

RINGKASAN

Tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia dan pemanfaatan jumlah angkatan kerja tentu mampu mempercepat proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di suatu daerah. Banyaknya angkatan kerja serta upah minimum yang selalu naik setiap tahunnya, seharusnya dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kesempatan Kerja Dengan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderasi Di Jawa Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara upah minimum terhadap kesempatan kerja dengan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS). Pada penelitian ini juga data yang dihimpun adalah data panel terdiri dari 10 Kabupaten/Kota dengan tingkat TPAK tertinggi dan 10 Kabupaten/Kota dengan tingkat TPAK terendah yang ada di Provinsi Jawa Tengah dalam rentang waktu 5 tahun, dimulai dari 2016 – 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkonversikan hasil dari seluruh pengamatan ke dalam numerik yang selanjutnya dianalisis melalui statistik.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan uji-t menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh PDRB Terhadap TPAK Provinsi Jawa Tengah, (2) Terdapat Pengaruh upah Minimum terhadap TPAK Provinsi Jawa Tengah, (3) Tidak Terdapat Pengaruh SDM terhadap TPAK Provinsi Jawa Tengah, (4) terdapat Pengaruh PDRB dimoderasi SDM terhadap TPAK Provinsi Jawa Tengah, dan (5) tidak terdapat pengaruh upah minimum dimoderasi SDM terhadap TPAK Provinsi Jawa Tengah.

Implikasi dari kesimpulan diatas yaitu: (1) Pemerintah sebaiknya dapat mengambil kebijakan memperluas kesempatan kerja melalui peningkatan PDRB, (2) Pemerintah juga sebaiknya dapat berkoordinasi dengan pihak industri dan serikat buruh mengenai penetapan upah minimum, dan (3) Pemerintah diharapkan dapat memberikan pelatihan-pelatihan, sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi dengan memaksimalkan balai latihan kerja. Upaya yang dilakukan oleh SDM sebaiknya dapat meningkatkan kemampuan dan menyesuaikan dengan kebutuhan sektor industri.

Kata Kunci: *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Upah Minimum, Kesempatan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia.*

SUMMARY

Labor as part of human resources and the utilization of the number of labor force is certainly able to accelerate the process of development and economic growth in an area. The large number of labor force and the minimum wage that always rises every year, should be able to reduce the unemployment rate in regencies/cities in Central Java Province. Therefore, researchers are interested in examining the Effect of the Minimum Wage on Job Opportunities with the Quality of Human Resources as a Moderation Variable in Central Java.

The purpose of this study was to analyze the effect of the influence between the minimum wage and employment opportunities and the quality of human resources as a moderation variable.

This study uses secondary data obtained from the Central Bureau Statistics (BPS). In this study, the data collected is panel data consisting of ten regencies/cities with the highest LFPR levels and ten regencies/cities with the lowest LFPR levels in Central Java Province within a span of 5 years, starting from 2016 – 2020. This research uses a quantitative approach by converting the results of all observations into numerical which is then analyzed through statistics.

Based on the effect of research and data analysis using t-tests showed that: (1) There is the influence of GRDP on LFPR of Central Java Province, (2) There is an Effect of Minimum Wage on LFPR of Central Java Province, (3) There is no quality of human resources influence on LFPR central Java Province, (4) there is an influence of GRDP moderated by quality of human resources on LFPR of Central Java Province, and (5) and there is no effect of minimum wage moderated by quality of human resources on LFPR Central Java Province.

The implication of the above conclusion is that: (1) the Government should be able to take a policy of expanding employment opportunities through increasing GRDP, (2) the Government should also be able to coordinate with industry and trade unions regarding the establishment of the minimum wage, (3) and the Government is expected to provide training, certification to improve competence by maximizing job training centers. The efforts made by human resources should be able to improve their capabilities and adjust to the needs of the industrial sector.

Keywords: Labor Force Participation Rate, Minimum Wage, Employment Opportunities, Quality of Human Resources.