat dari 78,02% menjadi 81,88% dan UMK naik dari Rp 1.490.000 menjadi Rp 2.742.467 tahun 2014-2023, namun tidak berbanding lurus dengan penyerapan tenaga kerja yang justru berfluktuasi. Meskipun Kota Bukittinggi memiliki potensi ekonomi besar di sektor pariwisata, perdagangan, dan jasa, namun belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi. Data yang digunakan adalah data sekunder time series selama periode 30 tahun (1993-2023) yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi. Metode analisis data meliputi uji asumsi klasik (uji autokorelasi, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UMK memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa UMK memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi, sementara IPM memiliki nilai signifikansi sebesar 0,579 > 0,05 yang berarti bahwa IPM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi. Namun secara simultan, kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa IPM dan UMK secara simultan memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi dan mampu menjelaskan 58% variasi penyerapan tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan perlu fokus pada penetapan UMK yang optimal sambil tetap memperhatikan peningkatan kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal.

Kata Kunci: ***Penyerapan Tenaga Kerja, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum Kab/Kota, Kota Bukittinggi***

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK v

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
F. Penjelasan Judul 12

BAB II LANDASAN TEORI 14

A. Kerangka Teori 14
    1. Teori Tenaga Kerja 14
        a. Penyerapan Tenaga Kerja 15
        b. Kesempatan Kerja 17
        c. Permintaan Tenaga Kerja 20
        d. Penawaran Tenaga Kerja 21
    2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 24
        a. Pengertian Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 24
        b. Pengukuran Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 24
        c. Indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 25
        d. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dalam Islam 27

3. Teori Upah Minimum 28
a. Pengertian Upah Minimum 28
b. Penetapan Upah Minimum 30
c. Indikator Upah 32
d. Upah Minimum dalam Perspektif Ekonomi Islam 34
4. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 37
5. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 39
B. Kajian Terdahulu 41
C. Kerangka Pemikiran 49
D. Hipotesis 52

BAB III METODE PENELITIAN 54

A. Jenis Penelitian 54
B. Lokasi dan waktu penelitian 54
C. Jenis dan sumber data 54
D. Definisi Operasional Variabel Pnelitian 55
E. Teknik Pengumpulan Data 56
F. Teknik Analisis Data 57
1. Uji asumsi klasik 57
a. Uji autokorelasi 58
b. Uji normalitas 58
c. Uji heterokedastisitas 60
d. Uji multikolinieritas 60
2. Regresi linier berganda 61
3. Koefisien determinasi (R^2) 62
4. Uji hipotesis 62
a. Uji-t (test) 62
b. Uji F 63
5. Pengujian Model 63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 65

A. Gambaran Umum Data Penelitian 65
1. Penyerapan Tenaga Kerja 65
2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 67
3. Upah Minimum Kab/Kota (UMK) 68
B. Hasil Pengolahan Data 70
1. Uji asumsi klasik 70
a. Uji autokorelasi 71
b. Uji normalitas 73
c. Uji heterokedastisitas 74
d. Uji multikolinieritas 76
2. Regresi linier berganda 77
3. Koefisien determinasi (R^2) 78
4. Uji hipotesis 80
c. Uji-t (test) 80
d. Uji F 82
C. Analisis Pembahasan 83
1. Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi 83
2. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi 86
3. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi 89

BAB V PENUTUP 93

A. Kesimpulan 93
B. Saran 94

DAFTAR PUSTAKA 96

LAMPIRAN-LAMPIRAN 103

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah angkatan kerja, penduduk yang bekerja dan pengangguran Kota Bukittinggi 2014 – 2023 2
Tabel 1.2 Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kab/Kota (UMK), dan PDRB Kota Bukittinggi 2014-2023 5
Tabel 2.1 Kajian Terdahulu 41
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 55
Tabel 3.2 Pengambilan Keputusan Dalam Uji Durbin-Watson 58
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Bekerja Kota Bukittinggi Tahun 1993-2023 (Orang) 66
Tabel 4.2 Indeks Pembangunan Manusia (%) 68
Tabel 4.3 Upah Minimum Kab/Kota (Rupiah) 70
Tabel 4.4 Pengambilan Keputusan Dalam Uji *Durbin-Watson* 71
Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi 72
Tabel 4.6 Hasil Uji Runs 72
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas 74
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas 75
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas 76
Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda 77
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) 79
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial) 81
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan) 82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah Penelitian 103

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data 112

Lampiran 3. SK Pembimbing..... 116

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian 117

Lampiran 5. Surat Balasan Penelitian..... 118

Lampiran 6. T Tabel..... 120

Lampiran 7. F Tabel..... 121

Lampiran 8. Dokumentasi Kunjungan Ke Kantor BPS Bukittinggi..... 122

Lampiran 9. Bebas Plagiat 123

Lampiran 10. Bebas Tunggakan Uang Kuliah..... 124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional di Indonesia tidak terlepas dari pembangunan daerah, karena wilayah Indonesia terdiri dari berbagai provinsi kabupaten atau kota dan daerah-daerah yang lebih kecil. Kegiatan pembangunan yang direncanakan dan dilaksanakan harus dapat disentuh dan dirasakan oleh masyarakat kecil. Pembangunan dapat di definisikan sebagai suatu proses yang multidimensi, di mana meliputi perubahan penting dalam pertumbuhan ekonomi, struktur sosial, ketimpangan, pengangguran, dan pengentasan kemiskinan.[1] Tujuan pembangunan adalah untuk meningkatkan ketersediaan dan memperluas distribusi berbagai kebutuhan pokok, meningkatkan taraf hidup masyarakat seperti meningkatkan pendapatan, memberikan kesempatan kerja dan meningkatkan kualitas pendidikan serta memperluas sektor ekonomi dan sosial lainnya

Pembangunan ekonomi merupakan salah satu tujuan utama di setiap daerah di Indonesia, termasuk Kota Bukittinggi. Dalam upaya mencapai pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, penyerapan tenaga kerja menjadi indikator penting yang mencerminkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi suatu daerah.[2]

[1] Todaro Michael P And Smith Stephen C, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga Edisi 4* (Jakarta: Erlangga, 2006).

[2] Todaro M.P And Smith S.C, Pembangunan Ekonomi (Edisi 11) (Jakarta: Erlangga, 2015).

Penyerapan tenaga kerja dapat diartikan sebagai pembukaan lapangan pekerjaan yang lebih luas agar dapat memberikan kesempatan kerja bagi penduduk usia produktif, tetapi perusahaan memiliki kemampuan menyerap tenaga kerja yang berbeda dengan perusahaan lainnya.[3] Bertambahnya jumlah penduduk akan menyebabkan bertambahnya penduduk yang bekerja dan yang menganggur. Pengurangan jumlah pengangguran dapat dicapai dengan menyebarluaskan kesempatan kerja di berbagai sektor ekonomi. Dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja, maka akan terjadi penyerapan tenaga kerja.[4]

Tabel 1.1
Jumlah angkatan kerja, penduduk yang bekerja dan pengangguran
Kota Bukittinggi 2014 – 2023

Tahun	Angkatan kerja (Orang)	%	Bekerja (Orang)	%	Pengangguran Terbuka (Orang)	%
2014	57.044	+9,87	54.805	+10,74	2.239	- 7,77
2015	60.107	+5,37	56.478	+3,06	3.629	+62,08
2016	60.107	0	56.478	0	3.629	0
2017	60.306	+0,33	56.121	-0,63	4.185	+ 15,32
2018	64.551	+7,04	33.366	-40,55	31.185	+ 645,12
2019	62.283	-3,51	58.456	+75,23	3.827	-87,73
2020	70.190	+12,69	64.916	+11,04	5.274	+37,80
2021	69.087	-1,57	64.878	-0,06	4.209	- 20,20
2022	67.300	-2,59	64.005	-1,35	3.295	- 21,71
2023	65.182	-3,14	61.932	-3,24	3.250	-1,36

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi, 2014-2023

[3]Indayati, Mintarti Indartini, And Retno Djumhariyati, 'Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng (Studi Kasus Di Desa Baderan Kec. Geneng Kab. Ngawi)', Jurnal Sosial, 2010, 29–43.

[4] Manan, W. K, Bariah, C Taufiqurrochman, 'Analisis Kredit Investasi Perbankan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja', Jurnal Kebangsaan, 3.6 (2014).

Ditinjau dari aspek ketenagakerjaan, data Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi menunjukkan dinamika yang menarik selama periode 2014-2023. Jumlah angkatan kerja di Kota Bukittinggi mengalami fluktuasi, dengan peningkatan signifikan sebesar 23,05% atau sebanyak 13.146 orang pada tahun 2014-2020, namun kemudian mengalami penurunan sebesar 7,13% atau sebanyak 5.008 orang pada tahun 2023. Sementara itu, jumlah orang yang bekerja juga menunjukkan tren yang bervariasi. Terjadi peningkatan sebesar 18,45% atau sebanyak 10.111 orang dari tahun 2014-2020, meskipun kemudian sedikit menurun sebesar 4,60% atau sebanyak 2.984 orang pada tahun 2023.

Berdasarkan data di atas, yang menarik untuk dicermati adalah fluktuasi signifikan dalam angkatan kerja, jumlah orang bekerja, dan tingkat pengangguran terbuka di Kota Bukittinggi dari 2014 hingga 2023. Tren umum menunjukkan peningkatan dalam angkatan kerja dan jumlah orang bekerja, namun terjadi kesenjangan pada pengangguran terbuka terutama pada tahun 2018. Kesenjangan ini sering disebut sebagai kemiskinan terbuka. Pada tahun tersebut, terjadi lonjakan luar biasa dalam pengangguran terbuka dari 4.185 orang pada tahun 2017 menjadi 31.185 orang di tahun 2018, sementara jumlah orang bekerja turun drastis dari 56.121 menjadi hanya 33.366 orang. Pasca 2018, situasi ketenagakerjaan membaik secara konsisten meskipun dengan kesenjangan yang lebih kecil. Jumlah orang yang bekerja meningkat secara signifikan dari 58.456 orang pada tahun 2019 menjadi 64.916 orang pada tahun 2020, dan sejak itu relatif stabil di atas 60.000

orang. Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka menurun dari puncaknya di tahun 2018, mencapai level terendah dalam periode ini pada tahun 2023 dengan 3.250 orang.

Meskipun tren 2020-2023 menunjukkan perbaikan dalam penyerapan tenaga kerja, masih terdapat kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia, dimana jumlah orang bekerja meningkat dan pengangguran terbuka menurun mencapai level terendah pada tahun 2023 dengan 3.250 orang dari angkatan kerja yang tidak terserap di lapangan pekerjaan, mengindikasikan perlunya upaya berkelanjutan dalam penciptaan lapangan kerja dan peningkatan keterampilan angkatan kerja untuk mengurangi pengangguran terbuka lebih lanjut.

Jumlah tenaga kerja di Bukittinggi semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tingkat penyerapan jumlah pekerja yang bekerja atau sudah memperoleh kerja di Bukittinggi menunjukkan tren meningkat dan menurun dari tahun ke tahun. Terlihat dari data di atas, penyerapan tenaga kerja di Bukittinggi belum optimal. Seharusnya pemerintah terus berupaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya.

Kota Bukittinggi, sebagai salah satu kota strategis di Provinsi Sumatera Barat, memiliki potensi ekonomi yang besar, terutama di sektor pariwisata, perdagangan, dan jasa.[5] Namun optimalisasi potensi ekonomi ini perlu dilakukan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan

[5] Bappeda Kota Bukittinggi, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Rpjmd) Kota Bukittinggi 2021-2026, 2021.

kebijakan ketenagakerjaan yang tepat. Meskipun terdapat banyak potensi ekonomi, masih terdapat kesenjangan antara peningkatan Indeks Pembangunan Manuisa (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) dengan tingkat penyerapan energi kerja.[6]

Tabel 1.2
Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kab/Kota (UMK), dan PDRB Kota Bukittinggi 2014-2023

Tahun	IPM (%)	%	UMK (Rp)	%	PDRB (Rp)	%
2014	78,02	+0,46	1 490 000,00	+10,37	4 592 478.19	+6,20
2015	78,72	+0,90	1 615 000,00	+8,38	4 874 254.56	+6,13
2016	79,11	+0,50	1 800 725,00	+11,51	5 169 275.87	+6,05
2017	79,8	+0,87	1 949 284,81	+8,25	5 483 598.44	+6,08
2018	80,11	+0,39	2 119 067,00	+8,71	5 813 635,05	+6,02
2019	80,71	+0,75	2 289 228,00	+8,12	6.152.076,98	+5,83
2020	80,58	-0,16	2 484 041,00	+8,51	6.045.085,08	-1,74
2021	80,7	+0,15	2 484 041,00	0	6.263.039,76	+3,61
2022	81,42	+0,89	2 512 539,00	+1,14	6.555.327,93	+4,66
2023	81.88	+0,56	2 742 467,00	+9,15	6.869.402,25	+4,78

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi, 2014-2023

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimal Kabupaten/Kota (UMK) merupakan dua variabel penting yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.[7] Di Kota Bukittinggi, IPM dan UMK menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun yang dapat dilihat pada tabel 2.

IPM Kota Bukittinggi menunjukkan peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun, kecuali sedikit penurunan pada tahun 2020 sebesar 0,16%.

[6] Linconh Arsyad, Ekonomi Pembangunan (Edisi 5) (Yogyakarta: Upp Stim Ykpn, 2015).
[7] Afida Kalsum Ika And Fadli Faishal, 'Pengaruh Ipm, Ump, Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Era Bonus Demografi Pulau Jawa Tahun 2012-2021)', Journal Of Development Economic And Social Studies, 3.1 (2024).

Nilai terendah tercatat pada tahun 2014 dengan 78,02, sementara nilai tertinggi dicapai pada tahun 2023 dengan 81,88. Nilai IPM terjadi peningkatan sebesar 81,22% pada tahun 2014-2023. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan, kesehatan, dan standar hidup. IPM mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari aspek pendidikan, kesehatan, dan standar hidup. Peningkatan IPM dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini berpotensi menciptakan lebih banyak lapangan kerja.[8]

UMK menjadi isu yang sensitif karena dalam realita tidak semua perusahaan memiliki kemampuan membayar upah sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan data di atas UMK Kota Bukittinggi juga menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Dari Rp 1.490.000 pada tahun 2014, UMK naik menjadi Rp 2.742.467 pada tahun 2023. Kenaikan ini mencerminkan upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, meskipun perlu dicatat bahwa pada tahun 2020 dan 2021 UMK tidak mengalami kenaikan, kemungkinan sebagai dampak dari pandemi COVID-19. UMK merepresentasikan kebijakan pemerintah dalam melindungi kesejahteraan pekerja. Penetapan UMK yang tepat dapat mempengaruhi keputusan perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja dan juga mempengaruhi motivasi pencari kerja. Maka jika kita kaitkan dengan teori Todaro bahwa peningkatan upah di Kota Bukittinggi setiap tahunnya seharusnya membuat

[8] Badan Pusat Statistik, Indeks Pembangunan Manusia 2023 (Bukittinggi: Bps, 2024).

penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi semakin berkurang. karena upah merupakan beban bagi perusahaan sehingga permintaan akan tenaga kerja akan berkurang.[9]

Namun fenomena yang terjadi di Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa peningkatan IPM dan UMK tidak selalu berbanding lurus dengan pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Meskipun kualitas sumber daya manusia meningkat dan upah minimum naik, tingkat penyerapan energi kerja tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini terlihat jelas pada tahun 2020, di mana terjadi penurunan PDRB meskipun IPM dan UMK tetap meningkat.[10] Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas peningkatan IPM dan UMK dalam mendorong penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi dan penting untuk menganalisis pengaruh kedua faktor ini terhadap penyerapan energi kerja di Kota Bukittinggi. Pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh ini dapat membantu pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti perlu mengkaji tentang munculnya faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Dari faktor tersebut seperti Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK). Maka penulis memilih judul "**Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi"**.

[9] Todaro, *Pembangunan Ekonomi Jilid 2 (11th Ed.)* (Jakarta: Erlangga, 2011).

[10] Badan Pusat Statistik, Produk Domestik Regional Bruto Kota Bukittinggi 2023 (Bukittinggi: Bps, 2024).

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) tidak selalu berbanding lurus dengan pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi.
2. Banyaknya potensi ekonomi di Kota Bukittinggi seperti pariwisata, perdagangan dan jasa yang tidak disertai dengan peningkatan kesempatan kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang dan begitu luasnya masalah, maka penelitian ini dibatasi pada: "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi". Wilayah yang menjadi fokus studi adalah Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka terdapat masalah yang dapat dikemukakan menjadi pokok rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (X_1) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Bukittinggi?
2. Seberapa besar pengaruh Upah Minimum Kab/Kota ($X_{2)}$ terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Bukittinggi?

3. Seberapa besar pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (X_1) dan Upah Minimum Kab/Kota (X_2) secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Bukittinggi?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi.
b. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh Upah Minimum Kab/Kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi.
c. Untuk menganalisis dan mengukur pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini disusun dengan harapan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Akademik
    1) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

2) Untuk menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam bidang ekonomi makro syariah dan ekonomi ketenagakerjaan, khususnya mengenai pengaruh antara Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi.
3) Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.
4) Menjadi bahan referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi Islam dan ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi pemerintah: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam hal penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi khususnya dalam permasalahan ketenagakerjaan di Kota Bukittinggi. Dan Memberikan gambaran tentang efektivitas kebijakan IPM dan UMK terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga dapat menjadi dasar untuk evaluasi dan perbaikan kebijakan di masa mendatang.

2) Bagi Tenaga Kerja: Penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada para pencari kerja dan tenaga kerja di Kota Bukittinggi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik dalam menghadapi dinamika pasar kerja.
3) Bagi Pelaku Usaha/Industri: Temuan dari penelitian ini dapat membantu pelaku usaha dan industri di Kota Bukittinggi dalam memahami pengaruh antara IPM, UMK, dan penyerapan tenaga kerja, sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan usaha.
4) Bagi Lembaga Pendidikan: Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan dalam menyusun kurikulum dan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Kota Bukittinggi, dengan mempertimbangkan faktor IPM dan UMK.
5) Bagi Masyarakat Umum: Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman masyarakat umum tentang pentingnya pembangunan manusia dan kebijakan upah minimum dalam konteks penyerapan energi kerja, sehingga dapat mendorong partisipasi aktif dalam pembangunan daerah.

F. Penjelasan Judul

Dalam penulisan proposal yang berjudul :*"PENGARUH INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) DAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA BUKITTINGGI"*,

1. Pengaruh: Pengaruh Merujuk pada hubungan sebab-akibat atau dampak yang ditimbulkan oleh satu variabel terhadap variabel lainnya.[11] Dalam konteks penelitian ini, pengaruh menunjukkan bagaimana perubahan dalam IPM dan UMK dapat mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja.
2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM): IPM adalah ukuran komposit yang mencerminkan pencapaian pembangunan manusia berdasarkan tiga dimensi dasar: kesehatan, pendidikan, dan standar hidup.[12] Indeks ini digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia di suatu wilayah.[13]
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK): UMK adalah standar upah minimum bulanan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk pekerja di wilayah Kabupaten/Kota tertentu.[14] UMK bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin standar hidup yang layak.[15]

---

[11] Helena Louise, Metodologi Penelitian: Teori Dan Praktek (Jawa Timur: Ae Media Grafika, 2022).

[12] Darwin Lie And Others, Indeks Pembangunan Manusia Dengan Pertumbuhan Ekonomi (Pasaman Barat: Cv.Azka Pustaka, 2022).

[13] Badan Pusat Statistik, *Indeks Pembangunan Manusia 2023*.

[14] Eva Zulva Nailufar, Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam: Kajian Terhadap Ump Dki (Serang: A-Empat, 2014).

[15] Badan Pusat Statistik, Kota Bukittinggi Dalam Angka 2024 (Bukittinggi: Bps, 2024).

4. Penyerapan Tenaga Kerja: penyerapan tenaga kerja adalah jumlah dari lapangan kerja yang sudah terisi yang dapat tercemin dari jumlah penduduk yang bekerja atau dapat disebut angkatan kerja yang telah bekerja. Angkatan kerja yang bekerja tersebut terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya angkatan kerja disebabkan adanya permintaan akan tenaga kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan permintaan tenaga kerja. [16]

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi. Penelitian ini akan menyelidiki pengaruh sebab akibat antara kualitas sumber daya manusia (yang diukur melalui IPM) dan kebijakan upah minimum daerah (UMK) terhadap jumlah lapangan kerja yang terisi atau jumlah penduduk yang bekerja di berbagai sektor perekonomian di Kota Bukittinggi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana perubahan dalam pembangunan manusia dan kebijakan upah minimum dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja dan kesempatan kerja di wilayah tersebut, serta memberikan wawasan tentang efektivitas kebijakan terkait dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi.

[16] Muhammad Sofyan, Pengembangan Sektor Unggulan Pendukung Perluasan Kesempatan Kerja Di Provinsi Jawa Tengah (Jawa Timur: Cv. Odis, 2021).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Teori Tenaga Kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak menyatakan bahwa, tenaga kerja sebagai penduduk yang masih dalam usia kerja (15 - 65 tahun) yang siap untuk bekerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja yaitu setiap orang yang dapat menghasilkan barang atau jasa melalui pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakat. Tenaga kerja mengacu pada penduduk yang termasuk usia kerja di mana dapat bekerja atau melakukan aktivitas ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Faktor produksi yang penting salah satunya yaitu tenaga kerja, disebabkan karena produktivitas faktor produksi lainnya bergantung pada produktivitas tenaga kerja dalam produksi. Cara untuk meningkatkan produksi, salah satunya adalah dengan menambah jumlah tenaga kerja.[17]

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan mereka yang aktif dan tidak aktif menyumbang tenaganya dalam kegiatan produksi diantaranya yaitu penduduk yang bekerja dan pengangguran terbuka. Bukan Angkatan Kerja yaitu penduduk masih sekolah, ibu rumah tangga, dan lanjut usia

[17] Payaman J. Simanjuntak, 'Uu No.13 Tahun 2003 Kementerian Tranmigrasi Dan Tenaga Kerja', Republik Indonesia, 1.50 (2003).

serta para penyandang cacat. Sedangkan bekerja didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan, di mana waktu dalam kegiatan tersebut harus berurutan dan tidak boleh terputus paling sedikit 1 jam dalam seminggu. Penduduk yang bekerja dibedakan menjadi dua, yaitu penduduk yang bekerja penuh dan setengah menganggur.[18]

a. Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Todaro dalam buku Nazarudin Malik yang berjudul Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia menyatakan bahwa, Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang sudah terisi yang dilihat dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk yang bekerja disebabkan oleh adanya permintaan tenaga kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penyerapan tenaga kerja sebagai permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja ditentukan oleh interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, hal ini menentukan tingkat keseimbangan upah dan pemanfaatan tenaga kerja yang seimbang. Dengan berubahnya tingkat upah maka akan berpengaruh pada tinggi rendahnya biaya yang digunakan untuk berproduksi suatu pada perusahaan.[19]

---

[18] Yayat Sudrajat And Others, Perkonomian Indonesia (Banten: Pt Sada Kurnia Pustaka, 2024).

[19] Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2016).

Tenaga kerja yang terserap sudah bekerja di berbagai sektor perekonomian akan menghasilkan barang dan jasa dengan jumlah yang besar. Penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi tersebut akan mengalami peningkatan yang berbeda-beda, demikian pula dengan kemampuan masing-masing sektor dalam menyerap tenaga kerja. Pertama, adanya perbedaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dari sektor masing-masing. Kedua, terjadinya pergeseran pasar tenaga kerja, baik dari sisi penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya bagi pendapatan nasional.[20]

Weriantoni dan Wenti Sri Novita dalam bukunya yang berjudul Ekonomi Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut antara lain seperti modal, tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, dan pengeluaran tenaga kerja non upah. Sedangkan faktor eksternal dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, pengangguran, inflasi, tingkat bunga, dan investasi. Terserapnya tenaga kerja bisa dicapai apabila tersedianya faktor pokok seperti, Pertama, terdapat peluang kerja yang cukup banyak dan produktif. Kedua, memiliki keterampilan dan semangat kerja yang tinggi.[21]

[20] Achmad Daengs, Pembangunan Ekonomi Jawa Timur Berbasis Investasi (Jawa Timur: Unitomo Press, 2021).

[21] Weriantoni And Wenti Sri Novita, Ekonomi Ketenagakerjaan (Pasaman Barat: Azka Pustaka, 2024).

b. Kesempatan Kerja

Setiap anggota masyarakat yang sudah dewasa akan berusaha memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya. Dapat atau tidaknya ia memperoleh pekerjaan sangat tergantung pada kesempatan kerja yang ada. Kesempatan kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang tersedia bagi masyarakat. Oleh karena itu, kesempatan kerja sering diartikan sebagai tersedianya pekerjaan di pasar tenaga kerja.[22]

Kesempatan kerja erat kaitannya dengan kemampuan sektor usaha dalam menampung dan menyerap tenaga kerja. Beberapa istilah penting dalam masalah ketenagakerjaan sebagai berikut.

1) Kesempatan Kerja Penuh (*Full Employment*)

Kesempatan kerja penuh merupakan suatu keadaan dalam perekonomian yang ditandai oleh terserapnya semua tenaga kerja oleh lapangan kerja yang tersedia. Dengan demikian, dalam keadaan kesempatan kerja penuh (*Full Employment*), semua orang yang mencari pekerjaan dapat memperoleh pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku.

2) Kesempatan Kerja yang Tidak Penuh (*Under Employment*)

Under Employment muncul karena jumlah lapangan kerja lebih sedikit sehingga tidak cukup menampung orang yang mencari pekerjaan.

---

[22] Tri Widayati Et Al., *Perekonomian Indonesia : Perkembangan & Transformasi Perekonomian Indonesia* (jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

3) Pengangguran Terselubung (*Disguised Unemployment*)

Pengangguran ini terjadi apabila terlalu banyak tenaga kerja yang dipekerjakan dibandingkan dengan yang seharusnya sehingga pekerja tidak bekerja secara maksimal. Misalnya, untuk menggarap sepetak tanah sebenarnya hanya dibutuhkan satu orang tenaga kerja per hari, tetapi kenyataannya sepetak tanah tersebut dikerjakan oleh tiga orang pekerja per hari.

4) Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran ini terjadi apabila orang sulit memperoleh pekerjaan karena lapangan kerja yang tersedia jumlahnya terbatas sehingga orang betul-betul menganggur dan tidak bekerja sama sekali.

Strategi peningkatan kesempatan kerja yang diperlukan antara lain:[23]

1) Dari sisi persediaan tenaga kerja:
   a) Pengendalian jumlah penduduk dalam jangka panjang masih perlu dipertahankan.
   b) Pengendalian angkatan kerja dalam jangka pendek melalui peningkatan pendidikan yaitu dibedakan atas peningkatan kuantitas pendidikan (perluasan fasilitas pendidikan, peningkatan kondisi perekonomian keluarga yang mencegah angka putus sekolah dan peningkatan usia

[23] Muhammad Rapi, Huzain Jailani, And Danang Prio Utomo, *Perekonomian Indonesia* (Jawa Barat: Cv. Jejak, 2022).

sekolah/wajib belajar 9 tahun) serta peningkatan kualitas pendidikan dan produktivitas tenaga kerja.

c) Pemerataan pembangunan infrastruktur secara merata sehingga dapat mencegah migrasi desa-kota.

2) Dari sisi kebutuhan tenaga kerja

Perluasan dan penciptaan kesempatan kerja melalui kebijakan makro (seperti penyederhanaan mekanisme investasi, pengembangan sistem pajak yang ramah pengembangan usaha, sistem kredit yang menggerakkan sektor riil), kebijakan regional (melalui pengalokasian anggaran untuk pembangunan infrastruktur yang menyerap tenaga kerja), kebijakan sektoral (di sektor pertanian dapat dilakukan melalui penguatan kelembagaan (koperasi), membentuk kelompok yang terdiri dari beberapa usaha kecil (UKM) dalam pengolahan hasil pertanian, perbaikan teknik usaha tani, hingga pengembangan sistem pengemasan sesuai dengan kebutuhan pasar di luar komunitas, sedangkan di sektor industri melalui penyederhanaan mekanisme investasi, penataan sistem keamanan yang lebih baik, melakukan promosi peluang investasi daerah serta di sektor lainnya melalui sistem regulasi dan perizinan usaha yang lebih sederhana) dan kebijakan khusus (usaha kerajinan dan makanan bagi wanita di perdesaan, TKMT (Tenaga Kerja

Muda Terdidik yaitu program perluasan kesempatan kerja hagi lulusan SLTA ke perdesan).[24]

c. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan barang produksi sehingga suatu perusahaan akan menambah tenaga kerja ketika permintaan akan barang produksinya meningkat. Oleh sebab itu, permintaan tenaga kerja disebut sebagai *derived demand* atau permintaan turunan. permintaan tenaga kerja oleh perusahaan tergantung dari permintaan masyarakat terhadap hasil produknya. Jika permintaan naik maka permintaan terhadap tenaga kerja juga akan naik. Agar suatu perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerjanya, maka perusahaan harus memenuhi permintaan masyarakat atas barang yang diproduksi agar tetap stabil bahkan meningkat. Dalam menjaga stabilitas permintaan atas barang tersebut perusahaan perlu melakukan ekspor, di mana dengan melakukan ekspor maka perusahaan akan memiliki kemampuan bersaing baik dalam negeri maupun luar negeri. Permintaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh upah, jika upah rendah maka permintaan tenaga kerja akan tinggi.[25] Dengan demikian, permintaan perusahaan akan tenaga kerja diharapkan dapat dipertahankan.

---

[24] Muhammad Rapi, Huzain Jailani, And Danang Prio Utomo, *Perekonomian Indonesia* (Jawa Barat: Cv. Jejak, 2022).

[25] Achmad Daengs, Pembangunan Ekonomi Jawa Timur Berbasis Investasi (Jawa Timur: Unitomo Press, 2021).

Jika terdapat faktor-faktor produksi, seperti tenaga kerja dan modal, sebuah perusahaan akan dapat berproduksi. Perusahaan tidak dapat menambah modal untuk meningkatkan output dalam jangka pendek karena modal bersifat konstan, sehingga perusahaan hanya dapat menambah jumlah pekerja untuk meningkatkan output. Sementara itu, karena perusahaan dapat memilih dari berbagai tenaga kerja dan modal untuk menghasilkan output dengan biaya terendah, pada jangka panjang permintaan tenaga kerja membuat perusahaan menyesuaian penggunaan tenaga kerja mereka yaitu mengubah input lain.[26]

d. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja menggambarkan hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu tergantung pada upah. Secara keseluruhan, jumlah tenaga kerja yang disediakan ke suatu sektor ekonomi tergantung pada jumlah penduduk dan persentase penduduk yang masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja. Dalam jumlah pekerja yang disediakan, berdasarkan ketiga komponen tersebut, setiap pekerja bergantung pada besaran upah. Penawaran tenaga kerja sangat ditentukan oleh jumlah penduduk usia kerja dalam angkatan kerja,

[26] Ade Komaludin, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan (Jawa Barat: Langgam Pustaka, 2024).

sehingga semakin banyak tenaga kerja maka semakin banyak pula penawaran tenaga kerja.[27]

Penawaran tenaga kerja muncul dari *tradeoff* antara waktu kerja dan waktu luang yang dimiliki seseorang. *Tradeoff* adalah situasi dimana sescorang harus membuat keputusan terhadap dua hal atau mungkin lebih, mengorbankan salah satu aspek dengan alasan tertentu untuk memperoleh aspek lain dengan kualitas yang berbeda. Kurva penawaran tenaga kerja mencerminkan bagaimana keputusan para pekerja mengenai *tradeoff* antara tenaga kerja dan waktu luang merespons perubahan biaya kesempatanya. Kurva penawaran tenaga kerja yang kemiringannya positif menandakan bahwa masyarakat merespons peningkatan upah dengan cara menikmati waktu luang yang lebih sedikit dan jam kerja yang lebih banyak.[28]

Berikut adalah beberapa komponen yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja yaitu:

1) Jumlah Penduduk

   Semakin meningkat jumlah penduduk, semakin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja. Sehingga jumlah kesempatan kerja akan lebih banyak.

[27] Santoso, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan (Yogyakarta: Upp Stim Ykpn, 2012).

[28] Fransiskus Xaverius Lara Aba, Pengantar Ekonomi Mikro: Teori Dan Pembahasan (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023).

2) Struktur Umur Penduduk

Dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia, Indonesia termasuk dalam struktur umur muda. Terlepas dari kenyataan bahwa pertumbuhan penduduk dapat ditekan, namun pasokan tenaga kerja semakin meningkat. Hal ini dikarenakan semakin banyak penduduk yang mencapai usia kerja, sehingga penawaran tenaga kerja semakin meningkat.

3) Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan yang dimiliki tenaga kerja, semakin banyak peluang yang akan dimiliki tenaga kerja tersebut.

4) Tingkat Upah

Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Ketika tingkat upah mengalami kenaikan, begitupun penawaran tenaga kerja dan sebaliknya.

5) Kebijakan Pemerintah

Misalnya kebijakan pemerintah terkait wajib belajar 12 tahun di mana kebijakan tersebut dapat mengurangi jumlah tenaga kerja dan ada batas umur kerja yang menjadi lebih tinggi.

2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

a. Pengertian Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Pengertian indeks pembangunan manusia diklasifikasikan oleh lembaga UNDP (*United Nation Development Program*) sebagai "Suatu proses untuk memperluas berbagai macam pilihan bagi penduduk". Dengan demikian, IPM merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas pembangunan manusia yang didasarkan pada sejumlah komponen dasar kualitas hidup, yang mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. *United Nations Development Programm* (UNDP) telah menerbitkan laporan pembangunan sumber daya insani dalam satuan kuantitatis yang disebut dengan *Human Development Indeks* (HDI).[29]

Menurut teori pertumbuhan baru, menekankan pentingnya partisipasi atau peran pemerintah dalam memajukan pembangunan, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan dalam meningkatkan serta mengembangkan produktivitas manusia. Melalui investasi di bidang pendidikan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari tumbuhnya keterampilan dan pengetahuan seseorang.[30]

b. Pengukuran Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Indikator komposit pembangunan manusia adalah alat ukur yang dapat digunakan untuk melihat pencapaian pembangunan

[29] Khusaini And Others, Pembangunan Manusia Indonesia (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023).

[30] Abd Rachim, *Ekonomi Pembangunan* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015).

manusia antar wilayah dan antar waktu. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan alat ukur yang dapat menunjukkan persentase pencapaian dalam pembangunan manusia dengan memperhatikan tiga faktor yaitu kelangsungan hidup, pengetahuan dan daya beli.[31]

Skor Indeks Pembangunan Manusia ini berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1 semakin tinggi nilai IPM-nya dan semakin berkualitas SDM yang dimiliki oleh suatu negara. Demikian pula sebaliknya. Indeks Pembangunan Manusia ini oleh UNDP dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu:[32]

1) *Very high Human Development Indeks*: untuk nilai IPM ≥ 0.800
2) *High Human Development Indeks*: 0.700 ≤ nilai IPM < 0.800
3) *Medium Human Development Indeks:* 0.550 ≤ nilai IPM < 0.700
4) *Low Human Development Indeks*: nilai IPM < 0.550

c. Indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM), terdapat beberapa komponen, seperti angka harapan hidup saat lahir, harapan lama sekolah, rata-rata lama sekolah, dan pengeluaran per kapita. Dengan berinvestasi pada masing-masing komponen

[31] Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

[32] Beik Syauqi Irfan, *Ekonomi Pembangunan Syariah* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2016).

tersebut tentunya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kualitas orang tersebut akan terpengaruh terutama dalam hal pekerjaan. Ketika kualitas seorang pekerja itu baik, pekerja tersebut akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Jadi ketika mereka bisa mendapatkan hasil yang banyak, mereka akan mendapatkan gaji atau upah yang besar.[33]

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjelaskan bagaimana penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, pendidikan dan sebagainya. IPM diperkenalkan oleh UNDP pada tahun 1990 dan dipublikasikan secara berkala dalam laporan tahunan *Human Development Report* (HDR). IPM dibentuk oleh 3 (tiga) dimensi dasar:[34]

1) Umur panjang dan hidup sehat

   Umur Harapan Hidup saat lahir (UHH) yang merepresentasikan dimensi umur panjang dan hidup sehat terus meningkat dari tahun ke tahun.

[33] Ikhlasiah Dalimoenthe, *Pengantar Ilmu Pembangunan* (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2022).

[34] Wali Kota Bukittinggi, *Laporan Akuntabilitas Dan Kinerja Tahunan Pemerintah Daerah* (Bukittinggi: Wali Kota Bukittinggi, 2023).

2) Pengetahuan

Pengetahuan pada IPM dibentuk oleh dua indikator, yaitu Harapan Lama Sekolah (HLS) dan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS).

3) standar hidup layak.

Standar hidup layak yang direpresentasikan dengan indikator kemampuan daya beli masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata-rata besarnya pengeluaran per kapita sebagai pendekatan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak.

d. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dalam Islam

Dalam islam faktor manusialah yang lebih berperan dalam sebuah pembangunan. Manusia yang berperilaku dengan akhlak islam, manusia yang bebas dari merdeka, manusia dengan tauhid yang bersih, semua hal ini dapat dicapai tentu saja melalui *tarbiyah insaniyah* itu sendiri, pendidikan yang menyeluruh dan bukan sebagian saja.

Menurut klasik, Adam Smith menganggap bahwa manusia lah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia (SDM) yang pandai mengolahnya sehinga bermanfaat bagi kehidupan. Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula

pertumbuhan ekonomi. Alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.[35]

Allah SWT berfirman dalam Q.S Ar-ruum ayat 30

فَاَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّيْنِ حَنِيْفًاۗ فِطْرَتَ اللّٰهِ الَّتِيْ فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَاۗ لَا تَبْدِيْلَ لِخَلْقِ اللّٰهِۗ ذٰلِكَ الدِّيْنُ الْقَيِّمُۙ وَلٰكِنَّ اَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُوْنَۙ

Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam); (sesuai) fitrah Allah disebabkan dia telah menciptakan manusia menurut fitrah itu.tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.(Q.S Ar-ruum: 30).[36]

Maksud dari penjelasan ayat di atas adalah bahwa manusia diciptakan Allah tidak lain kecuali agar menyembah kepada-Nya. Selama hidup di dunia manusia wajib beribadah kepada Allah dan meghambakan diri hanya kepada-Nya. Kita sebagai khalifah di muka bumi, harus menjaga amanah Allah untuk senantiasa menjadi manusia yang memiliki potensi sumber daya dan mengembangkannya untuk mencapai kesejahteraan di dunia maupun di akhirat.

3. Teori Upah Minimum

a. Pengertian Upah Minimum

Mempedomani ketentuan pasal 23 peraturan pemerintah No.36 tahun 2021 upah minimum adalah upah bulanan terendah

[35] Imam Hardjanto, *Teori Pembangunan* (Malang: Ub Press, 2013).

[36] Kementerian Agama Ri, *Al-Qur"An Dan Terjemahnya* (Jakarta: Pt. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012).

yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya yaitu upah tanpa tunjangan dan tunjangan tetap. Ini berarti bahwa pekerja tidak dapat dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Menetapkan kebijakan upah minimum memiliki dampak yang mengharuskan perusahaan untuk mengikuti kebijakan kenaikan upah tahunan pemerintah.[37] Akibatnya, perusahaan secara otomatis akan mengurangi jumlah karyawan atau mengurangi permintaan tenaga kerja. Di sisi lain orang yang mencari pekerjaan, akan lebih bersemangat dalam mencari kerja karena gaji yang lebih tinggi. Faktor yang mempengaruhi upah adalah KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang mempertimbangkan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Dampak lain yang ditimbulkan yaitu meningkatnya jumlah pengangguran karena pengusaha harus mengurangi jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan.[38]

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-226/Men/2000, Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota. Upah minimum kab/kota direkomendasikan oleh bupati/wali kota dengan

[37] Thomas Nanda Dahana, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja (Jawa Tengah: Pt. Nasya Expanding Management, 2023).
[38] Hidayati, Ekonomi Sumber Daya Manusia (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022).

mempertimbangkan aspek seperti Upah Minimum Provinsi (UMP).[39]

b. Penetapan Upah Minimum

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakukan bagi para pekerja dan majikan. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak- hak nya dari pelangaran yang dilakukan oleh majikan.[40]

Penetapan upah minimum di Indonesia dilakukan setiap tahun yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak yaitu kebutuhan pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan. Berdasarkan pasal 88 C undang-undang cipta kerja Upah minimum kab/kota dapat ditetapkan oleh gubernur dengan syarat tertentu,

[39]'Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-226/Men/2000', Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Vii.8 (2000), 1–69 <Https://Indolabourdatabase.Files.Wordpress.Com/2018/03/Permenaker-No-8-Tahun-2010-Tentang-Apd.Pdf>.

[40] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).

yaitu dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.[41]

Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:[42]

$$\mathbf{Umn = UMt + \{UMt\ x(Inflasi + \%\ \Delta PDBt)}$$

Keterangan:

Umn = Upah minimum yang akan ditetapkan

UMt = Upah minimum tahun berjalan

Inflasi = Inflasi yang dihitung dari september tahun yang lalu sampai dengan priode september tahun berjalan

ΔPDBt = Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kwartal III dan IV tahun sebelumnya dan peride kwartal I dan II tahun berjalan.

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindugi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyalamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara majikan dan pekerja

[41] Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2022).

[42] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan, Bab V, Pasal 43-45.

yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.[43]

c. Indikator Upah

Indikator – indikator yang mempengaruhi tinggi rendahya tingkat upah adalah sebagai berikut[44]

1) Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan – jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusaahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya

[43] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).

[44] Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).

upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

4) Produktivitas Kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi kerja ini dinyatakan sebagai poduktivitas kerja.

5) Biaya Hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi , upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dari adanya faktor–faktor yang mempengaruhi terhadap upah tersebut, maka perusahaan dalam menentukan upah perlu memperhatikannya. Faktor–faktor tersebut sangat mendorong pemerintah utuk menentukan kebijaksanaan upah minimum, yaitu jumlah terendah upah yang akan dibayarkan kepada karyawan.

Tujuan yang paling penting dari setiap sistem kompensasi atau pembayaran adalah “ keadilan”. Keadilan dapat dinilai paling

tidak dari tiga dimensi, yaitu: *internal equity, external equity,* dan *individual equity.*[45]

d. Upah Minimum dalam Perspektif Ekonomi Islam

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.[46]

Berdasarkan pandangan umat islam upah adalah hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban orang yang memperkerjakan untuk membayarnya. Dalam ekonomi 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. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh yaitu QS. At- Taubah, (9): 105

[45] Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).

[46] Muhammad Sulaiman and Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul* (Jakarta: Pt. Mizan Publika, 2010).

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akandikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yangnyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia 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 yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.[47] Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem ekonomi modern.

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut:[48]

[47] Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam," *Jurnal Equilibrium* 1, No. 2 (2013).

[48] Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012).

1) Adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah. tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "*adl*", yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata *'adl* di dalam al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna adl (keadilan). Menurut M. Quraish Shihab, paling tidak ada empat makna keadilan, yakni: sama, seimbang, menempatkan sesuatu pada tempatnya, dan yang dinisbahkan kepada Allah SWT.[49]

Kata 'adl juga digunakan untuk menyebutkan suatu keadaan yang lurus, karena secara khusus kata tersebut bermakna penetapan hukum dengan benar. Ini sesuai dengan tujuan pokok dari syari'ah yakni bertujuan untuk menegakkan perdamaian di muka bumi dengan mengatur masyarakat dan memberikan keadilan komada semua orang.

[49] Muhammad Sulaiman and Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul* (Jakarta: Pt. Mizan Publika, 2010).

2) Layak

Layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan dan upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksploitasi sepihak.

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahan.[50]

4. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Nur Asri Ainun dalam bukunya yang berjudul ekonomi sumber daya manusia menyatakan bahwa peningkatan kualitas SDM akan membantu meningkatkan produktivitas, sehingga akan meningkatkan pendapatan dan tingkat kehidupan masyarakat. Dengan demikian, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang tinggi

[50] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).

mempengaruhi tenaga kerja dalam memperoleh sebuah pekerjaan. Jika nilai IPM suatu daerah rendah maka akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan. IPM yang rendah berkaitan dengan rendahnya produktivitas tenaga kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi jumlah pengangguran karena kurangnya lapangan pekerjaan.[51]

Peningkatan kualitas pendidikan, sebagai salah satu komponen IPM, menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar kerja. Hal ini meningkatkan kemampuan kerja dan memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat. Selain itu, perbaikan dalam aspek kesehatan membuat tenaga kerja lebih produktif dan mengurangi absensi, yang berkontribusi pada efisiensi ekonomi dan pertumbuhan lapangan kerja.[52]

Standar hidup yang lebih baik, yang tercermin dalam komponen pendapatan IPM, juga berperan dalam meningkatkan permintaan agregat dalam perekonomian. Meningkatnya permintaan ini mendorong ekspansi usaha dan penciptaan lapangan kerja baru. Lebih jauh lagi, daerah dengan IPM tinggi cenderung lebih menarik bagi investor, yang dapat membuka lebih banyak peluang kerja melalui investasi dan pengembangan usaha.[53]

---

[51] Nur Asri Ainun, Ekonomi Sumber Daya Manusia (Serang Banten: Pt Sada Kurnia Pustaka, 2016).

[52] Mulyadi, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan (Jakarta: Rajawali Pers, 2017).

[53] Lincoln Arsyad, Ekonomi Manajerial: Ekonomi Mikro Terapan Untuk Manajemen Bisnis (Yogyakarta: Bpfe, 2014).

5. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Fransiskus Xaverius Lara Aba dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ekonomi Mikro: Teori Dan Pembahasan menyatakan bahwa kenaikan upah minimum akan menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja, apabila tingkat upah mengalami kenaikan namun harga input lain tetep, artinya harga tenaga kerja cukup mahal jika dibandingkan dengan input lain. Keadaan seperti ini membuat pengusaha akan mengurangi atau memangkas penggunaan tenaga kerja dan mengganti dengan input lainnya yang relatif lebih murah agar dapat mempertahankan keuntungan yang maksimal.[54]

Upah minimum telah menguntungkan sebagian pekerja tetapi merugikan sebagian lainnya. Para pekerja yang dapat mempertahankan pekerjaannya di pabrik-pabrik jelas mendapat keuntungan dari peningkatan upah minimum. Pekerja kerah putih jelas merasakan manfaat besar dari penegakan kebijakan upah minimum. Namun, mereka yang kehilangan pekerjaan sebagai akibat meningkatnya upah minimum adalah mereka yang dirugikan oleh kebijakan upah minimum. Mereka ini khususnya terdiri dari para pekerja yang rentan terhadap perubahan kondisi pasar tenaga kerja, seperti pekerja perempuan, muda usia, dan mereka yang berpendidikan rendah.[55]

[54] Fransiskus Xaverius Lara Aba, Pengantar Ekonomi Mikro: Teori Dan Pembahasan (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023).

[55] Fransiskus Xaverius Lara Aba, Pengantar Ekonomi Mikro: Teori Dan Pembahasan (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023).

Pada contoh kasus ini didapatkan bahwa dengan adanya harga dasar berupa upah minimum akan mempengaruhi permintaan dan penawaran dari tenaga kerja. Supply dari tenaga kerja akan naik ketika adanya upah minimum dapat dilihat dari pekerja kerah putih dan *demand* terhadap pekerja kasar (kuli), usia muda. berpendidikan rendah, perempuan akan menurun. Karena adanya perbedaan skill antara pekerja kerah putih dengan pekerja kasar (kuli), usia muda, dan pendidikan rendah, pekerja kerah putih, secara umum memiliki gaji yang lebih tinggi dibandingkan mereka sehingga ketika upah minimum dinaikkan gaji mereka yang sudah berada diatas upah minimum hanya akan semakin naik sedangkan mereka yang pekerja kasar, usia muda, dan berpendidikan rendah akan mengalami dampaknya karena gaji mereka yang rendah, kenaikan upah minimum akan membuat perusahaan mengurangi beberapa karyawan mereka yang gajinya mendekati upah minimum karena hasil kerja dari pekerja kasar, usia muda, orang yang berpendidikan rendah tidak sepadan dengan gaji yang mereka terima.[56]

[56] Fransiskus Xaverius Lara Aba, Pengantar Ekonomi Mikro: Teori Dan Pembahasan (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023).

B. Kajian Terdahulu

Tabel 2.1
Kajian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Judul Artikel	Hasil Temuan
1	Rifaldo Silalahi, Vecky A.J Masinambow, dan Mauna Th. B. Maramis (2023)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sulawesi Utara (Studi Pada Kota - Kota Di Provinsi Sulawesi Utara)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di kota – kota Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan data sekunder dari tahun 2010-2021 dengan silang tempat 4 kota di Provinsi Sulawesi Utara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel dan diolah menggunakan Eviews 9. Hasil regresi menunjukan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel investasi berpengaruh positif dan signifikan. Tingkat pendidikan dan investasi secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di kota

			– kota Provinsi Sulawesi Utara.[57]
2	Moch Mashuri Alfin M dan Wiwin Priana (2022)	Analisis Pengaruh Angkatan Kerja, Investasi, Upah Minimum Kabupaten / Kota(UMK), dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tuban	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *time series* (runtun waktu). Data diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tuban pada kurun waktu 2010 - 2020. Pada penelitian metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Regresi linear berganda merupakan model regresi linear dengan menggunakan empat variabel bebas. Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

[57] Rifaldo Silalahi, Vecky A.J Masinambow, And Mauna Th B Maramis, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sulawesi Utara (Studi Pada Kota-Kota Di Provinsi Sulawesi Utara)', Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 23.8 (2023), 49–60.

			Sedangkan variabel upah minimum dan inflasi tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban tahun 2010-2020.[58]
3	Dyah Indri Widyapangestia dan Aris Soelistyob (2022)	Analisis Pengaruh PDRB, Investasi, Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh PDRB, Penanaman Modal Dalam Negeri, Penanaman Modal Asing, dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, Penanaman Modal Asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, dan Upah Minimum Provinsi berpengaruh positif dan

[58] Moch Mashuri Alfin And Wiwin Priana, 'Analisis Pengaruh Angkatan Kerja, Investasi, Upah Minimum Kabupaten / Kota(Umk), Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tuban', Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1.9 (2022), 2978–88.

			signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.[59]
4	Felber Lube, Josep Bintang Kalangi, Krest D. Tolosang (2021)	Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung	Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Upah Minimum dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder pada tahun 2008-2019 yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bitung dan Instansi terkait. Adapun penelitian ini menggunakan Alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS 23. Hasil Penlitian menunjukan bahwa variabel Upah Minimum Kota memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan bersifat positif terhadap penyerapan Tenaga

[59] Dyah Indri Widyapangesti And Aris Soelistyo, 'Analisis Pengaruh Pdrb, Investasi, Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa', Jurnal Ilmu Ekonomi Jie, 6.1.

			Kerja di Kota Bitung artinya jika Upah Minimum Kota meningkat maka Penyerapan tenaga kerja akan mengalami peningkatan dan Produk Domestik Regional tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bitung. Sedangkan Upah Minimum Kota dan Produk Domestik Regional Bruto secara simultan memiliki pengaruh terhadap Penyerapan tenaga kerja di Kota Bitung.[60]
5	Heryanto Gani, Meimoon Ibrahim, Moh Arif Novriansyah, dan Anggita Permata Yakup (2023)	Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jumlah angkatan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gorontalo, pengaruh indeks pembangunan manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gorontalo, pengaruh simultan jumlah angkatan kerja dan indeks pembangunan manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian adalah Pemerintah Kabupaten Gorontalo memiliki

[60] Felber Lube, Josep Bintang Kalangi, And Krest D Tolosang, 'Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung', Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 21.03 (2021), 25–36.

			jumlah angkatan kerja yang relative cukup banyak. Banyaknya jumlah angkatan kerja yang ada di Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa daerah ini memiliki cukup banyak penduduk yang berada pada usia produktif dimana mereka harus di dorong pemerintah daerah untuk memiliki lapangan pekerjaan dan dari hasil analisis diperoleh bahwa jumlah angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gorontalo. Pemerintah Kabupaten Gorontalo mampu meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari kategori menengah bawah meningkat menjadi kategori menengah atas dan dari hasil analisis diperoleh bahwa IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gorontalo.[61]

[61] Heryanto Gani Et Al., "Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja," *Jemai: Jurnal Ekonomi* 2, No. 1 (2023): 29–38.

6	Alamsyah, Muhammad Effendi (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014 – 2018	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di 13 kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan dan mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan lokasi penelitian ini adalah 13 kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan, dan objek penelitian ini yaitu data tingkat pendidikan dan upah minimum di Kalimantan Selatan selama tahun 2014 – 2018. Data yang sudah diperoleh kemudian diolah menggunakan analisis regresi data panel dengan fixed effect model menggunakan bantuan program EVIEWS 10. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi

			Kalimantan Selatan tahun 2014 – 2018 dan Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Selatan tahun 2014 – 2018.[62]

Penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa perbedaan signifikan dibandingkan dengan penelitian-kajian terdahulu. Pertama, fokus penelitian geografis yang lebih spesifik di Kota Bukittinggi, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mencakup wilayah lebih luas seperti Provinsi Sulawesi Utara (Rifaldo dkk, 2023), Kabupaten Tuban (Moch Mashuri dkk, 2022), Pulau Jawa (Dyah Indri dkk, 2022), Kota Bitung (Felber Lube dkk, 2021), Gorontalo (Heryanto Gani dkk, 2023), dan Provinsi Kalimantan Selatan (Alamsyah dkk, 2020). Kedua, periode waktu yang digunakan pada tahun 2023 lebih terkini dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang rata-rata menggunakan data hingga tahun 2020-2021, sehingga memungkinkan untuk menganalisis tren dan dinamika terbaru dalam penyerapan energi kerja di Kota Bukittinggi. Keunikan lainnya terletak pada kombinasi variabel yang digunakan, dengan fokus pada pengaruh IPM dan UMK terhadap penyerapan tenaga kerja, dimana dari enam penelitian terdahulu, hanya penelitian Emil Abdhal dkk (2021) yang menganalisis

[62] Alamsyah Dan Muhammad Effendi, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014 – 2018', Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan, 3.2 (2020), 500–515.

variabel IPM, sementara penelitian lainnya mengkombinasikan variabel seperti tingkat pendidikan, investasi , PDRB, dan inflasi.

Meskipun memiliki sejumlah perbedaan, penelitian ini juga menunjukkan beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu, terutama dari segi metodologi yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder runtun waktu (*time series*). Pendekatan ini serupa dengan metodologi yang diterapkan dalam penelitian Moch Mashuri dan Wiwin Priana (2022) di Kabupaten Tuban serta Felber Lube dkk (2021) di Kota Bitung. Penggunaan variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai salah satu variabel independen juga memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian Felber Lube dkk (2021) di Kota Bitung, dan Alamsyah (2020) di Kalimantan Selatan, dimana variabel upah minimum secara konsisten menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan fokus pada dinamika lokal Kota Bukittinggi dan kombinasi variabel yang spesifik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi unik dalam memahami bagaimana faktor pembangunan manusia dan kebijakan upah minimum mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di tingkat kota menengah, yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia.

C. Kerangka Pemikiran

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang telah diisi, tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja atau angkatan kerja yang

aktif dalam perekonomian.[63] Fenomena ini terjadi akibat dari adanya permintaan tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi, di mana terserapnya tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas sumber daya manusia dan kebijakan pengupahan. Dalam konteks ini, dua faktor yang mempunyai peran signifikan dalam mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan ukuran komposit yang mencerminkan pencapaian pembangunan manusia melalui dimensi kesehatan, pendidikan, dan standar hidup, memiliki keterkaitan erat dengan penyerapan tenaga kerja.[64] IPM yang tinggi mengindikasikan kualitas sumber daya manusia yang baik, yang diwujudkan melalui tingkat pendidikan yang memadai, kesehatan yang terjaga, dan standar hidup yang layak. Kondisi ini menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan produktif, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk terserap di pasar kerja. Selain itu, daerah dengan IPM tinggi cenderung lebih menarik bagi investor, yang pada gilirannya dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah dimana memiliki pengaruh yang kompleks dengan penyerapan tenaga kerja.[65] Di satu sisi,

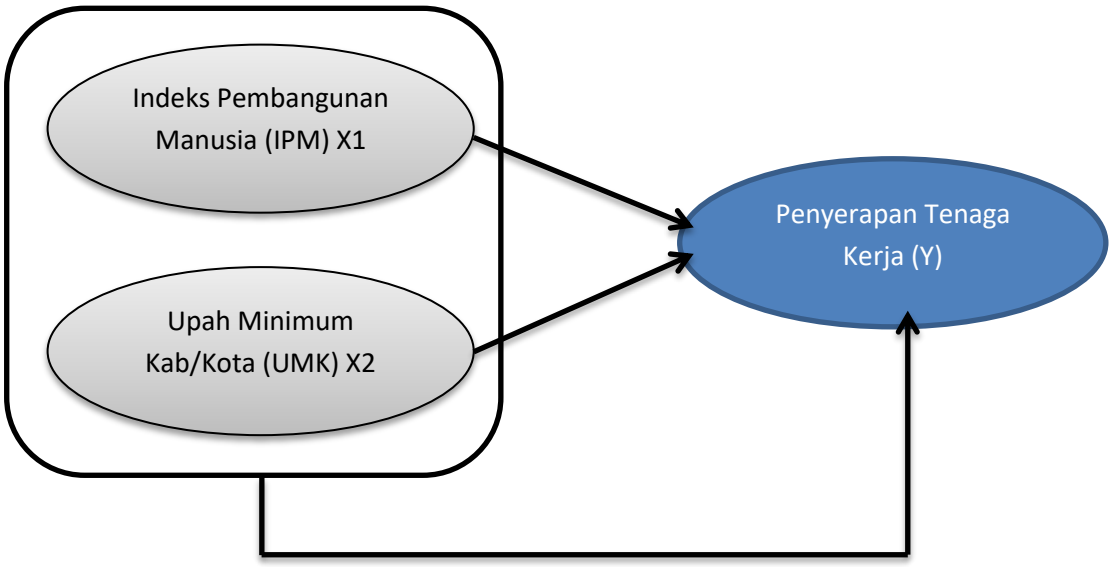
---

[63] Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2016).

[64] Darwin Lie And Others, Indeks Pembangunan Manusia Dengan Pertumbuhan Ekonomi (Pasaman Barat: Cv.Azka Pustaka, 2022).

[65] Eva Zulva Nailufar, Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam: Kajian Terhadap Ump Dki (Serang: A-Empat, 2014).

kenaikan UMK dapat menurunkan permintaan tenaga kerja karena meningkatnya biaya produksi bagi perusahaan. Namun di sisi lain, peningkatan UMK dapat mendorong daya beli masyarakat yang berpotensi meningkatkan permintaan barang dan jasa, yang pada akhirnya dapat mendorong pertumbuhan usaha dan penciptaan lapangan kerja baru. Berdasarkan uraian pengaruh antar variabel tersebut, dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

: Pengaruh secara independen (parsial)

: Pengaruh secara dependen (simultan)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahn penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan.[66] Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian ini, maka penulis dapat memberikan alternatif jawaban sementara yaitu:

1. Diduga Indek Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi.

   H_0 : $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Indek Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Indek Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi
2. Diduga Upah Minimum Kab/Kota berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi.

   H_0 : $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Upah Minimum Kab/Kota berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi.

   H_2 : $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Upah Minimum Kab/Kota berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi.

[66] A. Ibrahim, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam* (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2023).

3. Diduga Indek Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi.

   $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Indek Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum secara simultan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi

   $H_3 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Indek Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum secara simultan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data yang berupa angka-angka numerik disebut sebagai data kuantitatif.[67] Penelitian kuantitatif sangat dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, dan penampilan hasilnya. Maka penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka dan dianalisis berdasarkan rumus statistik. Maka dari itu penulis menggunakan metode ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan fenomena yang ada.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bukittinggi, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia, dengan rentang waktu pengamatan selama sepuluh tahun, dimulai dari tahun 1993 hingga tahun 2023. Periode ini dipilih untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang dinamika Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Kabupaten /Kota (UMK), dan penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut selama satu dekade terakhir.

C. Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari instansi yang ada di pemerintah serta sudah dipublikasikan kepada masyarakat. Data sekunder dalam

[67] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

penelitian ini bersumber dari BPS (Badan Pusat Statistika) Kota Bukittinggi tahun 1993 – 2023. Data yang digunakan adalah data *time series* yang dipublikasikan oleh BPS (Badan Pusat Statistika) Kota Bukittinggi tahun 1993 – 2023 .Adapun data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Bukittinggi yang diambil dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota Bukittinggi tahun 1993-2023 yang sama seperti upah minimun provinsi, diambil dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi.
3. Penduduk Bekerja di Kota Bukittinggi yang diambil dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Satuan
Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	Penyerapan Tenaga Kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang sudah terisi yang dilihat dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah penduduk yang bekerja tahun 1993-2023.	Rasio (Jiwa)
Indeks Pembangunan Manusia (X1)	Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah angka yang mengukur pencapaian pembangunan manusia yang didasarkan pada sejumlah komponen dasar kualitas hidup, yang mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Variabel IPM	Persen (%)

	dalam penelitian ini menggunakan satuan peringkat nilai.	
Upah Minimum Kab/Kota (X2)	Upah minimum adalah standar minimum yang diberikan kepada para karyawan yang bekerja di perusahaan di mana digunakan oleh perusahaan tersebut untuk memberikan gaji atau upah dengan satuan rupiah.	Rupiah (Rp)

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sekunder melalui metode dokumentasi. Metode ini dipilih karena efektif untuk mengumpulkan data *time series* yang bersifat historis dan tersedia dari sumber-sumber resmi.[68] Data yang dikumpulkan mencakup periode 30 tahun, dari tahun 1993 hingga 2023, sesuai dengan cakupan waktu penelitian.

1. Data Indeks Pembangunan Manusia (IPM): Data IPM Kota Bukittinggi diperoleh dari publikasi tahunan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi atau BPS Provinsi Sumatera Barat. Penggunaan data BPS ini menjamin keakuratan dan konsistensi metodologi pengukuran IPM.
2. Data Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK): UMK Kota Bukittinggi dikumpulkan dari Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat tentang penetapan UMK yang dikeluarkan setiap tahun yang diambil dari publikasi tahunan Badan Pusat Statistik (BPS) sumatera barat. Data ini

[68] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)

juga dapat diperoleh melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

3. Penyerapan Data Tenaga Kerja: Data ini dikumpulkan dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh BPS Kota Bukittinggi. Sakernas menyediakan data komprehensif tentang ketenagakerjaan, termasuk jumlah angkatan kerja yang termasuk penduduk yang bekerja.

Seluruh data yang dikumpulkan kemudian ditabulasi dan diorganisir dalam format yang sesuai untuk analisis statistik. Penggunaan data dari sumber resmi ini menjamin validitas dan reliabilitas data yang akan digunakan dalam analisis.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda antara variabel IPM, UMK, dan Penyerapan tenaga kerja dengan menggunakan *software* SPSS untuk mengetahui pengaruhnya.

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu

dilakukan pengujian asumsi klasik.[69] Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah

a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korclasi antara serangkaian data observasi yang diuraikan menurut runtut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Durbin-Watson*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* sebagai berikut.[70]

Tabel 3.2
Pengambilan Keputusan Dalam Uji *Durbin-Watson*

No	Nilai D	Keterangan
1	<1,10	Ada autokorelasi
2	1,11 - 1,54	Tidak ada autokorelasi
3	1,55 – 2,45	Tidak ada autokorelasi
4	2,46 – 2,90	Tidak ada autokorelasi
5	>2,91	Ada autokorelasi

b. Uji normalitas

Uji Normalitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah sampel data atau distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Tujuan utama dari uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah data penelitian dari

[69] Ervina Waty And Others, Metodologi Penelitian Bisnis (Teori Dan Panduan Praktis Dalam Penelitian Bisnis) (Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2016).

[70] Fransiscus Xaverius Pudio Wibowo, Statistika Bisnis Dan Ekonomi Dengan Spss 25 (Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2022).

masing-masing variabel terdistribusi normal ataupun tidak.[71] Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak pada SPSS 26 dapat menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan metode *Monte Carlo*.[72] Dari kebanyakan penelitian memakai persamaan *asymptotic* dalam menguji normalnya suatu data, tetapi persamaan tersebut memiliki beberapa kelemahan yang membuat hasil data menjadi tidak normal. Kelemahan tersebut dikemukakan oleh Mehta & Patel yaitu sebagai berikut:[73]

"Ini berarti bahwa nilai *p values* berdasarkan asumsi bahwa data dengan ukuran sampel yang cukup besar, sesuai dengan distribusi tertentu. Namun, ketika kumpulan data kecil, jarang mengandung banyak ikatan atau terdistribusi dengan buruk, metode *asymptotic* mungkin gagal menghasilkan hasil yang dapat diandalkan".

Hal tersebut berarti kelemahan yang diakibatkan saat data kecil, data tidak seimbang dan berdistribusi buruk akan menyebabkan hasil yang tidak akurat. Maka dari penelitian ini menggunakan *monte carlo*. Uji *Monte Carlo* bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak dari sampel penelitian yang datanya terlalu ekstrim. Dengan syarat Syarat normalitas data yaitu:

---

[71] Henry Kurniawan And Others, Statistik Dasar (Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

[72] Chyrus R Mehta And Nitin R Patel, *Ibm Spss Exact Tests*, 2013.

[73] Chyrus R Mehta And Nitin R Patel, *Ibm Spss Exact Tests*, 2013.

1) Apabila nilai *Monte Carlo* Sig(2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal (sig > 0,05)
2) Apabila nilai *Monte Carlo* Sig(2-tailed) yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal (sig < 0,05).

c. Uji heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bermaksud guna menguji apakah model regresi mengalami pertidaksamaan varians dari variabel-variabelnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah[74]

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas

d. Uji multikolinieritas

Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu

[74] Musriha, Statistik Induktif Dan Metode Kuantitatif Untuk Ekonomi Dan Bisnis Edisi Revisi (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021).

model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah[75]

1) jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2) jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

2. Regresi linier berganda

Analisis regresi berganda adalah penyelidikan dimana bermaksud untuk membuktikan ada ataupun tidak pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi Linier Berganda digunakan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen (X).[76] Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

X_1 = Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

X_2 = Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

[75] Intha Wahjusaputri And Anim Purwanto, Statistika Pendidikan: Teori Dan Aplikasi (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2022).

[76] Budi Darma, Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Jawa Barat: Guepedia, 2021).

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.[77]

a. Apabila hasil R mendekati 0 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak.
b. Apabila hasil R mendekati 1 menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan kuat.

4. Uji hipotesis

a. Uji-t (test)

Uji-t (test) digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel berdasarkan parsial berdampak signifikan pada variabel dependen. Dasar Pengambilan keputusan.[78]

1) Bila t hitung > t tabel dengan nilai sig ≤ 0,05 dimana H0 ditolak sedangkan Ha diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat
2) Bila t hitung < t tabel dengan nilai sig ≥ 0,05 dimana H0 diterima sedangkan Ha ditolak. Hal tersebut menjelaskan

[77] Intha Wahjusaputri And Anim Purwanto, Statistika Pendidikan: Teori Dan Aplikasi (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2022).
[78] Elva Susanti And Others, Buku Ajar Statistika Untuk Perguruan Tinggi (Jawa Barat: Adab, 2021).

tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut.

b. Uji F

Uji F menunjukkan apakah dari variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dasar Pengambilan Keputusan[79]

1) Jika sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap varibel Y.
2) Jika sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

G. Pengujian Model

Dalam model analisis pada penelitian ini digunakan pendekatan ekonometrika yaitu menggunakan regresi linear berganda. Dimana persamaannya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

X_1 = Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

X_2 = Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis yaitu uji T dan Uji F. Dasar Pengambilan keputusan uji T (Test) yaitu.

[79] Ruri Aditya Sari, Indra Hermawan, And Sylvia V Ranita, Statistik Terapan Dalam Bisnis (Sumatera Utara: Cattleya Darmaya Fortuna, 2023).

1. Bila t hitung > t tabel dengan nilai sig ≤ 0,05 dimana H_0 ditolak sedangkan Ha diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat
2. Bila t hitung < t tabel dengan nilai sig ≥ 0,05 dimana H_0 diterima sedangkan Ha ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut.

Dasar Pengambilan Keputusan uji F yaitu

1. Jika sig < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap varibel Y.
2. Jika sig > 0,05 atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yang merupakan data *time series* selama 31 tahun mulai dari tahun 1993 sampai tahun 2023. Data tersebut diperoleh dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS). Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah penyerapan tenaga kerja yang dilihat dari jumlah penduduk yang bekerja. Selanjutnya dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yang digunakan yaitu indeks pembangunan manusia (IPM) dan upah minimum kab/kota (UMK). Hasil penelitian yang didapat berasal dari hasil uji hipotesis setelah diolah menggunakan *software* SPSS 26. Dengan menggunakan analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Penyerapan Tenaga Kerja

   Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang sudah terisi yang dilihat dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk yang bekerja disebabkan oleh adanya permintaan tenaga kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penyerapan tenaga kerja sebagai permintaan tenaga kerja.

   Data yang diambil dalam variabel Penyerapan tenaga kerja ini berasal dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) selama 31 tahun dari tahun 1993 – 2023. Adapun data penyerapan tenaga kerja yang diambil

dalam penelitian ini dilihat dari jumlah penduduk yang bekerja. Data ini diambil berbentuk orang.

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Bekerja Kota Bukittinggi Tahun 1993-2023
(Orang)

Tahun	Jumlah Penduduk Bekerja	Tahun	Jumlah Penduduk Bekerja
1993	46343	2009	50363
1994	32371	2010	46800
1995	42967	2011	46188
1996	45501	2012	49272
1997	43065	2013	49492
1998	40629	2014	54805
1999	35379	2015	56478
2000	29410	2016	56478
2001	23441	2017	56121
2002	26854	2018	33366
2003	26289	2019	58456
2004	26765	2020	64916
2005	39399	2021	64878
2006	43790	2022	64005
2007	47498	2023	61932
2008	48786		

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi, 1993-2023

Berdasarkan Tabel 4.2 yang menggambarkan Jumlah Penduduk Bekerja Kota Bukittinggi dari tahun 1993 hingga 2023, terlihat dinamika ketenagakerjaan yang kompleks dan fluktuatif. Sepanjang tiga dekade terakhir, jumlah penduduk bekerja mengalami perubahan signifikan, mulai dari titik terendah 23.441 orang pada tahun 2001 hingga mencapai puncak tertinggi 64.916 orang pada tahun 2020. Periode awal (1993-2003) ditandai dengan penurunan drastis jumlah tenaga kerja, namun sejak tahun 2003 mulai terjadi pemulihan dan

pertumbuhan bertahap. Pasca tahun 2020, terjadi sedikit penurunan dengan jumlah penduduk bekerja pada tahun 2023 tercatat sebanyak 61.932 orang, yang mengindikasikan adanya penyesuaian pascapandemi dan dinamika ekonomi lokal yang terus berubah.

2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

IPM merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas pembangunan manusia yang didasarkan pada sejumlah komponen dasar kualitas hidup, yang mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. *United Nations Development Programm* (UNDP) telah menerbitkan laporan pembangunan sumber daya insani dalam satuan kuantitatis yang disebut dengan *Human Development Indeks* (HDI).

Data yang diambil dalam variabel indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Bukittinggi ini berasal dari publikasi Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi selama kurun waktu 31 tahun dari tahun 1993 – 2023. Data ini diambil berbentuk presentase.

Berdasarkan Tabel 4.3 indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Bukittinggi dari tahun 1993 hingga 2023 di bawah menunjukkan perkembangan yang signifikan dan konsisten. Bermula dari nilai rendah 55,3 pada tahun 1993, IPM kota ini terus mengalami peningkatan bertahap hingga mencapai 81,88 pada tahun 2023. Periode awal ditandai dengan kenaikan bertahap, dengan lompatan penting terjadi di pertengahan 1990-an, di mana nilai IPM meningkat dari 51,5 menjadi

76,1 pada tahun 1996. Sejak awal tahun 2000, perkembangan IPM semakin stabil dengan kenaikan rata-rata tahunan yang konsisten, menandakan kemajuan berkelanjutan dalam aspek pendidikan, kesehatan, dan standar hidup masyarakat Bukittinggi. Periode 2009-2023 menunjukkan peningkatan paling stabil, dengan IPM hampir konstan di atas 76 dan terus mendekati angka 82, yang mengindikasikan keberhasilan pembangunan manusia di kota ini.

Tabel 4.2
Indeks Pembangunan Manusia (%)

Tahun	Indeks pembangunan manusia	Tahun	Indeks pembangunan manusia
1993	55,3	2009	77,86
1994	62,23	2010	76,12
1995	69,16	2011	76,3
1996	76,1	2012	76,92
1997	74,36	2013	77,67
1998	72,63	2014	78,02
1999	70,9	2015	78,72
2000	71,65	2016	79,11
2001	72,4	2017	79,8
2002	73,6	2018	80,11
2003	74,2	2019	80,71
2004	75,7	2020	80,58
2005	76,1	2021	80,7
2006	76,58	2022	81,42
2007	77,13	2023	81,88
2008	77,59		

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bukittinggi, 1993-2023

3. Upah Minimum Kab/Kota (UMK)

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya yaitu upah tanpa tunjangan dan tunjangan tetap. Ini berarti bahwa pekerja tidak dapat dibayar lebih

rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Menetapkan kebijakan upah minimum memiliki dampak yang mengharuskan perusahaan untuk mengikuti kebijakan kenaikan upah tahunan pemerintah. Akibatnya, perusahaan secara otomatis akan mengurangi jumlah karyawan atau mengurangi permintaan tenaga kerja. Di sisi lain orang yang mencari pekerjaan, akan lebih bersemangat dalam mencari kerja karena gaji yang lebih tinggi. Faktor yang mempengaruhi upah adalah KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang mempertimbangkan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Dampak lain yang ditimbulkan yaitu meningkatnya jumlah pengangguran karena pengusaha harus mengurangi jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan.

Data yang diambil dalam variabel upah Minimum Kota Bukittinggi ini berasal dari publikasi Badan Pusat Statistik Sumatera Barat selama kurun waktu 31 tahun dari tahun 1993 – 2023. Data ini diambil berbentuk rupiah.

Berdasarkan Tabel 4.4 upah Minimum Kab/Kota Kota Bukittinggi dari tahun 1993 hingga 2023 di bawah menggambarkan perkembangan signifikan dalam standar pengupahan daerah. Bermula dari Rp65.000 pada tahun 1993, upah minimum mengalami peningkatan bertahap dan konsisten hingga mencapai Rp2.742.467 pada tahun 2023, yang menunjukkan kenaikan lebih dari 42 kali lipat selama tiga dekade. Periode awal (1993-2000) ditandai dengan kenaikan lambat, namun sejak tahun 2000-an, terjadi akselerasi peningkatan upah

yang lebih dinamis, terutama pasca tahun 2009 di mana kenaikan upah minimum mulai menunjukkan pertumbuhan yang lebih signifikan. di mana upah minimum meningkat dari Rp880.000 menjadi Rp2.742.467.

Tabel 4.3
Upah Minimum Kab/Kota (Rupiah)

Tahun	Upah Minimum Kab/Kota	Tahun	Upah Minimum Kab/Kota
1993	65.000	2009	880.000
1994	75.000	2010	940.000
1995	75.000	2011	1.055.000
1996	101.000	2012	1.150.000
1997	119.000	2013	1.350.000
1998	137.000	2014	1.490.000
1999	160.000	2015	1.615.000
2000	200.000	2016	1.800.725
2001	250.000	2017	1.949.285
2002	385.000	2018	2.119.067
2003	435.000	2019	2.289.228
2004	480.000	2020	2.484.041
2005	540.000	2021	2.484.041
2006	650.000	2022	2.512.539
2007	725.000	2023	2.742.467
2008	800.000		

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat, 1993-2023

C. Hasil Pengolahan Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah

a. Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Durbin-Watson*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* sebagai berikut.

Tabel 4.4
Pengambilan Keputusan Dalam Uji *Durbin-Watson*

No	Nilai D	Keterangan
1	<1,10	Ada autokorelasi
2	1,11 - 1,54	Tidak ada autokorelasi
3	1,55 – 2,45	Tidak ada autokorelasi
4	2,46 – 2,90	Tidak ada autokorelasi
5	>2,91	Ada autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* (DW) pada tabel 4.5 di bawah disimpulkan bahwa terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi. Nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,020 < 1,10 yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara residual-residual pengamatan. Karena data masih terdapat adanya autokorelasi maka di lakukan cara kedua yaitu menggunakan uji runs. Dasar keputusan runs test yaitu jika nilai *Asymp*. Sig (2-tailed) <0,05 maka terdapat gejala autokorelasi dan jika nilai *Asymp*. Sig (2-tailed) >0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.[80]

[80] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2018).

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]	
Model	Durbin-Watson
1	1,020
a. Predictors: (Constant), Upah Minimum Kab/Kota, Indeks Pembangunan Manusia	
b. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja	

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji runs pada tabel 4.6 di bawah disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Asymp*. Sig. (2-tailed) sebesar 0,145 > 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang ditetapkan, di mana *Asymp*. Sig. (2-tailed) > 0,05 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, Artinya, tidak terdapat pola tertentu atau korelasi antara residual satu pengamatan dengan residual pengamatan lainnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Runs

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value[a]	2702,26338
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	16
Total Cases	31
Number of Runs	12
Z	-1,457
Asymp. Sig. (2-tailed)	,145
a. Median	

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

b. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah sampel data atau distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Penelitian ini menggunakan metode *Monte Carlo* yang bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Dengan syarat normalitas data yaitu:

1) Apabila nilai *Monte Carlo* Sig(2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal (sig > 0,05)
2) Apabila nilai *Monte Carlo* Sig(2-tailed) yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal (sig < 0,05).

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas dengan metode *Monte Carlo* di bawah diperoleh bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan sebesar 0,194. Yang mana nilai signifikan 0,194 > 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			31
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		7807,94190204
Most Extreme Differences	Absolute		,190
	Positive		,130
	Negative		-,190
Test Statistic			,190
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,194[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,184
		Upper Bound	,204
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bermaksud guna menguji apakah model regresi mengalami pertidaksamaan varians dari variabel-variabelnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2991,830	17350,170		,172	,864
	Indeks Pembangunan Manusia	60,998	244,461	,067	,250	,805
	Upah Minimum Kab/Kota	-,002	,002	-,295	-1,099	,281
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji Koefisien yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel independen yaitu Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memiliki nilai signifikansi 0,805, yang lebih besar dari 0,05 dan Upah Minimum Kab/Kota memiliki nilai signifikansi 0,281, yang juga lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang ditetapkan, di mana nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau homogen. Dengan demikian, asumsi homogenitas varians terpenuhi, dan model regresi dapat dikatakan memiliki sebaran sisa yang seragam atau tidak menunjukkan pola-pola tertentu yang dapat mengganggu kehandalan model.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Indeks Pembangunan Manusia	,464	2,153
	Upah Minimum Kab/Kota	,464	2,153
a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja			

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Artinya, tidak terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel Indeks Pembangunan Manusia dan Upah Minimum Kab/Kota, sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan

1) variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan nilai toleransi : 0,464 (> 0,10) dan nilai VIF: 2,153 (< 10)

2) Variabel Upah Minimal Kab/Kota : nilai toleransi : 0,464 (> 0,10) dan nilai VIF: 2,153 (< 10)

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang ditetapkan, di mana nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

2. Regresi Linier Berganda

Arah keterkaitan antara variabel terikat dan variabel bebas ditentukan dengan analisis regresi berganda. Hasil uji koefisien berikut berdasarkan pandangan hasil olah data dari kedua variabel independent yaitu indeks pembangunan manusia (ipm) dan upah minimum kab/kota (UMK) terhadap variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	50202,762	27567,756	
	Indeks Pembangunan Manusia	-217,839	388,425	-,101
	Upah Minimum Kab/Kota	,011	,002	,832

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Berdasarkan Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 50.202{,}762 - 217{,}839\ X_1 + 0{,}011\ X_2}$$

Dimana:

Y = Penyempurnaan Tenaga Kerja

X_1 = Indeks Pembangunan Manusia

X_2 = Upah Minimum Kab/Kota

$\beta 0$ = Konstanta (50.202,762)

β_1 = Koefisien Indeks Pembangunan Manusia (-217,839)

β_2 = Koefisien Upah Minimum Kab/Kota (0,011)

a. Konstanta sebesar 50.202,762 berarti jika variabel Indeks Pembangunan Manusia dan Upah Minimum bernilai nol, maka Penyerapan Tenaga Kerja sebanyak 50.202,762
b. Koefisien Indeks Pembangunan Manusia (-217,839) menunjukkan hubungan negatif, artinya setiap kenaikan 1 satuan IPM akan menurunkan Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 217,839.
c. Koefisien Upah Minimum (0,011) menunjukkan hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1 unit Upah Minimum akan meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 0,011.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang sempurna yakni mendekati satu, yang berarti bahwa kontribusi variabel independen terhadap

variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan kuat. Hasil uji koefisien determinan (R^2) adalah berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary[b]		
Model	R	R Square
1	,762[a]	,580
a. Predictors: (Constant), Upah Minimum Kab/Kota, Indeks Pembangunan Manusia		
b. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja		

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2), dapat diinterpretasikan bahwa Nilai *R Square* (R^2) adalah 0,580 atau 58 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian, yaitu Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota, mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 58 %. Sisanya sebesar 42 % yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti pertumbuhan ekonomi, pengangguran, inflasi, tingkat bunga, dan investasi.

Dengan demikian, model regresi mempunyai kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja, meskipun masih terdapat ruang untuk variabel lain yang belum dipertimbangkan dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode statistik guna mengetahui apakah suatu pernyataan benar dan memutuskan apakah akan menerima atau menolak. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menciptakan landasan untuk mengumpulkan bukti dalam bentuk data untuk memutuskan apakah akan menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau juga asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Uji T

Uji t merupakan uji yang dipergunakan untuk memahami apakah masing-masing (parsial) variabel independen yaitu indeks pembangunan manusia (X1), upah minimum kab/kota (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja (Y).

Apabila nilai signifikan ≤ 0,05 atau t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Namum sebaliknya, apabila nilai signifikan ≥ 0,05 atau t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,821	,079
	Indeks Pembangunan Manusia	-,561	,579
	Upah Minimum Kab/Kota	4,632	,000
a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja			

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.12, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Variabel Indeks Pembangunan Manusia tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai signifikansi 0,579 (> 0,05) dan nilai t hitung (-0,561) < t tabel (2,048). Dengan demikian, dalam model regresi ini, hanya variabel Upah Minimum Kab/Kota yang secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sementara Indeks Pembangunan Manusia tidak memiliki pengaruh yang berarti.

Variabel Upah Minimum Kab/Kota menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan nilai t hitung (4,632) > t tabel (2,048). Hal ini mengindikasikan bahwa Upah Minimum Kab/Kota mempunyai kontribusi yang nyata dalam mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja.

b. Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji yang dipergunakan untuk memahami apakah variabel independen indeks pembangunan manusia (X1) dan upah minimum kab/kota (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja (Y).

Apabila nilai signifikan < 0,05 atau f hitung > f tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau H_o ditolak dan H_a diterima dan variabel independen (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, apabila nilai signifikan > 0.05 dan f hitung < f tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis ditolak atau H_o diterima dan H_a ditolak dan variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2527175999,178	2	1263587999,589	19,345	,000[b]
	Residual	1828918702,370	28	65318525,085		
	Total	4356094701,548	30			
a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja						
b. Predictors: (Constant), Upah Minimum Kab/Kota, Indeks Pembangunan Manusia						

Sumber : Data Sekunder (data diolah) IBM SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan), dapat diinterpretasikan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (19,345) > F

tabel (3,340) dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Indeks Pembangunan Manusia dan Upah Minimum Kab/Kota, secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Penyerapan Tenaga Kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi Penyerapan Tenaga Kerja atau untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian.

D. Analisis Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi

Berdasarkan tabel 4.12 hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi tahun 1993-2023, dengan nilai signifikansi 0,579 yang lebih besar dari 0,05 dengan nilai t hitung (-0,561) < t tabel (2,048).

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Destiana Pangesti dan Nano Prawoto (2018) yang menjelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan IPM sebesar 1 poin maka akan berpengaruh pada penurunan dalam penyerapan tenaga kerja pada

sektor perdagangan sebesar 0.034 poin.[81] Penelitian yang dilakukan oleh Shifa Annisa Bella (2018), menunjukan bahwa IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa apabila indeks pembangunan manusia meningkat 1% maka tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sebesar 1156.950 jiwa.[82] Dan Penelitian yang dilakukan oleh Astriz Shafira (2020) yang menunjukan bahwa IPM secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah dengan nilai koefisien -0.005112.[83]

Secara teoritis, menurut Nur Asri Ainun dalam bukunya yang berjudul ekonomi sumber daya manusia tidak mendukung hasil penelitian ini yang dalam teorinya menjelaskan bahwa peningkatan kualitas SDM akan membantu meningkatkan produktivitas, sehingga akan meningkatkan pendapatan dan tingkat kehidupan masyarakat. Dengan demikian, Sumber daya manusia yang memiliki IPM yang tinggi belum tentu menjamin terserapnya tenaga kerja secara maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor kompleks, seperti

[81] Ajeng Destiana And Nano Prawoto, "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perdagangan : Studi Kasus Di 14 Kabupaten / Kota Di Jawa Timur," *Journal Of Economics Reseacr Adn Social Sciences* 2, No. 2 (2018): 130–35.

[82] Shifa Annisa Bella, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah (Tahun 2010 – 2016)," *Nucleic Acids Research* 6, No. 1 (2018): 1–7.

[83] Astriz Shafira, "Pengaruh Pdrb, Upah Minimum, Inflasi Dan Ipm Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2018," *Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan* 07, No. 1 (2020): 13–22.

a. Ketidakselarasan antara kualitas sumber daya manusia dengan kebutuhan lapangan kerja. Lulusan pendidikan tinggi seringkali tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal.[84] Sehingga tidak langsung meningkatkan penyerapan tenaga kerja.
b. Adanya faktor migrasi seperti adanya kebiasaan, tradisi atau adat budaya merantau bagi masyarakat Minangkabau.[85] Meskipun IPM meningkat, banyak tenaga kerja yang memilih untuk mencari peluang kerja di luar kota Bukittinggi, yang pada gilirannya tidak memberikan kontribusi langsung terhadap penyerapan tenaga kerja lokal.[86]
c. Karakteristik geografis Kota Bukittinggi yang terletak di dataran tinggi dengan ketinggian sekitar 780-950 meter dari permukaan laut. Dengan luas wilayah yang terbatas hanya 25,239 km², kota ini memiliki topografi berbukit dan bertebing membentang antara 100°20'-100°25' Bujur Timur dan antara 00°16'-00°20' Lintang Selatan yang secara signifikan membatasi ruang pengembangan kawasan industri. Kondisi geografis ini menciptakan tantangan mendasar dalam perluasan infrastruktur ekonomi, di mana struktur

[84] Yoto, Widiyanti, and Didik Murhadi, *Tantangan Dan Inovasi Dalam Pendidikan Islam Modern* (Medan: Pt. Media penerbit Indonesia, 2024).

[85] Amsah Hendri Doni, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Barat," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2023): 145–58.

[86] Azka Azkia Amelia, Yostiani Noor Asmi Harini, and Memen Durachman, "Tradisi Merantau Masyarakat Minang Dalam Lagu Kelok Ampek Puluah Ampek," *Artikulasi: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia* 2, no. 2 (2022): 132–43.

lahan yang tidak kondusif praktis menghambat pembangunan industri besar. Dengan demikian IPM yang tinggi belum tentu menjamin terserapnya tenaga kerja secara maksimal di Kota Bukittinggi.[87]

2. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi

Berbeda dengan variabel IPM, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.12, dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung (4,632) > t tabel (2,048). Hasil ini tidak mendukung teori yang dinyatakan oleh Fransiskus Xaverius Lara Aba dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ekonomi Mikro: Teori Dan Pembahasan, bahwa kenaikan upah minimum akan menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja, apabila tingkat upah mengalami kenaikan, artinya harga tenaga kerja cukup mahal jika dibandingkan dengan input lain. Keadaan seperti ini membuat pengusaha akan mengurangi atau memangkas penggunaan tenaga kerja dan mengganti dengan input lainnya yang relatif lebih murah agar dapat mempertahankan keuntungan yang maksimal.

Berdasarkan teori yang dipaparkan di atas, tingginya upah minimum belum tentu menjamin kurangnya penyerapan tenaga kerja di

[87] Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi, *Kota Bukittinggi Dalam Angka 2024* (Bukittinggi: BPS Kota Bukittinggi, 2024).

Kota Bukittinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor kompleks, seperti

a. Struktur ekonomi lokal bukittinggi memiliki karakteristik ekonomi yang unik, yang didominasi oleh sektor Perdagangan (UMKM), jasa dan pariwisata.[88] Ekonomi tradisional berbasis kerajinan dan kuliner. Dalam konteks ini, kenaikan UMK tidak sepenuhnya memberikan tekanan besar bagi pelaku usaha. Sektor UMKM yang ada umumnya sudah memiliki struktur upah yang relatif fleksibel, dimana upah pada sektor UMKM ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja sehingga mampu beradaptasi dengan kebijakan upah minimum.[89]
b. Kota Bukittinggi yang memiliki karakteristik ekonomi berbasis perdagangan, sektor jasa dan pariwisata. Peningkatan UMK secara langsung mendorong peningkatan daya beli masyarakat. Kondisi ini diperkuat dengan tren penurunan tingkat inflasi yang signifikan, dari 3,44% pada bulan maret 2024 hingga mencapai 1,27% pada bulan November 2024, yang menunjukkan stabilitas ekonomi lokal yang kondusif.[90] Kenaikan UMK meningkatkan daya beli, mendorong produktivitas sektor perdagangan, dan selanjutnya mendorong penyerapan energi kerja lebih luas, yang secara

[88] Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi, *Kota Bukittinggi Dalam Angka 2024* (Bukittinggi: BPS Kota Bukittinggi, 2024).

[89] Salha Raafi Anggara, "Pengupahan Dibawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, 2023, 1–16.

[90] Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi, *Kota Bukittinggi Dalam Angka 2024* (Bukittinggi: BPS Kota Bukittinggi, 2024).

simultan memperkuat struktur ekonomi lokal Kota Bukittinggi.[91] Dengan demikian kenaikan UMK di Kota Bukittinggi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerjanya.

Konsisten dengan penelitian Eva Agustin (2020) yang menjelaskan bahwa variabel UMK berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Diperoleh bahwa jika terjadi kenaikan 1% variabel UMK maka akan meningkatkan jumlah tenaga kerja di Kabupaten Mojokerto Sebesar 0.074995%.[92] Penelitian Devi Ratnasari dan Jaka Nugraha (2021) yang menjelaskan bahwa UMK mempunyai nilai koefesien 0,123230 dan nilai probabilitasnya yaitu 0,000 < 0,05 memperlihatkan bahwa UMK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peyerapan tenaga kerja dikota/kabupaten Jawa Tengah.[93] Penelitian Dewi M. Sabihi, Anderson G. Kumenaung, Audie O. Niode (2021) yang menjelaskan bahwa Variabel upah minimum provinsi, nilai signifikan (0,0427) lebih kecil dari taraf signifikan sebesar α =10% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah minimum regional memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.[94]

---

[91] Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Hukum Publik, Sarana-Sarana, Tujuan Fungsi, Teori Keadilan, Sistem Hukum Hubungan Industrial Indonesia Dan Perjanjian Kerja Sama* (Yogyakarta: jejak pustaka, 2023).

[92] Eva Agustin, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Umk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, No. 7 (2020): 1341–46.

[93] Devi Ratnasari And Jaka Nugraha, "Pengaruh Umk, Pendidikan, Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota," *Journal Of Economics* 1, No. 2 (2021): 16–32, Https://Journal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Independent.

[94] Dewi M Sabihi, Anderson G Kumenaung, And Audie O Niode, "Pengaruh Upah Minimum Provinsi , Investasi Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Manado," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 21, No. 01 (2021): 25–36.

3. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Meskipun secara parsial IPM tidak berpengaruh signifikan, namun ketika diuji secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan dinamika penyerapan tenaga kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Emil Abdhal Hafiz dan Ria Haryatiningsih (2021) yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dengan probabilitas sebesar 0,000000 yang kurang dari 0,05.[95] Penelitian Miladia Irma Saputri, Whinarko Juliprijanto, Dinar Melani Hutajulu (2020) yang menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 27 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2015-2020 dengan probabilitas sebesar 0,000000 yang kurang dari 0,05.[96] Dan penelitian

[95] Emil Abdhal Hafiz and Ria Haryatiningsih, "Pengaruh PDRB , UMK , IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010-2020," *Journal Riset Ilmu Ekonomi* 1, no. 1 (2021): 55–65.

[96] Miladea Irma Saputri, Juliprijanto, And Dinar Melani Hutajulu, "Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk), Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb), Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di 27

Arya Sya'bana dan Al Muizzuddin Fazaalloh (2023) yang menunjukkan bahwa secara simultan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di 17 kabupaten/kota di Jawa Barat dengan F-statistik sebesar 55,00012 dan probabilitas sebesar 0,000000 yang kurang dari 0,05.[97]

Dalam konteks uji parsial, meskipun IPM tidak berpengaruh signifikan secara langsung, keberadaannya bersama UMK tetap memberikan kontribusi dalam pemahaman kompleksitas penyerapan tenaga kerja. UMK dengan pengaruh dominannya dapat menutupi keterbatasan IPM dalam model ini. Hal ini menggambarkan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan fenomena multidimensi yang tidak dapat dijelaskan oleh satu atau dua variabel saja.

Kajian mendalam menunjukkan bahwa interaksi antara kualitas sumber daya manusia (IPM) dan kebijakan upah (UMK) membentuk lingkungan ketenagakerjaan yang kompleks. Meskipun IPM tidak berpengaruh secara langsung, variabel ini mungkin berperan sebagai variabel moderasi atau intervening yang mempengaruhi hubungan antara upah dan penyerapan tenaga kerja. Peningkatan IPM dan UMK berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bukittinggi dapat disebabkan oleh berbagai faktor kompleks, seperti

---

Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2020," *Dinamic: Directory Journal Of Economic Volume* 1, No. 1 (2020): 269–81.

[97] Arya Sya'bana And Al Muizzuddin Fazaalloh, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Pada 17 Kabupaten/Kota Di Jawa Barat," *Journal Of Development Economic And Social Studies* 2, No. 4 (2023): 952–65.

a. Karakteristik Ekonomi Lokal Bukittinggi, sebagai salah satu kota penting di Sumatera Barat, yang memiliki struktur ekonomi yang kompleks.[98] Meskipun IPM secara parsial tidak berpengaruh signifikan, interaksi antara kualitas sumber daya manusia dan kebijakan upah menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang unik. Kota Bukittinggi memiliki potensi sektor jasa dan perdagangan yang membutuhkan tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu, di mana kombinasi IPM dan UMK dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang penyerapan tenaga kerja.
b. Peran Pendidikan dan Keterampilan Lokal Bukittinggi memiliki sejumlah institusi pendidikan yang berkontribusi pada pembentukan kualitas sumber daya manusia dimana di Kota Bukittinggi memiliki 18 perguruan tinggi dan 29 untuk jenjang SMA/MA/SMK baik negeri maupun swata.[99] Meskipun IPM tidak berpengaruh secara langsung, variabel ini mencerminkan akumulasi investasi dalam pendidikan dan kesehatan. Dalam konteks simultan, IPM dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi pertimbangan pengusaha dalam penyerapan tenaga kerja dan penetapan upah.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 58 % menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan 58 % variasi penyerapan

[98] Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi, *Kota Bukittinggi Dalam Angka 2024* (Bukittinggi: BPS Kota Bukittinggi, 2024).
[99] Kemendikbudristek, *Jumlah Satuan Pendidikan Aktif Di Kota Bukittinggi* (Bukittinggi: Pusat data dan teknologi, 2024).

tenaga kerja, sementara sisanya 42 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian seperti pertumbuhan ekonomi, pengangguran, inflasi, tingkat bunga, dan investasi. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna mengeksplorasi variabel-variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya cakupan komprehensif dalam kebijakan ketenagakerjaan. Pengambilan kebijakan perlu mempertimbangkan tidak hanya faktor upah, tetapi juga aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Meskipun UMK terbukti signifikan, investasi dalam pendidikan, kesehatan, dan peningkatan keterampilan tetap menjadi fondasi penting dalam mendorong penyerapan tenaga kerja yang berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi tahun 1993-2023. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,579 > 0,05. Meskipun demikian, ketidakberpengaruhan IPM disebabkan oleh faktor-faktor kompleks seperti ketidakselarasan kualitas sumber daya manusia dengan kebutuhan lapangan kerja, budaya merantau masyarakat Minangkabau, dan keterbatasan geografis Kota Bukittinggi.
2. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Berbeda dengan IPM, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengaruh signifikan ini disebabkan oleh karakteristik ekonomi lokal Bukittinggi yang didominasi sektor perdagangan, jasa, dan UMKM, serta peningkatan kemampuan UMK dalam mendorong daya beli masyarakat dan produktivitas ekonomi lokal.
3. Secara simultan, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 58 % menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 58 % variasi penyerapan energi kerja, sementara 42 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti pertumbuhan ekonomi, kemiskinan, inflasi, tingkat bunga, dan investasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi, beberapa saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat Perlu mengembangkan program pelatihan yang lebih spesifik dan selaras dengan kebutuhan pasar kerja lokal, terutama di sektor perdagangan (UMKM), jasa dan pariwisata. Hal ini untuk menjembatani kesenjangan antara kualitas sumber daya manusia dengan kebutuhan lapangan kerja di Kota Bukittinggi. Karena Dinas Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Masyarakat memiliki tanggung jawab utama untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif.
2. Pemerintah daerah khususnya dinas pendidikan Kota Bukittinggi diharapkan lebih memperhatikan dan menata kembali sistem pendidikan yang terintegrasi dengan kebutuhan lapangan pekerjaan di Kota Bukittinggi. Sistem pendidikan perlu dikembangkan secara komprehensif, meliputi penyesuaian kurikulum, penguatan kerja sama antara lembaga pendidikan dengan dunia industri, dan pembentukan

program-program pelatihan yang spesifik. Tujuannya adalah menciptakan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga para lulusan dari berbagai jenjang pendidikan dapat tersalurkan secara optimal. Hal ini akan mengurangi kesenjangan antara kualifikasi pendidikan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, serta menurunkan tingkat pengangguran di Kota Bukittinggi.

3. Masyarakat Bukittinggi mungkin perlu mengubah paradigma tentang pendidikan dan pengembangan karier. Dukungan keluarga dan lingkungan sosial menjadi kritkal dalam mendorong generasi muda untuk tidak hanya mengandalkan pola merantau tradisional, melainkan mengembangkan potensi lokal, Karena Bukittinggi merupakan salah satu kota strategis yang ada di Sumatera Barat yang meiliki potensi ekonomi daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Aba, Fransiskus Xaverius Lara. (2023). *Pengantar Ekonomi Mikro: Teori Dan Pembahasan*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.

Agusmidah. (2022). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Agustin, Eva. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Umk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(7), 1341–1346.

Ainun, Nur Asri. (2016). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Serang Banten: Pt Sada Kurnia Pustaka.

Alamsyah, & Effendi, Muhammad. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014 –2018. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, *3*(2), 500–515.

Alfin, Moch Mashuri, & Priana, Wiwin. (2022). Analisis Pengaruh Angkatan Kerja, Investasi, Upah Minimum Kabupaten / Kota(Umk), Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(9), 2978–2988.

Amelia, Azka Azkia, Harini, Yostiani Noor Asmi, & Durachman, Memen. (2022). Tradisi Merantau Masyarakat Minang Dalam Lagu Kelok Ampek Puluah Ampek. *Artikulasi: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, *2* (2), 132–143. Https://Doi.Org/10.17509/Artikulasi.V2i2.68497

Anggara, Salha Raafi. (2023). Pengupahan Dibawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Journal Of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, 1–16.

Arsyad, Lincoln. (2015). *Ekonomi Pembangunan (Edisi 5)*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.

Arsyad, Lincoln. (2014). *Ekonomi Manajerial: Ekonomi Mikro Terapan Untuk Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Bpfe.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Indeks Pembangunan Manusia 2023*. Bukittinggi: Bps.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Kota Bukittinggi Dalam Angka 2024*. Bukittinggi: Bps.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Produk Domestik Regional Bruto Kota Bukittinggi 2023*. Bukittinggi: Bps.

Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi. (2024). *Kota Bukittinggi Dalam Angka 2024*. Bukittinggi: Bps Kota Bukittinggi.

Bappeda Kota Bukittinggi. (2021). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Rpjmd) Kota Bukittinggi 2021-2026*.

Irfan, Beik Syauqi. (2016). *Ekonomi Pembangunan Syariah*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Bella, Shifa Annisa. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah (Tahun 2010 – 2016). *Nucleic Acids Research*, *6*(1), 1–7.

Mehta, Chyrus R, & Patel, Nitin R. (2013). *Ibm Spss Exact Tests*.

Daengs, Achmad. (2021). *Pembangunan Ekonomi Jawa Timur Berbasis Investasi*. Jawa Timur: Unitomo Press.

Dalimoenthe, Ikhlasiah. (2022). *Pengantar Ilmu Pembangunan*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.

Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Jawa Barat: Guepedia.

Destiana, Ajeng, & Prawoto, Nano. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perdagangan : Studi Kasus Di 14 Kabupaten / Kota Di Jawa Timur. *Journal Of Economics Reseacr Adn Social Sciences*, *2*(2), 130–135.

Doni, Amsah Hendri. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 145–158. Https://Doi.Org/10.55606/Jurimbik.V3i2.466

Wibowo, Fransiscus Xaverius Pudio. (2022). *Statistika Bisnis Dan Ekonomi Dengan Spss 25*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Gani, Heryanto, Ibrahim, Meimoon, Novriansyah, Moh Arif, & Yakup, Anggita Permata. (2023). Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jemai: Jurnal Ekonomi*, *2*(1), 29–38.

Ghofur, Ruslan Abdul. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar

Lampung: Arjasa Pratama.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafiz, Emil Abdhal, & Haryatiningsih, Ria. (2021). Pengaruh Pdrb , Umk , Ipm Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010-2020. *Journal Riset Ilmu Ekonomi*, *1*(1), 55–65.

Hakim, Lukman. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga.

Hidayati. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.

Ibrahim, A. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.

Ika, Afida Kalsum, & Faishal, Fadli. (2024). Pengaruh Ipm, Ump, Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Era Bonus Demografi Pulau Jawa Tahun 2012-2021). *Journal Of Development Economic And Social Studies*, *3*(1).

Hardjanto, Imam. (2013). *Teori Pembangunan*. Malang: Ub Press.

Indayati, Indartini, Mintarti, & Djumhariyati, Retno. (2010). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng (Studi Kasus Di Desa Baderan Kec. Geneng Kab. Ngawi). *Jurnal Sosial*, Vol. 11, PP. 29–43.

Kemendikbudristek. (2024). *Jumlah Satuan Pendidikan Aktif Di Kota Bukittinggi*. Bukittinggi: Pusat Data Dan Teknologi.

Kementerian Agama Ri. (2012). *Al-Qur"An Dan Terjemahnya*. Jakarta: Pt. Sinergi Pustaka Indonesia.

Khusaini. (2023). *Pembangunan Manusia Indonesia*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.

Komaludin, Ade. (2024). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Jawa Barat: Langgam Pustaka.

Kurniawan, Henry, Rusmayadi, Gusti, Achjar, Komang Ayu Henny, Merliza, Pika, Suprayitno, Degdo, Subiyantoro, Ary, Kusumastuti, Sri Yani, Heirunissa, Nengsih, Agustin, Titin, Hutabarat, Ida Mariati, Nurhayati, & Noorzaman, Sandi. (2024). *Statistik Dasar*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.

Lie, Darwin. (2022). *Indeks Pembangunan Manusia Dengan Pertumbuhan*

Ekonomi. Pasaman Barat: Cv.Azka Pustaka.

Louise, Helena. (2022). *Metodologi Penelitian: Teori Dan Praktek*. Jawa Timur: Ae Media Grafika.

Lube, Felber, Kalangi, Josep Bintang, & Tolosang, Krest D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *21*(03), 25–36.

Malik, Nazaruddin. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Manan, W. K, Bariah, C Taufiqurrochman, C. (2014). Analisis Kredit Investasi Perbankan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Kebangsaan*, *3*(6).

Mulyadi. (2017). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mulyadi. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ridwan, Murtadho. (2013). Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam. *Jurnal Equilibrium*, *1*(2).

Musriha. (2021). *Statistik Induktif Dan Metode Kuantitatif Untuk Ekonomi Dan Bisnis Edisi Revisi*. Surabaya: Jakad Media Publishing.

Nailufar, Eva Zulva. (2014). *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam: Kajian Terhadap Ump Dki*. Serang: A-Empat.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-226/Men/2000. (2000). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*, *Vii* (8), 1–69.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. *Nomor 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan, Bab V, Pasal 43-45.*

Rachim, Abd. (2015). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rapi, Muhammad, Jailani, Huzain, & Utomo, Danang Prio. (2022). *Perekonomian Indonesia*. Jawa Barat: Cv. Jejak.

Ratnasari, Devi, & Nugraha, Jaka. (2021). Pengaruh Umk, Pendidikan, Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota. *Journal Of Economics*, *1*(2), 16–32.

Sabihi, Dewi M., Kumenaung, Anderson G., & Niode, Audie O. (2021). Pengaruh Upah Minimum Provinsi , Investasi Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *21*(01), 25–36.

Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.

Saputri, Miladea Irma, Juliprijanto, & Hutajulu, Dinar Melani. (2020). Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk), Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb), Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di 27 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2020. *Dinamic: Directory Journal Of Economic Volume*, *1*(1), 269–281.

Sari, Ruri Aditya, Hermawan, Indra, & Sylvia V Ranita. (2023). *Statistik Terapan Dalam Bisnis*. Sumatera Utara: Cattleya Darmaya Fortuna.

Shafira, Astriz. (2020). Pengaruh Pdrb, Upah Minimum, Inflasi Dan Ipm Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2018. *Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, *07*(1), 13–22.

Silalahi, Rifaldo, Masinambow, Vecky A. .., & Maramis, Mauna Th B. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sulawesi Utara (Studi Pada Kota-Kota Di Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *23*(8), 49–60.

Simanjuntak, Payaman J. (2003). Uu No.13 Tahun 2003 Kementerian Tranmigrasi Dan Tenaga Kerja. *Republik Indonesia*, *1*(50).

Sofyan, Muhammad. (2021). *Pengembangan Sektor Unggulan Pendukung Perluasan Kesempatan Kerja Di Provinsi Jawa Tengah*. Jawa Timur: Cv. Odis.

Sonny Sumarsono. (2013). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudrajat, Yayat. (2024). *Perkonomian Indonesia*. Banten: Pt Sada Kurnia Pustaka.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulaiman, Muhammad, & Zakaria, Aizuddinur. (2010). *Jejak Bisnis Rasul*. Jakarta: Pt. Mizan Publika.

Susanti, Elva, Ladjin, Nurjanna, Qadrini, Laila, Adoe, Vera Selviana, Supratan,

Moh, & Arina, Faula. (2021). *Buku Ajar Statistika Untuk Perguruan Tinggi*. Jawa Barat: Adab.

Sya'bana, Arya, & Al Muizzuddin Fazaalloh. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Pada 17 Kabupaten/Kota Di Jawa Barat. *Journal Of Development Economic And Social Studies*, *2*(4), 952–965.

Dahana, Thomas Nanda. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja*. Jawa Tengah: Pt. Nasya Expanding Management.

Todaro. (2011). *Pembangunan Ekonomi Jilid 2 (11th Ed.)*. Jakarta: Erlangga.

Todaro, Michael P., & Smith, Stephen C. (2006). *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.

Todaro, Mp, & Smith, Sc. (2015). *Pembangunan Ekonomi (Edisi 11)*. Jakarta: Erlangga.

Wahjusaputri, Intha, & Purwanto, Anim. (2022). *Statistika Pendidikan: Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.

Wali Kota Bukittinggi. (2023). *Laporan Akuntabilitas Dan Kinerja Tahunan Pemerintah Daerah*. Bukittinggi: Wali Kota Bukittinggi.

Waty, Ervina, Anggraeni, Annisa Fitri, Apriani, Anita, Ibrahim, Hasan, Sari, Afrina, & Juniarto, Galuh. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis (Teori Dan Panduan Praktis Dalam Penelitian Bisnis)*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.

Weriantoni, & Novita, Wenti Sri. (2024). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.

Widayati, Tri, P, M. Afdhal Chatra, Gs, Achmad Daengs, Nugroh, Nugroho, Rahayu, Silvia, Boari, Yoseb, Syamil, Ahmad, Anantadjaya, Samuel Pd, & Suryahani, Irma. (2023). *Perekonomian Indonesia : Perkembangan & Transformasi Perekonomian Indonesia*.

Widyapangesti, Dyah Indri, & Soelistyo, Aris. (2022). Analisis Pengaruh Pdrb, Investasi, Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa. *Jurnal Ilmu Ekonomi Jie*, *6*(1), 123–133. Https://Doi.Org/10.22219/Jie.V6i1.19128

Yoto, Widiyanti, & Murhadi, Didik. (2024). *Tantangan Dan Inovasi Dalam Pendidikan Islam Modern*.

Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. (2023). *Hukum Publik, Sarana-Sarana, Tujuan Fungsi, Teori Keadilan, Sistem Hukum Hubungan Industrial Indonesia Dan Perjanjian Kerja Sama*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah Penelitian

Tahun	Jumlah Penduduk Bekerja (Jiwa)	Indeks pembangunan manusia (%)	Upah Minimum Kab/Kota (Rp)
1993	46343	55,3	65.000
1994	32371	62,23	75.000
1995	42967	69,16	75.000
1996	45501	76,1	101.000
1997	43065	74,36	119.000
1998	40629	72,63	137.000
1999	35379	70,9	160.000
2000	29410	71,65	200.000
2001	23441	72,4	250.000
2002	26854	73,6	385.000
2003	26289	74,2	435.000
2004	26765	75,7	480.000
2005	39399	76,1	540.000
2006	43790	76,58	650.000
2007	47498	77,13	725.000
2008	48786	77,59	800.000
2009	50363	77,86	880.000
2010	46800	76,12	940.000
2011	46188	76,3	1.055.000
2012	49272	76,92	1.150.000
2013	49492	77,67	1.350.000
2014	54805	78,02	1.490.000
2015	56478	78,72	1.615.000
2016	56478	79,11	1.800.725
2017	56121	79,8	1.949.285
2018	33366	80,11	2.119.067
2019	58456	80,71	2.289.228
2020	64916	80,58	2.484.041
2021	64878	80,7	2.484.041
2022	64005	81,42	2.512.539
2023	61932	81,88	2.742.467

Penduduk Bekerja Kota Bukittinggi.



TABEL III.1.6
Tabel

PERSENTASE PENDUDUK BERUMUR 10 TAHUN KEATAS MENURUT JENIS KEGIATAN DAN JENIS KELAMIN
Percentage of Population Aged 10 And Over By Type Of Activity And Sex
1990 & 1995

Jenis Kegiatan *Activity*	1990 Laki-laki *Male*	1990 Perempuan *Female*	1990 Jumlah *Total*	1995 Laki-laki *Male*	1995 Perempuan *Female*	1995 Jumlah *Total*
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
I Angkatan Kerja *Economically Active*	64,20	29,80	46,86	66,28	46,02	56,67
- Bekerja/*Working*	61,92	29,59	46,70	66,12	45,40	54,27
- Mencari Pekerjaan *Looking for Work*	0,88	0,42	0,51	2,16	3,62	2,40
II Bukan Angk. Kerja *Not Economical Active*	24,80	70,04	42,57	24,22	47,96	36,99
- Sekolah/*Attending School*	23,25	20,62	21,79	23,85	22,57	23,28
- Mengurus R.Tangga/ *House Keeping*	0,84	39,22	20,78	0,59	24,79	13,11
- Lainnya / *Others*	11,71	30,36	20,57	7,93	6,42	6,94
Jumlah / *Total*	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00



TABEL III.1.16. PERSENTASE PENDUDUK BERUMUR 10 TH. KE ATAS MENURUT JENIS KEGIATAN DAN JENIS KELAMIN

Table . *Percentage of Population Aged 10 and Over by Type of Activity and Sex*
1995

Jenis Kegiatan *Type Activity*	Laki-laki *Male*	Perempuan *Female*	Jumlah *Total*
(1)	(2)	(3)	(4)
I Angkatan Kerja *Economically Active*			
– Bekerja/*Working*	61,52	38,73	48,21
– Mencari Pekerjaan/ *Looking for Work*	3,60	3,88	3,75
II Bukan Angkatan Kerja *Not Economical Active*			
– Sekolah/*Attending School*	28,15	37,32	32,70
– Mengurus R. Tangga/ *House Keeping*	0,33	26,43	14,31
– Lainnya / *Others*	6,40	3,66	4,93
– Mengurus R. Tangga/ *House Keeping*			
Jumlah / *Total*	100,00	100,00	100,00

Sumber : Hasil Susenas 1996
Source : *Susenas 1996 Result*



TABEL III.1.13 :
Tabel

PERSENTASE PENDUDUK BERUMUR 10 TAHUN KEATAS MENURUT JENIS KEGIATAN DAN JENIS KELAMIN
Percentage of Population Aged 10 And Over By Type Of Activity And Sex
1996

Jenis Kegiatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
I. Angkatan Kerja *Economically Active*			
- Bekerja /*Working*	60,87	31,08	11,44
- Mencari Pekerjaan *Looking for Work*	2,93	2,10	2,39
II. Bukan Angkatan Kerja *Not Economical Active*			
- Sekolah /*Attending School*	20,61	27,59	26,79
- Mengurus R.Tangga *House Keeping*	6,27	22,50	11,94
- Lainnya / *Others*	4,39	4,40	5,34
- Mengurus R.Tangga *House Keeping*			
Jumlah /*Total*	100,00	100,00	100,00

Sumber : Hasil Susenas 1996
Source : *Susenas 1996 Result*





Tabel III 1.13
Tabla

Persentase Penduduk Berumur 10 Tahun dan Lebih Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin
Percentage of Population Age 10 And Over By Type Of Activity And Sex
1999

Jenis Kegiatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
I Angkatan Kerja *Economically Active*			
Bekerja /*Working*	55,22	30,65	43,79
Mencari Pekerjaan *Looking for Work*	4,78	4,84	4,81
II Bukan Angkatan Kerja *Not Economical Active*			
Sekolah /*Attending School*	23,69	24,28	24,01
Mengurus R.Tangga/ *House Keeping*	0,78	28,73	14,58
Lainnya / *Others*	5,53	3,53	4,81
Mengurus R.Tangga/ *House Keeping*			
Jumlah /*Total*	100,00	100,00	100,00

Sumber : Hasil Susenas 1999
Source : *Susenas 1999 Result*



Tabel III.1.13
Persentase Penduduk Berumur 10 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Tahun 2001
Percentage of Population Age 10 Year And Over By Type Of Activity And Sex

Jenis Kegiatan/ *Type of Activity*	Laki-laki *Male*	Perempuan *Female*	Jumlah *Total*
(1)	(2)	(3)	(4)
1. Angkatan Kerja *Economically Active*			
Bekerja/*Working*	61,22	36,16	48,86
Mencari Pekerjaan *Looking for Work*	3,13	1,46	2,31
2. Bukan Angkatan Kerja *Not Economically Active*			
Sekolah/*Attending School*	23,50	22,10	22,81
Mengurus Rumah Tangga *House Keeping*	1,23	33,89	17,29
Lainnya/*Others*	10,98	5,89	8,47
Jumlah/*Total*	100,00	100,00	100,00

Sumber : Hasil Susenas 2001
Source : *Susenas 2001 Result*









Tabel 3.2.1 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin

Table 3.2.1 Population Aged 15 Years and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	Jumlah / Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / *Economically Active*	32 151	27 956	60 107
Bekerja / *Working*	30 475	26 003	56 478
Pengangguran Terbuka / *Unemployment*	1 676	1 953	3 629
Bukan Angkatan Kerja / *Economically Inactive*	10 258	18 558	28 816
Sekolah / *Attending School*	4 458	5 193	9 651
Mengurus Rumah Tangga / *Housekeeping*	1 218	11 149	12 367
Lainnya / *Others*	4 582	2 216	6 798
Jumlah / *Total*	42 409	46 514	88 923

Tabel 3.2.2 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bukittinggi, 2016

Table 3.2.2 Population Aged 15 Years and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex in Bukittinggi, 2016

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	Jumlah / Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / *Economically Active*	**32 151**	**27 956**	**60 107**
Bekerja / *Working*	30 475	26 003	56 478
Pengangguran Terbuka / *Unemployment*	1 676	1 953	3 629
Bukan Angkatan Kerja / *Economically Inactive*	**10 258**	**18 558**	**28 816**
Sekolah / Attending School	4 458	5 193	9 651
Mengurus Rumah Tangga / *Housekeeping*	1 218	11 149	12 367
Lainnya / *Others*	4 582	2 216	6 798
Jumlah / Total	**42 409**	**46 514**	**88 923**

Tabel 3.2.2 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bukittinggi, 2017
Table *Population Aged 15 Years and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex in Bukittinggi, 2017*

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	Jumlah / Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / *Economically Active*	**33 922**	**30 384**	**60 306**
Bekerja / Working	31 530	24 591	56 121
Pengangguran Terbuka / Unemployment	2 392	1 793	4 185
Bukan Angkatan Kerja / *Economically Inactive*	**10 286**	**21 865**	**32 151**
Sekolah / Attending School	5 814	8 937	14 751
Mengurus Rumah Tangga / Housekeeping	1 622	11 569	13 191
Lainnya / Others	2 848	1 361	4 209
Jumlah / *Total*	**44 208**	**48 249**	**92 457**

Tabel 3.2.2 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bukittinggi, 2018
Table *Population Aged 15 Years and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex in Bukittinggi Municipality, 2018*

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	Jumlah / Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / *Economically Active*	**35 107**	**28 444**	**64 551**
Bekerja / Working	33 368	26 568	59 936
Pengangguran Terbuka / Unemployment	2 741	1 875	4 616
Bukan Angkatan Kerja / *Economically Inactive*	**8 874**	**20 625**	**29 499**
Sekolah / Attending School	5 430	9 072	14 502
Mengurus Rumah Tangga / Housekeeping	1 913	10 546	12 464
Lainnya / Others	1 529	1 004	2 533
Jumlah / *Total*	**44 981**	**49 069**	**94 050**

Tabel 3.2.1 **Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bukittinggi, 2019**
Table ***Population 15 Years of Age and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex in Bukittinggi Municipality, 2019***

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		Jumlah / Total
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / Economically Active	35 808	27 279	63 087
Bekerja / Working	32 618	25 838	58 456
Pengangguran Terbuka / Unemployment	3 190	1 441	4 631
Bukan Angkatan Kerja / Economically Inactive	10 824	22 647	33 471
Sekolah / Attending School	6 242	8 354	14 596
Mengurus Rumah Tangga / Housekeeping	2 295	13 417	15 712
Lainnya / Others	2 287	1 036	3 323
Jumlah / Total	46 632	49 926	96 558
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja / Economically Active Participation Rate	76.79	54.63	65.35

Tabel 3.2.1 **Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bukittinggi, 2022**
Table ***Population 15 Years of Age and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex in Bukittinggi Municipality, 2022***

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		Jumlah / Total
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / Economically Active			
Bekerja / Working	38 569	25 434	64 003
Pengangguran Terbuka / Unemployment	1 869	1 486	3 355
Bukan Angkatan Kerja / Economically Inactive			
Sekolah / Attending School	5 252	8 485	13 737
Mengurus Rumah Tangga / Housekeeping	1 908	10 371	12 277
Lainnya / Others	1019	2 196	3 215
Jumlah / Total	48 616	47 972	96 588
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja / Economically Active Participation Rate	81.31	55.23	68.44

Tabel 3.2.1 **Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bukittinggi, 2020**
Table ***Population 15 Years of Age and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex in Bukittinggi Municipality, 2020***

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		Jumlah / Total
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / Economically Active			
Bekerja / Working	35 280	29 651	64 916
Pengangguran Terbuka / Unemployment	3 258	2 016	5 274
Bukan Angkatan Kerja / Economically Inactive			
Sekolah / Attending School	4 784	6 765	11 549
Mengurus Rumah Tangga / Housekeeping	2 298	12 671	14 969
Lainnya / Others	2 584	1 212	3 796
Jumlah / Total	48 204	52 315	100 519
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja / Economically Active Participation Rate	75.96	58.77	67.64

Tabel 3.2.1 **Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bukittinggi, 2021**
Table ***Population 15 Years of Age and Over by Type of Activity During The Previous Week and Sex in Bukittinggi Municipality, 2021***

Kegiatan Utama / Main Activity	Jenis Kelamin / Sex		Jumlah / Total
	Laki-laki / Male	Perempuan / Female	
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja / Economically Active			
Bekerja / Working	37 368	29 510	66 878
Pengangguran Terbuka / Unemployment	2 517	1 692	4 209
Bukan Angkatan Kerja / Economically Inactive			
Sekolah / Attending School	4 721	8 947	13 668
Mengurus Rumah Tangga / Housekeeping	1 581	11 617	13 198
Lainnya / Others	1 535	1 589	3 124
Jumlah / Total	47 724	53 324	101 048
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja / Economically Active Participation Rate	77.07	58.77	67.42

Indeks Pembangunan Manusia Kota Bukittinggi.

Kabupaten/Kota	[Metode Baru] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota (UHH Hasil Proyeksi SP2010)	
	2022	2023
Kab. Pasaman Barat	69,57	70,19
Kota Padang	83,29	83,58
Kota Solok	79,23	79,58
Kota Sawahlunto	73,73	74,42
Kota Padang Panjang	78,78	79,26
Kota Bukittinggi	81,42	81,78
Kota Payakumbuh	79,53	79,97
Kota Pariaman	77,65	78,13
Provinsi Sumatera Barat	73,26	73,75

Kabupaten/Kota	[Metode Baru] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota (UHH Hasil Proyeksi SP2010)		
	2019	2020	2021
Kab. Pasaman Barat	68,21	68,49	68,76
Kota Padang	82,68	82,82	82,90
Kota Solok	78,38	78,29	78,41
Kota Sawahlunto	72,39	72,64	72,88
Kota Padang Panjang	78,00	77,93	77,97
Kota Bukittinggi	80,71	80,58	80,70
Kota Payakumbuh	78,95	78,90	79,08
Kota Pariaman	76,70	76,80	77,07
Provinsi Sumatera Barat	72,39	72,38	72,65

Kabupaten/Kota	[Metode Baru] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota (UHH Hasil Proyeksi SP2010)		
	2016	2017	2018
Kab. Pasaman Barat	66,03	66,83	67,43
Kota Padang	81,06	81,58	82,25
Kota Solok	77,07	77,44	77,89
Kota Sawahlunto	70,67	71,13	71,72
Kota Padang Panjang	76,50	77,01	77,30
Kota Bukittinggi	79,11	79,80	80,11
Kota Payakumbuh	77,56	77,91	78,23
Kota Pariaman	75,44	75,71	76,26
Provinsi Sumatera Barat	70,73	71,24	71,73

Kabupaten/Kota	[Metode Baru] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota (UHH Hasil Proyeksi SP2010)		
	2013	2014	2015
Kab. Pasaman Barat	63,92	64,56	65,26
Kota Padang	79,23	79,83	80,36
Kota Solok	75,54	76,20	76,83
Kota Sawahlunto	69,07	69,61	69,87
Kota Padang Panjang	74,54	75,05	75,98
Kota Bukittinggi	77,67	78,02	78,72
Kota Payakumbuh	76,34	76,49	77,42
Kota Pariaman	74,51	74,66	74,98
Provinsi Sumatera Barat	68,91	69,36	69,98

Kabupaten/Kota	[Metode Baru] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota (UHH Hasil Proyeksi SP2010)		
	2010	2011	2012
Kab. Pasaman Barat	61,77	62,55	63,33
Kota Padang	78,44	78,68	79,00
Kota Solok	74,38	74,68	75,02
Kota Sawahlunto	67,55	67,97	68,59
Kota Padang Panjang	73,27	73,76	74,22
Kota Bukittinggi	76,12	76,30	76,92
Kota Payakumbuh	74,69	75,39	75,89
Kota Pariaman	72,56	73,07	73,47
Provinsi Sumatera Barat	67,25	67,81	68,36

Kabupaten/Kota	[Metode Lama] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota		
	2007	2008	2009
Kab. Dharmasraya	67,48	67,99	68,60
Kab. Pasaman Barat	68,84	69,33	69,87
Kota Padang	76,70	77,20	77,43
Kota Solok	74,28	74,73	75,23
Kota Sawahlunto	73,74	74,29	74,71
Kota Padang Panjang	76,39	76,93	77,16
Kota Bukittinggi	77,15	77,59	77,86
Kota Payakumbuh	74,36	74,85	75,37
Kota Pariaman	72,82	73,43	74,05
Provinsi Sumatera Barat	72,23	72,96	73,44

Kabupaten/Kota	[Metode Lama] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota		
	2004	2005	2006
Kab. Dharmasraya	63,70	64,50	66,40
Kab. Pasaman Barat	66,10	67,00	68,30
Kota Padang	75,80	76,30	76,50
Kota Solok	72,80	73,40	73,80
Kota Sawahlunto	73,00	73,10	73,50
Kota Padang Panjang	75,80	76,00	76,10
Kota Bukittinggi	75,70	76,10	76,80
Kota Payakumbuh	73,30	73,50	73,90
Kota Pariaman	70,70	71,20	72,60
Provinsi Sumatera Barat	70,50	71,19	71,65

Kabupaten/Kota	[Metode Lama] Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menurut Kabupaten/Kota		
	1996	1999	2002
Kab. Dharmasraya	-	-	-
Kab. Pasaman Barat	-	-	-
Kota Padang	74,10	70,40	73,20
Kota Solok	70,30	68,00	70,70
Kota Sawahlunto	73,10	68,80	70,80
Kota Padang Panjang	73,60	70,80	73,40
Kota Bukittinggi	76,10	70,90	73,60
Kota Payakumbuh	71,40	67,90	69,20
Kota Pariaman	-	-	-
Provinsi Sumatera Barat	69,20	65,80	67,50

Upah Minimum Kota Bukittinggi



Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah), 2023-2024

Terakhir Diperbarui : 25 Oktober 2024

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2023-2024 | Cari data statistik

Freeze judul kolom

Provinsi	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah)	
	2023	2024
Sumatera Barat	2.742.467	2.811.449



Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah), 2020-2022

Terakhir Diperbarui : 25 Oktober 2024

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2020-2022 | Cari data statistik

Freeze judul kolom

Provinsi	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah)		
	2020	2021	2022
Sumatera Barat	2.484.041	2.484.041	2.512.539



Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah), 2014-2016

Terakhir Diperbarui : 25 Oktober 2024

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

Z | Cari data statistik

No options

Provinsi	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah)		
	2014	2015	2016
Sumatera Barat	1.490.000	1.615.000	1.800.725



Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah), 2017-2019

Terakhir Diperbarui : 25 Oktober 2024

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2017-2019 | Cari data statistik

Freeze judul kolom

Provinsi	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah)		
	2017	2018	2019
Sumatera Barat	1.949.285	2.119.067	2.289.228



Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah), 2011-2013

Terakhir Diperbarui : 25 Oktober 2024

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2011-2013 | Cari data statistik

Freeze judul kolom

Provinsi	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah)		
	2011	2012	2013
Sumatera Barat	1.055.000	1.150.000	1.350.000



Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah), 2008-2010

Terakhir Diperbarui : 25 Oktober 2024

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2008-2010 | Cari data statistik

Freeze judul kolom

Provinsi	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) (Rupiah)		
	2008	2009	2010
Sumatera Barat	800.000	880.000	940.000



Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah), 2006-2008

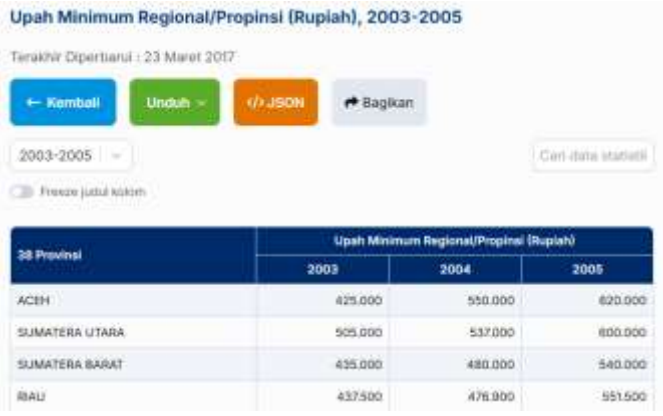
Terakhir Diperbarui : 23 Maret 2017

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2006-2008 | Cari data statistik

Freeze judul kolom

38 Provinsi	Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah)		
	2006	2007	2008
ACEH	820.000	850.000	1.000.000
SUMATERA UTARA	737.794	761.000	822.205
SUMATERA BARAT	650.000	725.000	800.000
RIAU	637.000	710.000	800.000



Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah), 2003-2005

Terakhir Diperbarui : 23 Maret 2017

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2003-2005 | Cari data statistik

Freeze judul kolom

38 Provinsi	Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah)		
	2003	2004	2005
ACEH	425.000	550.000	620.000
SUMATERA UTARA	505.000	537.000	600.000
SUMATERA BARAT	435.000	480.000	540.000
RIAU	437.500	476.900	551.500

Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah), 2000-2002

Terakhir Diperbarui : 23 Maret 2017

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

2000-2002

Cari data statistik

Freeze judul kolom

38 Provinsi	Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah)		
	2000	2001	2002
ACEH	265.000	300.000	330.000
SUMATERA UTARA	254.000	340.500	464.000
SUMATERA BARAT	200.000	350.000	385.000
RIAU	250.700	329.000	394.000

Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah), 1997-1999

Terakhir Diperbarui : 23 Maret 2017

← Kembali | Unduh | </> JSON | Bagikan

1997-1999

Cari data statistik

Freeze judul kolom

38 Provinsi	Upah Minimum Regional/Propinsi (Rupiah)		
	1997	1998	1999
ACEH	128.000	147.000	171.000
SUMATERA UTARA	151.000	174.000	210.000
SUMATERA BARAT	119.000	137.000	160.000
RIAU	151.500	174.000	218.000

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data

Descriptives

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Mean Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Indeks Pembangunan Manusia	31	26,58	55,30	81,88	2341,55	75,5339	1,00120	5,57443	31,074
Upah Minimum Kab/Kota	31	2677467	65000	2742467	3205839 3	1034141,71	157855,040	878899,669	772464627625,479
Penyerapan Tenaga Kerja	31	41475	23441	64916	1412037	45549,58	2164,249	12050,027	145203156,718
Valid N (listwise)	31								

Regression

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,762[a]	,580	,550	8081,988	1,020

a. Predictors: (Constant), Upah Minimum Kab/Kota, Indeks Pembangunan Manusia

b. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2527175999,178	2	1263587999,589	19,345	,000[b]
	Residual	1828918702,370	28	65318525,085		
	Total	4356094701,548	30			

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

b. Predictors: (Constant), Upah Minimum Kab/Kota, Indeks Pembangunan Manusia

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	50202,762	27567,756		1,821	,079
	Indeks Pembangunan Manusia	-217,839	388,425	-,101	-,561	,579
	Upah Minimum Kab/Kota	,011	,002	,832	4,632	,000

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34777,77	63661,58	45549,58	9178,192	31
Residual	-23567,271	10723,227	,000	7807,942	31
Std. Predicted Value	-1,174	1,973	,000	1,000	31
Std. Residual	-2,916	1,327	,000	,966	31

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	50202,762	27567,756		1,821	,079		
	Indeks Pembangunan Manusia	-217,839	388,425	-,101	-,561	,579	,464	2,153
	Upah Minimum Kab/Kota	,011	,002	,832	4,632	,000	,464	2,153

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Indeks Pembangunan Manusia	Upah Minimum Kab/Kota
1	1	2,713	1,000	,00	,00	,02
	2	,285	3,084	,00	,00	,47
	3	,001	45,790	1,00	1,00	,51

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja

NPar Tests

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	2702,26338
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	16
Total Cases	31
Number of Runs	12
Z	-1,457
Asymp. Sig. (2-tailed)	,145

a. Median

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			31
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		7807,94190204
Most Extreme Differences	Absolute		,190
	Positive		,130
	Negative		-,190
Test Statistic			,190
Asymp. Sig. (2-tailed)			,006[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,194[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,184
		Upper Bound	,204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Regression

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48424619,149	2	24212309,575	,936	,404[b]
	Residual	724434354,133	28	25872655,505		
	Total	772858973,282	30			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), Upah Minimum Kab/Kota, Indeks Pembangunan Manusia

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2991,830	17350,170		,172	,864
	Indeks Pembangunan Manusia	60,998	244,461	,067	,250	,805
	Upah Minimum Kab/Kota	-,002	,002	-,295	-1,099	,281

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 3. SK Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : 352.7/Un.26.3/HK.00.5/09/2024

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

DENGAN RAHMTA TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Membaca : Lembaran Pengajuan Judul Proposal Skripsi dan Penetapan Pembimbing oleh Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi an **Afifah Khairyah** NIM. **3221162** tanggal 23 September 2024;

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan Skripsi mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 4286);
2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5336);
3 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5500);
4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 6263);
5 Peraturan Presiden RI No. 85 Tahun 2022 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi menjadi Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 135);
6 Peraturan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 tentang Organiaasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik IndonesiaTahun 2022 Nomor 1233);
7 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1288);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi "**

Kedua : Menunjuk saudara:

Nama	:	**Amsah Hendri Dosi, SE, ME**
NIDN	:	1987062420232110 20
Pangkat/Gol.Ruang/Jabatan	:	Asisten Ahli
Bidang Keahlian Pokok	:	Ilmu Ekonomi
Memberi Mata Kuliah	:	Pengantar Statistik
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 23 September 2024

Tembusan :
1. Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Nomor : B-3080/Un.26.3/PP.07/10/2024 31 Oktober 2024
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. Kepala Kantor Badan Pusat Statistik
Kota Bukittinggi

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan melakukan penelitian kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama	: **Afifah Khairiyah**
NIM	: 3221162
Semester	: VII (Tujuh)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Islam 01
Judul Skripsi	: *" Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bukittinggi"*
Lokasi Penelitian	: Kantor Badan Pusat Statistik Kota Bukittinggi
Waktu	: 31 Oktober s.d 30 November 2024

Demikian disampaikan, atas bantuannya diaturkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

Dr. H. Aidil Alfin, M.Ag
NIP. 197205201999031007

Lampiran 5. Surat Balasan Penelitian

BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA BUKITTINGGI
Jl. Perwira No.50, Telp. (0752)-21251, Fax. (0752)-624629, Bukittinggi 26136
Website: http://bukittinggikota.bps.go.id, email: bps1375@bps.go.id

Nomor : B-568/13756/HM.340/2024 Bukittinggi, 2 Desember 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) set
Hal : Persetujuan Mengadakan Penelitian untuk Menyusun Tugas Akhir dan Tugas Lainnya

Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SMDD
di-
Tempat

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SMDD Nomor: B-3080/Un.26.3/PP.071/10/2024 tanggal 31 Oktober 2024 perihal permohonan izin dan permintaan data penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami bersedia untuk memberikan izin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Affah Khairiyah
NIM	: 3221162
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: S1-Ekonomi Islam

Untuk melaksanakan penelitian dan permintaan data dalam menyusun tugas akhir (skripsi) yang berjudul **"Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bukittinggi"**.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Kepala Badan Pusat Statistik
Kota Bukittinggi

Abdi Gunawan

BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA BUKITTINGGI
Jl. Perwira No.50, Telp. (0752)-21251, Fax. (0752)-624629, Bukittinggi 26136
Website: http://bukittinggikota.bps.go.id, email: bps1375@bps.go.id

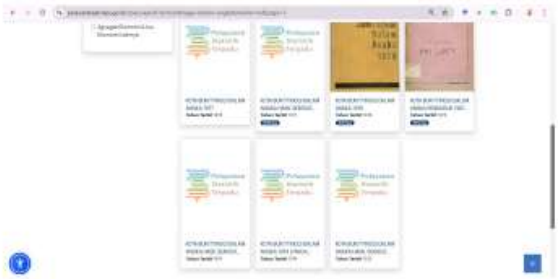




BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA BUKITTINGGI
Jl. Perwira No.50, Telp. (0752)-21251, Fax. (0752)-624629, Bukittinggi 26136
Website: http://bukittinggikota.bps.go.id, email: bps1375@bps.go.id

Lampiran 1.
Nomor : B-688/13768/HM.340/2024





Lampiran 6. T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793

Lampiran 7. F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

Lampiran 8. Dokumentasi Kunjungan Ke Kantor BPS Bukittinggi



Lampiran 9. Bebas Plagiat

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
UPT PERPUSTAKAAN
Kampus I : Jalan Pemuda Gakgah Bukittinggi – Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam – Sumatera Barat – Telpon / Fax : (0752) 22813
Website : pustaka.uinbukittinggi.ac.id | Email : pustaka.uinbukittinggi@gmail.com

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT
No.B. 013 /Un.26.8/HM.02.2/01/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	AFIFAH KHAIRYAH
NIM	:	3221162
Fakultas / Jurusan	:	FEBI/ EKONOMI ISLAM.
Judul	:	PENGARUH INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) DAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA BUKITTINGGI

Dengan deteksi plagiarisme untuk karya ilmiah mahasiswa (Jurnal) sebanyak 25% dengan demikian karya ilmiah yang bersangkutan setelah dilakukan pemeriksaan dinyatakan **BEBAS PLAGIAT.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 10 Januari 2025
Kepala UPT Perpustakaan,

Dewi Anggraini, S.IP
NIP. 197707102005012009

Lampiran 10. Bebas Tunggakan Uang Kuliah

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
SK Pendirian: Perpres No. 85 Tahun 2022 Tanggal 8 Juni 2022

SURAT KETERANGAN
BEBAS TUNGGAKAN UANG KULIAH

Nomor : 0020/In.26/KU.00.1/01/2025

Bendahara Penerimaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	**: AFIFAH KHAIRYAH**
NIM	**: 3221162**
Program Studi	**: Ekonomi Islam**
Fakultas	**: Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah memenuhi persyaratan untuk mendaftar Munaqasah Semester Ganjil TA 2024/2025 dan dinyatakan BEBAS tunggakan uang kuliah sampai pembayaran bulan Desember 2024.

Bukittinggi,16 Januari 2025

Bendahara Penerimaan,

Sheila Ranihr, SE
NIP.199308252022032002