

**Pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) Terhadap Penyerapan Tenaga
Kerja di Provinsi Banten Tahun 2016-2020**

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Indah Novitasari
Nomor Mahasiswa : 18313098
Program Studi : Ilmu Ekonomi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2022

**Pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) Terhadap Penyerapan Tenaga
Kerja di Provinsi Banten Tahun 2016-2020**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar sarjana jenjang Strata 1
Program Studi Ilmu Ekonomi,
pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Indah Novitasari
Nomor Mahasiswa : 18313098
Program Studi : Ilmu Ekonomi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang dapat dikategorikan dalam tindakan plagiasi seperti dimaksud dalam buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan FBE UII. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apa pun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 17 Januari 2022

Penulis,



Indah Novitasari

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH INDEKS PEMBANGUNAN GENDER (IPG)
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI BANTEN
TAHUN 2016-2020

Nama : Indah Novitasari
Nomor Mahasiswa : 18313098
Program Studi : Ilmu Ekonomi

Yogyakarta, 15 Januari 2022

telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Aminuddin Anwar,,S.E., M.Sc.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH INDEKS PEMBANGUNAN GENDER (IPG) TERHADAP PENYERAPAN
TENAGA KERJA DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2016-2020**

Disusun Oleh : **INDAH NOVITASARI**

Nomor Mahasiswa : **18313098**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: **Selasa, 15 Maret 2022**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Aminuddin Anwar,,S.E., M.Sc.

Penguji : Abdul Hakim,,S.E., M.Ec., Ph.D.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“If you don;t work hard, there won’t be good results.”

(Jung Hoseok)

“No Matter how hard i tis right now, think of what the result will make you feel
happy.”

(Park Jimin)

“Mereka yang terus berusaha tanpa menyerah adalah mereka yang berhasil.”

(Kim Seokjin)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, karunia, kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Skripsi ini penulis dedikasikan kepada:

1. Orang tua saya yaitu Bapak Taufik Hidayat dan Ibu Ratu Usmah yang saya sayangi atas segala doa, pengorbanan, dukungan dan kasih sayang yang diberikan hingga saat ini.
2. Kakak tercinta Agus Ardiyansah dan Kakak Ipar saya yaitu Yustina Nur'aini, terima kasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.
3. Dosen Pembimbing serta seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika atas ilmu yang telah diberikan yang sangat bermanfaat dan berguna bagi saya sampai saat ini.
4. Sahabat-sahabat saya yaitu Arlinda, Bia, Bila, Filda dan Sela. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah, berbagi cerita, penyemangat serta doa baiknya yang membuat saya semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan segera.
5. Kim Namjoon, Kim Seok Jin, Min Yoon Gi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook. Terima kasih telah menjadi penyemangat dan motivator terbaik melalui karya-karya kalian dan pelajaran hidup yang telah diberikan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kesehatan, rezeki, kemudahan serta kelancaran dalam proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Banten Tahun 2016-2020”**. Sholawat serta salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang menjadi inspirasi serta tauladan bagi umat manusia.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 program studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, kesalahan dan jauh dari kata sempurna karena keterbatasan penulis, sehingga segala bentuk masukan, kritik dan saran yang akan diterima dapat membangun dan menjadi evaluasi. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca penelitian ini.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Keluarga tercinta yaitu Bapak, Mamah, Aa dan Mba yang selalu memberikan doa, semangat, pengorbanan serta nasihat-nasihatnya sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikannya.
3. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Drs. Agus Widarjono, MA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi.
5. Bapak Aminuddin Anwar,, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberikan arahan, saran serta ilmu yang sangat bermanfaat.
6. Seluruh Dosen Ilmu Ekonomi atas ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat terbaikku Arlinda, Angela, Bia, Bila, Fani, Filda, Suci, Sela dan Viany, yang telah menjadi tempat berkeluh kesah, *support system*, dan moodbooster bagi penulis.
8. Sahabat seperjuangan Aprilia, Cut Hayatun, Enggar, Linda, Venus, dan Ulan yang sama-sama sedang berjuang untuk menyelesaikan masa studi dan terima kasi atas segala bentuk dukungan yang sangat berarti bagi penulis.
9. Boy group Bangtan Sonyeondan (BTS) melalui musik dan konten-kontennya yang memberikan motivasi dan semangat penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.

10. Teman-teman angkatan 2018 khususnya Fakultas Bisnis dan Ekonomika. Semoga segala urusan dipermudah dan sukses untuk kalian semua.
11. Semua instansi yang terkait yang telah memberikan kemudahan dalam penyediaan data yang dibutuhkan dalam penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
12. Diri sendiri, terima kasih sudah bekerja keras, sudah kuat, bertahan sampai sejauh ini dan selalu semangat meski suka mengeluh. Kamu hebat, semangat berjuang untuk masa depan yang cerah.

Yogyakarta, 12 Desember 2021

Penulis,



Indah Novitasari

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Pengesahan Ujian	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan.....	vi
Halaman Kata Pengantar.....	vii
Halaman Daftar Isi	x
Halaman Daftar Tabel	xiv
Halaman Daftar Grafik	xv
Halaman Daftar Gambar	xvi
Halaman Daftar Lampiran.....	xvii
Halaman Abstrak	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.2 Landasan Teori.....	14
2.2.1 Tenaga Kerja.....	14

2.2.1.1	Angkatan kerja	15
2.2.1.2	Bukan Angkatan Kerja	16
2.2.2	Penyerapan Tenaga Kerja.....	17
2.2.3	Indeks Pembangunan Gender	18
2.2.3.1	Hubungan Indeks Pembangunan Gender Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	19
2.2.4	Rata-rata Lama Sekolah.....	20
2.2.4.1	Hubungan Rata-rata Lama Sekolah Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	21
2.2.5	Upah Minimum.....	22
2.2.5.1	Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	23
2.2.6	Umur Harapan Hidup	24
2.2.6.1	Hubungan Umur Harapan Hidup Dengan Penyerapan Tenaga Kerja	25
2.2.7	Investasi.....	26
2.2.7.1	Hubungan Investasi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja.....	28
2.2.8	Kerangka Pemikiran.....	29
2.2.9	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Jenis Data dan Pengumpulan Data.....	31
3.2	Definisi Variabel Operasional Penelitian.....	32
3.2.1	Penyerapan Tenaga Kerja (Y).....	32
3.2.2	Indeks Pembangunan Gender (X1)	32
3.2.3	Rata-rata Lama Sekolah (X2).....	33
3.2.4	Upah Minimum Kabupaten/Kota (X3).....	33
3.2.5	Umur Harapan Hidup (X4).....	33
3.2.6	Investasi (X5).....	34
3.3	Metode Analisis	34

3.3.1	Common Effect Model atau CEM	35
3.3.2	Fixed Effect Model atau FEM	36
3.3.3	Random Effect Model atau REM.....	37
3.4	Pemilihan Model (Estimasi Data Panel)	38
3.4.1	Uji Chow (Chow Test)	38
3.4.2	Uji Lagrange Multiplier (LM Test).....	38
3.4.3	Uji Hausman (Hausman Test).....	39
3.5	Pengujian Statistik (Uji Hipotesis).....	40
3.5.1	Uji t-statistik (Uji Parsial)	40
3.5.2	Uji F-statistic (Uji Kelayakan Model).....	40
3.5.3	Koefisien Determinasi (R^2)	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Deskripsi Data Penelitian.....	42
4.2	Hasil dan Analisis Data.....	42
4.2.1	Pengujian Menggunakan Common Effect Model, Fixed Effect Model dan Random Effect Model.....	43
4.2.2	Hasil Uji Chow Test.....	44
4.2.3	Hasil Uji Lagrange-Multiplier Test	45
4.2.4	Hasil Uji Hausman Test	46
4.3	Model Regresi Panel Terbaik	47
4.3.1	Uji Hipotesis	49
4.3.2	Uji t.....	49
4.3.2.1	Pengujian Indeks Pembangunan Gender Terhadap Penyerapan Tenaga kerja	49
4.3.2.2	Pengujian Rata-rata Lama Sekolah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	49

4.3.2.3	Pengujian Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	50
4.3.2.4	Pengujian Umur Harapan Hidup Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 50	
4.3.2.5	Pengujian Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	50
4.3.3	Uji f	50
4.3.4	Koefisien Determinasi	51
4.4	Interpretasi Hasil	51
4.5	Analisis Ekonomi	52
4.5.1	Pengaruh IPG Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten	52
4.5.2	Pengaruh RLS Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten	53
4.5.3	Pengaruh UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten 55	
4.5.4	Pengaruh UHH Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten 56	
4.5.5	Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten	57
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI		59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Implikasi.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....		63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 RLS, UMK, UHH dan Investasi di Provinsi Banten.....	7
Tabel 4.1 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel.....	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Chow	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Lagrange-Multiplier	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Hausman	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Random Effect Model.....	47



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Rata-rata Nilai IPG dan TPAK Provinsi Banten Tahun 2016-2020 (%) ... 3



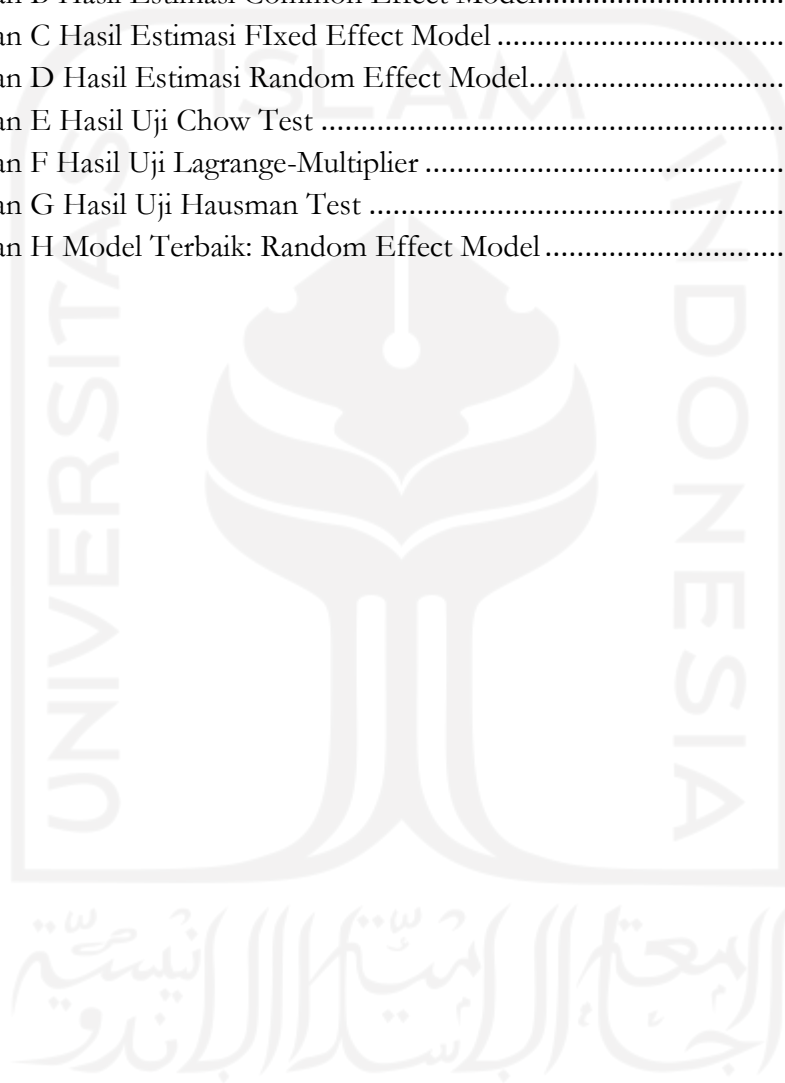
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja 15



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Tabulasi Data Penelitian	69
Lampiran B Hasil Estimasi Common Effect Model.....	71
Lampiran C Hasil Estimasi FIxed Effect Model	72
Lampiran D Hasil Estimasi Random Effect Model.....	73
Lampiran E Hasil Uji Chow Test	74
Lampiran F Hasil Uji Lagrange-Multiplier	75
Lampiran G Hasil Uji Hausman Test	76
Lampiran H Model Terbaik: Random Effect Model	78



ABSTRAK

Gender merupakan perbedaan peran antara perempuan dengan laki-laki. Dalam dunia kerja sering terjadi diskriminasi terhadap perempuan, hal ini disebabkan oleh perbedaan peran dan perspektif masyarakat yang sering menganggap perempuan lemah dan lebih pantas mengurus pekerjaan rumah tangga. Diskriminasi yang terjadi membuat penyerapan tenaga kerja antara perempuan dan laki-laki berbeda di setiap wilayah, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian terkait kasus tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016-2020. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari BPS Provinsi Banten dengan jenis data yang digunakan yaitu data panel. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Angkatan Kerja (Y), IPG (X1), RLS (X2), UMK (X3), UHH (X4) dan Investasi (X5). Setelah dilakukan estimasi data panel, model terbaik yang digunakan adalah *Random Effect Model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel IPG, UHH dan Investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Sedangkan, variabel RLS berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten dan variabel UMK berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

Kata kunci: Penyerapan Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, Indeks Pembangunan Gender (IPG), Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Umur Harapan Hidup (UHH), Investasi, Provinsi Banten.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan manusia diukur oleh beberapa indikator salah satunya adalah gender. Gender merupakan perbedaan peran antara laki-laki dengan perempuan, baik dari sisi tanggung jawab, kedudukan serta pembagian kerja di antara keduanya. Akibat dari struktur sosial dan persepsi masyarakat mengenai peran perempuan dan laki-laki membuat kondisi yang tidak adil yaitu ketimpangan gender (BPS, 2021).

Ketimpangan gender masih terjadi sampai saat ini di segala aspek. Perempuan dianggap lemah, pendamping hidup, selalu mengutamakan perasaan dan sebagainya. Hal ini yang membuat perempuan selalu di nomor dua. Banyak kasus kekerasan yang terjadi terhadap perempuan yang merupakan suatu tindakan yang merendahkan perempuan. Menurut catatan tahunan Komnas Perempuan ada 299.911 kasus yang terjadi selama tahun 2020. Meskipun kesetaraan gender terus meningkat dari tahun ke tahun.

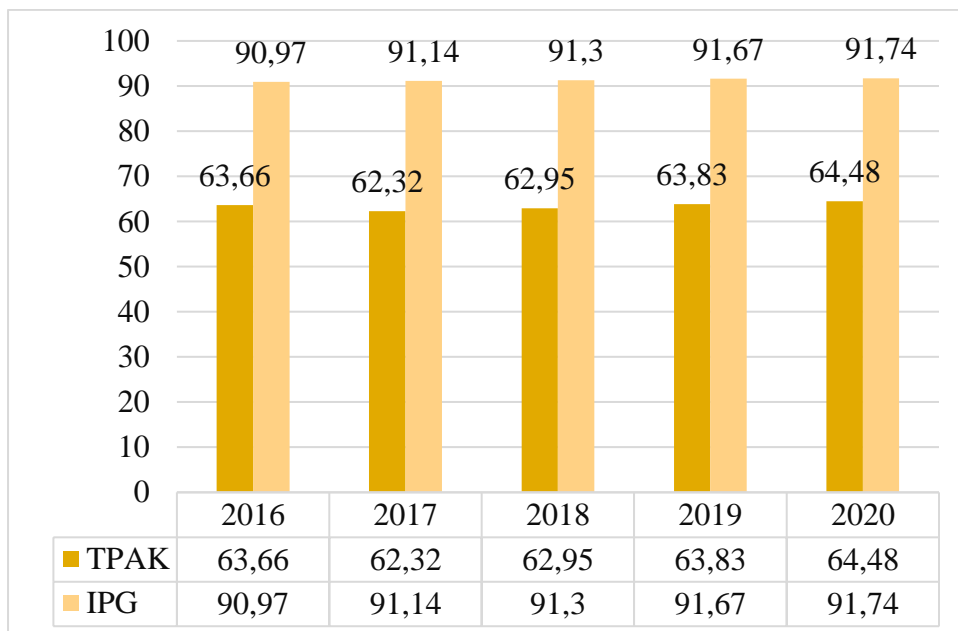
Gender diartikan sebagai kondisi yang sama antara perempuan dan laki-laki dalam memperoleh hak serta kesempatan dalam berbagai bidang. Salah satu tujuan *Millenium Development Goals* (MDGs) yang dideklarasikan oleh Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) tahun 2000 adalah kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan yang ditargetkan tercapainya kesejahteraan dan pembangunan masyarakat pada tahun 2015. Namun, target ini belum tercapai karena kurangnya keterlibatan masyarakat sipil dan dunia usaha.

Pemerintah akhirnya melanjutkan melalui program pembangunan berkelanjutan yaitu *Sustainable Development Goals* (SDGs). SDGs merupakan agenda 2030 yang berisi kesepakatan terbaru untuk mendorong pembangunan ke arah yang berkelanjutan berdasarkan kesetaraan gender dan hak asasi manusia dalam pembangunan lingkungan, sosial dan ekonomi.

Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia. Indonesia berada di urutan ke empat sebagai negara dengan penduduk terbanyak yaitu 273.523.615 jiwa atau sekitar 3,51% dari jumlah penduduk dunia (Detik.com, 2021).

BPS Provinsi Banten mencatat bahwa jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin mengalami peningkatan dari tahun 2018-2019. Tercatat Kabupaten Tangerang memiliki jumlah penduduk terbanyak dibandingkan dengan Kabupaten/kota lain yang ada di Provinsi Banten. Kabupaten Tangerang mengalami peningkatan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 54.575 jiwa dari tahun 2018-2019 dan penduduk perempuan sebanyak 53.519 jiwa. Sedangkan, Kota Cilegon memiliki jumlah penduduk paling sedikit yaitu hanya diangka 200.000 jiwa baik penduduk laki-laki maupun perempuan.

Grafik 1.1 Rata-rata Nilai IPG dan TPAK Provinsi Banten Tahun 2016-2020 (%)



Sumber : BPS Provinsi Banten (diolah)

Berdasarkan grafik 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai IPG terus mengalami peningkatan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dan nilai IPG sudah mencapai angka 90. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan gender di Provinsi Banten terus mengalami perbaikan atau hampir setara antara laki-laki dan perempuan. Meskipun dalam dunia kerja masih sering terjadi diskriminasi terhadap perempuan, di mana laki-laki merasa dirugikan ketika perempuan berada dalam suatu kondisi yang sama dalam dunia kerja. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten juga mengalami peningkatan dalam 5 tahun terakhir. Tercatat bahwa sudah lebih dari 50% angkatan kerja yang terserap yang didominasi oleh laki-laki dan perempuan yang tercermin dari nilai Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

The Global Gender Report (2017) melaporkan bahwa Indonesia ada di posisi 84 dari 144 negara yang kesetaraan gendernya masih tinggi. Hal ini di tunjukkan dengan jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten lebih di dominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Dilihat dari jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berdasarkan jenis kelamin Kabupaten/Kota di Provinsi Banten, pada tahun 2016 jumlah TPAK laki-laki sebesar 81,95%. Sedangkan, TPAK perempuan hanya sebesar 46,62%. Peningkatan ini terus berlanjut sampai tahun 2020 TPAK laki-laki sebesar 83,30% dan perempuan 44,95%. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja laki-laki yang terserap semakin banyak bahkan mencapai lebih dari 80% dan penyerapan tenaga kerja perempuan mengalami penurunan bahkan tidak pernah lebih dari 50% selama 5 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan ketimpangan gender masih tinggi di Provinsi Banten (BPS, 2021).

Berdasarkan jumlah angkatan kerja yang ada di Provinsi Banten, selama 5 tahun terakhir jumlah angkatan kerja terus mengalami peningkatan. Tahun 2016 jumlah angkatan kerja sebanyak 5,5 juta jiwa dan tahun 2020 sebanyak 6,2 juta jiwa. Artinya, dalam waktu 5 tahun peningkatan jumlah angkatan kerja mencapai 700.000 ribu jiwa. Namun, untuk angkatan kerja yang bekerja cukup banyak mencapai 5,5 juta jiwa atau setara dengan 87% dari jumlah angkatan kerja pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten terus mengalami peningkatan setiap tahun dan tercermin pada tingginya tingkat partisipasi angkatan kerja.

Indeks Pembangunan Gender (IPG) adalah salah satu indikator yang dipakai untuk mengetahui capaian pembangunan manusia yang dilihat dari pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan berdasarkan perhitungan capaian

antara laki-laki dan perempuan. *United Nations Development Programs* (UNDP) memperkenalkan indeks pengukuran keberhasilan pembangunan yang berbasis gender dengan tujuan untuk mengurangi bahkan meretas ketimpangan gender antara laki-laki dan perempuan melalui Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). UNDP menyatakan adanya kesamaan antara Indeks Pembangunan Gender (IPG) dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), di mana IPG lebih fokus pada pengukuran kesetaraan gender (Hariadinata, 2019).

Menurut IPG Provinsi Banten (2019), UNDP melakukan perhitungan IPG dengan metode baru pada tahun 2014. Ada beberapa dimensi yang jadi pengukuran IPG yaitu dimensi umur panjang dan hidup sehat menggunakan indikator Umur Harapan Hidup (UHH), dimensi pendidikan menggunakan indikator Rata-rata Lama Sekolah (RLS) dan Harapan Lama Sekolah, dimensi standar hidup layak menggunakan indikator Pendapatan Nasional Bruto (PNB) per kapita, upah yang diterima, jumlah angkatan kerja dan jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin. Kesetaraan gender dapat dilihat melalui perbandingan Indeks Pembangunan Gender (IPG) dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Semakin dekat nilai IPG dengan 100 maka pembangunan manusia berbasis gender semakin setara. Sebaliknya, jika nilai IPG semakin jauh dengan 100 maka capaian pembangunan gender semakin tidak setara.

Ada beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kesenjangan gender dalam bidang ketenagakerjaan di antaranya penelitian yang dilakukan menggunakan analisis kualitatif (Nuraeni & Suryono, 2021). Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa ketimpangan gender di Indonesia masih terjadi namun dari waktu ke waktu ketimpangan ini semakin mengecil. Artinya kedudukan antara laki-laki dan perempuan di dalam dunia kerja semakin sama.

Meskipun belum sepenuhnya karena masih ada beberapa hal yang menjadi penghambat bahwa kesenjangan gender itu masih ada.

Selanjutnya penelitian menggunakan regresi data panel oleh Lukiswati et al., (2020), hasil penelitian menjelaskan bahwa ada beberapa faktor pendorong yang dapat meningkatkan nilai IPG Perempuan di antaranya Angka Harapan Hidup (AHH), Angka Partisipasi Sekolah SD/Sederajat, Angka Partisipasi Sekolah SMA/Sederajat dan Pengeluaran Per Kapita. Penelitian lain juga dilakukan oleh Aini (2021), menggunakan regresi data panel. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa indikator pengeluaran pemerintah dalam bidang pendidikan dan kesehatan serta pertumbuhan ekonomi tidak memiliki dampak terhadap peningkatan pembangunan gender yang mendorong kesetaraan gender. Sedangkan, tingkat kemiskinan memiliki pengaruh dalam mendorong kesetaraan gender dalam bidang pendidikan lantaran kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses dan kesempatan berpartisipasi dalam bidang pendidikan sama.

Selain Indeks Pembangunan Gender (IPG), Indikator lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten adalah Rata-rata Lama Sekolah (RLS) yang merupakan dimensi dari bidang pendidikan, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dari dimensi kehidupan yang layak, Umur Harapan Hidup (UHH) dari dimensi kesehatan dan Investasi yang mencakup Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).

Tabel 1.1 RLS, UMK, UHH dan Investasi di Provinsi Banten

Tahun	RLS (Tahun)	UMK (Rupiah)	UHH (Tahun)	Investasi (Rupiah)
2016	8,37	1.784.000	69,46	51.739.149,45
2017	8,58	1.931.180	69,49	55.844.647,88
2018	8,62	2.099.385	69,64	56.523.046
2019	8,74	2.267.990	69,84	48.731.071,80
2020	8,89	2.460.996	69,96	42.020.678

Sumber: BPS Provinsi Banten

Berdasarkan tabel 1.1 BPS Provinsi Banten Mencatat bahwa Rata-rata Lama Sekolah (RLS) dalam 5 tahun terakhir terus mengalami peningkatan dengan nilai rata-rata setiap Kabupaten/Kota menempuh pendidikan lebih dari 6 tahun terakhir dengan total rata-rata lama pendidikan yang ditempuh sudah lebih dari 8 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan yang ditamatkan mendorong sumber daya manusia yang dihasilkan suatu daerah semakin baik dan berkualitas. Sumber daya manusia yang semakin baik dan berkualitas akan berdampak baik pada penyerapan tenaga kerja yang semakin banyak yang pastinya harus di dukung dengan tersedianya lapangan pekerjaan.

Total Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten juga terus mengalami peningkatan. Di mana total rata-rata upah yang diterima hampir diangka 2,5 juta rupiah untuk setiap bulannya. Artinya semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi pula kebutuhan hidup masyarakat di Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan tingkat upah yang tinggi belum menjamin bahwa kebutuhan hidup pekerja dan keluarga terpenuhi. Berdasarkan catatan BPS Provinsi Banten, Kota Cilegon menjadi salah satu daerah yang memiliki upah

minimum tertinggi pada tahun 2020 dengan lebih dari 4,2 juta rupiah yang diterima pekerja setiap bulannya.

Rata-rata Umur Harapan Hidup Kabupaten/Kota di Provinsi Banten mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Secara garis besar total rata-rata UHH Provinsi Banten hampir mencapai angka 70 tahun. Kota Tangerang Selatan menjadi salah satu kota yang memiliki UHH paling tinggi yaitu mencapai angka 72,47 tahun pada tahun 2020 dan Kota Serang menjadi kota yang memiliki UHH paling rendah yaitu 64,64 tahun pada tahun 2020. Tingginya UHH suatu daerah dapat mendorong tingginya tingkat partisipasi angkatan kerja sehingga penyerapan tenaga kerja akan semakin banyak.

Selanjutnya Investasi atau penanaman modal di Provinsi Banten terus mengalami peningkatan dalam 5 tahun terakhir yang dilihat dari perkembangan Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Penanaman modal paling tinggi terjadi pada tahun 2017 dengan total 55,84 triliun di mana penanaman modal ini dibagi ke 8 Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Banten dengan besaran yang berbeda tetapi adil dan merata. Tingginya tingkat investasi di Provinsi Banten berimplikasi pada penyerapan tenaga kerja yang meningkat selama 5 tahun terakhir. Berdasarkan DPMP/TSP mencatat bahwa penyerapan tenaga kerja paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yaitu sebesar 351.373 jiwa dengan total investasi sebanyak 56,52 triliun.

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa penelitian terdahulu mendorong penulis untuk meneliti lebih mendalam mengenai hubungan Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten tahun 2016-2020. Penelitian ini juga didukung oleh beberapa faktor lain di antaranya Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Umur Harapan Hidup (UHH) dan Investasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020?
2. Bagaimana pengaruh Rata-rata Lama Sekolah (RLS) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020?
3. Bagaimana pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020?
4. Bagaimana pengaruh Umur Harapan Hidup (UHH) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020?
5. Bagaimana pengaruh Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020.
2. Untuk menganalisis pengaruh Rata-rata Lama Sekolah (RLS) terhadap Penyerapan tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020.
3. Untuk menganalisis pengaruh Upah Minimum (UM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020.

4. Untuk menganalisis pengaruh Umur Harapan Hidup (UHH) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020.
5. Untuk menganalisis pengaruh Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama tahun 2016-2020.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian yang dilakukan merupakan bentuk implementasi dalam permasalahan ekonomi secara nyata melalui analisis teori yang telah dipelajari selama perkuliahan dan juga menambah wawasan peneliti. Penelitian ini juga sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ilmu ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Bagi dunia ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan perbandingan bagi penelitian pihak tersebut.
3. Bagi masyarakat secara umum, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai penyerapan tenaga kerja yang dilihat berdasarkan beberapa indikator yaitu Indeks Pembangunan Gender (IPG), Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Umur Harapan Hidup (UHH) dan Investasi.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pada bagian ini membahas mengenai kajian pustaka dari penelitian terdahulu, landasan teori sebagai pendukung penelitian, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data yang diperoleh, definisi variabel operasional dan metode analisis serta persamaan model yang digunakan.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menguraikan data penelitian, hasil dan analisis data serta pembahasan terkait hasil pengolahan data dengan analisis ekonomi.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini membahas terkait dengan kesimpulan dan implikasi dari hasil analisis data yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sebuah kumpulan beberapa penelitian terdahulu dari kaya-karya ilmiah seperti jurnal, skripsi dan tesis yang dapat dijadikan sebagai referensi. Tujuan di buatnya kajian pustaka adalah untuk mencermati, mengkaji dan menelaah hasil penelitian terdahulu untuk menghindari replika sebuah penulisan karya ilmiah.

(Arafah, 2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau tahun 2008-2015. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi data panel. Data sekunder merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian yang mencakup jumlah tenaga kerja sebagai variabel dependen dan variabel independennya terdiri dari angkatan kerja, PDRB, UMK dan Inflasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel angkatan kerja dan PDRB memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan, variabel UMK dan inflasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Menurut (Ridwan, 2018) penelitian dilakukan untuk melihat dan menjelaskan bagaimana pengaruh variabel dependen penyerapan tenaga kerja terhadap variabel independen yaitu UMK, Pariwisata, PDRB dan Investasi di DIY tahun 2006-2015. Alat analisis yang digunakan adalah regresi data panel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel UMK berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan, variabel pariwisata, PDRB dan investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Julfira, 2021)

menunjukkan hasil yang sama untuk variabel PDRB. Namun, untuk variabel UMK dan Investasi memiliki hasil yang berbeda yaitu variabel UMK berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Barat. Variabel investasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Barat. Metode analisis yang digunakan juga berbeda yaitu menggunakan regresi linier berganda.

Menurut (Insana, 2019) penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Upah Minimum Regional (UMR), Rata-rata Lama Sekolah (RLS) dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Takalar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel UMR berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel RLS berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Menurut (Pertiwi, 2019), penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Investasi (PMA dan PMDN), RLS, UMP terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2008-2017. Penelitian ini menggunakan metode analisis data panel dengan model *fixed effect*. Hasil penelitiannya adalah variabel PMA, RLS dan UMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan, variabel PMDN berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Penelitian lain oleh (Wasista, 2020) bertujuan untuk melihat pengaruh RLS, AHH, dan Pengeluaran per kapita terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan pada sektor formal di Indonesia tahun 2015-2018. Penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel dengan menggunakan model *fixed effect*.

Hasil penelitian menyatakan seluruh variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan pada sektor formal di Indonesia.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah di paparkan di atas, penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Pertiwi, 2019) mengenai Pengaruh Penanaman Modal Asing (PMA), Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), Rata-rata Lama Sekolah (RLS) dan Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Variabel-variabel yang digunakan antara lain Penyerapan Tenaga Kerja sebagai variabel dependen dan variabel independen yang digunakan yaitu PMA, PMDN, RLS dan UMP. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 10 tahun dan data yang di pakai adalah data panel dengan model *fixed effect*.

Kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah Penyerapan Tenaga Kerja sebagai variabel dependen. Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Upah Minimum Provinsi (UMP), Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) adalah variabel Investasi sebagai variabel independen dengan tambahan variabel Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Umur Harapan Hidup (UHH). Metode analisis yang digunakan sama yaitu regresi data panel.

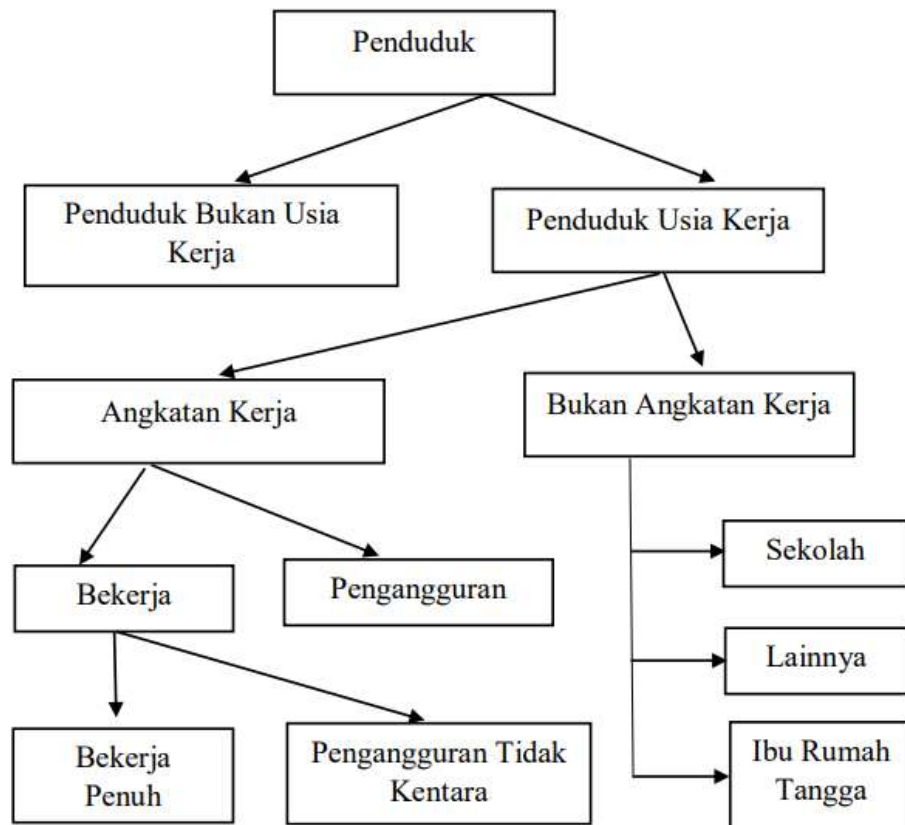
2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 1 pasal 1 ayat 2, tenaga kerja ialah orang yang mampu melakukan pekerjaan dalam memproduksi barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun masyarakat. Indonesia menetapkan batasan usia kerja yaitu usia 15 tahun hingga 64 tahun. Tenaga

kerja atau penduduk usia kerja dibedakan menjadi dua yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Gambar 1.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber: Feriyanto, 2014

2.2.1.1 Angkatan kerja

Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja baik yang sudah memiliki pekerjaan maupun yang tidak bekerja. Seseorang yang melakukan kegiatan ekonomi paling sedikit 1 jam dalam seminggu untuk memperoleh atau membantu mendapatkan pendapatan atau keuntungan disebut bekerja (BPS, 2013). BPS mengelompokkan bekerja menjadi dua yaitu, pekerja penuh dan

tidak penuh. Pekerja penuh adalah mereka yang bekerja lebih dari 35 jam dalam seminggu. Sedangkan, pekerja tidak penuh adalah mereka yang bekerja seminggu kurang dari 35 jam.

Tidak bekerja atau pengangguran adalah mereka yang merupakan angkatan kerja tapi tidak sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Adapun penjelasan lain terkait dengan pengangguran yaitu mereka yang tidak bekerja karena mereka merasa tidak mampu bekerja sehingga mereka tidak mencari pekerjaan, tidak bekerja karena sedang melakukan proses merintis usaha, dan memiliki pekerjaan tetapi mereka belum mulai bekerja (BPS, 2013).

2.2.1.2 Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Menurut BPS, Mereka yang bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang sekolah, mengurus rumah tangga dan kegiatan lainnya. Bukan angkatan kerja terdiri dari tiga kelompok yaitu:

1. Sekolah merupakan suatu kegiatan yang seseorang lakukan untuk bersekolah di sekolah formal dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan dan tidak termasuk yang libur sekolah.
2. Mengurus rumah tangga, kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh ibu-ibu rumah tangga dan anaknya yang membantu mengurus rumah tangga.
3. Kegiatan lainnya, kegiatan yang seseorang lakukan selain bersekolah dan mengurus rumah tangga yaitu mereka yang sudah pensiun, mereka yang

cacat jasmani (buta, bisu dan sebagainya) sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan seminggu yang lalu (Feriyanto, 2014).

2.2.2 Penyerapan Tenaga Kerja

Jumlah lowongan pekerjaan yang dapat ditampung oleh lapangan kerja untuk menghasilkan jumlah *output* tertentu disebut kesempatan kerja. Dalam memenuhi kesempatan kerja biasanya perusahaan memiliki kriteria tertentu dalam menerima calon tenaga kerja, hal ini membuat kesempatan kerja tidak terpenuhi oleh penawaran tenaga kerja yang ada. Di satu sisi, permintaan akan tenaga kerja pada lapangan usaha tersebut masih menyisakan lowongan pekerjaan (Feriyanto, 2014).

Penyerapan tenaga kerja merupakan kemampuan lapangan kerja dalam menyerap jumlah tenaga kerja yang telah memenuhi kriteria perusahaan. Penyerapan tenaga kerja dapat dalam kondisi sama atau lebih kecil dari kesempatan kerja yang ada. Artinya jika kondisi penyerapan tenaga kerja sama dengan kesempatan kerja maka tidak ada pengangguran. Tapi, jika kondisi penyerapan tenaga kerja lebih kecil dari kesempatan kerja maka jumlah pengangguran akan tumbuh (Feriyanto, 2014).

Menurut BPS (2013) penyerapan tenaga kerja ialah jumlah orang yang dapat tertampung pada lapangan pekerjaan untuk bekerja. Suatu lapangan pekerjaan dapat menampung semua tenaga kerja apabila jumlah pekerjaan yang tersedia mencukupi itu seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang ada.

Penyerapan tenaga kerja dapat dikaitkan dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja, di mana keduanya dapat menentukan penggunaan tenaga kerja keseimbangan secara bersamaan. Menurut (Simanjuntak, 2001) penyerapan tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja untuk di pekerjakan. Kenaikan permintaan tenaga kerja

bergantung pada seberapa banyak jumlah barang dan jasa yang akan diproduksi akibat dari permintaan konsumen akan barang tersebut.

Permintaan tenaga kerja merupakan hubungan antara perubahan tingkat upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja dan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan perusahaan dalam proses produksi. Sedangkan, penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan (Feriyanto, 2014).

2.2.3 Indeks Pembangunan Gender

Indeks Pembangunan Gender (IPG) pertama kali diperkenalkan oleh UNDP pada tahun 1995 setelah diperkenalkannya Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPG adalah capaian dasar kemampuan dalam pembangunan manusia yang berbasis gender. Tahun 2014 UNDP melakukan perhitungan IPG dengan metode baru yaitu dengan menghitung rasio dari IPM laki-laki dengan perempuan.

Metode baru pengukuran IPG diukur melalui dimensi Umur Panjang dan Hidup Sehat (Umur Harapan Hidup), Pengetahuan (Rata-rata Lama Sekolah) dan Standar Hidup Layak (Pendapatan Nasional Bruto Per Kapita), di mana seluruh indikator ini dihitung berdasarkan jenis kelamin. Jika nilai Indeks Pembangunan Gender mendekati nilai 100 maka capaian pembangunan manusia berbasis gender semakin setara. Namun, jika nilai Indeks Pembangunan Gender semakin jauh dari nilai 100 maka ketimpangan gender semakin tinggi.

Gender diartikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dengan perempuan baik dari segi fungsi, kegiatan, perilaku serta tanggung jawab. Sehingga perbedaan ini melekat pada kehidupan masyarakat itu sendiri. Namun, hal ini justru menimbulkan perspektif bahwa perempuan sebaiknya

mengurus rumah tangga dan laki-laki bekerja demi mendapatkan bayaran berupa gaji atau upah. Pandangan ini yang memicu terjadinya ketimpangan gender di suatu wilayah dan membuat capaian perempuan di bidang pembangunan tertinggal dibandingkan dengan laki-laki (BPS, 2020).

2.2.3.1 Hubungan Indeks Pembangunan Gender Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Tingginya tingkat kesenjangan gender yang diukur dari nilai IPG menunjukkan seberapa besar capaian pembangunan manusia berbasis gender dalam suatu wilayah. Gender diartikan sebagai kondisi yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam hal peran, tanggung jawab dan kesamaan hak dalam berbagai bidang (UNDP, 2017). IPG diukur melalui tiga dimensi salah satunya dimensi pengetahuan yang diukur berdasarkan jenjang pendidikan yang dapat ditempuh seseorang. Menurut Undang-undang Dasar 1945 Pasal 31 menyebutkan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pendidikan dan pendidikan juga merupakan hak asasi manusia.

Meskipun kesenjangan gender masih terjadi beberapa bidang namun dalam dunia pendidikan perempuan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Kondisi ini dibuktikan dengan nilai Rata-rata Lama Sekolah (RLS) perempuan yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki hak dalam menempuh pendidikan setinggi-tingginya untuk menambah pengetahuan dan keahlian agar dapat bersaing dalam dunia kerja serta mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Artinya baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak yang sama dalam dunia kerja sehingga penyerapan tenaga kerja perempuan akan sebanding dengan penyerapan tenaga kerja laki-laki sehingga dalam dunia pendidikan dan dunia kerja kesenjangan gender semakin

menurun. Hal ini sebanding dengan nilai IPG yang semakin baik (mendekati 100) maka penyerapan tenaga kerja semakin banyak begitu pula sebaliknya.

2.2.4 Rata-rata Lama Sekolah

Menurut BPS (2015) *human capital* atau modal manusia berperan penting dalam perekonomian terutama di bidang pendidikan karena keahlian tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam permintaan tenaga kerja. Melalui pendidikan, tenaga kerja dapat memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan sehingga menjadi lebih produktif dalam memproduksi suatu barang atau dalam mengoperasikan mesin-mesin produksi barang yang digunakan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu produk.

Unsur dasar yang digunakan dalam pembangunan manusia adalah tingkat pendidikan. Adapun indikator yang digunakan adalah Angka Melek Huruf dan Rata-rata Lama Sekolah. Rata-rata lama sekolah (RLS) adalah angka yang menunjukkan rata-rata waktu yang di habiskan penduduk usia 15 tahun ke atas dalam menempuh pendidikan atau bersekolah. Tingginya nilai rata-rata lama sekolah menunjukkan tingkat pendidikan penduduk di suatu wilayah tinggi (BPS, 2021). Sedangkan, Angka Melek Huruf merupakan persentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang sudah bisa menulis dan membaca. Tingginya tingkat pendidikan masyarakat berdampak pada peningkatan pendapatan masyarakat di suatu wilayah.

Indonesia telah melakukan upaya guna meningkatkan kemampuan serta mutu tenaga kerjanya yaitu melalui penyediaan berbagai macam pelatihan yang disesuaikan dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh angkatan kerja. Hal ini juga disesuaikan dengan tuntutan perkembangan dari pembangunan dan teknologi agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif dan efisien (Manulang, 1995).

Indeks Pembangunan Manusia dapat dihitung menggunakan indeks gabungan dari Indeks Harapan Hidup, Indeks Pendidikan diukur melalui indikator Rata-rata Lama Sekolah dan Harapan Lama Sekolah serta Indeks Pengeluaran. Indeks Pembangunan Manusia digunakan untuk mengukur capaian pembangunan manusia secara keseluruhan. Ada tiga pendekatan yang digunakan dalam membangun Indeks Pembangunan Manusia sebagai ukuran kualitas hidup yaitu umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan dan standar hidup layak.

2.2.4.1 Hubungan Rata-rata Lama Sekolah Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Nilai rata-rata lama sekolah mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari bidang pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di tempuh seseorang maka pengetahuan dan keterampilannya akan semakin meningkat sehingga produktivitasnya semakin tinggi. Hal ini menjadi bekal dasar bagi calon pekerja untuk bekerja. Saat ini kebanyakan perusahaan menetapkan standar penerimaan calon tenaga kerja yang dibutuhkan, salah satunya adalah pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya.

Penetapan standar kualitas calon pekerja membuat perusahaan lebih memilih calon tenaganya yang berlatar belakang memiliki pendidikan tinggi karena pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan tidak diragukan. Seseorang dengan tingkat pendidikan tinggi memiliki kemampuan dalam mengembangkan produksi untuk meningkatkan output melalui pemanfaatan ilmu pengetahuannya. Kenaikan tingkat output memicu perusahaan untuk menambah jumlah tenaganya sehingga dapat mendorong tingginya penyerapan tenaga kerja.

Seseorang dengan tingkat pendidikan tinggi juga memiliki kemungkinan dalam mendapatkan upah yang lebih tinggi dari orang yang berpendidikan rendah. Artinya perusahaan rela membayar mahal tenaga kerja yang berpendidikan tinggi karena perusahaan akan memperoleh keuntungan yang sesuai dengan apa yang telah di keluarkan (upah). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama sekolah berpengaruh pada tinggi rendahnya penyerapan tenaga kerja. semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula penyerapan tenaga kerjanya begitu juga sebaliknya.

2.2.5 Upah Minimum

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah merupakan suatu hak bagi pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan per undang undangan termasuk tunjangan pekerja dan keluarga.

Menurut (Sumarsono, 2003) upah adalah suatu imbalan yang wajib pengusaha bayarkan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Kenaikan upah secara langsung akan berdampak pada penawaran tenaga kerja yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Upah dapat menjadi alasan pekerja merasa tidak puas atas pekerjaannya. Perbedaan tingkat upah mencerminkan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Hal ini membuat Kabupaten/Kota di Provinsi menetapkan tingkat upah minimum yang berbeda-beda. Perbedaan ini dapat dilihat dari kenaikan setiap tahunnya yang berpengaruh pada besaran upah yang diberikan, sistem penetapannya dan ruang lingkupnya.

Upah minimum ialah upah terendah yang dibayarkan perusahaan kepada pekerja yang merupakan standar upah yang telah ditetapkan oleh Gubernur tanpa campur tangan Dewan Pengupahan. Sedangkan, upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Walikota dan Dewan Pengupahan. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota berdasarkan pada Kehidupan Hidup Layak dan melihat pertumbuhan ekonomi serta tingkat inflasi.

2.2.5.1 Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Tinggi rendahnya biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan tergantung pada perubahan tingkat upah yang akan ditetapkan. Dapat dikatakan demikian karena semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja maka semakin kecil keuntungan yang diperoleh produsen maka ini menjadi beban perusahaan. Ada dua asumsi jika tingkat upah mengalami kenaikan:

1. Semakin tinggi tingkat upah yang akan diberikan maka biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan semakin besar. Di asumsikan kenaikan biaya produksi akan meningkatkan harga jual barang per unit yang diproduksi. Hal ini akan menyebabkan banyaknya barang tidak terjual karena tingkat konsumsi masyarakat menurun. Semakin banyak jumlah barang yang tidak terjual membuat perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja yang digunakan agar beban perusahaan dapat berkurang. Akibatnya kondisi ini membuat jumlah pengangguran bertambah dan penyerapan tenaga kerja berkurang.
2. Jika tingkat upah naik tetapi harga jual barang per unit tetap maka perusahaan lebih memilih produksi menggunakan mesin karena lebih efisien dan efektif. Perubahan tenaga kerja manusia menjadi penggunaan

mesin membuat perusahaan lebih memilih untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja dan mempertahankan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan yang mana mereka layak untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pengurangan tenaga kerja akibat penggunaan mesin produksi membuat penyerapan tenaga kerja menjadi sedikit.

2.2.6 Umur Harapan Hidup

Ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi umur panjang dan sehat. Berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Banten 2020, UNDP menjadikan Umur Harapan Hidup sebagai indikator pengukurannya. Umur Harapan Hidup (UHH) adalah rata-rata tahun yang dapat ditempuh oleh seseorang selama hidup. Umur Harapan Hidup dapat mendeskripsikan dimensi Umur Panjang dan Sehat karena semakin baik kesehatan seseorang maka semakin tinggi seseorang untuk bertahan hidup begitu pula sebaliknya. Umur Harapan Hidup sama saja dengan Angka Harapan Hidup, keduanya sama-sama mendeskripsikan rata-rata lama hidup seseorang. Semakin tinggi Umur Harapan Hidup seseorang maka semakin tinggi kesejahteraan masyarakat dalam bidang kesehatan, pendidikan dan ekonomi.

Umur Harapan Hidup adalah indikator penting dalam mencerminkan tingkat kesehatan masyarakat suatu wilayah yang merupakan hasil dari pembangunan manusia dalam bidang kesehatan. Menurut Undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, kesehatan menggambarkan kondisi sejahtera secara jiwa, badan dan sosial seseorang sehingga dapat hidup produktif dalam bidang ekonomi maupun sosial (KPPPA, 2014).

Umur Harapan Hidup juga menjadi bahan evaluasi kinerja pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di berbagai wilayah. Jika ada suatu wilayah dengan Umur Harapan Hidupnya rendah maka yang harus dilakukan oleh pemerintah adalah dengan menambah lebih banyak program baik dari sisi kesehatan, pembangunan dan sosial lainnya. Ada dua teknik yang saling terhubung yaitu penurunan jumlah kematian muda dan peningkatan survival usia tua yang mempengaruhi Umur Harapan Hidup. Keduanya berperan besar dalam meningkatkan Umur Harapan Hidup.

Menurut BPS ada tiga kategori usia yaitu kelompok usia remaja dari umur 15-24 tahun, kelompok usia produktif dari umur 25-54 tahun dan kelompok usia dewasa lebih dari 55 tahun. Secara umum kekuatan fisik berkaitan dengan umur. Jika seseorang telah melewati masa produktif maka ini akan berdampak pada menurunnya kekuatan fisik. Hal ini juga akan berpengaruh pada menurunnya produktivitas yang nantinya juga akan menurunkan pendapatan. Maka dengan kata lain ketika seseorang masih berada pada masa usia produktif itu akan meningkatkan pendapatannya tetapi tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan begitu juga sebaliknya.

2.2.6.1 Hubungan Umur Harapan Hidup Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Tingginya Umur Harapan Hidup menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh masyarakat meningkat. Dikatakan demikian karena semakin tinggi UHH maka kehidupan masyarakat akan lebih produktif. Artinya mereka dapat bersaing dalam bidang ketenagakerjaan. Perusahaan lebih memilih calon tenaga kerja yang masih dalam usia produktif karena di usia produktif para tenaga kerja masih memiliki kekuatan fisik yang mampu meningkatkan produktivitasnya dan ini berdampak baik bagi perusahaan dalam meningkatkan proses produksi untuk menghasilkan suatu output. Maka dari itu ini akan mendorong terjadinya penyerapan tenaga kerja yang lebih banyak.

Jika Umur Harapan Hidup masyarakat suatu daerah itu rendah maka hal ini akan berdampak pada penurunan ekonomi daerah tersebut karena rendahnya jumlah angkatan kerja dan ini menurunkan jumlah penyerapan kerja begitu pula sebaliknya. Namun, hal ini juga harus di dukung dari segi pendidikan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

2.2.7 Investasi

Menurut (Supriyono, 1987) investasi merupakan penanaman modal jangka panjang yang bermanfaat untuk beberapa periode akuntansi yang akan datang. Definisi lain terkait investasi adalah aktivitas dalam menempatkan sejumlah dana ke dalam satu aset atau lebih selama jangka waktu tertentu dengan harapan akan mendapatkan keuntungan atau kenaikan nilai investasi (Kurniawan, 2012).

(Sukirno, 2010) investasi ialah pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan untuk menambah barang modal atau mengganti barang modal yang lama untuk memproduksi barang dan jasa di waktu yang akan datang. Pengeluaran ini berupa pembelian barang modal dan alat produksi yang akan digunakan. (Dumairy, 1996) investasi merupakan tambahan barang modal secara *netto positif*. Di mana pembelian barang modal ini bertujuan untuk pengganti (*replacement*) dan merupakan investasi untuk masa depan.

Faktor penting yang berpengaruh dalam perekonomian salah satunya adalah investasi. Investasi dapat menciptakan peluang dalam memperluas usaha dan sarana dalam memperbaiki alat produksi akibat peningkatan output produksi. Kenaikan output produksi dapat berdampak pada luasnya tingkat kesempatan kerja yang nantinya akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dalam pembangunan ekonomi investasi adalah langkah awal yang dapat

dilakukan oleh pemerintah atau pihak swasta maupun keduanya. (Mankiw, 2003) menjelaskan bahwa investasi yang dilakukan pemerintah di suatu negara dapat mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi dan standar hidup masyarakat dalam jangka panjang.

Undang-undang No. 1 tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing (PMA) yang disempurnakan menjadi Undang-undang No. 11 tahun 1970 dan Undang-undang No. 6 tahun 1968 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) disempurnakan menjadi Undang-undang No. 12 tahun 1970. Di mana keduanya merupakan jaminan investasi di Indonesia.

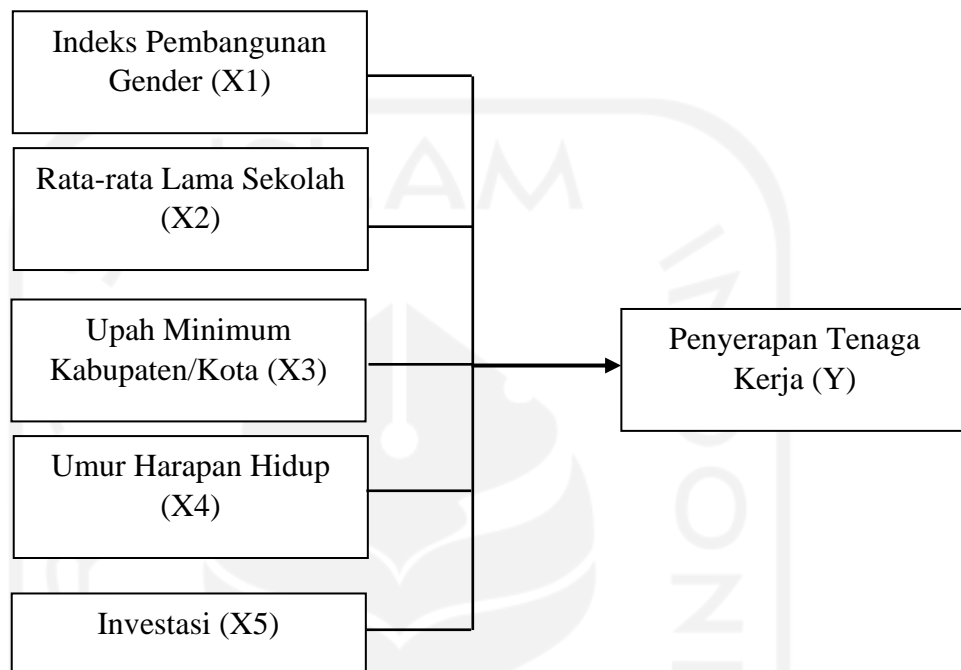
1. Penanaman Modal Asing (PMA) atau *Foreign Direct Investment/FDI* merupakan kegiatan penanaman modal oleh penanam modal asing dengan tujuan untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia. PMA adalah modal yang dimiliki oleh perseorangan (WNA), badan usaha asing, pemerintah asing, badan hukum asing maupun badan hukum Indonesia yang sebagian atau seluruh modal dimiliki oleh pihak asing. PMA digunakan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam negeri agar memiliki manfaat lebih bagi masyarakat dalam negeri maupun investor yang terlibat.
2. Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) atau *Domestic Investment* adalah penanaman modal untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia atau dalam negeri menggunakan modal dalam negeri. Kepemilikan modal dalam negeri adalah warga negara Indonesia, badan usaha Indonesia, negara Republik Indonesia atau daerah yang melakukan penanaman modal di wilayah negara Republik Indonesia.

2.2.7.1 Hubungan Investasi Dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi memberikan peluang besar bagi perluasan usaha melalui perbaikan alat-alat produksi dan penambahan barang modal lain yang digunakan untuk meningkatkan output produksi. Investasi juga merupakan indikator dalam menggerakkan roda perekonomian di mana peningkatan investasi dapat mendorong tingginya volume perdagangan dan volume produksi yang nantinya akan memperluas kesempatan kerja sehingga keuntungan perusahaan meningkat.

Investasi dikatakan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja jika modal yang masuk dialokasikan untuk penambahan faktor produksi seperti tenaga kerja. Tetapi investasi juga dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja jika pengalokasian modal digunakan untuk penambahan mesin karena tenaga kerja yang terserap hanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat mengoperasikan alat-alat produksi tersebut.

2.2.8 Kerangka Pemikiran



2.2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian atau rumusan hipotesis merupakan asumsi sementara yang berlandaskan teori terkait sehingga dapat memberikan arahan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Berikut uraian rumusan hipotesis:

1. Indeks Pembangunan Gender diduga berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.
2. Rata-rata Lama Sekolah diduga berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota diduga berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4. Umur Harapan Hidup diduga berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.
5. Investasi diduga berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Data dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh suatu objek yang diteliti. Metode kuantitatif merupakan penelitian dengan data berupa angka dan statistik yang digunakan sebagai analisis. Data sekunder ialah data yang dipakai dalam penelitian ini, data sekunder merupakan data yang didapatkan dari pihak ketiga. Peneliti memperoleh data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi Banten.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data panel yang merupakan data gabungan antara data *time series* dan data *cross section*. Berikut data-data yang dipakai dalam penelitian:

1. Jumlah Angkatan Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten periode 2016-2020
2. Indeks Pembangunan Gender di Kabupaten/Kota Provinsi Banten periode 2016-2020
3. Rata-rata Lama Sekolah di Kabupaten/Kota Provinsi Banten periode 2016-2020
4. Upah Minimum di Kabupaten/Kota Provinsi Banten periode 2016-2020
5. Umur Harapan Hidup di Kabupaten/Kota Provinsi Banten periode 2016-2020
6. Investasi di Kabupaten/Kota Provinsi Banten periode 2016-2020

Data *time series* yang digunakan ialah selama 5 tahun mulai dari 2016-2020. Sedangkan, data *cross section* yaitu 8 Kabupaten/Kota di Provinsi Banten yang meliputi Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, Kabupaten Tangerang, Kabupaten Serang, Kota Tangerang, Kota Cilegon, Kota Serang dan Kota Tangerang Selatan.

3.2 Definisi Variabel Operasional Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan munculnya variabel dependen (variabel terikat), biasanya di simbolkan dengan huruf X. Sedangkan, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel dependen, biasanya disimbolkan dengan huruf Y.

Berikut definisi variabel dependen dan independen yang digunakan dalam penelitian ini:

3.2.1 Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Penyerapan tenaga kerja ialah seberapa banyak jumlah tenaga kerja yang terserap dalam suatu lapangan usaha. Penelitian ini menggunakan data jumlah angkatan kerja berdasarkan Kabupaten/Kota di Provinsi Banten tahun 2016-2020 sebagai cerminan dari penyerapan tenaga kerja yang diperoleh dari BPS dalam satuan jiwa.

3.2.2 Indeks Pembangunan Gender (X1)

Indeks pembangunan gender ialah capaian pembangunan manusia yang diukur berdasarkan gender. Adapun komponen yang menjadi penyusun Indeks Pembangunan Gender yaitu standar hidup layak, umur panjang dan hidup

sehat serta pengetahuan. Data Indeks Pembangunan Gender Kabupaten/Kota di Provinsi Banten tahun 2016-2020 diperoleh dari BPS dalam satuan persen.

3.2.3 Rata-rata Lama Sekolah (X2)

Rata-rata Lama Sekolah yaitu nilai rata-rata waktu yang dihabiskan oleh penduduk usia lebih dari 15 tahun dalam pendidikan atau bersekolah. Rata-rata Lama Sekolah dapat menjadi bekal dasar dalam membangun sumber daya manusia yang terampil, bermutu dan berkualitas sehingga siap untuk memasuki dunia kerja. Data RLS diperoleh dari BPS Provinsi Banten yang merupakan data berdasarkan Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Banten dalam satuan tahun.

3.2.4 Upah Minimum Kabupaten/Kota (X3)

Upah minimum kabupaten/kota ialah upah yang diberikan pengusaha kepada karyawan dengan menggunakan standar minimum dengan satuan rupiah. Upah minimum juga merupakan upah terendah yang di berikan setiap bulannya oleh perusahaan kepada pegawai di mana upah tersebut terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Data Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten menggunakan satuan rupiah yang diperoleh dari BPS Provinsi Banten.

3.2.5 Umur Harapan Hidup (X4)

Umur Harapan Hidup atau Angka Harapan Hidup ialah rata-rata usia seseorang untuk menjalani hidup. UHH merupakan dimensi dari Umur Panjang dan Sehat. UHH mencerminkan kesehatan masyarakat di suatu daerah dan hasil pembangunan manusia. Data UHH berdasarkan Kabupaten/Kota di Provinsi Banten dalam satuan tahun yang diperoleh dari BPS Provinsi Banten.

3.2.6 Investasi (X5)

Investasi atau sering dikenal dengan penanaman modal merupakan sejumlah dana yang dikeluarkan untuk membeli barang modal yang nantinya digunakan untuk meningkatkan produksi barang dan jasa di masa yang akan datang sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Data Investasi yang digunakan adalah penjumlahan dari data Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) berdasarkan Kabupaten/Kota di Provinsi Banten dalam satuan juta rupiah yang didapatkan dari publikasi Provinsi Banten Dalam Angka.

3.3 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi data panel. Analisis regresi data panel digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang dipakai yaitu Jumlah Angkatan Kerja sebagai variabel dependen dan variabel independen yang dipakai ialah Indeks Pembangunan Gender, Rata-rata Lama Sekolah, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Umur Harapan Hidup dan Investasi.

Ada beberapa keuntungan dari penggunaan data panel dalam penelitian, data panel menggabungkan dua data yaitu data *time series* dan data *cross section* yang dapat menghasilkan *degree of freedom* lebih banyak karena jumlah data yang digunakan lebih banyak. Selanjutnya dapat menghubungkan informasi dari data *time series* dan *cross section* yang berfungsi sebagai penyelesaian masalah dari variabel yang akan di hilangkan (Widarjono, 2016).

Analisis data panel perlu melakukan beberapa langkah dalam proses regresi yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Common Effect Model atau CEM

CEM ialah cara sederhana untuk mengestimasi hanya dengan menggabungkan data *cross section* dan *time series* tanpa perbedaan waktu dan individu. Regresi data panel dapat menggunakan metode OLS atau *Ordinary Least Square* (Widarjono, 2013). Berikut model persamaan regresi *Common Effect*:

$$\ln AK_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln IPG_{1it} + \beta_2 \ln RLS_{2it} + \beta_3 \ln UMK_{3it} + \beta_4 \ln UHH_{4it} + \beta_5 \ln Investasi_{5it} + e_{it}$$

Keterangan :

β_0	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$: Koefisien
AK	: Angkatan Kerja (Jiwa)
IPG_{1it}	: Indeks Pembangunan Gender (Persen)
RLS_{2it}	: Rata-rata Lama Sekolah (Tahun)
UMK_{3it}	: Upah Minimum Kabupaten/Kota (Rupiah)
UHH_{4it}	: Umur Harapan Hidup (Tahun)
$Investasi_{5it}$: Investasi (Juta Rupiah)
e	: Error

i : Jumlah observasi (Kabupaten/Kota)

t : periode (2016-2020)

3.3.2 Fixed Effect Model atau FEM

FEM adalah model regresi data panel yang mengasumsikan adanya perbedaan intersep. Model ini juga terdapat perbedaan antara waktu dan individu. Teknik estimasi yang digunakan dalam FEM ialah estimasi menggunakan variabel dummy untuk memperjelas adanya perbedaan intersep dalam model (Widarjono, 2018). Berikut persamaan regresi FEM:

$$\ln AK_{it} = \beta_{0i} + \beta_1 \ln IPG_{1it} + \beta_2 \ln RLS_{2it} + \beta_3 \ln UMK_{3it} + \beta_4 \ln UHH_{4it} + \beta_5 \ln Investasi_{5it} + e_{it}$$

Keterangan :

β_0 : Koefisien intersep

Y : Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)

X_1 : Indeks Pembangunan Gender (Persen)

X_2 : Rata-rata Lama Sekolah (Tahun)

X_3 : Upah Minimum Kabupaten/Kota (Rupiah)

X_4 : Umur Harapan Hidup (Tahun)

X_5 : Investasi (Juta Rupiah)

i : jumlah observasi (Kabupaten/Kota) di Provinsi Banten

t : periode (Tahun)

3.3.3 Random Effect Model atau REM

REM adalah teknik estimasi yang digunakan untuk membatasi variabel gangguan yang mungkin saling berhubungan antar waktu dan antar individu. REM melalui teknik *Least Squares Dummy Variable* (LSDV) dapat mengurangi *degree of freedom* atau derajat kebebasan sehingga dapat mengurangi efisiensi parameter (Widarjono, 2013). Berikut persamaan regresi REM:

$$l_nAK_{it} = \beta_{0i} + \beta_1 l_nIPG_{1it} + \beta_2 l_nRLS_{2it} + \beta_3 l_nUMK_{3it} + \beta_4 l_nUHH_{4it} + \beta_5 l_nInvestasi_{5it} e_{it}$$

Keterangan :

β_0 : Koefisien intersep

Y : Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)

X_1 : Indeks Pembangunan Gender (Persen)

X_2 : Rata-rata Lama Sekolah (Tahun)

X_3 : Upah Minimum Kabupaten/Kota (Rupiah)

X_4 : Umur Harapan Hidup (Tahun)

X_5 : Investasi (Juta Rupiah)

i : jumlah observasi (Kabupaten/Kota) di Provinsi Banten

t : periode (Tahun)

3.4 Pemilihan Model (Estimasi Data Panel)

3.4.1 Uji Chow (Chow Test)

Uji Chow digunakan untuk memilih salah satu model terbaik diantara *Common Effect Model* (CEM) dan *Fixed Effect Model* (FEM). Uji chow dilakukan menggunakan output FEM, pengujian ini dilakukan untuk memutuskan asumsi bahwa intersep dan slope antar waktu maupun individu sama. Hipotesis dalam uji Chow sebagai berikut:

- H0 : CEM adalah model terbaik
- H1 : FEM adalah model terbaik

Dengan membandingkan nilai prob. cross-section F dengan alpha (α) untuk pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai prob. Cross-Section F $> \alpha$ (5%), maka menerima H0. Artinya model yang baik digunakan adalah CEM.
- Jika nilai prob. Cross-Section F $< \alpha$ (5%), maka menerima H1. Artinya model yang baik digunakan adalah FEM.

3.4.2 Uji Lagrange Multiplier (LM Test)

Uji LM digunakan untuk pemilihan model terbaik antara *Common Effect Model* (CEM) dengan *Random Effect Model* (REM). Uji LM didasarkan pada distribusi *Chi-Square* dengan *Degree of freedom* (*df*) sebesar jumlah variabel independen. Hipotesis dalam Uji LM adalah:

- H0 : CEM adalah model yang digunakan
- H1 : REM adalah model yang digunakan

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai prob. Breusch Pagan dengan alpha (α) yaitu sebagai berikut:

- Jika prob. breusch-pagan $> \alpha$ (5%) maka gagal menolak H_0 . Artinya *Common Effect* adalah model yang digunakan.
- Jika prob. breusch-pagan $< \alpha$ (5%) maka menolak H_0 . Artinya *Random Effect* adalah model yang digunakan.

3.4.3 Uji Hausman (Hausman Test)

Uji Hausman dilakukan untuk menentukan apakah *Fixed Effect Model* (FEM) lebih baik daripada *Random Effect Model* (REM). Uji Hausman dilakukan untuk memilih model terbaik antara model LSDV dengan pendekatan *Fixed Effect Model* dan GLS dengan pendekatan *Random Effect Model*. Hipotesis yang digunakan dalam uji hausman sebagai berikut:

- H_0 : REM baik digunakan
- H_1 : FEM baik digunakan

Proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai prob. cross-section random dengan alpha (α), yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai prob. Cross-Section Random $> \alpha$ (5%), maka menerima H_0 . Artinya model yang baik digunakan adalah REM.
- Jika nilai prob. Cross-Section Random $< \alpha$ (5%), maka menerima H_1 . Artinya model yang baik digunakan adalah FEM.

3.5 Pengujian Statistik (Uji Hipotesis)

3.5.1 Uji t-statistik (Uji Parsial)

Uji t dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh tiap variabel independen terhadap dependen pada tingkat kepercayaan tertentu. Hipotesis yang dipakai sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_i = 0$, artinya secara individu variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
- $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya secara individu variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

Pengambilan keputusan:

- Jika nilai prob. t-statistik $> \alpha$ (5%) maka H_0 gagal ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika nilai prob. t-statistik $< \alpha$ (5%) maka menolak H_0 . Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

3.5.2 Uji F-statistic (Uji Kelayakan Model)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Hipotesis yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama adalah:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = 0$, secara bersama-sama variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen

- $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \dots \neq 0$, secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen

Pengambilan keputusan:

- Apabila nilai prob. f-statistik $> \alpha$ (5%), maka H_0 diterima atau gagal menolak H_0 , artinya semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.
- Apabila nilai prob. f-statistik $< \alpha$ (0,05), maka menolak H_0 , artinya semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk mengukur kebaikan (*goodnes of fit*) dari model regresi yang sudah diestimasi. Pengertian lain terkait dengan koefisien determinasi adalah besaran proporsi pengaruh variasi variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen dalam model regresi. Skala pengukuran R^2 yaitu jika $R^2 = 0$ maka variasi variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen dan apabila $R^2 = 100$ maka variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen secara keseluruhan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Banten. Penelitian ini juga didukung oleh beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari BPS Provinsi Banten dengan jenis data panel. Data panel merupakan data yang menggabungkan data *time series* dengan data *cross section*. Data *time series* yang digunakan yaitu dalam kurun waktu 2016-2020. Sedangkan, data *cross section* terdiri dari 8 Kabupaten/Kota di Provinsi Banten. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari Jumlah Angkatan Kerja sebagai variabel dependen dan Indeks Pembangunan Gender (IPG), Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Umur Harapan Hidup (UHH) dan Investasi sebagai variabel independen. Analisis yang digunakan yaitu analisis ekonometrika dengan menggunakan alat bantu komputer *evIEWS* 12.

4.2 Hasil dan Analisis Data

Regresi data panel terdiri dari tiga model yang dapat digunakan yaitu *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model*. Pemilihan model terbaik dari ketiga regresi tersebut harus dilakukan melalui tiga pengujian yaitu Uji Chow Test untuk menentukan antara *Common Effect Model* dengan *Fixed Effect Model*, Uji Lagrange-Multiplier untuk menentukan antara *Common Effect Model* dengan *Random Effect Model* dan Uji Hausman Test untuk

menentukan antara *Random Effect Model* dengan *Fixed Effect Model*. Hasil dari pemilihan model terbaik selanjutnya dilakukan uji statistik untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap dependen.

4.2.1 Pengujian Menggunakan Common Effect Model, Fixed Effect Model dan Random Effect Model

Tabel 4.1 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel

Variabel	<i>Common Effect Model</i>		<i>Fixed Effect Model</i>		<i>Random Effect Model</i>	
	Coefficient	Prob.	Coefficient	Prob.	Coefficient	Prob.
C	-9703604.	0.0000	19062101	0.3193	-9071978.	0.0147
IPG	7025.116	0.0000	6903.941	0.0000	7045.785	0.0000
RLS	-256983.5	0.0000	-285633.6	0.5322	-249200.2	0.0215
UMK	0.189753	0.0870	0.435885	0.0398	0.168602	0.1254
UHH	166033.8	0.0000	-267746.2	0.3789	155637.3	0.0162
Investasi	0.022057	0.0103	0.041955	0.0049	0.033523	0.0041
F-statistic	22.60515		22.46759		24.79079	
Prob(F-statistic)	0.000000		0.000000		0.000000	
R-Squared	0.768748		0.908972		0.784747	
Observations	40		40		40	

Sumber: Data diolah Eviews 12

4.2.2 Hasil Uji Chow Test

Uji chow dilakukan untuk menentukan model terbaik yang akan digunakan dengan membandingkan antara *Common Effect Model* atau *Fixed Effect Model* dengan Redundant Test dan melihat hasil Prob. Cross-section F dengan nilai α (5%) sebagai pengambilan keputusan. Adapun hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

- H_0 : *Common Effect Model* adalah model terbaik yang digunakan
- H_1 : *Fixed Effect Model* adalah model terbaik yang digunakan

Tabel 4.2 Hasil Uji Chow

Effect Test	Statistic	d.f	Prob.
Corss-section F	5.941703	(7,27)	0.0003
Cross-section Chi-square	37.293516	7	0.0000

Sumber: Data diolah Eviews 12

Berdasarkan hasil uji Chow diperoleh nilai Prob. Cross-section F sebesar 0.0003 lebih kecil dari α (5%) atau ($0.0003 < 0.05$), maka menolak H_0 . Artinya model terbaik yang digunakan adalah *Fixed Effect Model* dalam menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

Dari hasil pengujian ini, selanjutnya dilakukan pengujian untuk menentukan apakah *Common Effect Model* atau *Random Effect Model*. Pengujian tersebut dilakukan menggunakan uji Lagrange-Multiplier.

4.2.3 Hasil Uji Lagrange-Multiplier Test

Uji Lagrange-Multiplier atau sering dikenal dengan sebutan Uji LM merupakan metode pengujian untuk memilih model terbaik yang akan digunakan dengan membandingkan *Common Effect Model* dengan *Random Effect Model*. Uji LM dilakukan dengan Omitted test dengan melihat nilai prob. Breusch-Pagan dengan α (5%) sebagai pengambilan keputusan. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

- H_0 : *Common Effect Model* adalah model terbaik
- H_1 : *Random Effect Model* adalah model terbaik

Tabel 4.3 Hasil Uji Lagrange-Multiplier

	Cross-section
Breusch-Pagan	14.4609120 (0.0001)

Sumber: Data diolah Eviews 12

Berdasarkan hasil uji LM diperoleh nilai Prob. Breusch-Pagan sebesar 0.0001 lebih kecil dari α (5%) atau ($0.0001 < 0.05$). Sehingga H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa *Random Effect Model* merupakan model terbaik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap penyerapan tenaga kerja yang ada di Provinsi Banten.

Dari hasil di atas, selanjutnya dilakukan pengujian pemilihan model terbaik yang terakhir sebagai penentu model mana yang akan di gunakan yaitu uji Hausman Test. Uji ini membandingkan antara *Random Effect Model* dengan *Fixed Effect Model*.

4.2.4 Hasil Uji Hausman Test

Uji Hausman merupakan pengujian tahap akhir dalam memilih model mana yang baik digunakan. Dalam uji Hausman dilakukan dengan memilih antara *Random Effect Model* dengan *Fixed Effect Model*. Pengambilan keputusan dari uji Hausman yaitu dengan melihat hasil dari Prob. Cross-section Random dengan α (5%). Perumusan hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

- H_0 : *Random Effect Model* adalah model terbaik
- H_1 : *Fixed Effect Model* adalah model terbaik

Tabel 4.4 Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq.Statistic	Chi.Sq. d.f	Prob.
Cross-section random	3.883644	5	0.5663

Sumber: Data diolah Eviews 12

Berdasarkan hasil uji Hausman diperoleh nilai Prob. Cross-section random sebesar 0.5663 lebih besar dari α (5%) atau ($0.5663 > 0.05$). Karena nilai prob lebih besar dari alfa, maka gagal menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa *Random Effect Model* adalah model yang terbaik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa REM dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4.3 Model Regresi Panel Terbaik

Tabel 4.5 Hasil Uji Random Effect Model

Variabel	Random Effect Model		
	Coefficient	t-Statistic	Prob.
C	-9071978.	-2.570247	0.0147
IPG	7045.785	6.470435	0.0000
RLS	-249200.2	-2.410012	0.0215
UMK	0.168602	1.571315	0.1254
UHH	155637.3	2.529267	0.0162
Investasi	0.033523	3.082506	0.0041
F-statistic	24.79079		
Prob(F-statistic)	0.000000		
R-Squared	0.784747		

Sumber: Data diolah Eviews 12

Model regresi yang digunakan adalah *Random Effect Model*. Model ini digunakan setelah melalui tiga pengujian dalam pemilihan model terbaik yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Maka berdasarkan hasil estimasi diperoleh bentuk regresi sebagai berikut :

$$Y_{it} = \beta_{0i} + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} e_{it}$$

$$AK_{it} = -9071978 + 7045.785 IPG_{1it} - 249200.2 RLS_{2it}$$

$$+ 0.168602 UMK_{3it} + 155637.3 UHH_{4it}$$

$$+ 0.033523 Investasi_{5it} + e_{it}$$

Keterangan :

- β_0 : Koefisien intersep
- Y : Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)
- X_1 : Indeks Pembangunan Gender (Persen)
- X_2 : Rata-rata Lama Sekolah (Tahun)
- X_3 : Upah Minimum Kabupaten/Kota (Rupiah)
- X_4 : Umur Harapan Hidup (Tahun)
- X_5 : Investasi (Juta Rupiah)
- i : jumlah observasi (Kabupaten/Kota) di Provinsi Banten
- t : periode (Tahun)

Berdasarkan hasil estimasi di atas dapat dilihat bahwa penyerapan tenaga kerja sebesar -9071978 jiwa dengan asumsi variabel IPG, RLS, UMK, UHH dan Investasi sama dengan nol atau tidak ada.

- IPG naik 1% maka penyerapan tenaga kerja akan naik sebesar 7045.785%
- RLS naik 1% maka penyerapan tenaga kerja akan turun sebesar -249200.2%
- UMK naik 1% maka penyerapan tenaga kerja akan naik sebesar 0.168602%

- d. UHH naik 1% maka penyerapan tenaga kerja akan naik sebesar 155637.3%
- e. Investasi naik 1% maka penyerapan tenaga kerja akan naik sebesar 0.033523%.

4.3.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengestimasi model terbaik yang terpilih untuk mengetahui parameter dari data panel signifikan atau tidak signifikan. Berdasarkan hasil pemilihan model terbaik, *Random Effect Model* adalah model terbaik untuk dilakukan estimasi.

4.3.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 0.05.

4.3.2.1 Pengujian Indeks Pembangunan Gender Terhadap Penyerapan Tenaga kerja

Berdasarkan hasil di atas, IPG memiliki nilai koefisien sebesar 7045.785 dengan t-statistik sebesar 6.470435 dan prob. sebesar 0.0000. Karena nilai prob. lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.0000 < 0.05$). Artinya variabel IPG berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4.3.2.2 Pengujian Rata-rata Lama Sekolah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil di atas, RLS memiliki nilai koefisien sebesar -249200.2 dengan t-statistik sebesar -2.410012 dan prob. sebesar 0.0215. Nilai prob. lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.0215 < 0.05$) menunjukkan bahwa variabel

RLS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4.3.2.3 Pengujian Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil di atas, UMK memiliki nilai koefisien sebesar 0.168602 dengan t-statistik sebesar 1.571315 dan prob. sebesar 0.1254. Nilai prob. lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($0.1254 > 0.05$) menunjukkan bahwa variabel UMK berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4.3.2.4 Pengujian Umur Harapan Hidup Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil di atas, UHH memiliki nilai koefisien sebesar 155637.3 dengan t-statistik sebesar 2.529267 dan prob. sebesar 0.0162. Nilai prob. lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.0162 < 0.05$) menunjukkan bahwa variabel UHH berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4.3.2.5 Pengujian Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil di atas, Investasi memiliki koefisien sebesar 0.033523 dengan t-statistik sebesar 3.082506 dan prob. sebesar 0.0041. Nilai prob. lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.0041 < 0.05$) menunjukkan bahwa variabel Investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4.3.3 Uji f

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. berdasarkan

hasil di atas, diperoleh nilai F-statistik sebesar 24.79079 dengan prob. F-statistik sebesar 0.000000. Nilai prob. F-statistik lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.000000 < 0.05$) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen IPG, RLS, UMK, UHH dan Investasi mempengaruhi variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

4.3.4 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien R^2 sebesar 0.784747 menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel IPG, RLS, UMK, UHH dan Investasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja sebesar 78,47%. Sedangkan, sisanya sebesar 21,53% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4.4 Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil regresi yang telah diperoleh maka hasilnya dapat diinterpretasikan terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, berikut interpretasinya:

1. Indeks Pembangunan Gender (IPG) memiliki hubungan yang positif sebesar 7045.785 dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa ketika IPG naik sebesar 1% maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten naik sebesar 7045.785%
2. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) memiliki hubungan yang negatif sebesar -249200.2 dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Artinya ketika RLS naik sebesar 1% maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan turun sebesar -249200.2%
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki hubungan yang positif sebesar 0.168602 namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

di Provinsi Banten. Artinya ketika UMP naik 1% maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan naik sebesar 0.168602%.

4. Umur Harapan Hidup (UHH) memiliki hubungan yang positif sebesar 155637.3 dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Artinya ketika UHH naik 1% maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan naik sebesar 155637.3%.
5. Investasi memiliki hubungan yang positif sebesar 0.033523 dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan investasi sebesar 1% akan menaikkan jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten sebesar 0.033523%.

4.5 Analisis Ekonomi

4.5.1 Pengaruh IPG Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten

Indeks Pembangunan Gender (IPG) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Artinya semakin tinggi nilai IPG maka penyerapan tenaga kerja semakin banyak. Hal ini menunjukkan tingginya nilai IPG mencerminkan bahwa kesenjangan gender di Provinsi Banten semakin setara. Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan menunjukkan bahwa Angka Partisipasi Sekolah (APS) penduduk usia 7-12 tahun, 13-15 tahun dan 19-24 tahun penduduk perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Kenaikan APS mencerminkan bahwa penduduk perempuan di Provinsi Banten memiliki kesempatan yang sama dalam menempuh pendidikan guna meningkatkan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya sehingga keberadaannya sama dengan laki-laki dalam dunia kerja, terutama untuk perempuan lulusan Diploma dan Universitas yang telah memiliki

keahlian. Saat ini, tidak hanya pekerja laki-laki saja yang dapat bekerja di sebuah industri melainkan sudah banyak tenaga kerja perempuan yang terserap juga. Penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Banten menunjukkan bahwa kesenjangan gender mulai berkurang dan ini ditandai dengan nilai IPG yang semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Diana, 2015) yang menyatakan bahwa IPG berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

4.5.2 Pengaruh RLS Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten

Rata-rata Lama Sekolah (RLS) memiliki hubungan yang negatif namun signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara langsung di Provinsi Banten. Hal ini ditunjukkan dengan nilai prob. lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.0215 < 0.05$) dan koefisien sebesar -249200.2 . Besarnya nilai koefisien menunjukkan bahwa semakin tinggi RLS maka penyerapan tenaga kerjanya semakin sedikit. Sebaliknya, semakin rendah RLS maka penyerapan tenaga kerjanya semakin banyak. Penyebabnya adalah semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan maka akan semakin sulit untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan tingkat pendidikannya. Penyebab utamanya yaitu jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas untuk para angkatan kerja yang memiliki jenjang pendidikan tinggi yang ditamatkan sehingga penyerapan tenaga kerjanya semakin rendah.

Berdasarkan Publikasi Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi Banten (2021), menjelaskan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan tingkat pendidikan angkatan kerja menggambarkan kondisi penyerapan tenaga kerja pada setiap jenjang pendidikan. Angka TPT menurun setiap tahunnya untuk setiap jenjang pendidikan angkatan kerja. TPT penduduk berpendidikan SMP ke bawah relatif rendah dibandingkan dengan TPT penduduk berpendidikan SMA ke atas. Hal ini dikarenakan angkatan kerja yang

berpendidikan rendah siap melakukan pekerjaan apa pun dengan upah berapa pun sehingga penyerapan tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan SMP ke bawah di Provinsi Banten meningkat. Sedangkan, TPT penduduk berpendidikan SMA ke atas relatif tinggi disebabkan karena keahlian yang terbatas, kalah bersaing dengan angkatan kerja berpendidikan rendah sehingga sulit memperoleh pekerjaan yang layak.

Penduduk yang bekerja berdasarkan lapangan usaha pekerjaan utama merupakan ukuran untuk melihat bagaimana suatu lapangan usaha dalam menyerap tenaga kerja. Menurut persentase penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha pekerjaan utama ada tiga lapangan usaha yang mampu menyerap tenaga kerja cukup banyak yaitu lapangan usaha pertanian, perikanan dan kehutanan sebanyak 11,10% dari seluruh tenaga kerja di Provinsi Banten pada tahun 2020. Tingginya penyerapan tenaga kerja pada ketiga lapangan usaha ini di dominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan rendah karena dilihat dari segi upah yang relatif rendah, SDM yang kurang berkualitas dan mayoritas pekerja yang tinggal di pedesaan sehingga sulit untuk mengakses pekerjaan pada lapangan usaha lainnya. Di satu sisi, penyerapan tenaga kerja pada sektor formal sebagai buruh, karyawan dan pegawai di Provinsi Banten mengalami peningkatan.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak dibutuhkan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada satu sektor perekonomian saja, karena setiap sektor perekonomian mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak sesuai dengan tingkat pendidikannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (W & Masjkuri, 2018) yang menyatakan bahwa RLS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur tahun 2007-2012. Penelitian yang dilakukan oleh Cantika (2019)

menunjukkan hasil yang sama bahwa RSL berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita pada sektor informal di Jawa Timur.

4.5.3 Pengaruh UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten

Di provinsi Banten UMK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena angkatan kerja yang berpendidikan tinggi layak untuk memperoleh upah yang tinggi dan perusahaan juga akan memilih tenaga kerja yang berpendidikan tinggi karena produktivitas dalam menghasilkan output lebih tinggi sehingga penyerapan tenaga kerjanya akan meningkat karena Banten juga merupakan wilayah dengan banyaknya industri-industri yang berdiri dan beroperasi sehingga kebanyakan perusahaan pada bidang industri membutuhkan tenaga kerja berpendidikan tinggi untuk mengoperasikan mesin-mesin yang di gunakan untuk berproduksi dan bidang-bidang lainnya guna meningkatkan keuntungan perusahaan.

Namun, UMK tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Hal ini dikarenakan Wakil Gubernur Banten Andika Hazrumy mendukung kenaikan UMK dengan membuka Hybrid Job Fair guna mempercepat pertemuan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Artinya kenaikan UMK belum sepenuhnya berpengaruh pada tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten sebab program Hybrid Job Fair masih dilakukan guna mendorong iklim usaha pihak swasta dalam menarik minat investor untuk berinvestasi di Provinsi Banten yang nantinya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. kondisi ini juga sesuai dengan teori Simanjuntak (1998), di mana upah merupakan beban bagi perusahaan karena semakin tinggi upah maka beban perusahaan semakin berat dan ini berdampak pada penurunan penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hartono et al., 2018) yang menyatakan

bahwa UMK berpengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Samarinda. Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama juga dilakukan oleh Ridwan (2018) yang menyatakan variabel UMK berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DIY pada tahun 2006-2015.

4.5.4 Pengaruh UHH Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten

Umur Harapan Hidup (UHH) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Hubungan yang positif bermakna bahwa ketika UHH naik maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya harapan seseorang untuk hidup lebih lama sehingga memiliki semangat untuk lebih produktif demi mencapai kesejahteraan hidup.

Tingginya UHH menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja di Provinsi Banten meningkat. Banyaknya jumlah angkatan kerja di cerminkan oleh banyaknya usia produktif yang memiliki potensi dalam meningkatkan produktivitas dan mampu mendorong peningkatan produksi suatu output pada perusahaan sehingga mendorong penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten meningkat. Kondisi ini juga didukung oleh banyaknya industri-industri yang beroperasi dan tersebar di Kabupaten/Kota Provinsi Banten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wasista, 2020) yang menyatakan bahwa UHH atau AHH memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan pada sektor formal di Indonesia tahun 2015-2018.

4.5.5 Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten

Investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Jumlah investasi yang semakin banyak akan mendorong penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten meningkat. Kenaikan investasi dapat mendorong perusahaan untuk memperluas usahanya sehingga menciptakan penyerapan tenaga kerja yang lebih banyak. Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten sangat merata lantaran investasi yang masuk tersebar hampir ke 10.000 proyek yang ada di 8 Kabupaten/Kota yang ada sehingga kesempatan kerja yang ada di tiap Kabupaten/Kota akan sebanding dengan jumlah investasi yang masuk setiap tahunnya.

Kenaikan investasi juga memberikan peluang pada industri sektor hilir yaitu industri petrokimia. Provinsi Banten juga menjadi wilayah strategi yang menghubungkan antara Sumatera dengan Jawa yang didukung dengan infrastruktur yang memadai serta kawasan industri yang siap sehingga mendorong adanya peningkatan investasi. Sebagai kawasan industri yang luas, hal ini akan mendorong terjadinya peningkatan lapangan usaha baik dari industri pengolahan, pertanian, akomodasi dan makan minum, perdagangan dan transportasi serta pergudangan membuat penyerapan tenaga kerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chusna, 2013) yang menyatakan bahwa investasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Tengah. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julfira (2021) menunjukkan hasil yang sama yaitu investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Jawa Barat tahun 2015-2019.

Berdasarkan teori (Sukirno, 2000) investasi dapat meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, kesejahteraan masyarakat dan

peningkatan pendapatan nasional. Tingginya tingkat investasi dapat mendorong permintaan agregat, kesempatan kerja, pendapatan nasional dan penambahan barang modal karena kenaikan produksi akibat permintaan output yang tinggi.



BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh Indeks Pembangunan Gender (IPG), Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Umur Harapan Hidup (UHH) dan Investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel dengan model *Effect*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. IPG berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja mengalami peningkatan yang didukung oleh Angka Partisipasi Sekolah (APS) perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan berdasarkan jenis kelamin mengalami peningkatan setiap tahunnya.
2. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Hasil uji regresi ini berbeda dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Perbedaan hasil dengan hipotesis disebabkan karena tingginya tingkat pendidikan yang ditamatkan di Provinsi Banten tidak didukung dengan tersedianya lowongan pekerjaan sesuai dengan keahlian, tingginya persaingan antara angkatan kerja berpendidikan rendah dengan angkatan kerja berpendidikan tinggi, serta keahlian yang tidak memadai sehingga belum siap untuk memasuki dunia kerja.

3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Perbedaan hasil dengan hipotesis sebelumnya disebabkan oleh jumlah lowongan pekerjaan berbasis padat modal sangat banyak di Provinsi Banten sehingga kenaikan UMK akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja terutama dalam sektor swasta. Hal ini tidak terlepas dari kontribusi pemerintah daerah yang bekerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja RI, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dalam mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja.
4. Umur Harapan Hidup (UHH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Tingginya UHH menunjukkan bahwa harapan hidup seseorang lebih lama. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja akan meningkat sehingga produktivitas tinggi dan mendorong penyerapan tenaga kerja yang tinggi.
5. Investasi mendorong perusahaan memperluas usahanya karena adanya peningkatan produksi suatu output. Kenaikan permintaan suatu output membuat perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak baik pada industri pertanian, akomodasi dan makan minum, perdagangan, pengolahan, transportasi dan pergudangan yang ada di Provinsi Banten karena Investasi yang masuk tersebar ke semua industri yang ada di Provinsi Banten. Maka dapat dikatakan bahwa Investasi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

5.2 Implikasi

1. IPG tercermin dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang mana memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan TPAK berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa angkatan kerja baik laki-

laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang di miliki sehingga kesetaraan gender semakin merata.

2. RLS dan UHH merupakan indikator dalam pengukuran pembangunan manusia. UHH menunjukkan harapan seseorang untuk hidup lebih lama dan RLS merupakan lama tahun yang di habiskan seseorang dalam menempuh pendidikan. Semakin tinggi UHH maka jumlah angkatan kerja semakin banyak karena usia produktif bertambah sehingga penyerapan tenaga kerja akan semakin banyak. Penyerapan tenaga kerja ini harus didukung oleh tingkat pendidikan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian dengan begitu penyerapan tenaga kerja yang berkualitas dapat mendorong perusahaan untuk lebih produktif dan secara tidak langsung akan meningkatkan pendapatan perusahaan.
3. Kenaikan UMK harus disesuaikan dengan kondisi daerahnya, sehingga kenaikan UMK dapat menguntungkan pekerja dan perusahaan. Peningkatan UMK juga harus di imbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga penyerapan tenaga kerja terus mengalami peningkatan meskipun pengangguran masih ada. Peningkatan UMK mendorong para pencari kerja dari berbagai daerah untuk itu pemerintah daerah perlu mengutamakan pencari kerja lokal agar tingkat pengangguran dapat berkurang.
4. Investasi secara nyata dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja karena investasi yang masuk ke suatu proyek dapat memperluas suatu usaha. Investasi juga harus seimbang antara berinvestasi padat karya atau padat modal. Jika investasi lebih besar pada padat modal maka ini saja berdampak pada penurunan penyerapan tenaga kerja, maka pemerintah harus

membuat kebijakan yang tepat agar penyerapan tenaga kerja di daerahnya dapat terserap secara maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N. (2021). Analisis Indeks Pembangunan Gender (IPG) Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Timur Tahun 2017-2019. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 16(1), 77–91.
- Arafah, F. P. (2018). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- BPS Provinsi Banten. (2017). *Provinsi Banten Dalam Angka 2017*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2017/08/11/5f4152f5abfb13c7f9f4de4e/provinsi-banten-dalam-angka-2017.html>
- _____, (2018). *Provinsi Banten Dalam Angka 2018*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2018/08/16/7445900354924a11a6beeae/provinsi-banten-dalam-angka-2018.html>
- _____, (2019). *Indeks Pembangunan Gender Provinsi Banten 2019*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2020/11/17/6ddcec0a7dcb932b9830a624/indeks-pembangunan-gender-provinsi-banten-2019.html>
- _____, (2019). *Provinsi Banten Dalam Angka 2019*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2019/08/16/15a6b8d75d924a55a581c48a/provinsi-banten-dalam-angka-2019.html>
- _____, (2020). *Indeks Pembangunan Gender Provinsi Banten 2020*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2021/11/17/44348e85158bbe6af8f6c6e2/indeks-pembangunan-gender-provinsi-banten-2020.html>
- _____, (2020). *Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Banten 2020*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2021/07/28/5f478b7c0fcf0c35d0c59736/indeks-pembangunan-manusia-provinsi-banten-2020.html>

- _____, (2020). *Provinsi Banten Dalam Angka 2020*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2020/04/27/41c9192acf8b24ecbaa2d8e5/provinsi-banten-dalam-angka-2020.html>
- _____, (2021). *Indeks Pembangunan Gender (IPG) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten, 2010-2020*, dari <https://banten.bps.go.id/indicator/40/429/1/indeks-pembangunan-gender-ipg-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-banten.html>
- _____, (2021). *Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi Banten 2021*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2021/11/30/9aa739a9314e4433ba587741/indikator-kesejahteraan-rakyat-provinsi-banten-2021.html>
- _____, (2021). *Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten, 2005-2020*, dari <https://banten.bps.go.id/indicator/6/151/1/jumlah-angkatan-kerja-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-banten.html>
- _____, (2021). *Provinsi Banten Dalam Angka 2021*, dari <https://banten.bps.go.id/publication/2021/02/26/344951df21aecdca2572f336/provinsi-banten-dalam-angka-2021.html>
- _____, (2021). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin di Provinsi Banten (Persen), 2014-2020*, dari <https://banten.bps.go.id/indicator/6/403/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-tpak-menurut-jenis-kelamin-di-provinsi-banten.html>
- _____, (2021). *Umur Harapan Hidup Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten (Tabun), 2005-2020*, dari <https://banten.bps.go.id/indicator/26/74/1/umur-harapan-hidup-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-banten.html>
- _____, (2021). *Rata-rata Lama Sekolah Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten (Tabun), 2005-2020*, dari <https://banten.bps.go.id/indicator/26/76/1/rata-rata-lama-sekolah-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-banten.html>

- _____, (2021). *Upah Minimum Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten, 2011-2020*, dari <https://banten.bps.go.id/indicator/6/491/1/upah-minimum-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-banten.html>
- BPS. (2013). *Tenaga Kerja*, dari <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja/html>
- _____, (2015). *Statistik Indonesia 2015*, dari <https://www.bps.go.id/publication/2015/08/12/5933145e1d037f5148a67bac/statistik-indonesia-2015>
- _____, (2021). *Gender*, dari <https://www.bps.go.id/subject/40/gender.html>
- Cantika, I. B. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal Di Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Malang*.
- Chusna, A. (2013). Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1980-2011. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2(3).
- Detik.com. (2021). *10 Negara Dengan Jumlah Penduduk Terbesar di Dunia, Indonesia Nomor Berapa?* Detik.Com. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5703755/10-negara-dengan-jumlah-penduduk-terbesar-di-dunia-indonesia-nomor-berapa>
- Diana, R. (2015). Pengaruh Capaian Indeks Pembangunan Gender Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Dan Pemerataan*, 4(4).
- Dumairy. (1996). *Perekonomian Indonesia*. Erlangga.
- Feriyanto, N. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. UPP STIM YKPN.
- Gafsum, E.G. (2018). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2011-2015*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Hariadinata, I. (2019). *Ketimpangan Gender dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Kesehatan, Pendidikan dan Ketenagakerjaan*. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hartono, R., Busari, A., & Awaluddin, M. (2018). Pengaruh Produk Domestik Bruto

- (PDRB) dan Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen*, 14(1), 36–43.
- Insana, N. (2019). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Jafary, R. (2018). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di DIY*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Julfira, N. V. (2021). *Analisis Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Investasi, PDRB Riil dan UMK di Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2019*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Kemenperin.go.id. (2021). *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, dari https://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- KPPPA. (2014). *Indeks Pembangunan Gender*. KPP.
- Komnasperempuan.go.id. (2021, 5 Maret). *CATAHU 2020 Komnas Perempuan: Lembar Fakta dan Poin Kunci*, Diakses 5 November 2021, dari <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/catahu-2020-komnas-perempuan-lembar-fakta-dan-poin-kunci-5-maret-2021>
- Kurniawan, R. (2012). *Sistem Persediaan Bahan Baku Multi Item Dengan Kendala Investasi dan Volume Penjualan (Studi Kasus: Gimam Leather Sentra Industri Keperakan - Yogyakarta)*. UPN Yogyakarta.
- Lukiswati, I., Djuraidah, A., & Syafitri, U. D. (2020). Analisis Regresi Data Panel dan Indeks Pembangunan Gender (IPG) Jawa Tengah Tahun 2011-2015. *Indonesian Journal of Statistics and Its Applications*, 4(1).
- Mankiw, N. G. (2003). *Teori Makro Ekonomi*. Erlangga.
- Manulang, S. H. (1995). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. PT. Rineka Cipta.
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. (2021). Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(01), 68–79.
- Pertiwi, A. B. K. (2019). *Analisis Pengaruh Penanaman Modal Asing, Penanaman Modal Dalam Negeri, Rata-rata Lama Sekolah dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Antar Wilayah di Indonesia*. Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta.

- Priyadi, U. & A. Budi (2003), “Tingkat Kesetaraan Gender Pada Industri Kulit di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(1), 49-61.
- Romadhoni, A.H. (2017), “Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2009-2013,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 03(02).
- Ridwan, J. (2018). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di DIY*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Sardjunani, N. 2001. *Analisis Gender dalam Pembangunan Pendidikan: Aplikasi Gender Analysis Pathway (GAP)*. Jakarta: Bappenas
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. FE UI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukirno, S. (2000). *Pengantar Teori Makroekonomi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, (2010). *Ekonomi Pembangunan*. Kencana.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Supriyono, R. . (1987). *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian Biaya Serta Pembuatan Keputusan* (Edisi 2). BPFE.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal dari <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2007/25TAHUN2007UU.HTM>
- W, M. A., & Masjkuri, S. U. (2018). Pengaruh Rata-rata Lama Sekolah dan Pertumbuhan Ekonomi Serta Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Persentase Penduduk Miskin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 28(1).
- Wasista, R. F. (2020). Analisis Pengaruh Rata Rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup dan Pengeluaran Perkapita Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews*

(Edisi 4). UPP STIM YKPN.

_____, (2016). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews* (Edisi 4, 2). UPP STIM YKPN.

_____, (2018). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews* (Edisi 5). UPP STIM YKPN.



LAMPIRAN

Lampiran A Tabulasi Data Penelitian

Kabupaten/Kota	Tahun	AK	IPG	RLS	UMP	UHH	Investasi
Kab Pandeglang	2016	0	0	6,62	1.999.981	63,77	35.640,70
Kab Pandeglang	2017	501.045	86,13	6,63	2.164.979	64,04	616.275,50
Kab Pandeglang	2018	527.661	86,47	6,72	2.363.549	64,24	407.310
Kab Pandeglang	2019	529.902	86,68	6,96	2.542.539	64,49	136.394,00
Kab Pandeglang	2020	529.562	86,71	7,1	2.758.909	64,66	131.299,00
Kab Lebak	2016	0	0	6,19	1.965.000	66,43	1.016.740
Kab Lebak	2017	581.370	78,56	6,2	2.127.112	66,59	57.808,88
Kab Lebak	2018	622.979	79,26	6,21	2.312.384	66,79	403.901,00
Kab Lebak	2019	601.147	79,63	6,31	2.498.068	67,04	2.197.143
Kab Lebak	2020	659.906	79,81	6,4	2.710.654	67,21	3.235.911,00
Kab Tangerang	2016	0	0	8,23	3.021.650	69,37	11.842.710,25
Kab Tangerang	2017	1.651.753	91,2	8,24	3.270.936	69,47	15.785.410
Kab Tangerang	2018	1.684.013	90,9	8,27	3.555.835	69,61	21.333.899,00
Kab Tangerang	2019	1.812.925	90,97	8,28	3.841.368	69,79	15.403.422,83
Kab Tangerang	2020	1.836.726	90,98	8,39	4.168.268	69,89	14.261.049
Kab Serang	2016	0	0	6,98	3.010.500	63,81	5.278.554,20
Kab Serang	2017	628.101	92,28	7,17	3.258.866	64,02	10.170.942,49
Kab Serang	2018	669.211	92,18	7,18	3.542.714	64,22	5.973.614
Kab Serang	2019	692.076	92,4	7,33	3.827.193	64,47	6.856.554,08
Kab Serang	2020	699.858	92,14	7,5	4.152.887	64,64	3.588.908,00
Kota Tangerang	2016	0	0	10,28	3.043.950	71,34	5.475.402
Kota Tangerang	2017	1.046.999	94,07	10,29	3.295.075	71,38	4.704.788,16
Kota Tangerang	2018	1.050.574	94,51	10,51	3.582.077	71,45	4.194.683,00
Kota Tangerang	2019	1.104.890	94,89	10,65	3.869.717	71,57	7.970.793
Kota Tangerang	2020	1.127.599	95,06	10,69	4.199.029	71,6	4.151.527,00
Kota Cilegon	2016	0	0	9,68	3.078.058	66,24	22.410.004,05
Kota Cilegon	2017	185.832	86,35	9,69	3.331.997	66,32	15.328.241
Kota Cilegon	2018	201.579	86,75	9,73	3.622.215	66,43	14.292.247,00
Kota Cilegon	2019	201.948	87,16	9,74	3.913.078	66,6	8.414.135,63
Kota Cilegon	2020	204.675	87,22	9,87	4.246.081	66,67	13.004.852

Kabupaten/Kota	Tahun	AK	IPG	RLS	UMP	UHH	Investasi
Kota Serang	2016	0	0	8,6	2.648.125	67,36	4.116.151,65
Kota Serang	2017	293.196	91,15	8,61	2.866.595	67,38	6.688.763,92
Kota Serang	2018	303.803	91,16	8,62	3.116.276	67,58	7.010.968
Kota Serang	2019	311.086	91,96	8,67	3.366.512	67,83	5.542.621,42
Kota Serang	2020	322.484	92,28	8,76	3.773.940	68	1.067.100,00
Kota Tangerang Selatan	2016	0	0	11,58	3.021.650	72,14	1.563.947
Kota Tangerang Selatan	2017	708.667	92,83	11,77	3.270.936	72,16	2.492.417,78
Kota Tangerang Selatan	2018	776.658	93,16	11,78	3.555.835	72,26	2.906.424,00
Kota Tangerang Selatan	2019	788.305	93,56	11,8	3.841.368	72,41	2.210.008
Kota Tangerang Selatan	2020	832.423	93,58	11,81	4.168.268	72,47	2.580.032,00

Lampiran B Hasil Estimasi Common Effect Model

Dependent Variable: AK				
Method: Panel Least Squares				
Date: 11/16/21 Time: 21:11				
Sample: 2016 2020				
Periods included: 5				
Cross-sections included: 8				
Total panel (balanced) observations: 40				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-9703604.	1423963.	-6.814507	0.0000
IPG	7025.116	1397.304	5.027622	0.0000
RLS	-256983.5	46177.79	-5.565089	0.0000
UMP	0.189753	0.107684	1.762127	0.0870
UHH	166033.8	24546.12	6.764157	0.0000
INVESTASI	0.022057	0.008123	2.715194	0.0103
R-squared	0.768748	Mean dependent var	592223.8	
Adjusted R-squared	0.734740	S.D. dependent var	513131.9	
S.E. of regression	264280.2	Akaike info criterion	27.94489	
Sum squared resid	2.37E+12	Schwarz criterion	28.19822	
Log likelihood	-552.8978	Hannan-Quinn criter.	28.03649	
F-statistic	22.60515	Durbin-Watson stat	0.692140	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran C Hasil Estimasi Fixed Effect Model

Dependent Variable: AK				
Method: Panel Least Squares				
Date: 11/16/21 Time: 21:12				
Sample: 2016 2020				
Periods included: 5				
Cross-sections included: 8				
Total panel (balanced) observations: 40				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	19062101	18786918	1.014648	0.3193
IPG	6903.941	1144.053	6.034633	0.0000
RLS	-285633.6	451348.6	-0.632845	0.5322
UMP	0.435885	0.201811	2.159871	0.0398
UHH	-267746.2	299273.8	-0.894653	0.3789
INVESTASI	0.041955	0.013708	3.060593	0.0049
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.908972	Mean dependent var	592223.8	
Adjusted R-squared	0.868515	S.D. dependent var	513131.9	
S.E. of regression	186066.2	Akaike info criterion	27.36255	
Sum squared resid	9.35E+11	Schwarz criterion	27.91144	
Log likelihood	-534.2510	Hannan-Quinn criter.	27.56101	
F-statistic	22.46759	Durbin-Watson stat	1.914041	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran D Hasil Estimasi Random Effect Model

Dependent Variable: AK				
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)				
Date: 11/16/21 Time: 21:12				
Sample: 2016 2020				
Periods included: 5				
Cross-sections included: 8				
Total panel (balanced) observations: 40				
Swamy and Arora estimator of component variances				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-9071978.	3529614.	-2.570247	0.0147
IPG	7045.785	1088.920	6.470435	0.0000
RLS	-249200.2	103402.0	-2.410012	0.0215
UMP	0.168602	0.107300	1.571315	0.1254
UHH	155637.3	61534.55	2.529267	0.0162
INVESTASI	0.033523	0.010875	3.082506	0.0041
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			296362.3	0.7173
Idiosyncratic random			186066.2	0.2827
Weighted Statistics				
R-squared	0.784747	Mean dependent var	160091.4	
Adjusted R-squared	0.753093	S.D. dependent var	368257.0	
S.E. of regression	182986.1	Sum squared resid	1.14E+12	
F-statistic	24.79079	Durbin-Watson stat	1.499385	
Prob(F-statistic)	0.000000			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.750924	Mean dependent var	592223.8	
Sum squared resid	2.56E+12	Durbin-Watson stat	0.667380	

Lampiran E Hasil Uji Chow Test

Redundant Fixed Effects Tests				
Equation: Untitled				
Test cross-section fixed effects				
Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.	
Cross-section F	5.941703	(7,27)	0.0003	
Cross-section Chi-square	37.293516	7	0.0000	
Cross-section fixed effects test equation: Dependent Variable: AK Method: Panel Least Squares Date: 11/16/21 Time: 21:14 Sample: 2016 2020 Periods included: 5 Cross-sections included: 8 Total panel (balanced) observations: 40				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-9703604.	1423963.	-6.814507	0.0000
IPG	7025.116	1397.304	5.027622	0.0000
RLS	-256983.5	46177.79	-5.565089	0.0000
UMP	0.189753	0.107684	1.762127	0.0870
UHH	166033.8	24546.12	6.764157	0.0000
INVESTASI	0.022057	0.008123	2.715194	0.0103
R-squared	0.768748	Mean dependent var	592223.8	
Adjusted R-squared	0.734740	S.D. dependent var	513131.9	
S.E. of regression	264280.2	Akaike info criterion	27.94489	
Sum squared resid	2.37E+12	Schwarz criterion	28.19822	
Log likelihood	-552.8978	Hannan-Quinn criter.	28.03649	
F-statistic	22.60515	Durbin-Watson stat	0.692140	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran F Hasil Uji Lagrange-Multiplier

Lagrange Multiplier Tests for Random Effects			
Null hypotheses: No effects			
Alternative hypotheses: Two-sided (Breusch-Pagan) and one-sided (all others) alternatives			
	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	14.4609120... (0.0001)	2.48251468... (0.1151)	16.9434267... (0.0000)
Honda	3.80275059... (0.0001)	-1.5755997... (0.9424)	1.57483344... (0.0576)
King-Wu	3.80275059... (0.0001)	-1.5755997... (0.9424)	1.03625107... (0.1500)
Standardized Honda	6.09104236... (0.0000)	-1.1129358... (0.8671)	0.00391544... (0.4984)
Standardized King-Wu	6.09104236... (0.0000)	-1.1129358... (0.8671)	-0.6437850... (0.7401)
Gourieroux, et al.	--	--	14.4609120... (0.0003)

الجامعة الإسلامية
البحرينية

Lampiran G Hasil Uji Hausman Test

Correlated Random Effects - Hausman Test				
Equation: Untitled				
Test cross-section random effects				
Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.	
Cross-section random	3.883644	5	0.5663	
Cross-section random effects test comparisons:				
Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
IPG	6903.9411 47	7045.78533 2	123110.983 122	0.6860
RLS	285633.61 1571	249200.178 018	193023546 702.70936	0.9339
UMP	0.435885	0.168602	0.029214	0.1179
UHH	267746.16 0632	155637.285 151	857783151 73.363232	0.1483
INVESTASI	0.041955	0.033523	0.000070	0.3123
Cross-section random effects test equation:				
Dependent Variable: AK				
Method: Panel Least Squares				
Date: 11/16/21 Time: 21:15				
Sample: 2016 2020				
Periods included: 5				
Cross-sections included: 8				
Total panel (balanced) observations: 40				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	19062101	18786918	1.014648	0.3193

IPG	6903.941	1144.053	6.034633	0.0000
RLS	-285633.6	451348.6	-0.632845	0.5322
UMP	0.435885	0.201811	2.159871	0.0398
UHH	-267746.2	299273.8	-0.894653	0.3789
INVESTASI	0.041955	0.013708	3.060593	0.0049
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.908972	Mean dependent var	592223.8	
Adjusted R-squared	0.868515	S.D. dependent var	513131.9	
S.E. of regression	186066.2	Akaike info criterion	27.36255	
Sum squared resid	9.35E+11	Schwarz criterion	27.91144	
Log likelihood	-534.2510	Hannan-Quinn criter.	27.56101	
F-statistic	22.46759	Durbin-Watson stat	1.914041	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran H Model Terbaik: Random Effect Model

Dependent Variable: AK					
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)					
Date: 11/16/21 Time: 21:12					
Sample: 2016 2020					
Periods included: 5					
Cross-sections included: 8					
Total panel (balanced) observations: 40					
Swamy and Arora estimator of component variances					
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	
C	-9071978.	3529614.	-2.570247	0.0147	
IPG	7045.785	1088.920	6.470435	0.0000	
RLS	-249200.2	103402.0	-2.410012	0.0215	
UMP	0.168602	0.107300	1.571315	0.1254	
UHH	155637.3	61534.55	2.529267	0.0162	
INVESTASI	0.033523	0.010875	3.082506	0.0041	
Effects Specification				S.D.	Rho
Cross-section random			296362.3	0.7173	
Idiosyncratic random			186066.2	0.2827	
Weighted Statistics					
R-squared	0.784747	Mean dependent var	160091.4		
Adjusted R-squared	0.753093	S.D. dependent var	368257.0		
S.E. of regression	182986.1	Sum squared resid	1.14E+12		
F-statistic	24.79079	Durbin-Watson stat	1.499385		
Prob(F-statistic)	0.000000				
Unweighted Statistics					
R-squared	0.750924	Mean dependent var	592223.8		
Sum squared resid	2.56E+12	Durbin-Watson stat	0.667380		