

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN  
TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA TAHUN 2015-2020  
SKRIPSI



Oleh :

Nama : Frista Nunik Nur Fadila  
Nomor Mahasiswa : 18313309  
Jurusan : Ilmu Ekonomi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN  
TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA TAHUN 2015-2020

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana  
Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Frista Nunik Nur Fadila

Nomor Mahasiswa : 18313309

Program Studi : Ekonomi Pembangunan

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2022

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan 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 apapun sesuai peraturan yang berlaku.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
الجامعة الإسلامية  
الاستد بالاندو

Yogyakarta, 8 April 2022

Penulis,



SEPOULIH RUPIAH  
2000  
TOL. 20  
METERAI  
TEMPEL  
3E2F3AJX751903705

Frista Nunik Nur Fadila

## PENGESAHAN

Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan  
Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2015-2020

Nama : Frista Nunik Nur Fadila  
Nomor Mahasiswa : 18313309  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta, 12 April 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Jannahar Saddam Ash Shidiqie, SEI., MEK.

## PENGESAHAN UJIAN

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DI  
INDONESIA TAHUN 2015-2020**

Disusun Oleh : **FRISTA NUNIK NUR FADILA**

Nomor Mahasiswa : **18313309**

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

Pada hari, tanggal: **Selasa, 21 Juni 2022**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Jannah Saddam Ash Shidiqie,,S.E.I., M.E.K.



Penguji : Awan Setya Dewanta,Drs.,M.Ec.Dev.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si, Ph.D., CFA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama-tama dengan segala puji syukur kepada Allah SWT atas ridho, rahmat, dan karunia-Nya, serta kelancaran dan kemudahan yang telah diberikan Allah SWT kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu dan harapan yang telah terpenuhi. Dengan segenap kerendahan hati penulis persembahkan penelitian Skripsi ini kepada:

1. Orang tua tercinta serta segenap keluarga besar yang selalu mendukung, memberikan do'a, dan pengertiannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya dengan tepat waktu.
2. Haniyyah, Salma, Attala, Indah, Nadia, dan teman-teman lainnya yang telah menguatkan penulis dalam proses penyusunan skripsi, memberikan motivasi serta bersedia menjadi tempat berdiskusi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul 'Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2015-2020'. Penyusunan skripsi diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana Strata Satu (S1) pada jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Dalam menyelesaikan skripsi, penulis menyadari terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun cara menyajikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan kritik dan saran untuk skripsi ini yang bersifat membangun sebagai upaya menghasilkan dan menyelesaikan penelitian dengan baik dan maksimal. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

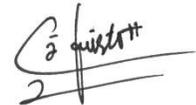
1. Allah SWT yang selalu memberikan petunjuk, pencerahan, kemudahan serta ridho, dan kasih sayang yang tiada terkira kepada setiap hamba-Nya, dan tanpa terkecuali kepada penulis.
2. Orang tua tercinta dan segenap keluarga yang selalu memberikan dukungan baik dalam bentuk doa maupun motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Jannahar Saddam Ash Shidiqie, SEI., MEK. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
4. Bapak Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Dr. Sahabudin Sidiq, MA. selaku ketua program studi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Ilmu Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 8 April 2022

Penulis,



Frista Nunik Nur Fadila

الجمعة الإسلامية الأندلسية

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PENGESAHAN UJIAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar belakang .....	2
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.2 Landasan Teori .....	12
2.2.1 Penyerapan Tenaga Kerja.....	12
2.2.2 Pendidikan .....	15
2.2.3 Upah .....	16
2.2.4 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).....	17
2.3 Kerangka Pemikiran .....	18
2.4 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis dan Cara Pengumpulan Data.....	21

3.2	Definisi Variabel Operasional.....	21
3.3	Metode Analisis.....	22
3.4	Persamaan Model Penelitian.....	23
3.4.1	Common Effect Model (CEM) .....	23
3.4.2	Fixed Effect Model (FEM).....	23
3.4.3	Random Effect Model (REM).....	23
3.5	Uji Pemilihan model.....	24
3.5.1	Uji Chow (Chow Test) .....	24
3.5.2	Uji Hausman .....	24
3.6	Uji Statistik.....	24
3.6.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	25
3.6.2	Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t) .....	25
3.6.3	Uji Regresi Secara Simultan (uji F).....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		25
4.1	Diskripsi Data Penelitian.....	26
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	26
4.2.1	Pengujian Common Effect Model (CEM) .....	27
4.2.2	Pengujian Fixed Effect Model (FEM).....	28
4.2.3	Pengujian Random Effect Model (REM).....	28
4.2.4	Uji Chow.....	29
4.2.5	Uji Hausman .....	29
4.3	Estimasi Regresi Fixed Effect Model.....	30
4.3.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	31
4.3.2	Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t) .....	31
4.3.3	Koefisien Regresi Secara Simultan (uji F).....	32
4.3.4	Analisis Ekonomi.....	33
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....		35
5.1	Simpulan.....	36
5.2	Implikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

DAFTAR PUSTAKA ..... 38  
LAMPIRAN ..... 40



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut jenis kelamin (persen) .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 4. 1 Hasil Statistik Deskriptif	26
Tabel 4.2 Hasil <i>Common Effect Model</i>	28
Tabel 4.3 Hasil <i>Fixed Effect Model</i>	28
Tabel 4.4 Hasil <i>Random Effect Model</i>	28
Tabel 4.5 Hasil Uji Chow dengan Redundant Test	29
Tabel 4.6 Hasil Uji Hausman	30
Tabel 4.7 Hasil Estimasi <i>Fixed Effect model</i>	30

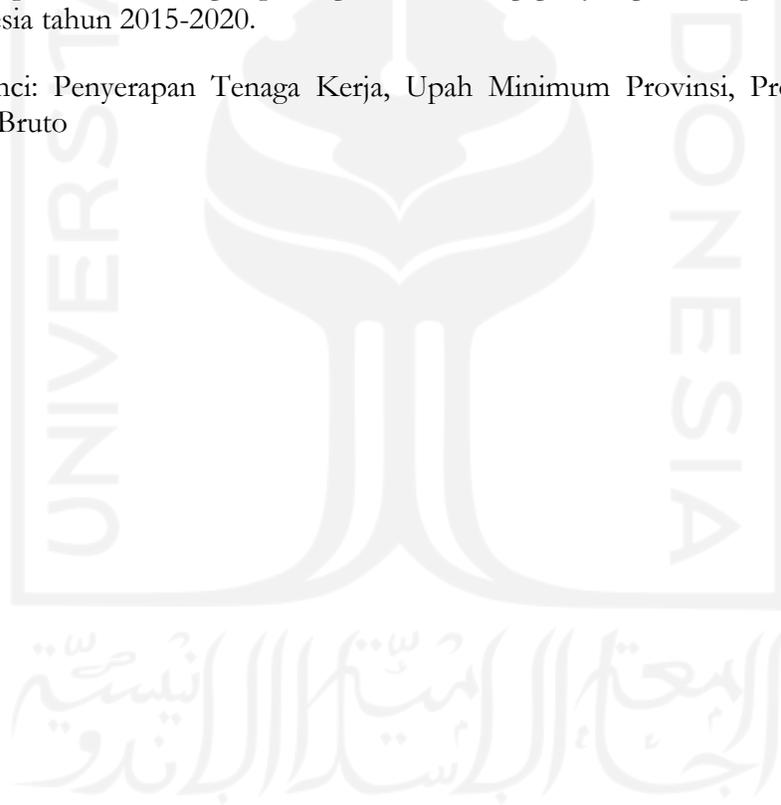
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Permintaan Tenaga Kerja.....	13
Gambar 2.2 Penawaran Tenaga Kerja.....	14
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	19

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2015-2020. Tujuan penelitian ini yakni menganalisis pengaruh variabel tingkat pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis data panel dengan model *Fixed Effect* sebagai model terbaik. Variabel dependen yang digunakan yaitu penyerapan tenaga kerja perempuan, sedangkan variabel independen adalah tingkat pendidikan, Upah Minimum Provinsi dan Produk Domestik Regional Bruto. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan dan Produk Domestik Regional Bruto tidak signifikan, sementara Upah Minimum Provinsi signifikan dan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.

Kata Kunci: Penyerapan Tenaga Kerja, Upah Minimum Provinsi, Produk Domestik Regional Bruto



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Pembangunan ekonomi menjadi proses penting bagi suatu negara dengan mencakup pendirian institusi baru, pengembangan industri alternatif, pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia untuk menciptakan produk dan jasa yang lebih baik, dan peningkatan perusahaan-perusahaan baru (Hidayat dkk., 2017). Pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran sumber daya manusia dari suatu negara yang akan membantu pengelolaan secara maksimal dan dapat mewujudkan pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Indonesia merupakan negara berkembang yang diprediksi akan mencapai puncak bonus demografi pada tahun 2030. Bonus demografi artinya jumlah penduduk usia produktif (usia 15-64 tahun) lebih besar dari usia nonproduktif (usia 0-14 dan lebih dari 65 tahun). Hal ini tentu merupakan sebuah anugrah sekaligus sebagai tantangan, karena apabila tidak dimanfaatkan dengan baik maka bonus demografi dapat menjadi bencana bagi negara. Bencana tersebut berupa kesenjangan dan kemiskinan yang dipicu karena tidak seimbangnya jumlah penduduk dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, serta tidak meratanya kesempatan menempuh pendidikan (Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan, 2017).

Keterlibatan semua pihak dalam memanfaatkan potensi yang ada untuk pembangunan negara adalah hal yang utama. Dalam suatu proses pembangunan masalah ketenagakerjaan dan pasar tenaga kerja masih menjadi perhatian pemerintah. Tenaga kerja memang tidak lepas dalam penciptaan sebuah output, namun bagaimana kualitas tenaga kerja saat berinteraksi dengan factor-faktor produksilainnya dalam menciptakan suatu nilai tambah (produktivitas) (Ganie, 2017). Tenaga kerja dalam hal ini adalah semua yang termasuk dalam angkatan kerja baik laki-laki dan perempuan.

**Tabel 1.1** Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut jenis kelamin (persen)

Tahun (per Agustus)	Jenis kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
2015	82,71	48,87
2016	81,97	50,77
2017	82,51	50,89
2018	82,80	51,80
2019	83,25	51,81
2020	82,41	53,13

*Sumber: Publikasi Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, BPS (diolah)*

Dapat dilihat dari tabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berdasarkan jenis kelamin di atas bahwa secara umum TPak laki-laki mengalami kenaikan dan penurunan dari waktu ke waktu, dan TPak perempuan cenderung meningkat setiap tahunnya. Namun TPak laki-laki memiliki perbandingan yang jauh lebih tinggi daripada TPak perempuan baik dari tahun 2015 sampai tahun 2020. Pada Agustus 2020 TPak laki-laki mencapai 82,41 persen, sementara itu TPak perempuan hanya mencapai 53,13 persen. Kesenjangan tersebut dapat gambarkan bahwa dari 100 orang penduduk usia kerja laki-laki, yang termasuk angkatan kerja adalah 82 orang, dan pada penduduk perempuan dari 100 orang usia kerja hanya 53 orang yang termasuk angkatan kerja (BPS, 2020).

Angkatan kerja laki-laki lebih mendominasi daripada angkatan kerja perempuan dikarenakan faktor kultural yang melekat pada perempuan sedari dulu. Perempuan dewasa ditempatkan pada dua pilihan yang membuat mereka harus memilih antara bekerja atau menjalankan kewajiban ketika sudah berumah tangga. Sulitnya membagi waktu membuat perempuan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga partisipasi perempuan lebih rendah dalam golongan angkatan kerja daripada laki-laki

(BPS, 2019). Kendala pada ketenagakerjaan ini sudah harus diatasi, agar perempuan dapat berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian Indonesia . Menurut (Kementerian Keuangan, 2021) tidak dapat dipungkiri bahwa seringkali terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi dalam usaha pemulihan, reformasi serta transformasi ekonomi, dimana peran dan keterlibatan perempuan menjadi faktor penting yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan tersebut. Pemberian kesempatan yang merata baik kepada perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan sangat diperlukan.

Sementara itu, peningkatan tenaga kerja harus dibarengi dengan kemampuan dan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Apabila kualitas dari tenaga kerja perempuan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang tersedia maka tenaga kerja tidak akan terserap dengan baik. Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja dengan lulusan Sekolah Dasar adalah sebesar 34.742.771 jiwa, lulusan Sekolah Menengah Akhir sebesar 24.340.021 jiwa, dan lulusan Universitas sebanyak 12.365.305 jiwa. Di Indonesia tingkat pendidikan yang rendah dari tenaga kerja masih menjadi permasalahan, dan lapangan pekerjaan dari perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya. Tidak sebandingnya penawaran dan permintaan menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja (BPS, 2019). Kemudian, dengan kualitas dalam diri seorang tenaga kerja maka pekerja tersebut akan mencari perusahaan yang memiliki upah setara dengan kemampuan atau pengorbanan yang dilakukan oleh pekerja. Upah rata-rata tenaga kerja untuk 34 provinsi di Indonesia pada tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu dari Rp 2,45 juta pada 2019 menjadi Rp 2,67 juta pada 2020. Upah akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, menurut teori upah bahwa bertambah tingginya upah yang ditawarkan akan membuat rendahnya penyerapan jumlah tenaga kerja (Cantika, 2019).

Indikator lain yang dapat mempengaruhi ketenagakerjaan adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB yaitu nilai tambah atas barang serta jasa yang dihasilkan pada jangka waktu tertentu oleh berbagai unit produksi atau sektor di suatu daerah (Ganie, 2017). Pengaruh PDRB terhadap tenaga kerja dengan anggapan bahwa meningkatnya nilai PDRB juga akan meningkatkan jumlah nilai tambah dari *output* atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi di suatu daerah. Sehingga *output* atau penjualan

yang meningkat akan mendorong perusahaan dalam penambahan permintaan tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produksi dan penjualan pun terus meningkat (Feriyanto, 2014).

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, adapun pentingnya penelitian ini dilakukan guna menambah pengetahuan dan pemahaman akan faktor-faktor pengaruh penyerapan tenaga kerja perempuan sehingga dengan harapan hasil atau *output* penelitian dapat bermanfaat untuk menyelesaikan problematika dalam ketenagakerjaan dan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Penelitian menggunakan variabel pendidikan, upah minimum dan PDRB terhadap permintaan tenaga kerja perempuan di Indonesia, pemilihan variabel yang digunakan berdasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian penelitian ini berjudul **“Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2015-2022”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020?
2. Apakah terdapat pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020?
3. Apakah terdapat pengaruh produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020?
4. Apakah terdapat pengaruh pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Bertujuan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.

2. Bertujuan menganalisis pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.
3. Bertujuan menganalisis pengaruh produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.
4. Bertujuan menganalisis pengaruh pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini bagi penulis bermanfaat guna memenuhi syarat mencapai gelar sarjana pada program studi Ilmu Ekonomi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
2. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah informasi bagi pembaca mengenai penyerapan tenaga kerja, serta penelitian ini dapat di jadikan bahan rekomendasi atau saran dalam pengambilan keputusan kebijakan bagi pihak-pihak terkait.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I: Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II: Kajian Pustaka dan Landasan Teori**

Kajian pustaka berisi dokumentasi serta kajian dari penelitian yang terdahulu dengan kondisi serupa serta landasan teori yang berisi mengenai teori-teori atau konsep dengan permasalahan yang hampir sama dengan penelitian yang dilakukan penulis.

##### **BAB III: Metode Penelitian**

Bab ini menjabarkan perihal metode analisis data, jenis serta cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, serta definisi variabel operasional.

##### **BAB IV: Hasil Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi penjelasan hasil yang ditemukan dari penelitian yang telah dilakukan.

### **BAB V: Simpulan dan Implikasi**

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pelaksanaan penelitian.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka sangat penting dalam penulisan skripsi. Kajian pustaka membantu penulis mengetahui dan membandingkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan guna memperjelas arah penelitian. Skripsi ini menggunakan rujukan utama diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk, (2021) dengan judul *“The Effect of Minimum Wage, Education Level and Gross Regional Domestic Product on Labor Absorption in Indonesia 2010-2019”* Penelitian ini bertujuan guna menganalisis kebenaran pengaruh UMP, tingkat pendidikan, dan PDRB periode 2010-2019 di 33 Provinsi di Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP), tingkat pendidikan, serta Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), kemudian variabel dependen adalah jumlah tenaga kerja yang terserap. Metode analisis pada penelitian ini yaitu metode analisis regresi menggunakan data panel gabungan data runtut waktu (*time series*) dengan data silang tempat (*cross section*). Berdasarkan penentuan terhadap model regresi data panel yang paling tepat digunakan adalah model *Fixed Effect* (FE). Hasil estimasi penelitian ini menyatakan bahwa variabel upah minimum signifikan dan bersifat negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, kemudian variabel tingkat pendidikan dan PDRB signifikan serta bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Kholilah, (2020) dengan judul *“Effect of Gross Domestic Regional Bruto, Provincial Minimum Wage, and Investment on Labor Absorption”* Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh PDRB, Upah Minimum Provinsi (UMP), serta investasi di 6 provinsi di Pulau Jawa periode 2013-2019. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP), Produk

Domestik Regional Bruto (PDRB), dan Investasi, kemudian variabel dependen adalah penyerapan tenaga kerja. Metode analisis pada penelitian ini yaitu metode analisis regresi menggunakan data panel. Berdasarkan pemilihan model regresi data panel model yang tepat digunakan adalah model *Fixed Effect* (FE). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel upah minimum memiliki pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara itu PDRB dan investasi memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Lalu secara bersama-sama UMP, PDRB, dan investasi memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Persamaan dan perbedaan rujukan utama dengan penelitian yang akan dilakukan penulis diantaranya:

Persamaan antara rujukan utama dengan penelitian yang akan dijalankan oleh penulis. Pertama, penelitian sama-sama terdapat variabel upah minimum, pdrb, dan tingkat pendidikan. Kedua, penelitian rujukan utama sama-sama menggunakan metode analisis data panel yakni gabungan *time series* dan *cross section*. Kemudian, perbedaan penelitian rujukan utama dengan penelitian akan dijalankan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Kholilah, (2020) wilayah yang diteliti merupakan 6 provinsi di Pulau Jawa. Sementara itu penelitian Putri dkk, (2021) meneliti di 33 provinsi di Indonesia dengan periode yang berbeda, sedangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu di 34 provinsi di Indonesia.

Kemudian penelitian-penelitian terdahulu lainnya sebagai aspek pendukung:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Persamaan dan Perbedaan
1.	Penelitian (Lube dkk., 2021) berjudul “ <i>Analisis Pengaruh Upah Minimum dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung periode 2008-</i>	Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan: - Terdapat persamaan pada seluruh variabel independen.

	<p>2019". Metode penelitian adalah Analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan variabel upah minimum signifikan dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja, serta variabel PDRB bersifat positif dan tidak signifikan terhadap jumlah tenaga kerja. Kemudian, secara simultan variabel upah minimum dan PDRB memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda,</li> <li>- Wilayah penelitian pada tingkat berbeda</li> <li>- Periode dilakukannya penelitian berbeda.</li> </ul>
2.	<p>Penelitian (Alamsyah &amp; Effendi, 2020) berjudul "<i>Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014–2018</i>". Metode penelitian adalah Regresi data panel dengan estimasi <i>fixed effect model</i>. Hasil penelitian yaitu tingkat pendidikan serta upah minimum memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dengan variabel tingkat pendidikan yang menjadi faktor dominan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat persamaan pada seluruh variabel independen</li> <li>- Metode penelitian regresi data panel.</li> </ul> <p>Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wilayah penelitiannya di tingkat berbeda</li> <li>- Periode dilakukannya penelitian berbeda.</li> </ul>
3.	<p>Penelitian (Izzah dkk., 2021) berjudul "<i>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Solo Raya</i>". Metode penelitian adalah regresi data panel dengan model <i>fixed effect</i>. Penelitian ini menyatakan secara parsial variabel PDRB, upah minimum, dan pendidikan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, namun jumlah penduduk berpengaruh signifikan</p>	<p>Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persamaan pada beberapa variabel independen.</li> <li>- Metode analisis regresi data panel</li> </ul> <p>Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wilayah penelitian pada tingkat berbeda</li> <li>- Periode dilakukannya penelitian berbeda.</li> </ul>

	terhadap penyerapan tenaga kerja. Kemudian secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.	
4.	Penelitian (Ganie, 2017) berjudul " <i>Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur</i> ". Metode penelitian adalah Analisis regresi linier berganda . Hasil penelitian yaitu Secara parsial upah minimum, tingkat pendidikan, PDRB bersifat negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan jumlah penduduk memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara simultan tingkat pendidikan, jumlah penduduk, upah, serta PDRB signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan: - Persamaan pada beberapa variabel independen. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan: - Wilayah penelitian pada tingkat berbeda - Periode dilakukannya penelitian berbeda.
5.	Penelitian (Wihastuti & Rahmatullah, 2018) berjudul " <i>Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa</i> ". Metode penelitian adalah Analisis regresi data panel. Hasil penelitian yaitu secara parsial upah minimum dan pertumbuhan ekonomi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel upah minimum bersifat negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara pertumbuhan ekonomi bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Kemudian secara bersama-sama variabel upah minimum dan pertumbuhan ekonomi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan: - Persamaan pada seluruh variabel independen - Wilayah penelitian sama-sama meneliti beberapa provinsi-provinsi - Metode penelitian menggunakan regresi data panel. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan: - Perbedaan pada periode dilakukannya penelitian.

6.	<p>Penelitian (Rahayu, 2020) berjudul “<i>Pengaruh Upah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi Tahun 2010-2019</i>”. Metode penelitian adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian: secara parsial upah dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Jambi, kemudian secara simultan variabel upah dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persamaan pada seluruh variabel independen.</li> </ul> <p>Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda</li> <li>- Wilayah penelitian pada tingkat berbeda</li> <li>- Periode dilakukannya penelitian berbeda.</li> </ul>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

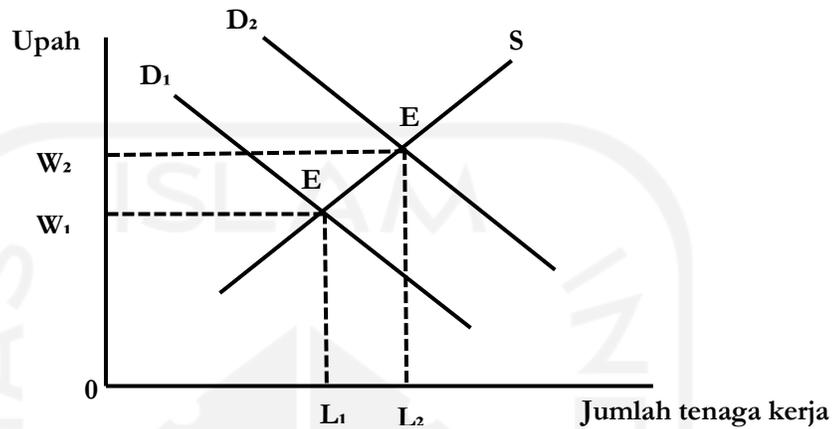
## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan terserapnya tenaga kerja pada jumlah tertentu pada usaha tertentu. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2 menyebutkan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat. Di Indonesia batas usia yang termasuk dalam tenaga kerja yaitu usia 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan harga dan kuantitas, dimana permintaan terhadap tenaga kerja merupakan hubungan antara besar kecilnya tingkat upah yang dibayarkan perusahaan dan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam proses produksi.

**Gambar 2.1** Permintaan Tenaga Kerja



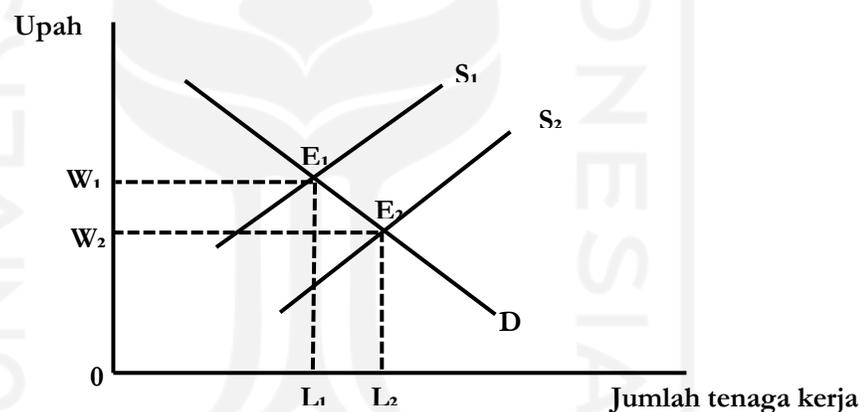
Pada gambar di atas menunjukkan bahwa adanya peningkatan pada permintaan tenaga kerja yang membuat kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan atas dari  $D_1$  ke  $D_2$ , lalu terjadi kenaikan upah dari  $W_1$  ke  $W_2$  dan penyerapan tenaga kerja mengalami penambahan dari  $L_1$  ke  $L_2$ . Faktor-faktor yang menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja yaitu:

- a) Penjualan produk. Volume penjualan produk akan mempengaruhi penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan, yang mana semakin tingginya penjualan produk maka perusahaan akan memutuskan untuk melakukan penambahan terhadap tenaga kerja supaya *output* yang dihasilkan meningkat dan dapat mengejar peningkatan penjualan yang terjadi.
- b) Teknologi. Perubahan teknologi dapat mempengaruhi pasar tenaga kerja, kemampuan dalam menghasilkan output tergantung pada teknologi yang dipakai. Semakin efektif dan maju teknologi akan memiliki arti yang besar untuk tenaga kerja dalam perwujudan keterampilan serta kemampuannya.

- c) Tingkat upah. Upah merupakan salah satu pengeluaran dari pembayaran faktor input produksi dari perusahaan kepada tenaga kerja. Tingkat upah tenaga kerja yang semakin tinggi maka dapat menurunkan permintaan tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja ditentukan oleh tingkat upah pada jumlah tenaga kerja yang disiapkan oleh pemilik tenaga kerja. Dalam suatu perekonomian Penawaran tenaga kerja yang disediakan tergantung pada jumlah penduduk, persentase dari jumlah penduduk yang termasuk golongan angkatan kerja, dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja.

**Gambar 2.2** Penawaran Tenaga Kerja



Faktor-faktor yang mempengaruhi kurva penawaran diantaranya yaitu:

- a) Jumlah penduduk. Apabila jumlah (kelahiran dan kematian) penduduk meningkat maka penduduk usia kerja akan mengalami peningkatan dan angkatan kerjapun meningkat, sehingga membuat penawaran tenaga kerja meningkat.
- b) Selera yang berubah. berubahnya selera ataupun sikap terhadap pekerjaan, karena saat ini banyak keluarga mulai menerapkan keluarga berencana dengan ukuran keluarga lebih kecil dan ibu

rumah tangga dapat memilih untuk bekerja sehingga penawaran tenaga kerja naik.

- c) Migrasi tenaga kerja. Migrasi masuk yang mengakibatkan adanya perpindahan tenaga kerja dari suatu daerah ke daerah lain atau perpindahan dari suatu negara ke negara lain, akan membuat jumlah tenaga kerja di daerah atau negara tersebut meningkat dan penawaran tenaga kerja naik. Sebaliknya migrasi keluar dapat menyebabkan jumlah tenaga kerja berkurang dan penawaran tenaga kerja menurun.

### 2.2.2 Pendidikan

Pendidikan sebagai salah satu sarana guna meningkatkan kecerdasan, penguasaan pada pengetahuan serta pembentukan kepribadian yang dimiliki seseorang dengan melalui pendidikan yang baik. Umumnya pendidikan diterka sebagai perwakilan kualitas dari tenaga kerja. Modal dasar yang dibutuhkan dalam melaksanakna pekerjaan merupakan suatu kondisi yang ada pada diri seseorang tersebut (Lilimantik, 2016). Semakin tinggi nilai suatu asset, maka semakin tinggi kemampuan tenaga kerja untuk bekerja. Produktivitas tenaga kerja dapat digunakan sebagai indicator dari mutu tenaga.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (10-13) jalur pendidikan di Indonesia terdiri dari:

- a) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang terstruktur dan berjenjang.
- b) Pendidikan nonformal, yaitu pendidikan yang berbeda dari pendidikan formal dan dapat dijalankan secara terstruktur dan berjenjang.
- c) Pendidikan informal yaitu pendidikan dengan metode kegiatan mandiri dari keluarga dan lingkungan.

Menurut teori *human capital* memiliki asumsi bawa pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia yang dapat bermanfaat seperti: meningkatnya kesejahteraan, produksi yang efisien, memperoleh pekerjaan yang lebih baik, serta dapat menambah pendapatan seseorang jika dapat menuntaskan pendidikan yang lebih tinggi daripada pendapatan dari lulusan pendidikan di bawahnya (BPS, 2020). Selain itu, meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan pula efisiensi dan produktivitas suatu negara.

### **Hubungan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja**

Pendidikan yang ditempuh oleh seseorang akan meningkatkan kemampuan serta kesempatan seseorang untuk memperoleh pekerjaan. Perusahaan memiliki standar pendidikan tersendiri untuk tenaga kerja yang akan diserap, dengan meraih pendidikan tinggi maka seseorang akan memenuhi standar pendidikan suatu perusahaan. Pendidikan juga sebagai penentu jabatan serta upah yang diterima oleh tenaga kerja.

#### **2.2.3 Upah**

Menurut Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sesuai ketentuan yang berlaku bahwa pemberian upah terhadap tenaga kerja tidak boleh membayar di bawah upah minimum yang berlaku. Upah minimum dibagi menjadi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. upah minimum merupakan upah pokok dan tunjangan yang diatur secara minimal baik Regional, Sektoral, Dan Subsektoral. Upah Minimum Provinsi (UMP)

ditetapkan oleh Gubernur, sedangkan untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditetapkan oleh Bupati/Walikota.

Efek yang terasa dari adanya upah minimum yaitu kebijakan pemerintah membuat perusahaan harus mentaati kebijakan untuk menetapkan tingkat upah, dimana semakin tingginya tingkat upah secara otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja (turunnya permintaan terhadap tenaga kerja). Menurut (Sukirno, 2013) tingkat upah tenaga kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas pekerja karena semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja maka tingkat upah yang diterima oleh pekerja pun semakin meningkat. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang tinggi yaitu kemajuan teknologi, pengembangan pendidikan, organisasi perusahaan dan masyarakat yang semakin baik, serta keahlian tenaga kerja.

#### **Hubungan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja**

Apabila tingkat upah mengalami kenaikan, maka pengeluaran perusahaan untuk pembayaran faktor input produksi perusahaan kepada tenaga kerja pun bertambah. Hal tersebut dapat menyebabkan naiknya harga barang produksi akibat mahalnya biaya produksi yang harus ditanggung perusahaan. Jika harga barang produksi naik maka konsumsi terhadap barang tersebut dapat menurun, dan perusahaan akan mengalami kerugian karena perusahaan terpaksa harus mengurangi skala produksinya. Dengan begitu, perusahaanpun akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

#### **2.2.4 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Produk domestik Regional Bruto (PDRB) digunakan sebagai indikator guna mengukur pertumbuhan ekonomi suatu wilayah atau provinsi. PDRB yaitu total nilai tambah atas barang serta jasa yang dihasilkan di suatu daerah pada jangka waktu tertentu. Pertumbuhan ekonomi yang maju di suatu daerah dapat dilihat dari meningkatnya

PDRB di daerah tersebut, dimana pertumbuhan ekonomi merupakan gambaran dari besarnya perkembangan perekonomian di tahun tertentu dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Terdapat 2 jenis PDRB diantaranya adalah PDRB atas dasar harga berlaku (nominal) serta PDRB atas dasar harga konstan (riil). PDRB atas harga berlaku (nominal) menjelaskan perkembangan karena adanya perubahan jumlah produksi barang dan jasa yang dihasilkan serta perubahan pada tingkat harganya. Sedangkan, PDRB harga konstan (riil) berguna untuk melihat pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun tanpa melihat harga berlaku. Sehingga perhitungan atas harga konstan dapat digunakan untuk melihat perkembangan produktivitas secara nyata. PDRB menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan jika dihubungkan dengan data mengenai tenaga kerja dan barang modal pada jalannya produksi maka dapat memberikan gambaran mengenai tingkat produktivitas serta kapasitas produksi dari masing-masing lapangan usaha tersebut (BPS, 2009).

### **Hubungan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja**

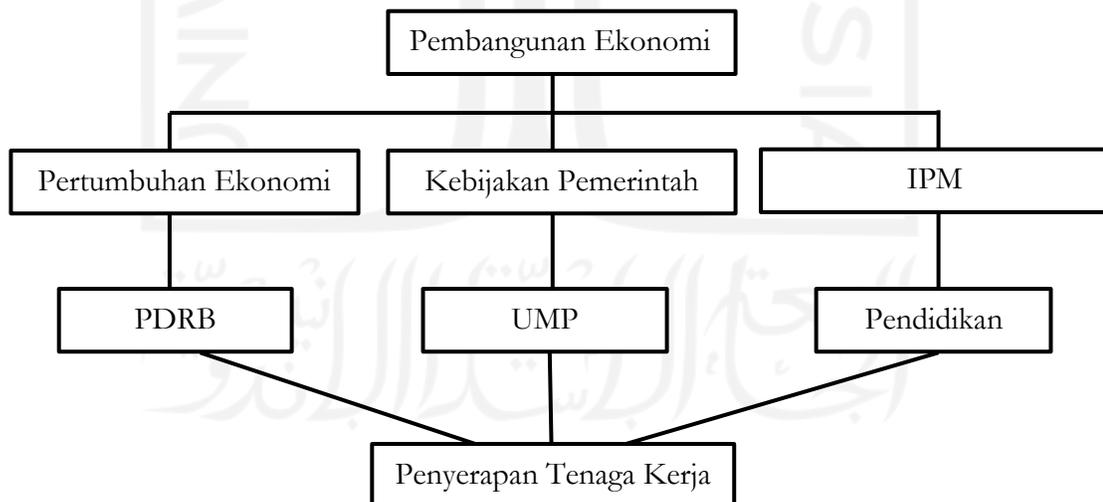
Peningkatan *output* yang dihasilkan oleh perusahaan akan meningkatkan kesempatan kerja untuk para pekerja. Sedangkan peningkatan jumlah output akan tercapai apabila input tenaga kerja juga dinaikan. Dalam perekonomian permintaan pada barang dan jasa dapat mempengaruhi tingkat output yang dihasilkan, hal itu dapat diraih dengan menambah kesempatan kerja.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Pembangunan ekonomi di suatu negara memiliki tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakatnya agar menjadi lebih baik. Indikator keberhasilan pembangunan ekonomi diantaranya, yaitu pendapatan nasional, struktur ekonomi, dan IPM. Pendapatan nasional sebagai indikator pembangunan ekonomi memiliki arti bahwa sasaran pembangunan yaitu meningkatkan

pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi terjadi apabila adanya peningkatan pendapatan karena suatu peningkatan produksi barang dan jasa, guna menghitung pertumbuhan ekonomi di suatu daerah provinsi yaitu dengan menggunakan PDRB. Lalu dalam pembangunan ekonomi agar kesejahteraan masyarakat dapat tercapai maka terjadi transformasi struktur ekonomi yang terlihat dari pembuatan kebijakan pemerintah dalam perbaikan tingkat upah dengan menetapkan upah minimum untuk pekerja supaya perusahaan tidak memberikan upah di bawah upah minimum yang sudah ditetapkan pemerintah. Kemudian, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebagai salah satu indikator pembangunan ekonomi dapat terlihat bagaimana masyarakat dapat merasakan hasil pembangunan salah satunya pendidikan. Dengan melihat tingkat pendidikan disuatu daerah maka dapat terlihat keberhasilan pembangunan di daerah tersebut, tingkat pendidikan yang tinggi dibarengi dengan *skill* yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan lebih mudah bersaing di dunia kerja.

**Gambar 2.3** Kerangka Pemikiran



#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dugaan berdasarkan uraian paradigma penelitian di atas maka rumusan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a) Diduga terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan.
- b) Diduga terdapat pengaruh negatif antara upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan.
- c) Diduga terdapat pengaruh positif antara PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan.



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data sekunder yang mana data tersebut adalah hasil olahan instansi-instansi terkait yang telah dipublikasikan. Instansi tersebut diantaranya Badan Pusat Statistik dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Cara pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan metode dokumentasi. Data yang digunakan adalah data *time series* dalam kurun waktu 2015-2020. Analisis data menggunakan model analisis data panel (*Panel pooled data*) yang merupakan gabungan dari data *cross section* (data silang) dan *time series* (data runtut waktu). Penggunaan data panel memiliki dua jenis informasi diantaranya informasi antar unit (*cross section*) yang memberitahu perbedaan antar subjek, selanjutnya informasi mengenai waktu (*time series*) yang menjelaskan perubahan pada subjek waktu.

### 3.2 Definisi Variabel Operasional

Diperlukannya penjelasan variabel-variabel yang diterapkan pada penelitian ini. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Variabel dependen yang digunakan adalah penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu pendidikan, upah minimum, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Guna memperjelas pemahaman atas variabel-variabel yang akan dipilih, definisi variabel operasionalnya adalah sebagai berikut:

#### 1. Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan (Y)

Penyerapan tenaga kerja perempuan merupakan seseorang yang sedang bekerja atau dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat upah maupun perubahan faktor lain yang mempengaruhi permintaan jumlah produksi.

Data untuk variabel penyerapan tenaga kerja perempuan yang digunakan yakni data jumlah tenaga kerja perempuan di 34 provinsi di Indonesia periode 2015-2020 (dalam jiwa).

2. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan merupakan jenjang yang ditempuh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta meningkatkan kemandirian ataupun membantu pembentukan karakter seseorang. Data untuk variabel tingkat pendidikan adalah data rata-rata lama sekolah di 34 provinsi di Indonesia periode 2015-2020 (dalam tahun).

3. Upah Minimum Provinsi (X2)

Upah minimum adalah imbalan dalam bentuk uang yang memiliki standar terendah yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya. Data untuk variabel upah minimum adalah data upah minimum di 34 Provinsi di Indonesia periode 2015-2020 (dalam juta rupiah).

4. PDRB (X3)

PDRB adalah total nilai tambah atas barang serta jasa yang dihasilkan di suatu daerah pada jangka waktu tertentu atau meningkatkan kemampuan suatu negara dalam menyediakan barang ekonomi bagi masyarakatnya. variabel PDRB adalah di 34 Provinsi di Indonesia periode 2015-2020 (dalam milyar rupiah).

### 3.3 Metode Analisis

Metode yang digunakan pada analisis ini yakni metode regresi data panel dengan program Eviews 12. Regresi data panel merupakan penggabungan antara data *cross section* dan *time series*, yang mana pada unit *cross section* yang sama akan diukur dalam periode waktu yang berbeda. Dengan asumsi variabel terikat Y dan variabel bebas X, model yang di gunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta \epsilon_{it}$$

Keterangan:

Y: Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan (Jiwa)

X<sub>1</sub>: Tingkat Pendidikan (Tahun)

X<sub>2</sub>: Upah Minimum (Juta Rupiah)

X<sub>3</sub>: PDRB (Milyar Rupiah)

$\beta_0$ : Intersep atau Konstanta

$\beta_{1,2}$ , dan  $\beta_3$ : Koefisien Regresi

t: Tahun

$\varepsilon_i$ : Variabel Gangguan (*error*)

### 3.4 Persamaan Model Penelitian

Analisis model regresi data panel terdapat 3 pendekatan, yaitu:

#### 3.4.1 Common Effect Model (CEM)

Teknik ini adalah teknik yang amat sederhana untuk digunakan pada estimasi data panel, yaitu dengan kombinasi data *time series* dan *cross section*. Menurut (Widarjono, 2018) estimasi dalam model *common effect* diasumsikan bahwa intersep dan slope antara individu yaitu sama, tidak terdapat perbedaan. Dengan kata lain bahwa pendekatan *common effect* tidak memperhatikan dimensi individu ataupun waktu.

#### 3.4.2 Fixed Effect Model (FEM)

Pada teknik estimasi *fixed effect* yaitu mengestimasi data panel dengan menggunakan variabel dummy untuk menangkap adanya perbedaan intersep untuk setiap individu dan setiap periode waktu. Kemudian slope (koefisien regresi) diasumsikan tetap antar individu dan antar waktu.

#### 3.4.3 Random Effect Model (REM)

Dalam teknik *random effect* mengasumsikan bahwa setiap individu memiliki perbedaan intersep yang diakomodasi oleh error terms. Tetapi, dengan asumsi bahwa intersep merupakan variabel random atau

stokastik. Terdapatnya perbedaan intersep serta slope berdasarkan perubahan waktu diabaikan.

### 3.5 Uji Pemilihan model

#### 3.5.1 Uji Chow (Chow Test)

Uji chow dilakukan guna mengetahui model yang paling tepat memberikan informasi regresi data panel diantara model *common effect* dan model *fixed effect*. Rumusan hipotesis uji chow yaitu:

H0: Model Common Effect (CEM)

H1: Model Fixed Effect (FEM)

Kriterika untuk menolak H0 pada uji chow yaitu dengan uji F. apabila nilai F statistik lebih besar dari F tabel, atau dengan nilai *p-value* (nilai probabilitas F) lebih kecil 5% maka menolak H0 dan model yang dipilih yaitu model *fixed effect* dan jika nilai *p-value* lebih besar 5% maka model yang dipilih yaitu model *common effect*.

#### 3.5.2 Uji Hausman

Uji hausman dilakukan guna menentukan model mana yang lebih baik diantara model *Fixed effect* dan model *Random effect*. Rumusan hipotesis uji hausman yaitu:

H0: Model Random Effect (REM)

H1: Model Fixed Effect (FEM)

Kesimpulan uji hausman yaitu dengan melihat nilai *p-value*. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari 5% maka model yang dipilih adalah model *fixed effect*, dan jika nilai *p-value* lebih besar dari 5% maka yang dipilih adalah model *random effect*.

### 3.6 Uji Statistik

Dalam uji statistik terdiri dari uji determinasi ( $R^2$ ), koefisien regresi secara parsial (uji t), serta uji regresi secara simultan (uji F).

### 3.6.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan guna mengukur seberapa baik garis regresi yang ditunjukkan dengan presentase. Koefisien determinasi mengukur persentase total variasi dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam regresi. Nilai koefisien determinasi akan selalu naik apabila variabel independennya terus ditambah. Semakin tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan hubungan yang erat antara variabel dependen dan independennya.

### 3.6.2 Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Uji t adalah uji koefisien regresi dimana menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara individu. Uji t dapat menggunakan uji hipotesis berdasarkan nilai probabilitas statistik t (p-value) dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ . Dengan asumsi pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikansi nilai  $\alpha = 5\%$  terhadap masing-masing variabel independen.

### 3.6.3 Uji Regresi Secara Simultan (uji F)

Uji kelayakan model ini untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama apakah mempengaruhi variabel dependen. Kesimpulan dari uji F yaitu jika F hitung lebih besar dari F kritis maka menolak  $H_0$ , sedangkan jika F hitung lebih kecil dari F kritis maka menerima  $H_0$ . Nilai F kritis didapatkan dari besarnya  $\alpha$  dengan df untuk numerator (k-1) dan df untuk denominator (n-k)

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan merupakan jenis data panel yang tergabung dari data *cross section* dan data *time series*. Data *cross section* terdiri dari 34 provinsi di Indonesia. Data *time series* merupakan jumlah tenaga kerja perempuan, tingkat pendidikan, upah minimum provinsi, dan PDRB pada periode waktu 2015-2020. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang digunakan yaitu jumlah tenaga kerja perempuan (Y), tingkat pendidikan (X1), upah minimum provinsi (X2), dan PDRB (X3). Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu dengan program Eviews 12.

#### 4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan

Metode regresi data panel dilakukan dengan pemilihan metode yang tepat untuk menganalisis hasil penelitian, metode tersebut diantaranya adalah *common effect*, *fixed effect*, dan *random effect*. Pemilihan model dilakukan melalui uji chow test dan uji hausman test, setelah didapatkan hasilnya maka model dipilih salah satu yang paling tepat untuk digunakan pada tahap uji statistik.

##### 4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan bentuk penyajian data yang informatif sehingga mudah dipahami dan dimengerti bagi pembaga data. Dengan menggunakan data statistika dapat mengetahui ukuran lokasi data, salah satunya melalui perhitungan rata-rata. Selain itu dapat mencari persebaran data (*measures of dispersion*), atau variasi data (*measures of variation*) seperti ukuran tingkat persebaran data melalui standard deviasi.

**Tabel 4. 1** Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Min	Max	Std.Deviation
TKPR	1.387.816	78.374	8.685.459	1.976.657
TP	8,78	6,27	11,17	0,88

UMP	2.192.131	910.000	4.276.350	554.666
PDRB	298.759	20.380	1.838.501	423.253
Obs: 204				

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah observasi setiap variabel berjumlah 204 data. Variabel Tenaga Kerja Perempuan (TKPR) memiliki nilai minimum sebesar 78.374 dan nilai maksimum sebesar 8.685.459. Rata-rata TKPR adalah sebesar 1.387.816, serta nilai standar deviasi sebesar 1.976.657 (di atas rata-rata) artinya TKPR memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Variabel Tingkat Pendidikan (TP) memiliki nilai minimum sebesar 6,27 dan nilai maksimum sebesar 11,17. Rata-rata TKPR adalah sebesar 8,78 serta nilai standar deviasi sebesar 0,88 (di bawah rata-rata) artinya TP memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) memiliki nilai minimum sebesar 910.000 dan nilai maksimum sebesar 4.276.350. Rata-rata TKPR adalah sebesar 2.192.131 serta nilai standar deviasi sebesar 554.666 (di bawah rata-rata) artinya UMP memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki nilai minimum sebesar 20.380 dan nilai maksimum sebesar 1.838.501. Rata-rata TKPR adalah sebesar 298.759 serta nilai standar deviasi sebesar 423.253 (di atas rata-rata) artinya PDRB memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

#### 4.2.2 Pengujian Common Effect Model (CEM)

Model common effect merupakan yang paling sederhana karena hanya dengan kombinasi data *time series* dan *cross section*.

**Tabel 4.2** Hasil *Common Effect Model*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.481380	0.784176	10.81566	0.0000
TP	-0.095545	0.016586	-5.760519	0.0000
LOGUMP	-0.924411	0.127553	-7.247263	0.0000
LOGPDRB	0.789256	0.027191	29.02620	0.0000
R-squared	0.830809	Prob (F-statistic)		0.000000
Adjusted R-squared	0.828233	S.D. dependent var		0.449657
F-statistic	322.4559	Durbin-Watson stat		0.117730

#### 4.2.3 Pengujian Fixed Effect Model (FEM)

Model *fixed effect* mengestimasi data panel dengan menggunakan variabel dummy untuk menangkap adanya perbedaan intersep untuk setiap individu. Kemudian slope (koefisien regresi) diasumsikan tetap antar individu dan antar waktu. Model fixed effect biasa juga disebut dengan teknik Least Square Dummy Variable (LSDV).

**Tabel 4.3** Hasil *Fixed Effect Model*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.514730	0.381758	9.206693	0.0000
TP	0.015347	0.025726	0.596552	0.5516
LOGUMP	0.303121	0.084585	3.583644	0.0004
LOGPDRB	0.057689	0.109766	0.525564	0.5999
R-squared	0.997685	Prob (F-statistic)		0.000000
Adjusted R-squared	0.997177	S.D. dependent var		0.449657
F-statistic	1963.404	Durbin-Watson stat		2.352626

#### 4.2.4 Pengujian Random Effect Model (REM)

Dalam teknik *random effect* mengasumsikan bahwa setiap individu memiliki perbedaan intersep yang diakomodasi oleh error terms. Model *random effect* juga di sebut dengan Error Component Model (ECM).

**Tabel 4.4** Hasil *Random Effect Model*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.797185	0.269402	6.671020	0.0000

TP	-0.030417	0.020607	-1.476003	0.1415
LOGUMP	0.141524	0.062113	2.278510	0.0238
LOGPDRB	0.667743	0.049184	13.57650	0.0000
R-squared	0.584257	Prob (F-statistic)		0.000000
Adjusted R-squared	0.577926	S.D. dependent var		0.047175
F-statistic	92.28337	Durbin-Watson stat		1.544232

#### 4.2.5 Uji Chow

Uji chow dilakukan guna mengetahui diantara model *common effect* atau *fixed effect* model mana yang lebih tepat memberikan informasi regresi data panel. Rumusan hipotesis uji chow yaitu:

H0: Model Common Effect (CEM)

H1: Model Fixed Effect (FEM)

Dari hasil regresi yang dilakukan diperoleh probabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Hasil Uji Chow dengan Redundant Test

Effect Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	358.259517	(33,164)	0.0000
Cross-section Chi-square	862.626718	33	0.0000

Estimasi uji Chow dengan redundant test dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas *Cross-section* F sebesar 0.0000 lebih kecil dari  $\alpha=5\%$  ( $0.0000 < 0.05$ ) artinya menolak H0. Sehingga hal tersebut menunjukkan model yang tepat digunakan untuk menguji hipotesis adalah *fixed effect model*.

Kemudian dilakukan pengujian untuk memilih model fixed effect ataukah random effect dengan melakukan uji Hausman test.

#### 4.2.6 Uji Hausman

Uji hausman dilakukan guna menentukan antara model *Fixed effect* dan model *Random effect* mana yang lebih tepat digunakan. Rumusan hipotesis uji hausman yaitu:

H0: Model Random Effect (REM)

H1: Model Fixed Effect (FEM)

Dari hasil regresi yang dilakukan diperoleh probabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.6** Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	83.413204	3	0.0000

Berdasarkan hasil uji hausman test dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas Chi-square sebesar 0.0000 lebih kecil dari  $\alpha=5\%$  ( $0.0000 < 0.05$ ) artinya menolak  $H_0$ . Sehingga hasil tersebut menunjukkan model yang tepat digunakan adalah *fixed effect model*.

Berdasarkan uji chow dan uji hausman menunjukkan metode yang paling tepat digunakan pada penelitian ini yaitu *fixed effect model*.

### 4.3 Estimasi Regresi Fixed Effect Model

**Tabel 4.7** Hasil Estimasi *Fixed Effect model*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.514730	0.381758	9.206693	0.0000
TP	0.015347	0.025726	0.596552	0.5516
LOGUMP	0.303121	0.084585	3.583644	0.0004
LOGPDRB	0.057689	0.109766	0.525564	0.5999
R-squared	0.997685	Prob (F-statistic)		0.000000
Adjusted R-squared	0.997177	S.D. dependent var		0.449657
F-statistic	1963.404	Durbin-Watson stat		2.352626

Hasil estimasi regresi data panel diperoleh guna mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, upah minimum provinsi, dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan. Menurut hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil estimasi dengan model terbaik, yaitu:

Model regresi fixed effect pada penyerapan tenaga kerja perempuan:

$$LOGY_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 LOGX_{2it} + \beta_3 LOGX_{3it} + \beta \epsilon_{it}$$

$$LOGY_{it} = 3.514730 + 0.015347X_1 + 0.303121X_2 + 0.057689X_3$$

Keterangan:

Y: Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan (Jiwa)

X<sub>1</sub>: Tingkat Pendidikan (Tahun)

$X_2$ : Upah Minimum (Juta Rupiah)

$X_3$ : PDRB (Milyar Rupiah)

$\beta_0$ : Intersep atau Konstanta

$\beta_{1,2}$ , dan  $\beta_3$ : Koefisien Regresi

$t$ : Tahun

$\epsilon_i$ : Variabel Gangguan (*error*)

Berdasarkan hasil estimasi *fixed effect model* di atas dapat diketahui penyerapan tenaga kerja perempuan sebesar 3.514730 persen dengan asumsi variabel independen (tingkat pendidikan, UMP, dan PDRB) lainnya tidak ada.

- a. Tingkat pendidikan (rata-rata lama sekolah) tidak signifikan.
- b. Upah Minimum Provinsi signifikan, sehingga apabila upah meningkat 1 persen maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja perempuan sebesar 0.303121 persen.
- c. Produk Domestik Regional Bruto tidak signifikan.

#### 4.3.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil estimasi *fixed effect model* menyatakan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.997685, yang mana nilai tersebut menyatakan kemampuan variabel independen tingkat pendidikan ( $X_1$ ), upah minimum provinsi ( $X_2$ ), dan PDRB ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel dependen penyerapan tenaga kerja perempuan sebesar 99,76%, sedangkan 0,24% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

#### 4.3.2 Koefisien Regresi Secara Parsial (uji $t$ )

Uji  $t$  dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai probabilitas pada tingkat  $\alpha=5\%$ .

#### **4.3.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan**

Berdasarkan hasil signifikansi tingkat pendidikan memiliki probabilitas sebesar 0.5516 lebih dari  $\alpha=5\%$  ( $0.5516>0.05$ ) sehingga dapat dinyatakan tingkat pendidikan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.

#### **4.3.2.2 Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan**

Berdasarkan hasil signifikansi UMP memiliki probabilitas sebesar 0.0004 kurang dari  $\alpha=5\%$  ( $0.0004<0.05$ ) sehingga dapat dinyatakan UMP signifikan dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.

#### **4.3.2.3 Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan**

Berdasarkan hasil signifikansi PDRB memiliki probabilitas sebesar 0.5999 lebih dari  $\alpha=5\%$  ( $0.5999>0.05$ ) sehingga dapat dinyatakan PDRB tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020.

#### **4.3.3 Koefisien Regresi Secara Simultan (uji F)**

Uji F dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh f statistik sebesar 1963.404 dengan probabilitas f statistiknya sebesar 0.000000 kurang dari  $\alpha=5\%$  ( $0.000000<0.05$ ) sehingga variabel tingkat pendidikan, UMP, dan PDRB secara bersama-sama (menyeluruh) berpengaruh signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja perempuan.

#### **4.3.4 Analisis Ekonomi**

##### **4.3.4.1 Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan**

Hasil penelitian secara parsial (individu) membuktikan tingkat pendidikan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020. Hal ini menunjukkan apabila meningkatkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan. Pada (BPS, 2022), jenjang pendidikan sekolah tinggi menunjukkan bahwa perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki dan angkatan kerja perempuan terkonsentrasi pada pendidikan tinggi. Namun, hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan. Hal ini diterangkan oleh KemenPPPA, (2016) bahwa terdapat indikasi ketidakselarasan profil lulusan dengan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja, dimana tenaga kerja terdidik perempuan yang diserap pasar tenaga kerja masih lebih rendah daripada tenaga kerja terdidik laki-laki. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Izzah et al., 2021) yang menyatakan bahwa selain faktor pendidikan formal, belum memadainya lembaga pelatihan guna meningkatkan kualitas pekerja pada bidang kejuruan atau keahlian khusus sehingga kurangnya kompetensi tenaga kerja belum dapat memenuhi yang dibutuhkan pasar tenaga kerja.

##### **4.3.4.2 Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan**

Hasil penelitian secara parsial (individu) membuktikan Upah Minimum Provinsi UMP signifikan dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020. Hal ini menjelaskan bahwa upah minimum memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan. Apabila terjadi kenaikan upah

minimum maka dapat mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja perempuan. Didukung dengan teori (Mankiw, 2018) yaitu teori upah efisiensi. Dimana ketika perusahaan meningkatkan upah dapat menguntungkan perusahaan karena dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas para pekerja. Karena saat upah mengalami kenaikan maka pekerja akan lebih mampu memenuhi kebutuhan hidup lebih tinggi dari angka kebutuhan hidup layak. Selain itu, upah yang tinggi dapat menarik pelamar kerja yang lebih berkualitas dan berkompeten. Sehingga, dampak ekonomi yang muncul bagi perusahaan yaitu produktivitas tenaga kerja yang tinggi dapat memacu tingkat pertumbuhan ekonomi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu, 2020) dan (Lube et al., 2021) yang menyimpulkan variabel upah minimum signifikan dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja, kenaikan upah dinilai dapat meningkatkan daya beli masyarakat dan naiknya daya beli dapat meningkatkan tingkat produksi perusahaan sehingga akhirnya perusahaan dapat menambah jumlah tenaga kerja untuk proses produksi.

#### 4.3.4.3 Analisis pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

Hasil penelitian secara parsial (individu) membuktikan PDRB tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020. Hal ini menunjukkan apabila PDRB mengalami kenaikan maka tidak mendorong perusahaan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja perempuan. Diduga kenaikan PDRB mungkin hanya dialokasikan pada jenis pekerjaan tertentu, sehingga belum ada alokasi khusus untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja perempuan. Dirujuk pada publikasi (BPS, 2022) serta (KemenPPPA, 2016) data penduduk yang bekerja menurut jenis pekerjaan utama, perempuan lebih mendominasi jenis pekerjaan pada sektor jasa-jasa yaitu tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, tenaga profesional dan pejabat pelaksana. Sedangkan, untuk pekerja laki-laki lebih menguasai jenis pekerjaan pada sektor produksi serta pemerintahan, diantaranya yaitu sebagai tenaga produksi, operator alat angkutan, pekerja kasar, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan. Perbedaan dominasi jenis pekerjaan memberikan bukti adanya kesenjangan dalam jenis pekerjaan tertentu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Lube et al., 2021) dan (Izzah et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa variabel PDRB tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh tidak memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan, karena diduga masih kurangnya keahlian khusus/kompetensi tenaga kerja perempuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Upah Minimum Provinsi bersifat positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020. Sehingga, peningkatan upah minimum berpengaruh pada peningkatan penyerapan tenaga kerja perempuan. Karena naiknya tingkat upah diyakini dapat menambah produktivitas tenaga kerja.
3. PDRB tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2020. Artinya kenaikan PDRB tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan, karena masih terdapat diskriminasi berupa akses terbatas ke sektor-sektor tertentu yang kurang menyerap tenaga kerja perempuan.

#### **5.2 Saran**

1. Peningkatan pada jenjang pendidikan yang ditempuh masyarakat perlu diperhatikan lebih oleh pemerintah. Selain pendidikan formal, pemerintah juga perlu memberikan perhatian pada lembaga pelatihan dalam peningkatan *softskill* atau keahlian khusus di luar pendidikan formal, sehingga tenaga kerja perempuan dapat memenuhi kualifikasi pasar tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Upah minimum perlu ditingkatkan guna menambah penyerapan tenaga kerja perempuan, dengan begitu upah dapat disesuaikan dengan kebutuhan hidup

layak sehingga tenaga kerja perempuan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

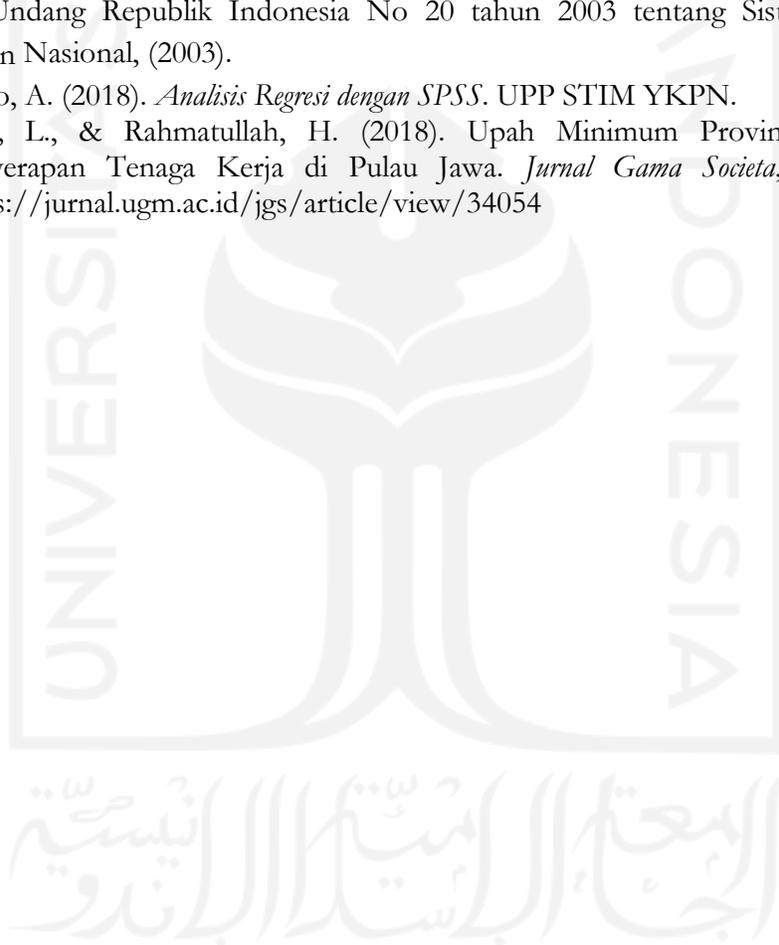
3. Pemerintah perlu memperhatikan kesetaraan gender dari aspek pekerjaan, dimana perlu dilakukannya pelaksanaan program padat karya dan peningkatan keahlian serta keterampilan yang diperlukan guna meningkatkan kualifikasi perempuan di pasar tenaga kerja. Selain itu, diupayakan perluasan kesempatan terbuka untuk tenaga kerja perempuan, sehingga kesetaraan gender dapat tercapai dan tidak adanya akses terbatas ke sektor-sektor tertentu serta penyediaan pekerjaan yang layak dapat terwujud.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, & Effendi, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014 – 2018. *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(2), 500–515. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jiep/article/view/2552>
- BPS. (2009). Pedoman Praktis Penghitungan PDRB Kabupaten/Kota. In *Statistik Indonesia 2008*. <https://www.neliti.com/id/publications/50268/pedoman-praktis-penghitungan-pdrb-kabkota-buku-1-pengertian-dasar>
- BPS. (2019). *Laporan Perekonomian Indonesia 2019*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- BPS. (2020). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2020*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- BPS. (2022). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia 2022*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Cantika, I. B. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal Di Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah*, 1–12.
- Feriyanto, N. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Indonesia*. UPP STIM YKPN.
- Ganie, D. (2017). *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur*. *Jurnal Eksekutif*. <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/150/143>
- Hidayat, M., Hadi, M. F., & Sutrisno, S. (2017). Analisis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan Antar Kabupaten di Provinsi Riau. *Media Trend*, 12(1).
- Izzah, C. I., Niniek Imaningsih, & Riko Setya Wijaya. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Solo Raya. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 90–101.
- Jaya, T. J., & Kholilah, K. (2020). Effect of Gross Domestic Regional Bruto, Provincial Minimum Wage, and Investment on Labor Absorption. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(3), 236–249. <https://doi.org/10.26418/jebik.v9vi3.42642>
- KemenPPPA. (2016). *Statistik Gender Tematik-Potret Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi*.
- Kementerian Keuangan. (2021). *Ini Kontribusi Perempuan dalam Ekonomi Nasional*. [Kemenkeu.Go.Id. https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-kontribusi-perempuan-dalam-ekonomi-nasional/](https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-kontribusi-perempuan-dalam-ekonomi-nasional/)
- Undang-Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003).
- Lilimantik, E. (2016). *Buku Ajar Ekonomi Sumberdaya Manusia*.
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/36096>
- Mankiw, N. G. (2018). *Pengantar Ekonomi Makro* (7th ed.). Salemba Empat. [https://library.fbe.uui.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=5064&keywords=mankiw](https://library.fbe.uui.ac.id/index.php?p=show_detail&id=5064&keywords=mankiw)
- Putri, F. S., Mukhtar, S., & Wiralaga, H. K. (2021). The The Effect of Minimum Wages,

- Education Level and Gross Regional Domestic Product on Labor Absorption in Indonesia 2010-2019. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi - JPEPA*, 2(2), 326–340. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jpepa/article/view/301>
- Rahayu, Y. (2020). *Pengaruh Upah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi Tahun 2010-2019*. *Journal Development*. <https://doi.org/10.53978/jd.v8i2.155>
- Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. (2017). *Membangun Generasi Berkualitas. Media Keuangan Transparasi Informasi Kebijakan Fiskal*, XII(119), 5–54.
- Sukirno, S. (2013). *Mikroekonomi Teori Pengantar* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).
- Widarjono, A. (2018). *Analisis Regresi dengan SPSS*. UPP STIM YKPN.
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. *Jurnal Gama Societa*, 1(1), 96–102. <https://jurnal.ugm.ac.id/jgs/article/view/34054>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Common Effect Model (CEM)

Dependent Variable: LOGTKPR

Method: Panel Least Squares

Date: 03/25/22 Time: 09:04

Sample: 2015 2020

Periods included: 6

Cross-sections included: 34

Total panel (unbalanced) observations: 201

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.481380	0.784176	10.81566	0.0000
LOGUMP	-0.924411	0.127553	-7.247263	0.0000
LOGPDRB	0.789256	0.027191	29.02620	0.0000
TP	-0.095545	0.016586	-5.760519	0.0000
R-squared	0.830809	Mean dependent var	5.865086	
Adjusted R-squared	0.828233	S.D. dependent var	0.449657	
S.E. of regression	0.186359	Akaike info criterion	-0.502580	
Sum squared resid	6.841771	Schwarz criterion	-0.436843	
Log likelihood	54.50931	Hannan-Quinn criter.	-0.475980	
F-statistic	322.4559	Durbin-Watson stat	0.117730	
Prob(F-statistic)	0.000000			



## Lampiran 2 Fixed Effect Model (FEM)

Dependent Variable: LOGTKPR  
 Method: Panel Least Squares  
 Date: 03/25/22 Time: 09:05  
 Sample: 2015 2020  
 Periods included: 6  
 Cross-sections included: 34  
 Total panel (unbalanced) observations: 201

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.514730	0.381758	9.206693	0.0000
LOGUMP	0.303121	0.084585	3.583644	0.0004
LOGPDRB	0.057689	0.109766	0.525564	0.5999
TP	0.015347	0.025726	0.596552	0.5516

## Effects Specification

## Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.997685	Mean dependent var	5.865086
Adjusted R-squared	0.997177	S.D. dependent var	0.449657
S.E. of regression	0.023891	Akaike info criterion	-4.465897
Sum squared resid	0.093609	Schwarz criterion	-3.857826
Log likelihood	485.8227	Hannan-Quinn criter.	-4.219845
F-statistic	1963.404	Durbin-Watson stat	2.352626
Prob(F-statistic)	0.000000		



## Lampiran 3 Random Effect Model (REM)

Dependent Variable: LOGTKPR  
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)  
 Date: 03/25/22 Time: 09:09  
 Sample: 2015 2020  
 Periods included: 6  
 Cross-sections included: 34  
 Total panel (unbalanced) observations: 201  
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.797185	0.269402	6.671020	0.0000
LOGUMP	0.141524	0.062113	2.278510	0.0238
LOGPDRB	0.667743	0.049184	13.57650	0.0000
TP	-0.030417	0.020607	-1.476003	0.1415

Effects Specification		S.D.	Rho
Cross-section random		0.159407	0.9780
Idiosyncratic random		0.023891	0.0220

Weighted Statistics			
R-squared	0.584257	Mean dependent var	0.361043
Adjusted R-squared	0.577926	S.D. dependent var	0.047175
S.E. of regression	0.028334	Sum squared resid	0.158151
F-statistic	92.28337	Durbin-Watson stat	1.544232
Prob(F-statistic)	0.000000		

Unweighted Statistics			
R-squared	0.703434	Mean dependent var	5.865086
Sum squared resid	11.99260	Durbin-Watson stat	0.020364

## Lampiran 4 Uji Chow

## Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	358.259517	(33,164)	0.0000
Cross-section Chi-square	862.626718	33	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:

Dependent Variable: LOGTKPR

Method: Panel Least Squares

Date: 03/25/22 Time: 09:06

Sample: 2015 2020

Periods included: 6

Cross-sections included: 34

Total panel (unbalanced) observations: 201

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.481380	0.784176	10.81566	0.0000
LOGUMP	-0.924411	0.127553	-7.247263	0.0000
LOGPDRB	0.789256	0.027191	29.02620	0.0000
TP	-0.095545	0.016586	-5.760519	0.0000

R-squared	0.830809	Mean dependent var	5.865086
Adjusted R-squared	0.828233	S.D. dependent var	0.449657
S.E. of regression	0.186359	Akaike info criterion	-0.502580
Sum squared resid	6.841771	Schwarz criterion	-0.436843
Log likelihood	54.50931	Hannan-Quinn criter.	-0.475980
F-statistic	322.4559	Durbin-Watson stat	0.117730
Prob(F-statistic)	0.000000		

الجامعة الإسلامية  
الاستاذ الدكتور

## Lampiran 5 Uji Hausman

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	83.413204	3	0.0000

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
LOGUMP	0.303121	0.141524	0.003297	0.0049
LOGPDRB	0.057689	0.667743	0.009630	0.0000
TP	0.015347	-0.030417	0.000237	0.0030

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: LOGTKPR

Method: Panel Least Squares

Date: 03/25/22 Time: 09:09

Sample: 2015 2020

Periods included: 6

Cross-sections included: 34

Total panel (unbalanced) observations: 201

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.514730	0.381758	9.206693	0.0000
LOGUMP	0.303121	0.084585	3.583644	0.0004
LOGPDRB	0.057689	0.109766	0.525564	0.5999
TP	0.015347	0.025726	0.596552	0.5516

#### Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.997685	Mean dependent var	5.865086
Adjusted R-squared	0.997177	S.D. dependent var	0.449657
S.E. of regression	0.023891	Akaike info criterion	-4.465897
Sum squared resid	0.093609	Schwarz criterion	-3.857826
Log likelihood	485.8227	Hannan-Quinn criter.	-4.219845
F-statistic	1963.404	Durbin-Watson stat	2.352626
Prob(F-statistic)	0.000000		