

## Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sumatera: Analisis Regresi 2018-2024

Rabbil<sup>1</sup>, Ifhan Setiawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Batang Hari, Jambi, Indonesia

Email: rabbilrabbil902@gmail.com<sup>1</sup>; ifhansetiawan28@gmail.com<sup>2</sup>

Coresponding Email: [rabbilrabbil902@gmail.com](mailto:rabbilrabbil902@gmail.com)

Received : 25-4-2026

Revised : 13-5-2026

Accepted : 14-5-2026



This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).  
Published by Pancasila and Citizenship Education Study Program, Faculty of Teacher Training and Education,  
University of Palangka Raya.

**Abstrak:** **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inflasi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di sepuluh provinsi di Pulau Sumatera selama periode 2018–2023, khususnya pada masa pascapandemi. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda berbasis data sekunder yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, serta bebas dari heteroskedastisitas, sehingga model yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan inflasi, PDRB, dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara parsial, inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara PDRB berpengaruh signifikan dengan arah negatif, yang mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja. Di sisi lain, upah minimum tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. **Kontribusi:** Secara ilmiah, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian ekonomi regional khususnya terkait dinamika pasar tenaga kerja di wilayah Sumatera pada periode pascapandemi. **Kebaruan Penelitian:** Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis yang spesifik pada sepuluh provinsi di Pulau Sumatera dengan mempertimbangkan konteks pemulihan ekonomi pascapandemi. **Penelitian Selanjutnya:** Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti investasi, tingkat pendidikan, dan sektor industri, serta memperluas wilayah dan periode penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

**Kata Kunci:** Penyerapan Tenaga Kerja; Inflasi; PDRB; Upah Minimum Provinsi.

**Abstract:** ***Purpose:** This study aims to analyze the effect of inflation, Gross Regional Domestic Product (GRDP), and minimum wage on labor absorption in ten provinces on the island of Sumatra during the 2018–2023 period, particularly in the post-pandemic context. **Method:** The study employs a quantitative approach using multiple linear regression with secondary data processed through SPSS. The classical assumption tests indicate that the data are normally distributed, free from multicollinearity, and do not exhibit heteroscedasticity, confirming that the model is appropriate for further analysis. **Findings:** The results show that, simultaneously, inflation, GRDP, and minimum wage have a significant effect on labor absorption. Partially, inflation has a positive and significant effect on labor absorption, while GRDP shows a significant negative effect, indicating that economic growth is not always accompanied by an increase in labor absorption. Meanwhile, the minimum wage does not have a significant effect on labor absorption. **Contribution:** This study contributes to the enrichment of regional economic literature, particularly in understanding labor market dynamics in Sumatra during the post-pandemic recovery period. **Novelty:** The novelty of this research lies in its specific focus on ten provinces in Sumatra within the context of post-pandemic economic recovery. **Future Research:** Future research is recommended to include additional variables such as investment, education level, and industrial sectors, as well as to expand the study area and time period to obtain more comprehensive results.*

**Keywords:** Inflation; GRDP; Minimum Wage; Labor Absorption.

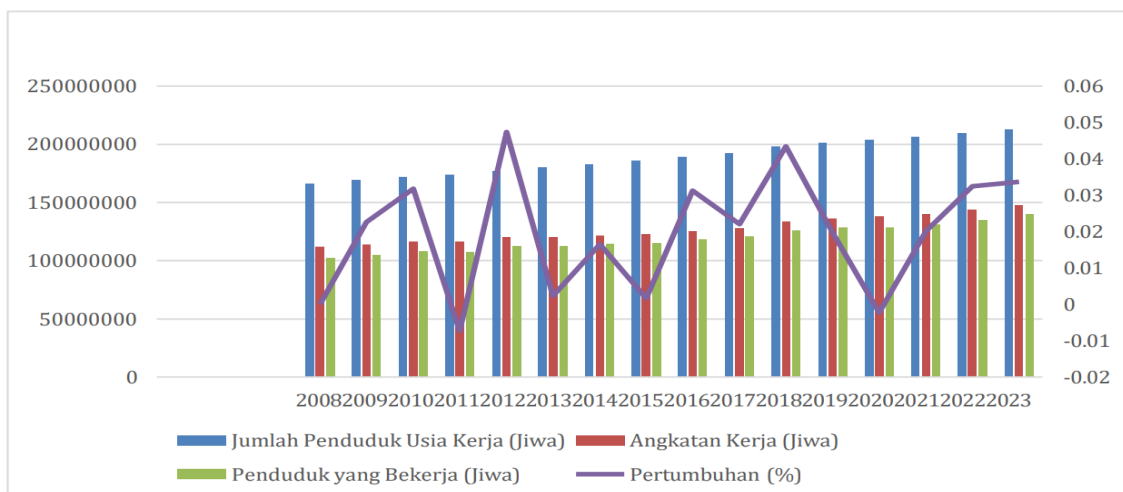
## A. Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat vital dalam menjalankan dan mengendalikan sistem ekonomi, baik dalam kegiatan produksi, distribusi, konsumsi, maupun investasi. Keterlibatan mereka dalam proses produksi mendorong adanya tuntutan akan imbalan yang layak, serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, termasuk berbagai manfaat lainnya. Selain itu, pembangunan ekonomi tidak dapat dilepaskan dari peran manusia sebagai pengelola utama, karena manusia berfungsi sebagai tenaga kerja, pelaku pembangunan, sekaligus konsumen dari hasil pembangunan tersebut (Prasetya, 2021).

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah orang yang bekerja di berbagai sektor ekonomi. Besaran dan struktur angkatan kerja akan terus berubah mengikuti perkembangan demografi. Pembagian tenaga kerja menurut sektor menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana sektor-sektor ekonomi mampu menyerap tenaga kerja, sekaligus mencerminkan struktur perekonomian suatu daerah. Menurut Mankiw (2018), penyerapan tenaga kerja mengacu pada jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu usaha atau unit produksi. Hal ini terjadi karena adanya kebutuhan terhadap tenaga kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja pada dasarnya merupakan bentuk dari permintaan tenaga kerja (Mankiw, 2018).

Keberhasilan pembangunan pemerintah dapat diukur dari jumlah lapangan kerja yang berhasil diciptakan serta menurunnya tingkat pengangguran. Penyerapan tenaga kerja sendiri merupakan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu. Ketersediaan lapangan pekerjaan akan mampu menyerap tenaga kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan pendapatan dan daya beli masyarakat, serta mendorong terciptanya kesejahteraan.

Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan jumlah penduduk yang bekerja dapat terlihat dari data tahun 2023, di mana jumlah angkatan kerja mencapai 147.707.452 jiwa, sedangkan tenaga kerja yang terserap sebanyak 139.852.377 jiwa. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dengan tenaga kerja yang berhasil terserap. Sebagai gambaran, perkembangan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia pada periode 2018 hingga 2023 dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: badan pusat statistic 2023

**Gambar 1.** kondisi Umum Ketenagakerjaan di tahun 2008-2023

Pada Gambar 1, ditunjukkan data yang menggambarkan perkembangan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia secara umum dalam periode 2008 hingga 2023. Selama periode tersebut, pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja mengalami fluktuasi. Pertumbuhan terendah terjadi pada tahun 2011, yaitu sebesar -0,73 persen, yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dampak krisis ekonomi global, serta faktor internal seperti melemahnya kinerja sektor manufaktur, ketidakpastian kebijakan, dan perkembangan teknologi yang mendorong otomatisasi. Sebaliknya, pertumbuhan tertinggi terjadi pada tahun 2012 dengan capaian sebesar 4,74 persen. Pada tahun 2018, penyerapan tenaga kerja kembali mengalami peningkatan sebesar 4,35 persen. Namun, pada tahun 2019 dan 2020 terjadi penurunan akibat dampak pandemi Covid-19, masing-masing sebesar -1,96 persen dan -0,23 persen. Setelah itu, kondisi kembali membaik pada tahun 2021 dengan peningkatan sebesar 2,02 persen, kemudian terus meningkat pada tahun 2022 dan 2023 masing-masing sebesar 3,24 persen dan 3,37 persen.

Peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap dan bekerja di Indonesia pada periode 2008–2023 dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengendalian inflasi,

pertumbuhan PDRB, serta perubahan upah minimum provinsi. Sebaliknya, penurunan penyerapan tenaga kerja dapat terjadi akibat menurunnya produktivitas yang disebabkan oleh inflasi yang tidak stabil, penurunan PDRB, serta kenaikan upah minimum yang cukup tinggi (Handoko, 2016). Menurut Handoko (2016), penyerapan tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal mencakup tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang tercermin dari PDRB, sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh tingkat upah minimum. Selain itu, faktor eksternal lainnya seperti pandemi Covid-19 pada tahun 2020 juga memiliki peran signifikan dalam menurunkan jumlah tenaga kerja yang terserap oleh perusahaan karena banyaknya aktivitas ekonomi yang terhenti atau melambat (Indradewa dan Natha, 2015).

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kondisi perekonomian suatu wilayah dalam periode tertentu, yang umumnya diukur melalui peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB dapat dihitung melalui tiga pendekatan, yaitu produksi, pendapatan, dan pengeluaran, yang secara teoritis menghasilkan nilai yang sama karena mencerminkan total aktivitas ekonomi. Di sisi lain, kebijakan upah minimum juga memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi, karena dapat meningkatkan pendapatan dan daya beli masyarakat sehingga mendorong konsumsi serta produksi. Namun, kenaikan upah yang tidak seimbang dengan produktivitas berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti pengurangan tenaga kerja atau pergeseran penggunaan teknologi yang lebih padat modal. (Wati & Tisnawati, 2023).

Penyerapan tenaga kerja di Indonesia, khususnya di wilayah Sumatera, menunjukkan dinamika yang cukup fluktuatif, terutama selama periode 2018–2023. Pandemi Covid-19 pada tahun 2020 menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan signifikan dalam kesempatan kerja, yang kemudian diikuti oleh proses pemulihan secara bertahap pada periode setelahnya. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa inflasi, PDRB, dan upah minimum memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, namun hasilnya masih beragam. Beberapa studi menemukan bahwa pertumbuhan ekonomi mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum dapat berdampak negatif terhadap kesempatan kerja, terutama pada sektor padat karya.

Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian terdahulu, khususnya yang mengkaji pengaruh inflasi, PDRB, dan upah minimum secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja dalam konteks regional, terutama di Pulau Sumatera pasca pandemi Covid-19. Sebagian besar penelitian cenderung berfokus pada satu variabel utama atau menggunakan cakupan wilayah nasional, sehingga belum memberikan gambaran spesifik mengenai dinamika antar provinsi dalam satu kawasan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inflasi, PDRB, dan upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di 10 provinsi di Sumatera selama periode 2018–2023. Kontribusi penelitian ini terletak pada penggunaan data panel antar provinsi dalam periode pasca pandemi, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja serta menjadi bahan pertimbangan bagi perumusan kebijakan ekonomi daerah yang lebih efektif.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Inflasi**

Inflasi merupakan kondisi ketika harga barang dan jasa mengalami kenaikan secara umum dan berlangsung terus-menerus dalam periode tertentu. Kenaikan harga yang hanya terjadi satu kali tidak termasuk dalam inflasi. Dampak utama dari inflasi adalah berkurangnya daya beli masyarakat, karena nilai pendapatan yang dimiliki menjadi relatif menurun. Berdasarkan pengertian tersebut, terdapat tiga poin utama yang menjelaskan konsep inflasi (Putong, 2015).

## 2. RDRB

Menurut Badan Pusat Statistik, PDRB adalah total nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh sektor ekonomi di suatu wilayah, atau keseluruhan nilai barang dan jasa akhir yang diproduksi oleh unit-unit kegiatan ekonomi. Nilai tambah tersebut diperoleh dari selisih antara nilai output (hasil produksi) dengan biaya input, seperti bahan baku atau komponen dari luar yang digunakan dalam proses produksi. PDRB menjadi indikator penting untuk mengukur kondisi perekonomian suatu daerah dalam kurun waktu tertentu, baik berdasarkan harga berlaku maupun harga konstan (BPS, 2023).

## 3. Upah Minimum

Upah minimum adalah standar gaji terendah yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja mereka dalam suatu perusahaan, yang dinyatakan dalam bentuk rupiah (Dini, 2018). Menurut Mansoor dan O'Neill (2021), tujuan utama upah minimum adalah melindungi pekerja dari upah yang terlalu rendah, serta mengurangi kemiskinan dan kesenjangan. Bukti menunjukkan bahwa dampak upah minimum terhadap lapangan kerja sangat kecil, namun secara signifikan dapat meningkatkan pendapatan pekerja berupah rendah (Dube, 2019).

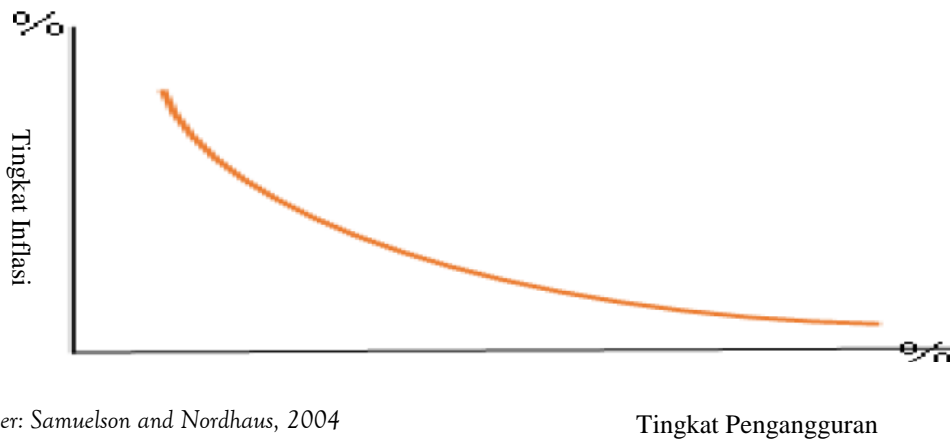
## 4. Tenaga Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2, tenaga kerja diartikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Menurut Arsyad (2017), tenaga kerja diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang sedang bekerja atau aktif mencari pekerjaan.

## 5. Teori Kurva Phillips

Kurva Phillips menggambarkan hubungan antara kenaikan upah atau tingkat harga dengan tingkat pengangguran. Kurva ini memiliki kemiringan menurun, yang menunjukkan adanya hubungan terbalik antara keduanya: ketika upah atau harga meningkat, tingkat pengangguran cenderung menurun, dan sebaliknya. Selain itu, kurva Phillips mengindikasikan bahwa stabilitas harga dan tingkat kesempatan kerja yang tinggi sulit dicapai secara bersamaan. Artinya, upaya untuk menurunkan pengangguran atau meningkatkan kesempatan kerja biasanya akan diikuti oleh kenaikan inflasi. Dengan demikian, kurva ini mencerminkan adanya trade-off antara inflasi dan pengangguran, di mana penurunan pengangguran dapat dicapai dengan menerima inflasi yang lebih tinggi, sementara pengendalian inflasi berpotensi meningkatkan pengangguran (Samuelson & Nordhaus, 2004).

**Gambar 2: Kurva Phillips (Phillips Curve)**



Sumber: Samuelson and Nordhaus, 2004

Adanya trade-off antara inflasi dan pengangguran membuat para pembuat kebijakan harus menentukan pilihan antara tingkat inflasi yang tinggi dengan pengangguran yang rendah, atau sebaliknya. Keputusan ini akan berdampak pada GDP dan pada akhirnya memengaruhi pertumbuhan ekonomi. Sejalan dengan hal tersebut, hukum Okun menyatakan bahwa penurunan tingkat pengangguran sebesar satu persen dapat mendorong peningkatan GDP riil sekitar 2,5 persen. Oleh karena itu, para pengambil kebijakan perlu mempertimbangkan biaya yang ditimbulkan oleh pengangguran serta dampak negatif dari inflasi yang terlalu tinggi. Kebijakan yang dirumuskan harus mampu menyeimbangkan tingkat pengangguran yang dapat diterima dengan tingkat inflasi yang masih dapat ditoleransi guna mencapai kondisi ekonomi yang optimal (Samuelson & Nordhaus, 2004).

## 6. Teori Penawaran Dan Permintaan

Mankiw (2018) menjelaskan bahwa permintaan (demand) merujuk pada total barang yang dibeli oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan kesediaan untuk membayar barang tersebut pada harga tertentu dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, penawaran (supply) adalah jumlah barang atau jasa yang tersedia dan bisa ditawarkan oleh produsen kepada konsumen pada waktu tertentu. Adisasmita (2013) menyatakan bahwa penawaran adalah keseluruhan jumlah barang atau jasa yang ditawarkan pada berbagai tingkat harga yang berlaku di pasar selama suatu periode tertentu. Dengan kata lain, penawaran adalah jumlah barang atau jasa yang siap dijual oleh penjual pada berbagai tingkat harga dalam periode waktu tertentu.

## 7. Teori Pertumbuhan Klasik

Menurut pandangan ekonom klasik, pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu jumlah penduduk, ketersediaan modal, luas wilayah dan sumber daya alam, serta tingkat teknologi yang digunakan. Dari teori pertumbuhan klasik ini kemudian berkembang konsep yang menjelaskan keterkaitan antara tingkat pendapatan dan jumlah penduduk, yang dikenal sebagai teori penduduk optimum (Sukirno, 2016).

## 8. Teori Efisiensi Upah

Teori efisiensi upah menyatakan bahwa pemberian upah yang lebih tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Meskipun penurunan upah dapat mengurangi biaya perusahaan, langkah tersebut justru berpotensi menurunkan produktivitas pekerja dan pada akhirnya mengurangi keuntungan perusahaan (Stefanec, 2010).

Menurut Mankiw (2018), terdapat beberapa alasan yang mendukung relevansi teori ini. Pertama, upah yang memadai dapat meningkatkan kesehatan dan asupan gizi pekerja, sehingga berdampak positif pada produktivitas mereka. Kedua, tingkat upah yang lebih tinggi dapat mengurangi perputaran tenaga kerja, karena pekerja cenderung bertahan di perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan. Ketiga, besaran upah juga memengaruhi kualitas tenaga kerja yang diperoleh; upah yang rendah berisiko membuat pekerja berkualitas memilih bekerja di tempat lain. Keempat, upah yang lebih tinggi dapat memotivasi pekerja untuk bekerja lebih optimal. Hal ini karena semakin besar upah yang diterima, semakin besar pula kerugian yang harus ditanggung jika mereka kehilangan pekerjaan, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan berbagai konsep yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa inflasi, PDRB, upah minimum, dan tenaga kerja merupakan komponen yang saling berkaitan dalam menentukan kondisi perekonomian suatu daerah. Inflasi yang tinggi dapat menurunkan daya beli masyarakat, sehingga berpotensi menghambat pertumbuhan ekonomi yang tercermin dalam PDRB. Di sisi lain, kebijakan upah minimum berperan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, yang pada gilirannya dapat mendorong produktivitas dan output ekonomi. Hubungan antara inflasi dan pengangguran sebagaimana dijelaskan dalam kurva Phillips menunjukkan adanya trade-off yang harus dikelola secara hati-hati oleh pembuat kebijakan, terutama karena perubahan pada tingkat pengangguran juga berdampak pada pertumbuhan ekonomi sesuai dengan hukum Okun. Selain itu, interaksi antara penawaran dan permintaan turut memengaruhi harga dan tingkat produksi di pasar, sementara teori pertumbuhan klasik menekankan pentingnya faktor-faktor fundamental seperti modal, tenaga kerja, sumber daya alam, dan teknologi. Dalam konteks ini, teori efisiensi upah memperkuat bahwa peningkatan upah tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga pada produktivitas dan kinerja ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kebijakan ekonomi yang efektif perlu mempertimbangkan keseimbangan antara stabilitas harga, peningkatan kesempatan kerja, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan kerangka analisis yang dibangun melalui penggunaan model regresi sebagai alat untuk mengestimasi hubungan antar variabel (Wooldridge, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh inflasi, PDRB, dan upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di 10 provinsi di Pulau Sumatera selama periode 2018–2023. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dengan jenis data panel, yaitu gabungan data time series (tahun 2018–2023) dan cross section (10 provinsi). Dengan demikian, total observasi dalam penelitian ini berjumlah 60 data (10 provinsi × 6 tahun).

Dalam analisisnya, penelitian ini menggunakan software SPSS sebagai alat pengolahan data. Variabel inflasi, PDRB, dan upah minimum provinsi berperan sebagai variabel independen yang digunakan untuk menjelaskan variasi dalam penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen. Metode regresi linier berganda dipilih karena mampu menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan, serta memberikan gambaran mengenai hubungan parsial maupun simultan antar variabel.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan data sekunder sehingga belum mampu menangkap faktor-faktor sosial, institusional, maupun kualitatif lainnya yang juga dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja secara langsung.

## D. Hasil Dan Pembahasan

### a. Hasil

#### 1. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1. Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88280293
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,059
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 31 (2026)

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* tabel 1 menunjukkan nilai signifikat lebih besar dari nilai  $\alpha$ , dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,065 atau lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05 maka dikatakan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Inflasi (X1)	,958	1,044
	PDRB (X2)	,995	1,005
	Upah Minimum (X3)	,960	1,042

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 31 (2026)

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variable tolerance setiap variable  $> 0,10$  dan VIF  $<$  dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data penelitian ini.

**Tabel 3.** Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,486	,813		117,493	<,001
	Inflasi (X1)	,327	,074	,506	4,401	<,001
	PDRB (X2)	-,002	,001	-,244	-2,160	,035
	Upah Minimum (X3)	-,358	,290	-,142	-1,236	,221

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 31 (2026)

Tabel 3 hasil uji heterokedastisitas dengan metode *glejser* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi seluruh variable independent di atas 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data penlitian bersifat homokedastisitas atau tidak terjadinya gejala heteroskedeastisitas.

## 2. Uji Signifikansi F

Pengujian simultan merupakan pengujian yang menunjukkan apakah semua variable independent yang termasuk ke dalam model memiliki pengaruh secara Bersama-sama terhadap variable dependen.

**Tabel 4.** Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,579	3	6,526	8,065	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	45,315	56	,809		
	Total	64,893	59			

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Upah Minimum (X3), PDRB (X2), Inflasi (X1)

Sumber: Output SPSS 31 (2026)

Tabel 4 Menunjukkan bahwa nilai signikanssi sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hal ini membuktikan bahwa H1 yang menyatakan variable Inflasi, PDRB,dan Upah Minimum secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

### 3. Uji Parsial

**Tabel 5. Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,486	,813		117,493	<,001
	Inflasi (X1)	,327	,074	,506	4,401	<,001
	PDRB (X2)	-,002	,001	-,244	-2,160	,035
	Upah Minimum (X3)	-,358	,290	-,142	-1,236	,221

a. Dependent Variable: Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 31 (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi, dapat disimpulkan bahwa inflasi (X1) dan PDRB (X2) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, dan upah minimum (X3) tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil di atas dapat di simpulkan bahwa inflasi berperan sebagai pendorong aktivitas ekonomi yang meningkatkan kebutuhan tenaga kerja

#### b. Pembahasan

##### 1) Pengaruh Simultan Tingkat Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi di Pulau Sumatera, Tahun 2018-2023

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa inflasi, PDRB, dan upah minimum secara bersama-sama memengaruhi penyerapan tenaga kerja di berbagai provinsi di Indonesia. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya, ketiga variabel tersebut inflasi (X1), PDRB (X2), dan upah minimum (X3), secara simultan memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi di pulau sumatera. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inflasi, PDRB, dan upah minimum merupakan faktor yang memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Menurut teori Kurva Phillips, terdapat hubungan negatif antara inflasi dan pengangguran, di mana kenaikan inflasi cenderung diikuti oleh penurunan tingkat pengangguran akibat meningkatnya permintaan terhadap barang dan jasa (Samuelson & Nordhaus, 2004). Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inflasi, PDRB, dan upah minimum secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan PDRB mencerminkan pertumbuhan ekonomi yang mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja, sedangkan upah minimum berperan dalam memengaruhi keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar kerja.

##### 2) Pengaruh Secara Parsial Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian variabel inflasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa inflasi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selain itu, nilai koefisien sebesar 0,327 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, setiap kenaikan inflasi akan diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini sejalan dengan penelitian Athirah dan Sa'roni (2023) yang juga menemukan adanya pengaruh positif inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Banjarmasin. Hal ini dapat dijelaskan karena peningkatan inflasi cenderung mendorong konsumsi masyarakat, yang kemudian meningkatkan produksi barang dan jasa, sehingga perusahaan membutuhkan tambahan tenaga kerja.

Menurut teori Kurva Phillips, dalam jangka pendek terdapat hubungan terbalik antara inflasi dan pengangguran. Ketika inflasi meningkat, permintaan terhadap barang dan jasa cenderung ikut meningkat, sehingga mendorong perusahaan untuk menaikkan tingkat produksi. Untuk memenuhi peningkatan produksi tersebut, perusahaan membutuhkan tambahan tenaga kerja, yang pada akhirnya meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Samuelson & Nordhaus, 2004). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inflasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga sejalan dengan teori Kurva Phillips yang menyatakan bahwa inflasi yang lebih tinggi dapat menurunkan tingkat pengangguran.

### 3) Pengaruh Secara Parsial PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil Penelitian Variabel PDRB memiliki nilai Sig. sebesar 0,035 ( $< 0,05$ ). Ini berarti PDRB juga berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, nilai koefisiennya -0,002 menunjukkan arah pengaruh yang negatif. Artinya, peningkatan PDRB justru diikuti dengan penurunan penyerapan tenaga kerja, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Menurut teori pertumbuhan klasik (Sukirno, 2016), peningkatan PDRB yang didorong oleh akumulasi modal serta kemajuan teknologi justru dapat menekan penyerapan tenaga kerja, karena proses produksi menjadi lebih efisien dan cenderung lebih bergantung pada modal dibandingkan tenaga kerja. Dengan demikian, kenaikan PDRB tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ulhafiah dan Arianti (2023) yang menyatakan bahwa pertumbuhan PDRB tidak selalu berbanding lurus dengan penyerapan tenaga kerja. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh ketimpangan pertumbuhan antar sektor ekonomi serta kebijakan ekonomi yang berdampak pada penciptaan lapangan kerja.

### 4) Pengaruh Parsial Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga kerja

Hasil Penelitian variabel upah minimum memiliki nilai Sig. sebesar 0,221 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena upah minimum yang ditetapkan sering kali tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan pasar tenaga kerja maupun keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ketika upah minimum terlalu tinggi, perusahaan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja dan beralih ke penggunaan mesin atau teknologi. Sebaliknya, jika upah minimum rendah, pencari kerja cenderung tetap menerima pekerjaan meskipun dengan upah rendah dan kondisi kerja yang kurang ideal. Berdasarkan teori efisiensi upah, penetapan upah minimum

yang terlalu tinggi dapat mendorong perusahaan mengurangi tenaga kerja serta menggantinya dengan teknologi atau otomatisasi demi menjaga efisiensi biaya. Di sisi lain, upah minimum yang rendah mungkin kurang mampu menarik tenaga kerja berkualitas, meskipun dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Mankiw, 2018).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan dari karakteristik pasar tenaga kerja di Indonesia yang cenderung fleksibel dan didominasi oleh sektor informal. Dalam kondisi ini, banyak perusahaan terutama usaha kecil dan menengah tidak sepenuhnya menjadikan upah minimum sebagai acuan utama dalam keputusan perekrutan tenaga kerja. Selain itu, upah minimum sering kali hanya berlaku pada pekerja formal, sehingga dampaknya terhadap keseluruhan penyerapan tenaga kerja menjadi terbatas. Hal ini sejalan dengan penelitian Makatutu et al. (2023) yang menemukan bahwa upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor industri pengolahan.

#### **E. Kesimpulan dan Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa inflasi, PDRB, dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi-provinsi di Pulau Sumatera selama periode 2018–2023. Secara parsial, inflasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, yang menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan kesempatan kerja seiring dengan kenaikan inflasi, sejalan dengan teori Kurva Phillips. Sementara itu, PDRB berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif, yang mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi yang terjadi belum sepenuhnya mampu menciptakan lapangan kerja, kemungkinan karena dominasi sektor padat modal. Di sisi lain, upah minimum tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Kontribusi utama penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai hubungan simultan antara inflasi, PDRB, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dalam konteks regional, khususnya di Pulau Sumatera pada periode pasca pandemi. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan variabel makro ekonomi dan data sekunder, sehingga belum mampu menangkap pengaruh faktor lain seperti tingkat pendidikan, investasi, maupun karakteristik sektoral secara lebih mendalam.

#### **F. Saran**

Pemerintah daerah di Pulau Sumatera diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif, khususnya dengan mengembangkan sektor-sektor padat karya agar peningkatan PDRB dapat diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja. Selain itu, kebijakan terkait upah minimum perlu disusun secara lebih proporsional dengan mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja dan produktivitas pekerja agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kesempatan kerja. Pemerintah juga perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kerja agar tenaga kerja lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti investasi, tingkat pendidikan, dan struktur industri guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja.

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2023). Produk Domestik Regional Bruto. BPS.
- Baltagi, Badi H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data*, Ed.3. England: John Wiley & Sons.
- Dewi, N. K. V. A., & Bendesa, I. K. G. (2020). Analisis pengaruh investasi dan upah minimum kabupaten terhadap kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi di Bali. *E Jurnal EP Unud*, 9(3), 595-625.
- Dumairy. (1996). *Perekonomian Indonesia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Fadillah. (2018). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2003). *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Henira, Eli Marnia., Masbar, Raja & Seftarita, Chenny. (2021). Volatilitas Inflasi Sebagai Fenomena Kombinasi Moneter-Fiskal di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 14(2), 305-324.
- Indradewa, I Gusti Agung dan Natha, Ketut Suardhika. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali. *Jurnal EP Universitas Udayana*.
- Irawan, Fandi Chandra. (2022). Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, dan Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Pengangguran Terbuka Di Provinsi Banten Tahun 2000-2020. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*. Vol. 6, No. 1, Februari 2022, pp. 49-58.
- Kuncoro, Mudrajad. (2018). *Perencanaan Pembangunan Daerah: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lincoln, Arsyad. (1997). *Ekonomi Pembangunan*. Edisi kelima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Magruder, Jeremy R. (2013). Can Minimum Wages cause a Big Push? Evidence from Indonesia. *Journal of Development Economic*. 100, 48-62.
- Mankiw, N Gregory. (2014). *Pengantar Ekonomi Mikro Edisi Asia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mansoor, K., & O'Neill, D. (2021). Minimum wage compliance and household welfare: An analysis of over 1500 minimum wages in India. *World Development*, 147, 105653.
- Moekijat. (2007). *Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji & Upah Cetakan Kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Muchtholifah. (2010). *Ekonomi Makro*. Semarang: Unesa University Press.
- Nanga, M. (2005). *Makro Ekonomi Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nopirin. (1987). *Ekonomi Moneter*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Philip Hans Franses and Rutger van Oest. (2004). On the econometrics of the Koyck model. The Netherlands. Econometric Institute Report.
- Prasetya, Victor. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Saat Pandemi Covid 19 Pada Perusahaan Farmasi Yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(5), 579-587.
- Putong, Iskandar. (2015). *Ekonomi Mikro: Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Jakarta: Buku & Artikel Karya Putong.
- Putri, L. R. (2020). Pengaruh Pariwisata Terhadap Peningkatan PDRB Kota Surakarta. *Cakra Wisata*, 21(1).
- Rosyadi, M. I., & Yulyanti, S. (2020). The Effect of Regional Spillovers on Economic Growth in Pekanbaru City, Riau Province Indonesia. *International Journal Economics Development Research*, 1(3).
- Samuelson, P. A dan Nordhaus, William. (2004). *Ilmu Makroekonomi*. Jakarta: Media Global Edukasi.
- Stefanec, N. P. (2010). Incentive pay: Productivity, sorting, and adjacent rents. *The Journal of Socio-Economics*, 39(2), 171-179.
- Sukirno, S. (2016). *Ekonomi pembangunan*. Jakarta: Kencana.
- Sumarsono, Sonny. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro, Michael P. (2015). *Economic Development*. England: Pearson Education Limited.
- Undang - Undang Republik Indonesia, Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang - Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Utama, Made Suyana. 2016. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar. CV. Sastra Utama.
- Wati, N. W. A. K., & Tisnawati, N. M. (2023). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Investasi Dan Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi. *E Jurnal EP Unud*, 12 (04), 296-310.
- Wooldridge, J. M. (2018). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (7th ed., pp. 427-431).