

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Angka Harapan Hidup, IPM, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2014-2021

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Bagus Ardhie Kusuma
Nomor Mahasiswa : 19313223
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2023

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Angka Harapan Hidup, IPM, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2014-2021

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 : Bagus Ardhie Kusuma
Nomor Mahasiswa : 19313223
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA

2023

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.

Yogyakarta, 07 April 2023

Penulis,



Bagus Ardhie Kusuma

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, ANGKA HARAPAN HIDUP, IPM,
UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2014-2021

Nama : Bagus Ardhie Kusuma
Nomor Mahasiswa : 19313223
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta, 07 April 2023
telah disetujui dan disahkan oleh,
Dosen Pembimbing,



Priyonggo Suseno., S.E., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI****SKRIPSI BERJUDUL****KA HARAPAN HIDUP, IPM, UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI DAERAH IS**

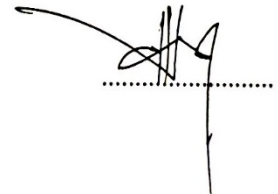
Disusun oleh : BAGUS ARDHIE KUSUMA

Nomor Mahasiswa : 19313223

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Kamis, 25 Mei 2023

Penguji/Pembimbing Skripsi : Priyonggo Suseno, SE., M.Sc.

Penguji : Heri Sudarsono, SE.,MEc



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
★ YOGYAKARTA



Johari Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.



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. Kedua orang tua tercinta, Bapak Jiyarto dan Alm. Ibu Eny Kusumawati. Yang menjadi Pahlawan terbesar dalam hidupku yang tidak pernah lelah mendoakan dan menyayangiku, atas segalanya yang telah diberikan dan kesabaran yang telah mengantarkanku sampai saat ini.
2. Yusuf, Yogi, Gugun, Bagas, dan teman-teman lainnya yang telah menguatkan penulis dalam proses penyusunan skripsi, memberikan semangat, dukungan, dan 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 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Angka Harapan Hidup, IPM, Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2014-2021. Penyusunan skripsi diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana Strata Satu (S1) pada jurusan Ekonomi 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 Priyonggo Suseno., S.E., M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Abdul Hakim., S.E., M.Ec., Ph.D selaku ketua program studi Ekonomi Pembangunan program sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Ilmu Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

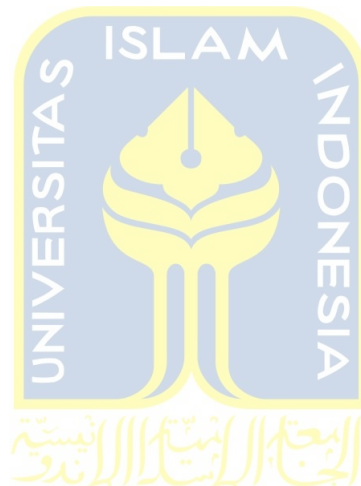
Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 07 April 2023

Penulis,

Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'B' followed by 'agus' and a separate 'A.k' with a horizontal line underneath.

Bagus Ardhie Kusuma



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.2 Landasan Teori	13
2.2.1 Penyerapan Tenaga Kerja.....	13
2.2.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	15
2.2.3 Tingkat Pendidikan.....	18
2.2.4 Angka Harapan Hidup (AHH)	18
2.2.5 IPM.....	19
2.2.6 Upah Minimum.....	20
2.3 Hubungan Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependen.....	21
2.3.1 Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	21
2.3.2 Hubungan Angka Harapan Hidup (AHH) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	22
2.3.3 Hubungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	23
2.3.4 Hubungan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	23

2. 4 Kerangka Teoritis.....	24
2.5 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis dan Pengumpulan Data.....	27
3.2 Definisi Operasional Variabel	27
3.3 Metode Analisis	30
3.4 Persamaan Model Penelitian.....	30
3.4.1 Estimasi Model Regresi Data Panel.....	31
3.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.4.3 Uji Statistik.....	34
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Deskripsi Data Penelitian.....	36
4.2 Hasil Analisis.....	41
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	41
4.2.2 Analisis Regresi Data Panel.....	43
4.2.3 Persamaan Regresi Data Panel.....	44
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.5 Uji Statistik.....	50
4.3 Analisis Ekonomi.....	53
4.3.1 Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	53
4.3.2 Analisis Pengaruh Angka Harapan Hidup terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	54
4.3.3 Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	55
4.3.4 Analisis Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .	56
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	58
5.1 Simpulan	58
5.3 Saran.....	59
5.3 Implikasi	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Angkatan Kerja di Provinsi D.I.Yogyakarta periode Tahun 2014-2021 (jiwa)	5
Tabel 2.1 Ringkasan Kajian Pustaka faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.....	12
Tabel 4.1 Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2014-2021(dalam jiwa).....	37
Tabel 4.2 Rata-rata Lama Pendidikan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (dalam tahun)	37
Tabel 4.3 Rata-rata Angka Harapan Hidup Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (dalam tahun)	38
Tabel 4.4 Rata-rata Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (dalam persen).....	39
Tabel 4.5 UMK Kabupaten/Kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	40
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Chow.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Hausman.....	44
Tabel 4.9 Fixed Effect Model.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	51
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	52

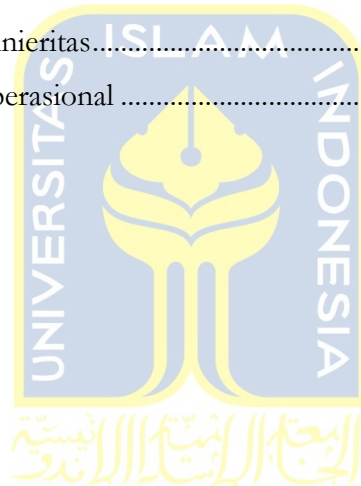
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Pertumbuhan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2020-2021	3
Gambar 2.1	Dimensi Penyediaan Tenaga Kerja.....	14
Gambar 2.2	Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	17
Gambar 2.3	Kerangka Teoritis.....	25
Gambar 4.1	Peta Geografis Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian	64
Lampiran B Hasil Estimasi Common Effect Model.....	66
Lampiran C Hasil Estimasi Fixed Effect Model.....	67
Lampiran D Hasil Estimasi Random Effect Model.....	68
Lampiran E Hasil Uji Chow Test	69
Lampiran F Hasil Uji Hausman Test	70
Lampiran G Uji Normalitas.....	71
Lampiran H Uji Autokorelasi.....	72
Lampiran I Uji Heteroskedastisitas	73
Lampiran J Uji Multikolinieritas.....	74
Lampiran K Definisi Operasional	74



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2014-2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data sekunder yang diperoleh dari Biro Pusat Statistik Indonesia. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi data panel dengan *Fixed Effect Model* sebagai model terpilih dalam mengestimasi koefisien regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel lainnya yaitu angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Kata kunci: *penyerapan tenaga kerja, tingkat pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, upah minimum*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan ekonomi di negara berkembang, Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut serta dalam proses tersebut. Tujuan Indonesia antara lain adalah untuk menciptakan iklim ekonomi yang sejahtera yang dapat dimanfaatkan secara merata dan meningkatkan kesejahteraan penduduk. Untuk menambah lapangan pekerjaan dan memperluas kesempatan kerja di masyarakat, Indonesia harus memiliki pertumbuhan ekonomi yang tinggi (Hidayat et al., 2017).

Dari peran sumber daya manusia dan dapat mewujudkan pembangunan nasional secara berkelanjutan dengan target sasaran menciptakan landasan yang kokoh dengan cara maksimal bagi bangsa Indonesia yang bertujuan untuk menju masyarakat adil, makmur serta sejahtera sesuai dengan nilai-nilai pancasila dan UUD 1945 menurut (Todaro, 2000). Tujuan inti dari proses pembangunan adalah meningkatnya ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kehidupan pokok, meningkatnya taraf hidup berupa pendapatan, memberikan penyediaan lapangan pekerjaan, meningkatkan kualitas pendidikan dan memperluas jaringan sosial dan ekonomi. Salah satu problematika umum dari tahun ke tahun yang dihadapi masyarakat dunia termasuk bangsa Indonesia adalah tingginya lonjakan tingkat pengangguran yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni berupa banyaknya jumlah penduduk serta tidak meratanya pertumbuhan ekonomi yang merupakan tanggung jawab pemerintah. Hal tersebut dapat dilihat dari bertambahnya angka pertumbuhan penduduk yang semakin naik tiap tahun ke tahun berikutnya. Dengan demikian dapat menjadi faktor pendorong maupun penghambat pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan penduduk maupun pertumbuhan dari angkatan kerja bisa menjadi faktor pendorong yang dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi (Windayana & Drasana, 2020).

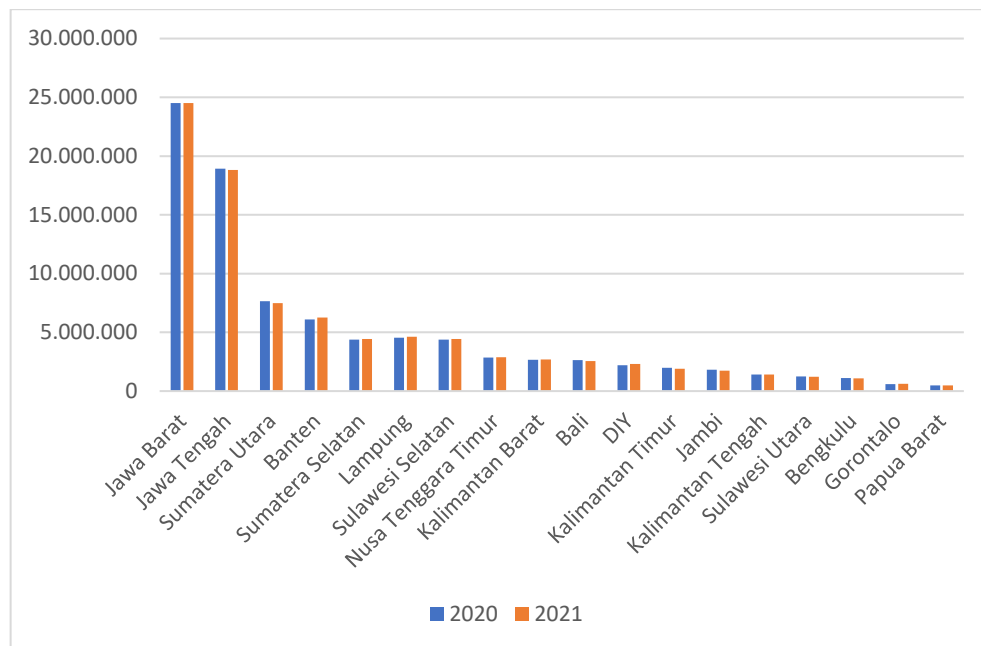
Jika siklus pertumbuhan ekonomi tidak merata di suatu negara termasuk bangsa Indonesia didalamnya, hal tersebut yang tercover hanya sebagian kalangan

penduduk saja yang mendapatkan kehidupan yang sejahtera sedangkan penduduk lainnya hanya hidup dibawah garis hidup sejahtera. Perkembangan perekonomian nasional di Indonesia tidak terlepas dari pembangunan daerah, karena Indonesia terdiri dari banyak provinsi, kabupaten/kota dan daerah yang lebih kecil (Hafizah & Farlian, 2018).

Di dalam pembangunan ekonomi, tidak lepas dari segala aspek diperankan oleh manusia. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan dan juga merupakan konsumen dari hasil pembangunan itu sendiri. Permasalahan paling mendasar dalam ketenagakerjaan di Indonesia terletak pada tingkat kesempatan kerja. Pertumbuhan ekonomi yang terjadi di negara berkembang, pertumbuhan ini dimaksudkan agar terjadi pemerataan dan keadilan. Tujuan pembangunan ekonomi adalah untuk meningkatkan output sektor ekonomi dengan mengembangkan seluruh sektor, sumber daya manusia merupakan bagian integral dari pembangunan ini. Komponen utama pembangunan kebijakan pemerintah. Dengan adanya korelasi antara pertumbuhan penduduk dengan jumlah tenaga kerja yang terserap, maka banyak orang yang terserap, hal ini menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi terjadi ketika jumlah penduduk bertambah sedangkan jumlah tenaga kerja terserap, hal ini akan mengakibatkan peningkatan jumlah tenaga kerja. keluaran di wilayah tertentu.

Namun di sisi lain masalah ketenagakerjaan menjadi permasalahan utama apabila pertambahan penduduk yang tidak diikuti dengan terserapnya angkatan kerja. Oleh karena itu, dengan adanya pembangunan ekonomi secara nasional merupakan pencerminan kehendak untuk meningkatkan kemakmuran serta kesejahteraan rakyat secara benar, merata, adil, dan didalamnya mengembangkan aspek kehidupan masyarakat serta penyelenggara negara yang demokratis dan unggul berdasarkan Pancasila. Dengan adanya data ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki dalam penyusunan pembangunan. Di bawah ini merupakan Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja diseluruh Provinsi di Indonesia pada Tahun 2020-2021.

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2020-2021



Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat dilihat bahwa angkatan kerja di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2020 hingga 2021 mengalami penurunan sebesar 9.492 jiwa. Tetapi Provinsi Banten pada Tahun 2020 hingga 2021 mengalami kenaikan sebesar 151.543 jiwa dan Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2020 hingga 2021 mengalami kenaikan sebesar 94.871 jiwa. Namun di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan, yaitu sebesar 177.426 jiwa. Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa penyerapan tenaga kerja di Indonesia masih belum merata serta belum maksimal. Dalam hal ini, maka pemerintah diharapkan mampu menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak lagi (BPS, 2021).

Berkaitan hasil tabel diatas merupakan suatu problematika yang harus disempurnakan dengan tuntas hingga selesai sebagaimana terwujudnya pemerataan kesejahteraan dan pembangunan ekonomi di Indonesia. Peran perhatian dari pemerintah sangatlah penting dalam aspek mensejahterakan tenaga kerja dan diperlukan tindakan cepat dalam menyelesaikan masalah tersebut. Dikarenakan jika tidak ada tindakan cepat akan melambatkan laju tenaga ketenagakerjaan sehingga tingkat pengangguran semakin naik dan sumber daya manusianya mengalami penurunan kuliatas di tambah lagi pada awal Tahun 2020 hingga Tahun 2021 ada

wabah penyakit yang menyerang yakni pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia bahkan dunia. Sehingga tugas pemerintah mampu memberikan kualitas pekerjaan yang baik dan lapangan pekerjaan yang baik dari Sabang sampai Merauke.

Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri terdiri dari 5 kabupaten/kota dengan latar belakang yang berbeda dari segi ekonomi, masyarakat, geografi, sumber daya manusia dan sumber daya alam. Ketimpangan ini dapat menimbulkan berbagai indikator yang menghambat peningkatan perekonomian daerah. Hampir semua daerah di Indonesia menghadapi masalah yang sama, yaitu pengangguran yang tinggi, tak terkecuali Daerah Istimewa Yogyakarta. Meningkatnya pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta akan menghambat kemajuan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi daerah. Dengan demikian hal-hal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu parameter penting yang berguna untuk mendukung pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh segala penjuru dunia baik Indonesia karena dapat menciotakan pembangunan ekonomi yang meluas. Jika pertumbuhan ekonomi tidak diikuti dengan pertumbuhan kesempatan kerja maka akan mengakibatkan ketidakseimbangan. Saat perekonomian tersebut berkembang dengan pesat, maka bukan suatu jaminan negara dikatakan negara tersebut sejahtera ketika negara tersebut tidak diikuti dengan ekspansi kesempatan kerja. Tujuan dari ekspansi kesempatan kerja menerima tenaga kerja yang baru. Adapun permasalahan utama di sektor ketenagakerjaan yang melambatnya pertumbuhan ekonomi diiringi dengan naiknya penduduk yang sedang bekerja namun cenderung menurun menurut (Mulyaputri & Kartika, 2020). Secara teori klasik, dengan adanya regulasi itu akan mengurangi kesempatan kerja. Jadi dengan penerapan UMR. Maka, logika teori klasiknya itu juga akan mengurangi lowongan kerja bukan menaikkan lowongan kerja. Maka akhirnya yang menganggur adalah mereka yang tidak mau bekerja dengan upah yang berlaku. Akibatnya, mereka menganggur secara sukarela. Pengangguran yang dimulai secara sukarela memiliki durasi terbatas.. Sejalan dengan proses penyesuaian dalam pasar barang, pada saat jumlah barang berada pada posisi keseimbangan, maka posisi full employment tercapai kembali. Pada keadaan demikian semua angkatan kerja dapat bekerja pada tingkat upah ril yang lama (Fernando Pasaribu RB, 2020).

Sementara, teori Keynes berbeda dengan teori klasik yang menganggap permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja selalu seimbang (equilibrium) karena harga-harga fleksibel, maka menurut Keynes pasar tenaga kerja jauh dari seimbang, karena upah tidak pernah fleksibel, sehingga permintaan dan penawaran hampir tidak pernah seimbang sehingga pengangguran sering terjadi. Teori Keynes melihat sumber pengangguran muncul dari pertumbuhan ekonomi dan bisnis. Resesi itu menjadi akar masalah pengangguran. Maka ekonomi yang akan tumbuh akan mendorong lapangan kerja termasuk pertumbuhan sektor bisnis. Dalam hal ini, yang relevan variabel ekonomi seperti PDRB, pendidikan, angka harapan hidup, IPM, dan upah minimum.

Penyerapan kesempatan kerja harus sebanding dengan pertumbuhan penduduk agar angkatan kerja yang ada dapat ditampung. Faktor yang mempengaruhi bahwa pembangunan berhasil pada umumnya dari pemangku pembangunan itu sendiri yaitu seluruh para pekerja itu sendiri tentunya. Berikut ini adalah daftar penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021.

Tabel 1. 1 Angkatan Kerja di Provinsi D.I.Yogyakarta periode Tahun 2014-2021 (jiwa)

NO	TAHUN	JUMLAH
1	2014	2.023.461
2	2015	1.971.463
3	2016	2.099.436
4	2017	2.117.187
5	2018	2.191.742
6	2019	2.246.194
7	2020	2.228.162
8	2021	2.334.955

Sumber: BAPPEDA D.I. Yogyakarta (diolah)

Penjelasan diatas bahwa jumlah angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami fluktuasi. Fluktuasi adalah dimana kondisi dari suatu penjelasan mengalami fenomena tidak stabil, berubah-ubah, dan tidak menentu. Posisi terendah pada angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta terjadi pada Tahun 2015 di posisi angka

sebesar 1.971.463 jiwa. Tahun 2017 berada di posisi angka sebesar 2.117.187 jiwa. Kemudian jika dilihat jumlah angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2021 meningkat berada di posisi angka sebesar 2.334.955 jiwa. Namun terjadi penurunan pada Tahun 2020 pada angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta berada di posisi angka sebesar 2.228.162 jiwa. Jumlah angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta paling tertinggi terjadi pada Tahun 2021 berada di posisi angka sebesar 2.334.955 jiwa. Hal ini dapat menjadi pertimbangan pemerintah untuk memberikan peluang lapangan pekerjaan terhadap angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta agar para tenaga kerja tersebut bisa bekerja secara produktif (BPS, 2020).

Kemudian dalam hal ini peningkatan tenaga kerja harus dibarengi dengan kemampuan dan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Apabila kualitas dari tenaga kerja tidak selaras dengan kebutuhan pasar kerja yang tersedia maka tenaga kerja tidak akan terserap dengan baik. Pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja dengan lulusan SD di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebesar 199.906 jiwa, untuk lulusan SMP di Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 157.510 jiwa, untuk lulusan SMA/SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 168.400 , dan untuk lulusan Universitas di Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 714.610 jiwa. Di Daerah Istimewa Yogyakarta tingkat pendidikan yang kurang dari tenaga kerja masih menjadi problematika, dan lapangan pekerjaan dari perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang professional dan terampil dibidangnya. Tidak seimbang nya permintaan dan penawaran menyebabkan kurangnya penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya dengan kualitas dalam diri seseorang yang baik itu sudah bekerja kita melihat tangka harapan hidup di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu dari 74,99% pada Tahun 2020 menjadi 75,04% pada Tahun 2021.

Indikator lain yang dapat mempengaruhi ketenagakerjaan adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berfungsi untuk menilai suatu capaian dari pembangunan manusia yang berdasarkan komponen dasar kualitas hidup yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seseorang. Komponen utama Indeks Pembangunan Manusia adalah keterampilan dan kesehatan. Kedua hal tersebut dapat berpengaruh pada kualitas hidup pada manusia. Semakin tinggi kualitas hidup maka semakin besar produktivitas barang dan jasa yang dihasilkan, akibatnya

semakin tinggi IPM akan berpengaruh pada angkatan kerja dalam mencari pekerjaan.. Selanjutnya, kita melihat indeks pembangunan manusia di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2021 yakni mengalami peningkatan dari Tahun sebelumnya yaitu dari 79,97% pada Tahun 2020 menjadi 80,22% pada Tahun 2021.

Selain pendidikan, angka harapan hidup, dan IPM. Upah juga dapat berpengaruh pada pekerjaan: jumlah yang dibayarkan kepada pekerja adalah bentuk kompensasi yang diterima oleh suatu unit kerja. Jika dilihat dari sudut pandang pengusaha, upah merugikan perusahaan: penambahan upah minimum dapat menyebabkan pengangguran dalam permintaan tenaga kerja. Sejalan dengan penjelasan yang dikutip Mankiw (2006) mengatakan bahwa upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yang akan menimbulkan pengangguran. Sebaliknya, dari sudut pandang buruh, upah adalah kompensasi yang harus diterima sebagai hasil dari waktu dan usaha yang diinvestasikan. UMK di kabupaten/kota yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2021 naik sebesar 3,54% menjadi Rp 1.878.098,00. Kenaikan tersebut didasari oleh kondisi perekonomian daerah DIY di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, adapun pentingnya penelitian ini dilakukan guna menambah pengetahuan dan pemahaman dari problematika yang ada saat ini. Sehingga dengan harapan hasil atau output penelitian dapat bermanfaat untuk menyelesaikan problematika dalam ketenagakerjaan dan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian menggunakan variabel pendidikan, angka harapan hidup, IPM, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Angka Harapan Hidup, IPM, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021?

2. Apakah terdapat pengaruh angka harapan hidup terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021?
3. Apakah terdapat pengaruh indeks pembangunan manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021?
4. Apakah terdapat pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Bertujuan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021.
2. Bertujuan menganalisis pengaruh angka harapan hidup terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021.
3. Bertujuan menganalisis pengaruh indeks pembangunan manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021.
4. Bertujuan menganalisis pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode Tahun 2014-2021.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini bagi penulis sangat berfungsi sebagaimana agar memenuhi syarat menyandang gelar sarjana (S-1) program studi Ilmu Ekonomi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
2. Hasil penelitian ini bermanfaat dan bertujuan agar menambah penjelasan informasi bagi pembaca mengenai penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, serta penelitian ini dapat di jadikan bahan refrensi, acuan hingga saran dalam pengambilan ketetapan kebijakan bagi pihak-pihak terkait ataupun pedoman pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I berisi Pendahuluan

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

BAB II berisi Kajian Pustaka dan Landasan Teori

Pada Bab ini Kajian pustaka berisi pengumpulan serta kajian dari penelitian sebelumnya dengan konteks serupa serta landasan teori yang berisi mengenai teori-teori atau konsep dengan persoalan yang hampir serupa dengan penelitian yang dilakukan penulis.

BAB III berisi Metode Penelitian

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

BAB IV berisi Hasil Analisis dan Pembahasan

Pada Bab ini berisi penjelasan hasil yang didapati dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V berisi Simpulan dan Saran

Pada Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pelaksanaan penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka menjelaskan penelitian sebelumnya yang mempunyai tema serupa dengan penelitian ini. Dari literatur sebelumnya ditemukan berbagai variabel yang berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, baik pada tingkat nasional maupun daerah. Secara umum, variabel yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu variabel ekonomi makro, variabel mikro dan variabel sosio ekonomi.

Variabel ekonomi makro yang paling banyak diteliti adalah PDRB, inflasi, investasi. Secara umum, variabel ekonomi makro berpengaruh baik itu positif maupun negatif terhadap penyerapan tenaga kerja yang sebagai mana ditemukan oleh Biamrillah & Nurhayati (2018), Putri (2019), Rachmania et al. (2021), Hasibuan et al. (2019), Santi & Sudiana (2018).

Biamrillah & Nurhayati (2018) dan Putri (2019) menggunakan PDRB untuk mengukur kualitas variabel ekonomi makro dan melakukan penelitiannya di daerah Karesidenan Semarang dalam kurun waktu tahun 2007-2015 & Provinsi Jawa Barat dalam kurun waktu tahun 2015-2019. Sedangkan Rachmania et al. (2021) dan Hasibuan et al. (2019), menggunakan inflasi untuk mengukur kualitas variabel ekonomi makro dan melakukan penelitiannya di Kabupaten Bandung dalam kurun waktu tahun 2004-2019 & di Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu tahun 1986-2016. Adapun Hasibuan et al. (2019) dan Santi & Sudiana (2018) menggunakan investasi untuk mengukur kualitas variabel ekonomi makro dan melakukan penelitiannya di Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu tahun 1986-2016 & di Provinsi Bali dalam kurun waktu tahun 2004-2017.

Di sisi lain, variabel ekonomi mikro yang paling banyak diteliti adalah upah minimum, harga modal, dan jumlah usaha atau industri. Secara umum, variabel ekonomi makro berpengaruh baik itu positif maupun negatif terhadap penyerapan

tenaga kerja yang sebagaimana ditemukan oleh Benny et al. (2019), Oktaviana et al. (2022), Marliani (2018), Hermansyah et al. (2021), Purnamawati & Khoirudin (2019).

Oktaviana et al. (2022) dan Benny et al. (2019) menggunakan upah minimum untuk mengukur kualitas variabel ekonomi mikro dan melakukan penelitiannya di Provinsi Aceh dalam kurun waktu tahun 2022 & Kecamatan Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah dalam kurun waktu tahun 2011-2016. Sedangkan Benny et al. (2019) dan Marliani (2018) menggunakan harga modal untuk mengukur kualitas variabel ekonomi mikro dan melakukan penelitiannya di Kecamatan Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah dalam kurun waktu tahun 2011-2016 & di Kota Banjarbaru (Studi Usaha Percetakan) dalam kurun waktu tahun 2016. Adapun Purnamawati & Khoirudin (2019) dan Hermansyah et al. (2021) menggunakan jumlah usaha atau industri untuk mengukur kualitas variabel ekonomi mikro dan melakukan penelitiannya di Provinsi Jawa Tengah dalam kurun waktu tahun 2011-2015 & di Provinsi Jambi dalam kurun waktu tahun 2012-2015.

Terdapat, variabel sosio ekonomi yang paling banyak diteliti adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dikur dengan beberapa variabel yaitu indeks pembangunan manusia (IPM), tingkat pendidikan, tingkat harapan hidup. Secara umum, variabel sosio ekonomi berpengaruh baik itu positif maupun negatif terhadap penyerapan tenaga kerja yang sebagai mana ditemukan oleh Putri (2019), Sari (2019), Prasetya (2021), Putri (2022), Wasista (2020), Ahmadi Sudirman (2018)

Putri (2019) dan Sari (2019) menggunakan indeks pembangunan manusia (IPM) untuk mengukur kualitas variabel sosio ekonomi dan melakukan penelitiannya di Provinsi Jawa Barat tahun dalam kurun waktu tahun 2015-2019 & di Indonesia dalam kurun waktu tahun 2017. Sedangkan Prasetya (2021) dan Putri (2022) menggunakan pendidikan untuk mengukur kualitas variabel sosio ekonomi dan melakukan penelitiannya di Indonesia dalam kurun waktu tahun 2012-2019 dan di Kabupaten Gresik dalam kurun waktu tahun 2015-2019. Adapun Wasista (2020) dan Ahmadi (2018) menggunakan tingkat harapan hidup untuk mengukur kualitas variabel sosio ekonomi dan melakukan penelitiannya di Indonesia dalam kurun waktu tahun 2016-2018 & di Provinsi Jambi dalam kurun waktu tahun 2002-2016.

Dari berbagai kajian pustaka tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel yang ditemukan berpengaruh dalam menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja adalah inflasi, sedangkan variable yang cenderung meningkatkan tingkat pengangguran adalah investasi, harga modal, jumlah usaha atau industri. Di sisi lain, beberapa variable ditemukan dengan hasil yang berbeda-beda, yaitu indeks pembangunan manusia (IPM), pendidikan, dan produk domestic regional bruto (PDRB). Ringkasannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 Ringkasan Kajian Pustaka Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.

Variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja	Hubungan	Sumber
Kualitas SDM		
- IPM	Positif	Putri (2019)
	Negatif	Sari (2019)
- Pendidikan	Positif	Prasetya (2021)
	Negatif	Putri (2022)
- Tingkat harapan hidup	Positif	Wasista (2020), Ahmadi (2018)
Ekonomi Makro		
- PDRB	Positif	Biamrillah & Nurhayati (2018)
	Negatif	Putri (2019)
- Inflasi	Negatif	Rachmania et al., (2021), Hasibuan et al., (2019)
- Investasi	Positif	Hasibuan et al., (2019), Santi & Sudiana (2018)

Tabel 2.1 Ringkasan Kajian Pustaka faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (lanjutan).

Ekonomi Mikro		
- Upah Minimum	Negatif	Oktaviana et al. (2022), Benny et al. (2019)
- Harga modal	Positif	Benny et al., (2019), Marliani (2018)
- Jumlah Usaha/Industri	Positif	Purnamawati & Khoirudin (2019), Hermansyah et al., (2021)

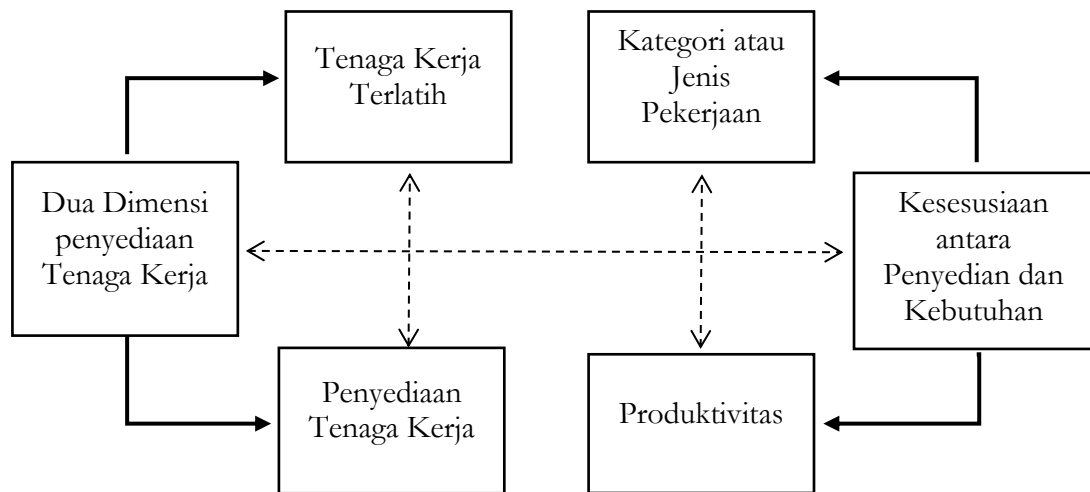
Sumber : Penulis

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam penelitian ini bahwasannya penyerapan tenaga kerja memiliki suatu konsep yaitu sebagaimana penduduk yang tersebar serta terserap di berbagai penjurus sektor perekonomian. Sektor yang memperkerjakan hampir banyak orang tentunya menghasilkan suatu barang dan jasa dengan jumlah besar. Maka dari itu setiap sektor perekonomian mengalami percepatan pertumbuhan yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan suatu jumlah dengan kuantitas yang memiliki kaitan spesifik dari tenaga kerja yang digunakan oleh unit atau sektor usaha tertentu. Hal ini berhubungan dengan kemampuan lapangan kerja menyerap jumlah tenaga kerja yang sebagaimana memenuhi prosedur baik itu dari segi kategori maupun kriteria pada penyedia lapangan pekerjaan, maka hal tersebut dinamakan penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja dapat sama atau bahkan lebih kecil dari kesempatan kerja yang tersedia. Bila dalam kasus fenomena ini penyerapan tenaga kerja sama dengan halnya dengan kesempatan kerja maka dapat disimpulkan bahwa tidak akan terjadi pengangguran. Namun sebaliknya, jika dalam kasus ini penyerapan tenaga kerja lebih kecil dari banyaknya kesempatan kerja maka akan terjadi pengangguran (Feriyanto, 2014).

Gambar 2. 1 Dimensi Penyediaan Tenaga Kerja



Sumber: Ekonomi Sumber Daya Manusia (book)

Menurut Parnes Sidney J (1962), konsep dalam rencana kebutuhan tenaga kerja lebih merujuk pada dimensi-dimensi teknis ketanagakerjaan ketimbang pada dimensi ekonomi. Konsep ini menyentuh dimensi hubungan tetap antara penyediaan tenaga kerja terlatih dan kategori pekerjaan serta hubungan tetap antara kualifikasi pendidikan pekerja dan produktivitasnya. Istilah dalam hal ini menyangkut kualifikasi pendidikan disini tidak menyangkut pendidikan dengan gelar. Seperti sarjana, magister, dan doktor. Oleh karena itu, dalam makna luas maka tingkatan kualifikasi pendidikan juga mencakup gelar profesional yang diperoleh melalui pendidikan diploma guna untuk memenuhi kebutuhan penyerapan tenaga kerja.

Teori klasik membuktikan bahwa lapangan kerja tergantung terhadap mekanisme pasar. Diketahui dari total seseorang yang lamar kerja dan total yang butuh kerja. Sehingga pengangguran itu tidak terjadi menurut teori klasik. Pengangguran itu akan terjadi ketika pemerintah intervensi pasar. Ketika pemerintah melakukan aturan regulasi dipasar penyebab munculnya pengangguran. Pengangguran lawan dari penyerapan tenaga kerja. mestinya penyerapan tenaga kerja 100% kalau tidak ada intervensi. Bentuk intervensi I tu salah satunya penetapan upah minimum. Maka, bisa diartikan bahwa dimasukkannya variabel upah itu penjelasan teori klasik untuk mengungkap

bahwa ini intervensi pemerintah. Secara teori klasik, dengan adanya regulasi itu akan mengurangi kesempatan kerja. Jadi dengan penerapan UMR. Maka, logika teori klasiknya juga akan mengurangi lowongan kerja bukan menaikkan lowongan kerja. Selanjutnya, mereka yang menganggur adalah mereka yang tidak mau bekerja dengan upah yang berlaku. Akibatnya, mereka menganggur secara sukarela. Pengangguran yang dimulai secara sukarela memiliki durasi terbatas. Sehubungan dengan penyesuaian pasar barang, ketika jumlah barang berada dalam posisi tetap, posisi kerja penuh dipulihkan. Dalam hal ini, semua angkatan kerja masih dapat bekerja pada tingkat upah riil sebelumnya (Fernando Pasaribu RB, 2020).

Sebaliknya, teori Keynes berbeda dengan teori klasik yang menganggap bahwa permintaan dan penawaran tenaga kerja selalu berada dalam keseimbangan (equilibrium) karena harga dapat disesuaikan, menurut Keynes, pasar tenaga kerja jauh dari ekuilibrium, karena upah tidak pernah dapat disesuaikan. Akibatnya, permintaan dan penawaran hampir tidak pernah berubah, dipertahankan agar pengangguran menjadi hal yang biasa terjadi. Teori Keynes melihat sumber pengangguran muncul dari pertumbuhan ekonomi dan bisnis. Resesi itu menjadi akar masalah pengangguran. Maka ekonomi yang akan tumbuh akan mendorong lapangan kerja termasuk pertumbuhan sektor bisnis. Dalam hal ini, yang relevan. variabel ekonomi seperti PDRB, pendidikan, AHH, IPM, dan Upah (Fernando Pasaribu RB, 2020).

2.2.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja memiliki kontribusi dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dan serta berbagai macam instansi tertentu. Terkadang permintaan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Misalnya, perubahan faktor tingkat upah dan bisa saja naik dan turunnya permintaan pasar dari hasil produksi tersebut. Jika hasil produksi naik, maka produsen cenderung menambahkan jumlah kapasitas produksinya. Selanjutnya, jika harga disektor barang-barang modal menurun. Maka biaya serta jasa produksi akan ikut turun. Dampak dari hal ini mengakibatkan harga

jual barang turun. Dalam fenomena ini produsen dapat menambah serta meningkatkan produksinya dikarenakan permintaan akan mengalami lonjakan yang besar. Disisi lain permintaan tenaga kerja juga mengalami kebutuhan yang besar.

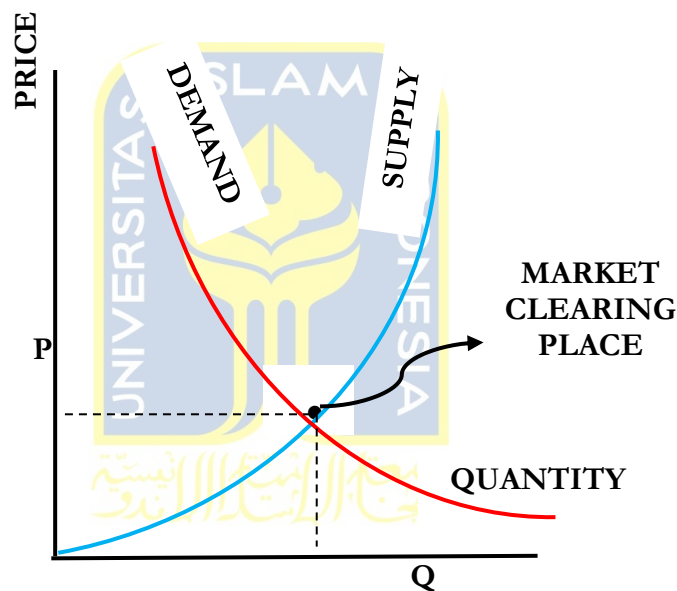
Penawaran tenaga kerja memiliki konsep bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan maka akan dipengaruhi oleh seberapa banyaknya upah. Sebagaimana penawaran tenaga kerja dilandaskan oleh setiap keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Namun, keputusan ini hanya tergantung oleh perilaku seseorang guna menggunakan waktunya dengan sebaik mungkin. Apakah digunakan untuk waktu seseorang tersebut bekerja, apakah waktu tersebut digunakan untuk kegiatan hal lain atau kegiatan yang tidak produktif (diluar jam kerja), dan bisa saja kombinasi keduanya. Apabila ada kaitannya dengan unsur tingkat upah, keputusan untuk bekerja setiap orang akan dipengaruhi oleh naik turunnya hasil sebuah penghasilan seseorang. Namun, jika penghasilan kerja dominan sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut dikategorikan cenderung menurunkan waktu yang diperuntukan untuk bekerja (Sumarsono, 2003).

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dari suatu jenis pekerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan upah suatu jenis pekerjaan. Upah cenderung mencapai tingkat rendah dalam jenis pekerjaan di mana ada tenaga kerja yang besar tetapi sedikit permintaan. Di sisi lain, dalam pekerjaan dengan pasokan tenaga kerja terbatas tetapi permintaan sangat tinggi, upah cenderung tinggi.

Proses menghasilkan penempatan atau hubungan kerja melalui penawaran dan permintaan tenaga kerja disebut pasar tenaga kerja. Seseorang di pasar kerja berarti dia melayani produksi, baik dia bekerja atau mencari pekerjaan. Jumlah penempatan (jumlah pekerjaan atau tingkat pekerjaan) dipengaruhi oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Selain itu, penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Dalam ekonomi neoklasik bahwa terdapat makna penawaran atau penyediaan tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah ikut bertambah juga. Sebaliknya, jika permintaan

terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah saat itu mengalami penurunan menurut Sukirno (2005). Tenaga kerja sebagai penyedia jasa juga mempunyai utilitas di dalam mengkonsumsi barang-barang pasar dan memperoleh leisure time. Kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi pemanfaatan konsumsi barang-barang pasar dan leisure time disebut kurva indiveren. Sedangkan faktor yang kendala yang dimiliki adalah garis anggaran (Feriyanto, 2014).

Gambar 1.2 Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja



Sumber: Ekonomi Sumber Daya Manusia (book)

Dapat dijelaskan bahwa berbagai pihak mempunyai informasi yang mendetail berkaitan pasar tenaga kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan. Dapat dilihat, keadaan pada saat penawaran tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. Kejadian seperti ini pada saat penawaran tenaga kerja selalu sebanding dengan permintaan dinamakan titik ekulibrium (titik E). dalam hal penawaran dan permintaan, tidak terjadi pengangguran. Dalam kenyataan, titik ekulibrium itu tidak pernah tercapai karena informasi memang tidak pernah sempurna dan hambatan-hambatan institusional selalu ada. Upah yang berlaku (W_i) pada

umumnya lebih besar dari pada upah ekulibrium (W_e). Pada tingkat upah W_i , jumlah penawaran tenaga kerja adalah L_s sedang permintaan hanya sebesar L_d . Selisih antara L_s dan L_d merupakan jumlah pengangguran (Simanjuntak, 1985).

2.2.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan penanam modal manusia guna mencapai kesuksesan di dunia ekonomi dalam kurun waktu dalam jangka panjang bagi suatu negara. Dalam UU No. 2 Tahun 1989 mengenai Sistem Pendidikan Nasional bahwa satuan pendidikan mengupayakan pembentukan karakter manusia yang bertujuan untuk menjunjung kualitas dalam mutunya serta didedikasi mampu mandiri dan memberi motivasi bagi perkembangan masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia yang terbentuk dalam ketahanan nasional yang unggul dan terdapat makna didalamnya terwujud kemampuan cikal bakal bangsa untuk dapat bersaing secara global (Mankiw, 2006).

Pendidikan juga memiliki arti sebagai usaha akan sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar yang mendukung. Dalam hal ini, proses pembelajaran setiap peserta didik dilatih agar berpikir secara aktif yang mengandung dalam mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kemampuan dalam hal pengendalian diri, kepribadian, kemampuan intelektual, kecerdasan daya pikir, keagamaan agar dapat meneladani akhlak mulia, dan ilmu keterampilan yang diperlukan untuk kedepannya bagi masing-masing dirinya, bangsa dan negara yang tercantum pada UU No. 2 Tahun 2003. Pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja yaitu sebagaimana adanya perilaku masyarakat dalam kegiatan membimbing peserta didik tersebut dalam hal memberi penjelasan bekal yang diterapkan untuk bekerja (Tirtarahardja & Sulo, 2010).

2.2.4 Angka Harapan Hidup (AHH)

Angka harapan hidup (AHH) adalah rata-rata dari tahun hidup yang masih diperkirakan dapat dijalani oleh seseorang selama hidup. Angka harapan hidup (AHH) dapat digaris bawahi bahwa sangatlah penting diperlukan untuk segala indikator kesehatan dan indikator pembangunan

ekonomi. Tingginya angka harapan hidup (AHH) menunjukkan bahwa semakin tinggi daya tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh berbagai masyarakat dari berbagai macam komponen aspek kesehatan, pendidikan, dan ekonomi (Muda et al., 2019).

Angka harapan hidup (AHH) merupakan instrumen untuk mengevaluasi kinerja dari pemerintah dalam meningkatkan taraf kesejahteraan penduduk. AHH dapat diartikan juga sebagai umur yang mungkin dicapai seseorang yang lahir pada waktu tertentu. AHH dihitung menggunakan pendekatan tak langsung (indirect estimation). Ada dua jenis data yang digunakan dalam perhitungan AHH yaitu anak masih hidup (AMH) dan anak lahir hidup (ALH) di kutip oleh (Maryani & Kristiana, 2018).

2.2.5 IPM

Indeks pembangunan manusia (IPM) memiliki arti bahwa bagaimana penduduk dapat meneruskan hasil pengembangan dalam memperoleh penghasilan, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Indeks pembangunan manusia (IPM) juga memiliki indikator pendukung yaitu pendidikan yang dapat diukur dengan cara melalui rata-rata lama bersekolah dan faktor kedua yakni lama hidup ketika manusia dari awal lahir yang dapat diukur dengan angka harapan hidup ketika manusia tersebut lahir. Pada dasarnya pembangunan manusia mempunyai beberapa komponen pendukung yakni produktifitas, pemerataan, kesinambungan, pemberdayaan. Melalui komponen pendukung ini dapat memaksimalkan pembangunan manusia agar berhasil dengan baik (Feriyanto, 2014).

Menurut *United Nations Development Program* (UNDP) salah satu penunjang indikator untuk mengukur angka tingkat keberhasilan pembangunan manusia. Selanjutnya, terdapat angka dari indeks pembangunan manusia (IPM) menurut *United Nations Development Program* (UNDP) terdiri dari 4 kriteria, yakni IPM >80 kategori sangat tinggi, IPM 70 sampai dengan 79 berkedudukan kategori tinggi. Dan IPM 60 sampai dengan 69 berkedudukan

kategori sedang. Untuk Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia Tahun 2021 mencapai 72,29 berkedudukan di posisi tinggi.

2.2.6 Upah Minimum

Upah minimum merupakan minimum penerimaan bulanan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai imbalan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja termasuk tunjangan untuk tenaga kerja itu sendiri ataupun untuk keluarganya (Putra et al., 2022). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, Upah minimum merupakan upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum dapat menjadi standar minimum yang digunakan oleh pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja dalam lingkungan kerjanya (Rosandi et al., 2017). Adanya aturan mengenai penetapan besaran upah minimum membuat pengusaha dilarang untuk membayarkan upah lebih rendah dari pada upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Penetapan besaran upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 didasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang dimaksudkan meliputi pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Dimana data mengenai kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan diperoleh dari lembaga berwenang pada bidang statistik. Sesuai dengan PP Nomor 36 tahun 2021 yang dikutip dari Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (2021), upah minimum terdiri atas:

1. Upah Minimum Provinsi

Penetapan Upah Minimum Provinsi wajib dilakukan oleh Gubernur pada setiap tahun melalui Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lambat 21 November tahun berjalan. Penyesuaian nilai Upah Minimum Provinsi dilakukan sesuai dengan tahapan perhitungan yang telah diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 36 tahun 2021. Dimana

perhitungan penyesuaian nilai upah minimum provinsi dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi kemudian direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas terkait dengan bidang ketenagakerjaan.

2. Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan Syarat Tertentu

Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan setelah upah minimum provinsi ditetapkan. Besaran upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Perhitungan nilai upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh dewan pengupahan kabupaten/kota yang kemudian disampaikan kepada bupati/wali kota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan melalui keputusan gubernur yang diumumkan paling lambat tanggal 30 November tahun berjalan.

2.3 Hubungan Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependen

2.3.1 Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dapat dilihat saat ini sisi teori pertumbuhan baru menekankan seberapa peranan penting pemerintah terutama dalam upaya pemerintah meningkatkan tingkat ekspansi modal manusia (human capital) yang berguna untuk pengembangan dalam meningkatkan mutu produktivitas manusia. Realitanya dapat ditinjau dengan melakukan aspek manusia dari proses investasi pendidikan guna kebutuhan mutu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memperlihatkan dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan intelektual seseorang. Semakin tingkat pendidikan seseorang, maka aspek pengetahuan dan keahlian juga akan meningkat sehingga akan mendorong keberlangsungan produktivitas kerjanya.

Pendidikan memiliki penting dalam kehidupan seseorang. Tingkat pendidikan seseorang dapat menggambarkan kualitas sumber daya manusia. Sikap dan kualitas tenaga kerja berbeda-beda sesuai dengan tingkatan pendidikan formal. Kualitas tenaga kerja lulusan sekolah dasar akan berbeda dengan tenaga kerja lulusan sekolah menengah dan akan berbeda pula dengan

tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi (Prasetya, 2021). Pendidikan mencerminkan kualitas tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka aspek pengetahuan dan keahlian juga tinggi. Hal ini akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang merupakan representasi dari penyerapan tenaga kerja (Agustin, 2020). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Prihatini et al. (2020) diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2011-2015.

2.3.2 Hubungan Angka Harapan Hidup (AHH) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Semakin baik zat pertumbuhan (gizi) seseorang, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kinerja seseorang tersebut. Dalam hal ini, zat pertumbuhan memberikan gambaran mengenai kondisi kesehatan seseorang pada waktu tertentu dalam angka harapan hidup (AHH). Status kesehatan dan gizi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja seseorang. Meningkatkan kesejahteraan penduduk pada umumnya, dan meningkatkan derajat kesehatan pada ketenagakerjaan merupakan problem dari angka harapan hidup. Misalnya, dikategorikan pekerja yang mengalami gangguan dalam kesehatan jasmani makan akan menurunkan serta mengganggu kinerjanya dan bekerja tidak secara fokus atau optimal (Maryani & Kristiana, 2018).

Angka harapan hidup mendeskripsikan umur rata-rata yang dicapai seseorang dalam situasi mortalitas yang berlaku di masyarakat. Angka harapan hidup dapat menjadi alat untuk mengevaluasi kinerja pemerintah dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat (Islami & Anis, 2019). Angka harapan hidup menjadi tolak ukur penting dalam bidang kependudukan yang menjadi indikator dalam pengukuran kualitas penduduk. Tinggi atau rendahnya angka harapan hidup dapat menggambarkan kemajuan sosial ekonomi masyarakat (Ginting, 2020). Angka harapan hidup yang semakin tinggi menandakan bahwa kondisi kesehatan, pendidikan, dan ekonomi yang baik dan membuat individu siap untuk bekerja secara produktif. Berdasarkan penelitian Wasista

(2020) angka harapan hidup diketahui berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Semakin tinggi angka harapan hidup dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

2.3.3 Hubungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Indeks pembangunan manusia adalah indeks yang didasarkan pada tiga indikator yang dasar kebutuhan manusia yaitu kesehatan, pendidikan, dan standar hidup manusia (Gani et al., 2023). Indeks pembangunan manusia digunakan untuk mengukur capaian dari pembangunan manusia berdasarkan komponen dasar kualitas hidup manusia yang dapat memengaruhi produktivitas seseorang (Hafiz et al., 2021). Indeks pembangunan manusia yang tinggi menunjukkan bahwa kualitas, keterampilan, dan produktivitas tenaga kerja baik dan dapat meningkatkan kesempatan memperoleh pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan dalam bekerja diperlukan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia yang baik. Untuk dapat memperoleh sumber daya yang berkualitas terdapat komponen-komponen yang mendasarinya seperti kesehatan dan pendidikan. Terlebih perusahaan lebih memilih sumber daya manusia dengan kualitas yang baik dibandingkan dengan sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafiz & Haryatiningsih (2021); Gani et al. (2023); dan Pratama et al. (2022) menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi nilai indeks pembangunan manusia akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di suatu daerah.

2.3.4 Hubungan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Upah minimum merupakan minimum penerimaan bulanan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai imbalan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja termasuk tunjangan untuk tenaga kerja itu sendiri ataupun untuk keluarganya (Putra et al., 2022). Teori permintaan dan penawaran kerja dapat menjelaskan bahwa upah memiliki hubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja (Oktaviana

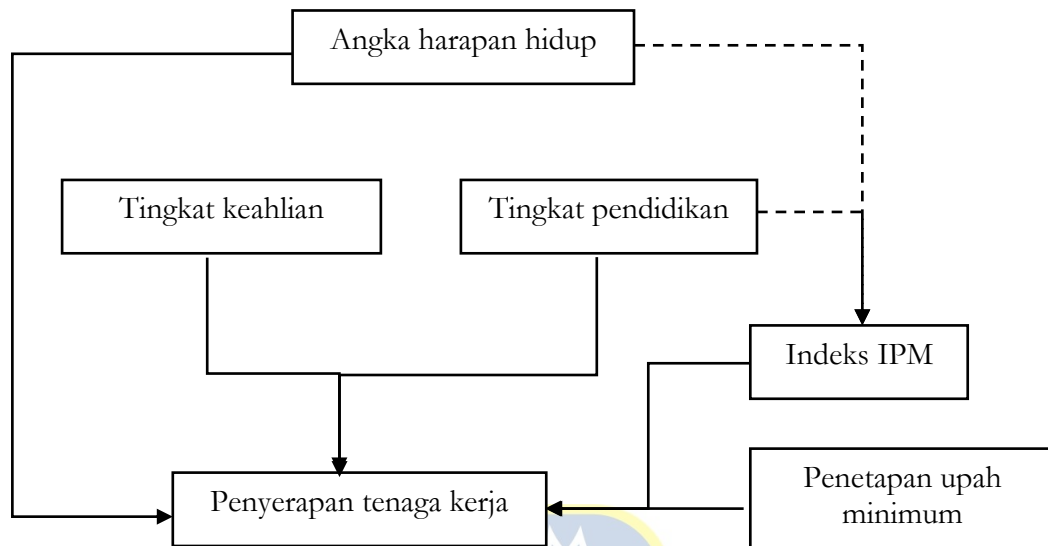
et al., 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi upah minimum yang ditetapkan akan menurunkan penyerapan tenaga kerja. Ketika terdapat peningkatan upah minimum maka perusahaan atau penyedia kerja akan cenderung menurunkan jumlah tenaga kerja untuk meminimalkan biaya produksi dan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan. Sebaliknya, jika upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah turun maka perusahaan tidak keberatan dalam menambah jumlah tenaga kerja. Adanya penambahan jumlah tenaga kerja mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Oktaviana et al. (2022) menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pertanian di Provinsi Aceh. Upah minimum yang dinaikan akan menurunkan jumlah tenaga kerja dan mengakibatkan permintaan akan tenaga kerja di Provinsi Aceh menurun. Penelitian lain yang dilakukan oleh Benny et al. (2019) menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri batu bata di Kecamatan Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah.

2. 4 Kerangka Teoritis

Masalah pokok ketenagakerjaan adalah kurang terciptanya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kualitas pendidikan dan nilai kesejahteraan harapan hidup. Tentunya hal tersebut akan menyebabkan terjadinya pengangguran karena tidak terserapnya tenaga kerja. Berikut gambaran kerangka analisis penelitian.

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis



Sumber: Penulis

Proses pertumbuhan ekonomi ditandai dengan terjadinya perubahan struktur ketenagakerjaan. Maka, penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini cukup baik, akan tetapi belum maksimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh terjadinya penurunan dan kenaikan pada kualitas tenaga kerja yang disebabkan dengan kualitas pendidikan, tingkat harapan hidup, dan indeks pembangunan manusia. Diharapkan jika permasalahan ketenagakerjaan ini dapat terpecahkan, maka dapat mendorong pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta guna untuk memproses dalam hal menentukan kebijakan unggul dan terpilih. Yang bertujuan untuk dapat memaksimalkan penyerapan tenaga kerja dalam mencapai puncak kesejahteraan maka terdapat solusi untuk mengatasi fenomena problematika ketenagakerjaan tersebut.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan argumentasi atau kesimpulan sementara dan pedoman dalam suatu penelitian yang disusun berdasarkan teori yang terkait. Berdasarkan rumusan diatas, maka dalam penelitian ini rumusan hipotesis agar dapat memberikan arah serta pedoman dalam melakukan penelitian. Maka telah diuraikan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2014-2021.
2. Diduga Angka Harapan Hidup berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2014-2021.
3. Diduga Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2014-2021.
4. Diduga Upah Minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2014-2021.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian kuantitatif kausatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian kausatif atau kausal adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana satu variabel menghasilkan perubahan pada variabel lainnya (Cooper & Schindler, 2019). Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain dengan menggunakan data yang berbentuk angka.

Data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada seperti publikasi pemerintah, informasi yang dikeluarkan perusahaan, dan data penelitian sebelumnya (Sekaran & Bougie, 2017). Data yang digunakan untuk penelitian ini bersumber dari data Badan Pusat Statistik dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Daerah Istimewa Yogyakarta dari tahun 2014-2021. Penggunaan data tahun 2014-2021 pada penelitian ini dikarenakan data pada tahun tersebut adalah data terbaru yang tersedia lengkap untuk keseluruhan kabupaten/kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, dilakukan penambahan data dikarenakan jumlah sampel yang terbatas sehingga data yang digunakan menjadi 8 tahun amatan. Adapun untuk variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya penyerapan tenaga kerja, tingkat pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel Operasional yaitu memberikan penjelasan terkait makna variabel-variabel yang dilakukan 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 di Daerah Istimewa

Yogyakarta, sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu tingkat pendidikan, angka harapan hidup, IPM, dan upah minimum. Agar memperjelas pemahaman terkait variabel-variabel yang akan dipilih, definisi variabel operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Penyerapan tenaga kerja (Y)

Penyerapan tenaga kerja merupakan seseorang yang sedang bekerja atau dibutuhkan oleh penyedia lapangan pekerjaan baik itu perusahaan atau instansi terkait untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan. Variabel penyerapan tenaga kerja pada penelitian ini diukur menggunakan jumlah orang yang bekerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2021). Data penyerapan tenaga kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diambil dalam kurun waktu Tahun 2014-2021 dengan satuan pada variabel tingkat pendidikan adalah jiwa.

Data untuk variabel penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta yang digunakan yakni data bekerja di Provinsi Dearah Istimewa Yogyakarta terdapat 5 Kabupaten atau Kota dalam kurun waktu Tahun 2014-2021 (dalam jiwa).

2. Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan merupakan jenjang yang ditempuh seseorang untuk memperoleh ilmu intelektual baik itu pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan kemandirian ataupun membantu pembentukan karakter seseorang dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Variabel tingkat pendidikan pada penelitian ini diukur menggunakan rata-rata lama sekolah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2021). Data rata-rata lama sekolah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diambil dalam kurun waktu Tahun 2014-2021 dengan satuan pada variabel tingkat pendidikan adalah tahun.

3. Angka Harapan Hidup (X2)

Angka harapan hidup (AHH) merupakan alat untuk menganalisa atau mengevaluasi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya, dan meningkatkan derajat kesehatan pada

khususnya. Variabel angka harapan hidup pada penelitian ini diukur menggunakan rata-rata angka harapan hidup sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasista (2020). Data rata-rata angka harapan hidup di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diambil pada rentang tahun 2014-2021 dengan satuan pada variabel angka harapan hidup adalah tahun.

4. Indeks Pembangunan Manusia (X3)

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan suatu tingkat atau kualitas dari sumber daya manusia (SDM). IPM juga merupakan indikator yang dapat mengukur tingkat kinerja manusia. Variabel Indeks Pembangunan Manusia pada penelitian ini diukur menggunakan nilai indeks pembangunan manusia sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2022). Data indeks pembangunan manusia di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diambil pada rentang tahun 2014-2021 dengan satuan pada variabel indeks pembangunan manusia adalah persen.

5. Upah Minimum Kabupaten/Kota (X4)

Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang dipakai oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya (UU No. 13 Tahun 2003). Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap Kabupaten/Kota berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Kabupaten/Kota. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sebagaimana yang telah diatur dalam PP No. 8/1981 upah minimum dapat ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral, meskipun saat ini baru upah minimum regional yang dimiliki oleh setiap daerah. Variabel upah minimum kabupaten/kota pada penelitian ini diukur menggunakan jumlah upah minimum kabupaten/kota sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2020). Data upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Daerah

Istimewa Yogyakarta diambil pada rentang tahun 2014-2021 dengan satuan pada variabel indeks pembangunan manusia adalah rupiah.

3.3 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi data panel. Analisis regresi data panel dilakukan dengan menggunakan program, Eviews 10. Data panel merupakan gabungan antara data cross-section dan data time series. Data cross-section merupakan data yang dikumpulkan dalam satu waktu dengan banyak individu, sedangkan data time series merupakan data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu pada satu individu (Gujarati & Porter, 2013). Analisis regresi data panel digunakan pada penelitian ini dikarenakan data pada penelitian ini menggunakan data cross-section yaitu berupa 5 Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta dan data time series yaitu rentang waktu penelitian dari tahun 2014-2021, sehingga analisis regresi data panel sesuai untuk digunakan dalam mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.4 Persamaan Model Penelitian

Analisis regresi data panel yang digunakan pada penelitian ini menghasilkan model persamaan sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + e_{it}$$

Keterangan:

Y = Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Angka Harapan Hidup

X_3 = Indeks Pembangunan Manusia

X_4 = Upah Minimum Kabupaten/Kota

i = 5 Kabupaten/Kota Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

t = tahun 2014-2021

e = error terms

3.4.1 Estimasi Model Regresi Data Panel

Analisis regresi data panel menghasilkan tiga model estimasi yaitu *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model*, dan *Random Effect Model*. Adapun penjelasan mengenai masing-masing model estimasi menurut Basuki & Prawoto (2016) adalah sebagai berikut:

1. Uji Chow

Uji Chow dilakukan untuk mengetahui model regresi data panel dengan *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM) yang akan digunakan dalam estimasi. Hipotesisnya sebagai berikut:

- H_0 : *Common Effect Model* (CEM)
- H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya model panel yang terbaik untuk digunakan adalah model *Fixed Effect Model* (FEM). Sebaliknya jika H_0 diterima, berarti model *Common Effect Model* (CEM) merupakan model yang terbaik untuk digunakan dan dianalisis. Namun ketika H_0 ditolak, untuk lebih meyakinkan apakah model *Fixed Effect Model* (FEM) merupakan model yang terbaik maka harus diuji lagi menggunakan Uji Hausman. Pada Uji Hausman akan memberikan spesifikasi apakah model *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM) model yang tepat.

2. Uji Hausman

Setelah melakukan Uji Chow sehingga diperoleh hasil H_0 ditolak, maka langkah selanjutnya melakukan Uji Hausman. Pada langkah ini, pilihan model yang dilakukan untuk memilih antara *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM). Uji spesifikasi ini akan memberikan penilaian yang diperhitungkan dengan menggunakan Chi-Square Statistik, sehingga keputusan pemilihan model akan dapat ditentukan. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

- H_0 : *Random Effect Model* (REM)
- H_1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, yang artinya model data panel yang terbaik untuk digunakan adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Sebaliknya apabila H_0 diterima, maka model *Random Effect Model* (REM) merupakan model yang terbaik untuk digunakan dan dianalisis.

3. Uji Lagrange Multiplier

Uji Lagrange Multiplier bertujuan untuk menentukan model yang terbaik antara *Random Effect Model* (REM) dan *Common Effect Model* (CEM) yang sebaiknya digunakan dalam pemodelan data panel. Uji Lagrange Multiplier dikembangkan oleh Breusch Pagan. Metode Breusch Pagan untuk uji signifikansi random effect didasarkan pada nilai residual dari metode *Ordinary Least Square* (OLS). Uji Lagrange Multiplier tidak digunakan apabila Uji Chow dan Uji Hausman menunjukkan model yang paling tepat adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Hipotesis yang dibentuk dalam Uji Lagrange Multiplier adalah sebagai berikut:

- H_0 : *Common Effect Model* (CEM)
- H_1 : *Random Effect Model* (REM)

Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak, yang artinya model data panel yang terbaik adalah *Random Effect Model* (REM). Sebaliknya jika H_0 diterima maka model terbaik regresi data panel adalah *Common Effect Model* (CEM)

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah model estimasi regresi terpilih selanjutnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan agar persamaan yang diuji memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak berlaku (Sekaran & Bougie, 2017). Beberapa metode untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi residual antara lain Jarque-Bera (J-B) Test dan metode grafik. Penelitian ini akan menggunakan metode J-B Test. Apabila J-B hitung $<$ nilai χ^2 (Chi-square) tabel, maka nilai residual terdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan pengujian yang melihat dalam model regresi apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Apabila nilai korelasi antar variabel bebas $<$ 1, maka model regresi bebas dari masalah multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai korelasi antar variabel bebas $>$ 1 maka terdapat masalah multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi secara keseluruhan (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik yaitu model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Breusch-Pagan-Godfrey. Dasar pengambilan keputusan terkait dengan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $\text{Obs} \cdot R\text{-squared} > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai probabilitas $\text{Obs} \cdot R\text{-squared} < 0,05$, maka diidentifikasi terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi hubungan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Masalah autokorelasi dapat diketahui dengan menggunakan uji *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*. Dasar pengambilan keputusan terkait dengan uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $\text{Obs} \cdot R\text{-squared} > 0,05$, maka tidak terjadi gejala autokorelasi.
- Jika nilai probabilitas $\text{Obs} \cdot R\text{-squared} < 0,05$, maka diidentifikasi terdapat gejala autokorelasi

3.4.3 Uji Statistik

Pengujian statistik yang dilakukan pada penelitian ini adalah Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji F (Uji Simultan), dan Uji t (Uji Parsial).

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas.

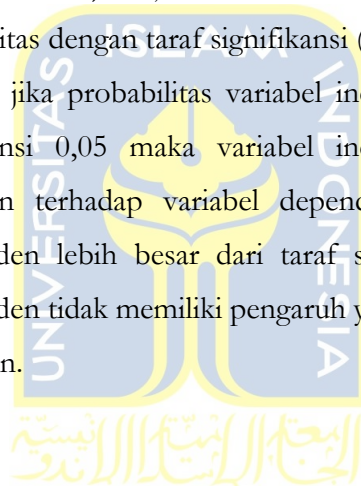
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji simultan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Kriteria pengujian uji simultan adalah apabila probabilitas kurang dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika probabilitas lebih dari taraf signifikansi maka variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada umumnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan probabilitas dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian uji t adalah jika probabilitas variabel independen lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika probabilitas variabel independen lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2021. Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang terletak di Pulau Jawa. Menurut letak geografisnya, Daerah Istimewa Yogyakarta berbatasan dengan beberapa kabupaten. Sebelah Timur Laut Daerah Istimewa Yogyakarta berbatasan dengan Kabupaten Klaten, sebelah Tenggara berbatasan dengan Kabupaten Wonogiri, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Purworejo, dan sebelah Barat Laut berbatasan dengan Kabupaten Magelang. Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari 4 kabupaten dan 1 kota yaitu Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Kulon Progo, Kabupaten Gunungkidul, dan Kota Yogyakarta. Kondisi geografis Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat melalui gambar berikut ini.

Gambar 4. 1 Peta Geografis Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta



Sumber: kompas.com

Penyerapan tenaga kerja pada penelitian ini diprosikan dengan jumlah penduduk bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2021. Tabel berikut ini

menunjukkan penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2021.

Tabel 4. 1 Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Periode 2014-2021(dalam jiwa)

Tahun	Yogyakarta	Sleman	Gunungkidul	Kulon Progo	Bantul
2014	194.736	590.080	424.669	236.536	448.734
2015	567.286	386.450	232.190	495.235	495.235
2016	210.049	534.724	386.458	398.101	513.068
2017	210.049	556.083	386.458	239.542	541.512
2018	213.591	569.750	422.391	249.186	569.962
2019	224.641	645.596	437.238	252018	571.495
2020	231.876	649.763	439.564	259421	585.160
2021	224.468	667.823	389.444	259.044	571.268

Sumber Data: BPS

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa jumlah penduduk yang bekerja masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2021 berfluktuasi setiap tahunnya. Jumlah penduduk yang bekerja paling banyak terdapat pada Kabupaten Sleman, sedangkan kabupaten/kota dengan jumlah penduduk yang bekerja paling rendah adalah Kota Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kota Yogyakarta memiliki lapangan kerja yang terbatas dari pada kabupaten/kota lain di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pendidikan pada penelitian ini diprosikan dengan rata-rata lama pendidikan penduduk di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data didapatkan dari Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2021. Tabel berikut ini menunjukkan rata-rata lama pendidikan masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta

Tabel 4.1 Rata-rata Lama Pendidikan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (dalam tahun)

Tahun	Yogyakarta	Sleman	Gunungkidul	Kulon Progo	Bantul
-------	------------	--------	-------------	-------------	--------

2014	11,39	10,28	6,45	8,20	8,74
2015	11,41	10,30	6,46	8,40	9,08
2016	11,42	10,64	6,62	8,50	9,09
2017	11,43	10,65	6,99	8,64	9,20
2018	11,44	10,66	7,00	8,65	9,35
2019	11,45	10,67	7,13	8,66	9,54
2020	11,46	10,91	7,21	8,86	9,55
2021	11,72	10,92	7,30	9,02	9,57

Sumber: Data BPS

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa terjadi peningkatan rata-rata lama pendidikan disetiap kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2014-2021. Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan rata-rata lama pendidikan paling tinggi setiap tahunnya adalah Kota Yogyakarta, sedangkan Kabupaten Gunungkidul menjadi kabupaten dengan rata-rata lama pendidikan paling rendah disetiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi pendidikan di Kabupaten Gunungkidul menjadikan penduduknya lebih banyak mengalami putus sekolah.

Variabel Angka Harapan Hidup (AHH) pada penelitian ini diproksikan dengan rata-rata AHH masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tabel berikut ini menunjukkan data rata-rata AHH kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2021.

Tabel 4.2 Rata-rata Angka Harapan Hidup Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
(dalam tahun)

Tahun	Yogyakarta	Sleman	Gunungkidul	Kulon Progo	Bantul
2014	74,05	74,47	73,39	74,90	73,24
2015	74,25	74,57	73,69	75,00	73,44
2016	74,3	74,60	73,76	75,03	73,50
2017	74,35	74,63	73,82	75,06	73,56

2018	74,45	74,69	73,92	75,12	73,66
2019	74,56	74,77	74,03	75,20	73,77
2020	74,65	74,81	74,12	75,24	73,86
2021	74,76	74,92	74,19	75,27	73,89

Sumber: Data BPS

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa setiap tahunnya rata-rata AHH masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami kenaikan. Kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan rata-rata AHH paling tinggi setiap tahunnya adalah Kabupaten Kulon Progo, sedangkan kabupaten/kota dengan rata-rata AHH paling rendah adalah Kabupaten Bantul. Hal tersebut menunjukkan bahwa penduduk Kabupaten Kulon Progo memiliki harapan hidup lebih tinggi daripada kabupaten/kota lain di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat kinerja manusia. IPM pada penelitian ini diproksikan dengan menggunakan rata-rata IPM di setiap kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tabel berikut ini menunjukkan data rata-rata IPM yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2021.

Tabel 3.4 Rata-rata Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (dalam persen)

Tahun	Yogyakarta	Sleman	Gunungkidul	Kulon Progo	Bantul
2014	83,78	80,73	67,03	70,68	77,11
2015	84,56	81,20	67,41	71,52	77,99
2016	85,32	82,15	67,82	72,38	78,42
2017	85,49	82,85	68,73	73,23	78,67
2018	86,11	83,42	69,24	73,76	79,45
2019	86,65	83,85	69,96	74,44	80,01
2020	86,61	83,84	69,98	74,46	80,01
2021	87,18	84,00	70,16	74,71	80,28

Sumber: Data BPS

Berdasarkan tabel 4.4, rata-rata IPM masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta mayoritas mengalami peningkatan setiap tahunnya. Penurunan IPM hanya terjadi pada tahun 2020 di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman. Hal tersebut salah satunya dapat disebabkan oleh adanya pandemi covid-19 yang membuat tingkat kinerja masyarakat menurun akibat adanya pembatasan kegiatan. Namun, hal tersebut tidak memengaruhi kabupaten lainnya yang ditandai dengan rata-rata IPM yang sama atau justru meningkat. Kabupaten/kota dengan rata-rata IPM tertinggi setiap tahunnya adalah Kota Yogyakarta, sedangkan Kabupaten Gunungkidul menjadi kabupaten dengan rata-rata IPM paling rendah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja penduduk di Kabupaten Gunungkidul masih rendah jika dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan suatu standar minimum yang dipakai oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pada penelitian ini upah diukur dengan besaran UMK masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tabel berikut ini menunjukkan data upah pada masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 4.4 UMK Kabupaten/Kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Tahun	Yogyakarta	Sleman	Gunungkidul	Kulon Progo	Bantul
2014	1.173.300	1.127.000	988.500	1.069.000	1.125.500
2015	1.302.500	1.200.000	1.108.249	1.138.000	1.163.800
2016	1.452.400	1.338.000	1.235.700	1.268.870	1.297.700
2017	1.572.200	1.448.385	1.337.650	1.373.600	1.404.760
2018	1.709.150	1.574.550	1.454.200	1.493.250	1.572.150
2019	1.848.400	1.701.000	1.571.000	1.613.200	1.649.800
2020	2.004.000	1.846.000	1.705.000	1.750.500	1.790.500
2021	2.069.530	1.903.500	1.842.460	1.770.000	1.805.000

Sumber: Data BPS

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa UMK pada masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta selama 2014-2021 mengalami peningkatan. Diantara lima kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta, UMK tertinggi setiap tahunnya adalah Kota Yogyakarta sedangkan UMK terendah adalah Kabupaten Gunungkidul.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat digunakan untuk menggambarkan data variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Statistik deskriptif meliputi analisis mengenai nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Pendidikan	AHH	IPM	Upah	Penyerapan Tenaga Kerja
Rata-rata	9,374	74,337	77,879	1494958	412022,4
Maksimum	11,720	75,270	87,180	2069530	667823
Minimum	6,450	73,240	67,030	988500	194736
Std. Dev.	1,631	0,579	6,378	286581,877	152570,273
Observation	40	40	40	40	40

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan jumlah observasi pada penelitian ini adalah 40 data. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan seperti berikut ini:

1. Penyerapan Tenaga Kerja

Nilai rata-rata penyerapan tenaga kerja selama tahun 2014-2021 adalah sebesar 412022,4. Nilai maksimum pada variabel penyerapan tenaga kerja adalah sebesar 667823 yang dimiliki oleh Kabupaten Sleman pada tahun 2021, sedangkan nilai minimum adalah sebesar 194736 yang dimiliki oleh Kota Yogyakarta pada tahun 2014. Standar deviasi pada variabel penyerapan tenaga kerja adalah sebesar

152570,273. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen.

2. Tingkat Pendidikan

Nilai maksimum pada variabel pendidikan adalah sebesar 11,720 yang ditunjukkan oleh Kota Yogyakarta tahun 2021, sedangkan nilai minimum pendidikan adalah sebesar 6,450 yang dimiliki Kabupaten Gunungkidul pada tahun 2014. Rata-rata data pendidikan selama tahun 2014-2021 adalah sebesar 9,374, dengan nilai standar deviasi sebesar 1,631. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen.

3. Angka Harapan Hidup

Angka Harapan Hidup memiliki nilai minimum sebesar 73,240 yaitu pada Kabupaten Bantul tahun 2014, sedangkan nilai maksimum sebesar 75,270 pada Kabupaten Kulon Progo tahun 2021. Rata-rata data angka harapan hidup adalah sebesar 74,337 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,579. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen.

4. Indeks Pembangunan Manusia

Nilai maksimum pada variabel indeks pembangunan manusia adalah sebesar 87,180 yang ditunjukkan pada data Kota Yogyakarta tahun 2021, sedangkan nilai minimum dengan nilai 67,030 pada Kabupaten Gunungkidul tahun 2014. Nilai rata-rata data indeks pembangunan manusia adalah sebesar 77,879 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,378. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen.

5. Upah Minimum

Variabel upah pada penelitian ini memiliki nilai maksimum sebesar 2.069.530 yang menunjukkan nilai UMK Kota Yogyakarta tahun 2021, sedangkan nilai minimum sebesar 988.500 merupakan data UMK Kabupaten Gunungkidul tahun 2014. Nilai rata-rata UMK Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta selama 2014-2021 adalah sebesar 1.494.957,6 dengan nilai standar deviasi sebesar 286581,877. Nilai

standar deviasi yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata menunjukkan bahwa data bersifat homogen.

4.2.2 Analisis Regresi Data Panel

Pada penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel. Analisis regresi data panel dilakukan dengan menggunakan program, Eviews 10. Regresi data panel digunakan ketika data merupakan gabungan dari data cross-section dan data time series. Regresi data panel menghasilkan tiga model estimasi yaitu *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model*, dan *Random Effect Model*. Pemilihan model yang digunakan dalam estimasi regresi data panel dilakukan dengan beberapa uji yaitu Uji Chow dan Uji Hausman.

4.2.2.1 Pemilihan Model

a. Uji Chow

Uji Chow dilakukan untuk mengetahui model regresi data panel dengan *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM) yang akan digunakan dalam estimasi. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka model panel yang terbaik untuk digunakan adalah model *Fixed Effect Model* (FEM). Sebaliknya jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi maka model *Common Effect Model* (CEM) merupakan model yang terbaik untuk digunakan dan dianalisis. Berikut merupakan hasil uji chow pada penelitian ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	15,051663	(4,31)	0,0000
Cross-section Chi-square	43,165625	4	0,0000

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji chow pada tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas cross-section chi square adalah sebesar 0,0000. Nilai tersebut lebih kecil dari pada

tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang terpilih adalah Fixed Effect Model. Untuk lebih meyakinkan apakah model Fixed Effect Model (FEM) merupakan model yang terbaik maka harus diuji lagi menggunakan Uji Hausman.

b. Uji Hausman

Uji Hausman dilakukan untuk memilih antara *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM) yang digunakan untuk analisis. Apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ maka model data panel yang terbaik untuk digunakan adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Sebaliknya apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka model *Random Effect Model* (REM) merupakan model yang terbaik untuk digunakan dan dianalisis. Berikut merupakan hasil uji hausman.

Tabel 4.7 Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	60,206651	4	0,0000

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji hausman, diketahui bahwa nilai probabilitas cross-section adalah sebesar 0,0000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga model data panel terbaik yang digunakan adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

4.2.3 Persamaan Regresi Data Panel

Setelah melakukan uji chow dan uji hausman untuk memilih model estimasi pada regresi data panel, dapat disimpulkan bahwa model terbaik yang digunakan untuk estimasi adalah *Fixed Effect Model*. Berikut ini merupakan model terpilih yaitu *Fixed Effect Model* (FEM).

Tabel 4.8 Hasil Estimasi terpilih Fixed Effect Model

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	32350501	34001468	0,951444	0,3509
Pendidikan	459932,9	196163,9	2,344636	0,0277
AHH	-353599,5	401104,7	-0,881564	0,3868
IPM	-138672,7	110751,2	-1,252110	0,2226
Upah	0,558890	0,810368	0,689675	0,4970
Fixed Effects (Cross)				
KABBANTUL--C	84596,07			
KABGK--C	-259277,6			
KABKP--C	-116754,8			
KABSLEMAN--C	371565,3			
KOTAYOG--C	-80129,03			
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variabels)				
R-squared	0,771987	Mean dependent var	412022,4	
Adjusted R-squared	0,629479	S.D. dependent var	152570,3	
S.E. of regression	92870,21	Akaike info criterion	26,00497	
Sum squared resid	2,07E+11	Schwarz criterion	26,68052	
Log likelihood	-504,0994	Hannan-Quinn criter.	26,24923	
F-statistic	5,417143	Durbin-Watson stat	2,416107	
Prob(F-statistic)	0,000133			

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi data panel untuk penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta periode tahun 2014-2021 adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = 32350501 + 459932,9 X_{1it} - 353599,5 X_{2it} - 138672,7 X_{3it} + 0,558 X_{4it} + e_{it}$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan seperti berikut ini:

1. Konstanta sebesar 32350501 menunjukkan bahwa besarnya penyerapan tenaga kerja jika seluruh variabel independen bernilai konstan adalah sebesar 32350501
2. Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 459932,9. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada

pendidikan akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 459932,9.

3. Koefisien regresi variabel angka harapan hidup adalah sebesar - 353599,5. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada angka harapan hidup akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 353599,5.
4. Koefisien regresi variabel indeks pembangunan manusia adalah sebesar -138672,7. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan indeks pembangunan manusia akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 138672,7
5. Koefisien regresi variabel upah minimum adalah sebesar 0,558. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan upah maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,558.

Selain didapatkan persamaan untuk penyerapan tenaga kerja di tingkat provinsi, didapatkan pula persamaan regresi data panel untuk penyerapan kerja masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berikut ini merupakan persamaan regresi data panel penyerapan tenaga kerja pada masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1. Persamaan Regresi Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten Bantul

$$Y_{it} = 84596,07 + 459932,9 X_{1it} - 353599,5 X_{2it} - 138672,7X_{3it} + 0,558 X_{4it} + e_{it}$$

2. Persamaan Regresi Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten Gunungkidul

$$Y_{it} = -259277,6 + 459932,9 X_{1it} - 353599,5 X_{2it} - 138672,7X_{3it} + 0,558 X_{4it} + e_{it}$$

3. Persamaan Regresi Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten Kulon Progo

$$Y_{it} = -116754,8 + 459932,9 X_{1it} - 353599,5 X_{2it} - 138672,7X_{3it} + 0,558 X_{4it} + e_{it}$$

4. Persamaan Regresi Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

$$Y_{it} = 371565,3 + 459932,9 X_{1it} - 353599,5 X_{2it} - 138672,7X_{3it} \\ + 0,558 X_{4it} + e_{it}$$

5. Persamaan Regresi Penyerapan Tenaga Kerja Kota Yogyakarta

$$Y_{it} = -80129,03 + 459932,9 X_{1it} - 353599,5 X_{2it} - 138672,7X_{3it} \\ + 0,558 X_{4it} + e_{it}$$

Berdasarkan persamaan model masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta, diketahui bahwa besarnya penyerapan tenaga kerja yang paling tinggi jika semua variabel independen konstan adalah Kabupaten Sleman dengan konstanta sebesar 371565,30. Artinya bahwa besarnya penyerapan tenaga kerja jika seluruh variabel independen bernilai konstan adalah sebesar 371565,30. Sedangkan Kabupaten Gunungkidul menjadi kabupaten dengan penyerapan tenaga kerja paling rendah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan konstanta sebesar -25277,6. Artinya bahwa besarnya penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gunungkidul jika seluruh variabel independen bernilai konstan adalah sebesar -25277,6.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

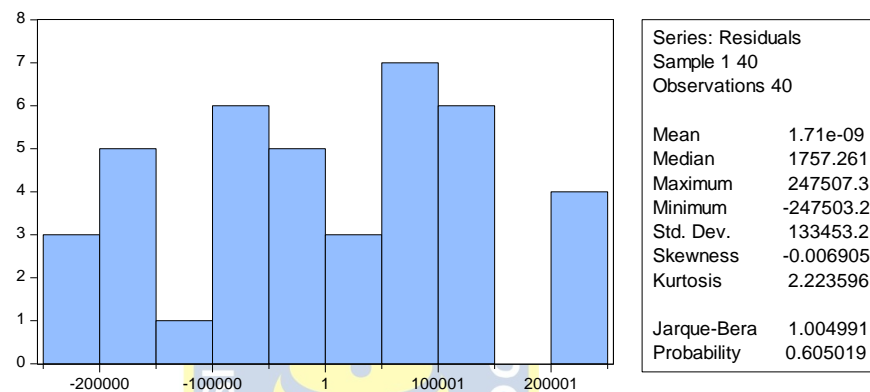
Setelah mengetahui model yang terpilih dalam regresi data panel, kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model yang terpilih memenuhi syarat *best linier unbiased estimation* (BLUE) atau model yang bebas dari bias. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Penelitian ini akan menggunakan metode Jarque-Bera Test. Keputusan terdistribusi

normal atau tidaknya residual secara sederhana dapat dibandingkan dengan nilai probabilitas Jarque-Bera dengan tingkat alpha (α). Apabila nilai probabilitas Jarque-Bera lebih dari tingkat $\alpha = 0,05$, maka kesimpulannya data terdistribusi normal. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas



Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai probabilitas Jarque-Bera adalah sebesar 0,605. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan pengujian yang melihat dalam model regresi apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Apabila nilai korelasi antar variabel bebas < 1 , maka model regresi bebas dari masalah multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai korelasi antar variabel bebas > 1 maka terdapat masalah multikolinieritas. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

	Pendidikan	AHH	IPM	Upah
Pendidikan	1,000	0,320	0,981	0,389

AHH	0,320	1,000	0,179	0,340
IPM	0,981	0,179	1,000	0,434
Upah	0,389	0,340	0,434	1,000

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut diketahui bahwa nilai korelasi pada setiap variable bebas tidak ada yang lebih besar daripada 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variable bebas yang digunakan pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi secara keseluruhan (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik yaitu model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Breusch-Pagan-Godfrey. Jika nilai probabilitas $Obs \cdot R\text{-squared} > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Obs*R-squared	8,626693	Prob. Chi-Square(4)	0,0711
---------------	----------	---------------------	--------

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai probabilitas $Obs \cdot R\text{-squared}$ adalah sebesar 0,0711. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.2.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi hubungan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode

sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Masalah autokorelasi dapat diketahui dengan menggunakan uji *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test*. Jika nilai probabilitas $\text{Obs}^*\text{R-squared} > 0,05$, maka tidak terjadi gejala autokorelasi. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian autokorelasi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Obs*R-squared	7,534690	Prob. Chi-Square(2)	0,0567
---------------	----------	---------------------	--------

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai probabilitas $\text{Obs}^*\text{R-squared}$ adalah sebesar 0,0567. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat gejala autokorelasi.

4.2.5 Uji Statistik

Uji statistik dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan mengetahui besaran kontribusi variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Koefisien Determinasi, Uji F, dan Uji t.

4.2.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R-squared	0,629479
--------------------	----------

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa hasil uji koefisien determinasi adalah 0,629479. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel yang digunakan pada penelitian yaitu pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah berkontribusi sebanyak 62,94% pada penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan sisanya 37,06% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian

4.2.5.2 Uji F

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji simultan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Kriteria pengujian uji simultan adalah apabila probabilitas kurang dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Tabel berikut ini menjelaskan hasil uji F.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

F-statistic	5,417143
Prob(F-statistic)	0,000133

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai probabilitas F-statistik adalah sebesar 0,000133. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi sehingga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum berpengaruh secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.2.5.3 Uji t

Uji t pada umumnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t dilakukan dengan cara

membandingkan probabilitas dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian uji t adalah jika probabilitas variabel independen lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji t pada penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	32350501	34001468	0,951444	0,3509
Pendidikan	459932,9	196163,9	2,344636	0,0277
AHH	-353599,5	401104,7	-0,881564	0,3868
IPM	-138672,7	110751,2	-1,252110	0,2226
Upah	0,558890	0,810368	0,689675	0,4970

Sumber: data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui beberapa hal seperti berikut ini.

1. Variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,027 dengan nilai koefisien sebesar 459932,9. Besarnya nilai probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta selama 2014-2021, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Variabel angka harapan hidup menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,386 dengan nilai koefisien sebesar -353599,5. Nilai probabilitas yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa angka harapan hidup tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta selama 2014-2021, sehingga hipotesis kedua ditolak.
3. Variabel indeks pembangunan manusia menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,222 dengan nilai koefisien regresi sebesar

-138672,7. Nilai probabilitas yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta selama 2014-2021, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

4. Variabel upah minimum menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,497 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,558. Nilai probabilitas yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta selama 2014-2021, sehingga hipotesis keempat ditolak

4.3 Analisis Ekonomi

4.3.1 Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai probabilitas sebesar 0,027 dan koefisien regresi sebesar 459932,9. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan penduduk akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Pendidikan merupakan salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih produktif dalam menjalankan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka aspek pengetahuan dan keahlian juga akan semakin meningkat. Meningkatnya keahlian penduduk akan diikuti dengan meningkatnya peluang kerja yang dimiliki (Hidayat & Nurlela, 2018). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya bahwa semakin lama pendidikan penduduk di Daerah Istimewa Yogyakarta akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa lapangan kerja yang dibutuhkan di Daerah Istimewa Yogyakarta membutuhkan sumber daya yang berkualitas dari segi pendidikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan data BPS yang menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia didominasi oleh pekerja

dengan tingkat pendidikan SMP ke bawah dengan persentase sebesar 56%. Sementara itu pengangguran di Indonesia justru diisi oleh SDM dengan tingkat pendidikan lebih baik (Faqih, 2022).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Nurlela (2018) dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Daerah dengan mayoritas industri padat karya yang mana tidak membutuhkan tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi ataupun tenaga kerja yang berketerampilan terbatas. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh rata-rata pendidikan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berkisar antara 6,450 hingga 11,720 menandakan bahwa rata-rata lama pendidikan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta masih cenderung rendah yaitu 6 hingga 11 tahun atau hanya sampai pendidikan menengah. Namun, hal tersebut sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang banyak membutuhkan pekerja dengan tingkat pendidikan menengah. Sehingga, tingkat pendidikan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mendukung penyerapan tenaga kerja.

4.3.2 Analisis Pengaruh Angka Harapan Hidup terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Angka Harapan Hidup tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai probabilitas sebesar 0,386 lebih besar dari pada 0,05 dan koefisien regresi sebesar -353599,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi angka harapan hidup penduduk di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak dapat memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja.

Angka harapan hidup (AHH) adalah rata-rata dari tahun hidup yang masih diperkirakan dapat dijalani oleh seseorang selama hidup. Tingginya angka harapan hidup (AHH) menunjukkan bahwa semakin tinggi daya tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh berbagai masyarakat dari berbagai macam komponen aspek kesehatan, pendidikan, dan ekonomi (Muda et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian AHH tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut dapat disebabkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mempertimbangkan aspek kualitas yang dimiliki tenaga kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wasista Rayhan F (2020) yang menunjukkan bahwa AHH berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Meningkatnya angka harapan hidup maka akan meningkatkan kesehatan yang dirasakan oleh penduduk dan mengakibatkan meningkatnya kesempatan untuk memperoleh pekerjaan.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh meningkatnya jumlah lansia yang sudah tidak termasuk usia produktif di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2022 menjadi provinsi dengan jumlah penduduk lansia terbanyak di Indonesia. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingginya angka harapan hidup di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah penduduk lansia yang sudah tidak produktif dan bukan golongan pekerja.

4.3.3 Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Indeks Pembangunan Manusia tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai probabilitas sebesar 0,222, dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 dan koefisien regresi sebesar -138672,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi indeks pembangunan manusia di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak dapat memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja.

Indeks Pembangunan Manusia dapat menjadi sebuah indikator untuk mengetahui kualitas dari tenaga kerja. IPM yang tinggi dapat menunjukkan bahwa tenaga kerja berkualitas. Tenaga kerja yang berkualitas seharusnya dapat meningkatkan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan. Namun berdasarkan

hasil penelitian justru semakin tinggi kualitas tenaga kerja akan menurunkan penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut dapat disebabkan oleh tenaga kerja dengan kualifikasi tinggi tidak menjanjikan akan terserap di pasar tenaga kerja karena penyedia kerja lebih memilih tenaga kerja dengan upah yang rendah untuk meminimalisir pengeluaran. Alasan lain yang dapat menjelaskan bahwa IPM yang tinggi dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja adalah komposisi tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta paling banyak berasal dari tamatan pendidikan menengah sehingga tidak memerlukan kualifikasi tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I. A. Putri (2021) dan Sari (2019) yang menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sector industry kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat.

4.3.4 Analisis Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai probabilitas sebesar 0,497, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,558. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi upah minimum kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta tidak berpengaruh pada tingkat penyerapan tenaga kerja.

Upah minimum merupakan minimum penerimaan bulanan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai imbalan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja termasuk tunjangan untuk tenaga kerja itu sendiri ataupun untuk keluarganya (Putra et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang setiap tahun ditetapkan oleh pemerintah daerah tidak memengaruhi banyaknya penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut dapat disebabkan oleh upah minimum masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan daerah lain. Sehingga

mengakibatkan banyak pencari kerja yang tidak tertarik untuk bekerja di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Upah minimum di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2023 menjadi upah minimum paling rendah kedua setelah Provinsi Jawa Tengah (Indonesia CNBC, 2023).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana et al. (2022) dan Benny et al. (2019) yang menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh masih rendahnya upah minimum masing-masing kabupaten/kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga kurang menarik minat orang untuk bekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, terbatasnya lapangan kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat membuat penyerapan tenaga kerja menjadi rendah.



BAB V

SIMPULAN DAN IMPILIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2014-2021.
2. Angka Harapan Hidup tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2014-2021.
3. Indeks Pembangunan Manusia tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2014-2021.
4. Upah Mnimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2014-2021.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui keterbatasan-keterbatasan seperti berikut ini:

1. Ketersediaan data yang terbatas, data yang tersedia di Badan Pusat Statistik dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga kurang dapat mengeksplor tahun
2. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada tingkat pendidikan, angka harapan hidup, indeks pembangunan manusia, dan upah minimum.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian. Hal tersebut disebabkan kontribusi variabel penelitian yang sebesar 62,94%, sehingga masih terdapat variabel lain yang dapat dieksplorasi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja.
2. Variabel yang dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya dapat berupa variabel-variabel yang berasal dari sisi demand misalnya pertumbuhan usaha, modal, dan investasi.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diketahui implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga bagi penduduk pencari kerja dapat lebih mengasah kemampuan. Hal tersebut dikarenakan data BPS menunjukkan bahwa pengangguran justru didominasi oleh pendidikan dengan tingkat pendidikan menengah dan tinggi.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi bagi pemerintah selaku pembuat kebijakan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan penduduk pencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja DI Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7).
- Ahmadi Sudirman. (2018). Pengaruh Pendidikan, Upah Dan Angka Harapan Hidup Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Ekonomi Di Provinsi Jambi Tahun 2002-2016. *Ilmiah Universitas Batanghari Jamb*, 14(4), 65–72.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah (PP) tentang Pengupahan*. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*. PT Raja Grafindo Persada.
- Benny, P., Ida, B., & Febriana, M. I. (2019). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Batu Bata Di Kecamatan Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 125–146.
- Biamrillah, A., & Nurhayati, F. S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Karesidenan Semarang. *STIKES PKU Muhammadiyah Surakarta*, 325–340.
- BPS. (2020). *Tenaga Kerja di Provinsi D.I. Yogyakarta*. <https://yogyakarta.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- BPS. (2021). *Tenaga Kerja di Provinsi Indonesia*. <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab3>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (12th ed.)*. Salemba Empat.
- Faqih, F. (2022). *UGM Diminta Tidak Ikut Menyumbang Angka Pengangguran*.
- Feriyanto Nur. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia (1st ed.)*. UPP STIM YKPN.
- Fernando Pasaribu RB. (2020). Teori Ekonomi Klasik Versus Teori Ekonomi Keynesia. In *Universitas Gunadarma*.
- Gani, H., Ibrahim, M., Novriansyah, M. A., & Yakup, A. P. (2023). Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. 2(1), 29–38.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, A. L. (2020). Dampak Angka Harapan Hidup dan Kesempatan Kerja Terhadap Kemiskinan. *EcceS (Economics, Social, and Development Studies)*, 7(1), 42. <https://doi.org/10.24252/ecc.v7i1.13197>

- Gujarati, D., & Porter, D. C. (2013). *Dasa-dasar Ekonometrika* (5th ed.). Salembat Empat.
- Hafizah, K., & Farlian, T. (2018). Pengaruh Investasi Swasta Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Pembangunan*, 3 (4), 555–566.
- Hafiz, E. A., Meidy Haviz, & Ria Haryatiningsih. (2021). Pengaruh PDRB, UMK, IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010-2020. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 55–65. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v1i1.174>
- Hasibuan, A. P. H., Ginting, R., & Effendi, I. (2019). The Factors That Influence Labor Absorption in Agriculture Sector in North Sumatera. *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 10–17.
- Hermansyah, R., Delis, A., & Umiyati, E. (2021). *Analisis penyerapan tenaga kerja sektor industri dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di Provinsi Jambi*. 9(1), 13–22. <https://doi.org/10.22437/pim.v9i1.7735>
- Hidayat, M., Hadi, M. ., & Sutrisno, S. (2017). Analisis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (IPAK) Perempuan Antar Kabupaten Di Provinsi Riau. *Media Trend*, 12 1, 76–89.
- Hidayat, M., & Nurlala, N. (2018). Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(2), 153–162.
- Indonesia CNBC. (2023). *Lengkap! Ini Dia Daftar UMP Terbaru 2023 di 34 Provinsi RI*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230102121501-4-402053/lengkap-ini-dia-daftar-ump-terbaru-2023-di-34-provinsi-ri?page=all>
- Islami, N., & Anis, A. (2019). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Kemiskinan Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(3), 939. <https://doi.org/10.24036/jkep.v1i3.7721>
- Mankiw, N. G. (2006). *Pengantar Teori Ekonomi Makro* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Marliani, G. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Menengah (Ukm) di Kota Banjarbaru (Studi Usaha Percetakan). *Fakultas Ekonomi Universitas Achmad Yani Banjarmasin*, 9 No. 1. <http://dx.doi.org/10.18592/at-taradhi.v9i1.2119>
- Maryani, H., & Kristiana, L. (2018). Pemodelan Angka Harapan Hidup (AHH) Laki-Laki dan Perempuan di Indonesia Tahun 2016. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 21 (2).
- Muda, R., Koelangan, R., & Kalangi, J. B. (2019). Pengaruh Angka Harapan Hidup, Tingkat Pendidikan Dan Pengeluaran Perkapita Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Sulawesi Utara Pada Tahun 2003-2017. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19 No. 1.
- Mulyaputri, I. G. A. K., & Kartika, I. N. (2020). Pengaruh Investasi Swasta Dan

- Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. *Ekonomi Pembangunan Unud*, 9 [4], 935–962.
- Oktaviana, N., Safrida, & Ginting, L. N. (2022). Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian Di Provinsi Aceh. *Jurnal Agrisep*, 23 (1), 35–42.
- Parnes Sidney J. (1962). *Creative Thinking*.
- Prasetya Adhamas A. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan, upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan inflasi terhadap penyerapan tenaga kerja di indonesia. *FEB Univeristas Brawijaya*, 9 No. 2. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7536>
- Pratama, M. Y., Rahmi, D., & Amaliah, I. (2022). Pengaruh Investasi, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2020. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 2(1), 108–116. <https://doi.org/10.29313/bcses.v2i1.1406>
- Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R. N. (2020). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2011-2015. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 36. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.15844>
- Purnamawati, D. L., & Khoirudin, R. (2019). Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Manufaktur Di Jawa Tengah 2011-2015. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 41–52. <https://doi.org/10.31002/rep.v4i1.1340>
- Putra, Z., Wiridin, D., & Wajdi, F. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja* (Y. Umaya (ed.)). Ahlimedia Pers (Anggota IKAPI: 264/JTI/2020). https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=dzZgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=upah+minimum&ots=gQ_xBn6h0y&sig=aQVbI6_GQPXSNVHsn_E1c0dXG6M&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Putri, I. A. (2021). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2019*. 4(1), 1–23.
- Putri Ivo A. (2019). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2019. *FEB Univeristas Brawijaya*, 9, No. 2.
- Putri, N. H. (2022). Pengaruh Upah Minimum, Pendidikan, dan Jumlah Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Gresik Tahun 2015 - 2019. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 10(1), 1–10.
- Putri, E., Setyowati, E., & Rosyadi, I. (2022). Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDRB), Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK), dan Indeks Perkembangan Manusia (IPM) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016-2019. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 651. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.594>

- Rachmania, S. D., Imaningsih, N., & Wijaya, R. S. (2021). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Pariwisata (Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran) Di Kabupaten Badung. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 23. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i1.235>
- Rosandi, I. R., Amin, M. J., & Dyastari, E. L. (2017). Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum di Kota Samarinda). *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 5 (3).
- Santi, A. A. R., & Sudiana, I. K. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kreatif Di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 7(4), 840–867.
- Sari, R. N. (2019). Analisis Pengaruh Inflasi, Indeks Pembangunan Manusia, Investasi dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2017. *Naskah Publikasi*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, S. (2005). *Pengantar Mikro Ekonomi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Tirtarahardja, U., & Sulo, L. (2010). *Pengantar Pendidikan* (2nd ed.). Rineka Cipta.
- Todaro. (2000). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* (Jilid 1). Penerbit Erlangga.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Pembangunan Ekonomi* (Edisi 11). Penerbit Erlangga.
- Wasista Rayhan F. (2020). Analisis Pengaruh Rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, dan Pengeluaran Perkapita Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Formal Di Indonesia Tahun 2016-2018. *FEB Universitas Brawijaya*.
- Windayana, I. B. A. B., & Drasana, I. B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, UMK, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 57–72.

LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian

Kab/Kota	Tahun	X1	X2	X3	X4	Y
Kota Yogyakarta	2014	11,39	74,05	83,78	1173300	194736
Kota Yogyakarta	2015	11,41	74,25	84,56	1302500	567286
Kota Yogyakarta	2016	11,42	74,3	85,32	1452400	210049
Kota Yogyakarta	2017	11,43	74,35	85,49	1572200	210049
Kota Yogyakarta	2018	11,44	74,45	86,11	1709150	213591
Kota Yogyakarta	2019	11,45	74,56	86,65	1848400	224641
Kota Yogyakarta	2020	11,46	74,65	86,61	2004000	231876
Kota Yogyakarta	2021	11,72	74,76	87,18	2069530	224468
Kab Sleman	2014	10,28	74,47	80,73	1127000	590080
Kab Sleman	2015	10,30	74,57	81,20	1200000	386450
Kab Sleman	2016	10,64	74,60	82,15	1338000	534724
Kab Sleman	2017	10,65	74,63	82,85	1448385	556083
Kab Sleman	2018	10,66	74,69	83,42	1574550	569750
Kab Sleman	2019	10,67	74,77	83,85	1701000	645596
Kab Sleman	2020	10,91	74,81	83,84	1846000	649763
Kab Sleman	2021	10,92	74,92	84,00	1903500	667823
Kab Gunungkidul	2014	6,45	73,39	67,03	988500	424669
Kab Gunungkidul	2015	6,46	73,69	67,41	1108249	232190
Kab Gunungkidul	2016	6,62	73,76	67,82	1235700	386458
Kab Gunungkidul	2017	6,99	73,82	68,73	1337650	386458
Kab Gunungkidul	2018	7,00	73,92	69,24	1454200	422391
Kab Gunungkidul	2019	7,13	74,03	69,96	1571000	437238
Kab Gunungkidul	2020	7,21	74,12	69,98	1705000	439564
Kab Gunungkidul	2021	7,30	74,19	70,16	1842460	389444
Kab Kulon Progo	2014	8,20	74,90	70,68	1069000	236536
Kab Kulon Progo	2015	8,40	75,00	71,52	1138000	495235
Kab Kulon Progo	2016	8,50	75,03	72,38	1268870	398101
Kab Kulon Progo	2017	8,64	75,06	73,23	1373600	239542
Kab Kulon Progo	2018	8,65	75,12	73,76	1493250	249186
Kab Kulon Progo	2019	8,66	75,20	74,44	1613200	252018
Kab Kulon Progo	2020	8,86	75,24	74,46	1750500	259421
Kab Kulon Progo	2021	9,02	75,27	74,71	1770000	259044
Kab Bantul	2014	8,74	73,24	77,11	1125500	448734
Kab Bantul	2015	9,08	73,44	77,99	1163800	495235

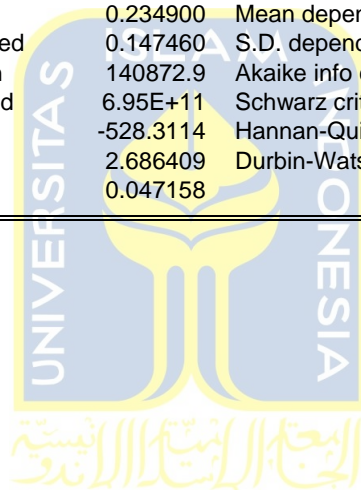
Kab/Kota	Tahun	X1	X2	X3	X4	Y
Kab Bantul	2016	9,09	73,50	78,42	1297700	513068
Kab Bantul	2017	9,20	73,56	78,67	1404760	541512
Kab Bantul	2018	9,35	73,66	79,45	1572150	569962
Kab Bantul	2019	9,54	73,77	80,01	1649800	571495
Kab Bantul	2020	9,55	73,86	80,01	1790500	585160
Kab Bantul	2021	9,57	73,89	80,28	1805000	571268



Lampiran B Hasil Estimasi Common Effect Model

Dependent Variable: Y?
 Method: Pooled Least Squares
 Date: 03/14/23 Time: 07:34
 Sample: 1 8
 Included observations: 8
 Cross-sections included: 5
 Total pool (balanced) observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-12528964	7876959.	-1.590584	0.1207
Pendidikan	-396300.4	156047.4	-2.539616	0.0157
AHH	119024.1	88054.53	1.351709	0.1851
IPM	104344.9	39861.42	2.617690	0.0130
Upah	-0.212962	0.129062	-1.650077	0.1079
R-squared	0.234900	Mean dependent var		412022.4
Adjusted R-squared	0.147460	S.D. dependent var		152570.3
S.E. of regression	140872.9	Akaike info criterion		26.66557
Sum squared resid	6.95E+11	Schwarz criterion		26.87668
Log likelihood	-528.3114	Hannan-Quinn criter.		26.74190
F-statistic	2.686409	Durbin-Watson stat		0.998220
Prob(F-statistic)	0.047158			



Lampiran C Hasil Estimasi Fixed Effect Model

Dependent Variable: Y?
 Method: Pooled Least Squares
 Date: 03/14/23 Time: 07:38
 Sample: 1 8
 Included observations: 8
 Cross-sections included: 5
 Total pool (balanced) observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	32350501	34001468	0.951444	0.3509
Pendidikan	459932.9	196163.9	2.344636	0.0277
AHH	-353599.5	401104.7	-0.881564	0.3868
IPM	-138672.7	110751.2	-1.252110	0.2226
Upah	0.558890	0.810368	0.689675	0.4970
Fixed Effects (Cross)				
KABBANTUL--C	84596.07			
KABGK--C	-259277.6			
KABKP--C	-116754.8			
KABSLEMAN--C	371565.3			
KOTAYOG--C	-80129.03			
Fixed Effects (Period)				
1--C	-38938.46			
2--C	71695.63			
3--C	23389.67			
4--C	-21890.80			
5--C	17539.25			
6--C	57638.01			
7--C	-40253.99			
8--C	-69179.32			

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)
 Period fixed (dummy variables)

R-squared	0.771987	Mean dependent var	412022.4
Adjusted R-squared	0.629479	S.D. dependent var	152570.3
S.E. of regression	92870.21	Akaike info criterion	26.00497
Sum squared resid	2.07E+11	Schwarz criterion	26.68052
Log likelihood	-504.0994	Hannan-Quinn criter.	26.24923
F-statistic	5.417143	Durbin-Watson stat	2.416107
Prob(F-statistic)	0.000133		

Lampiran D Hasil Estimasi Random Effect Model

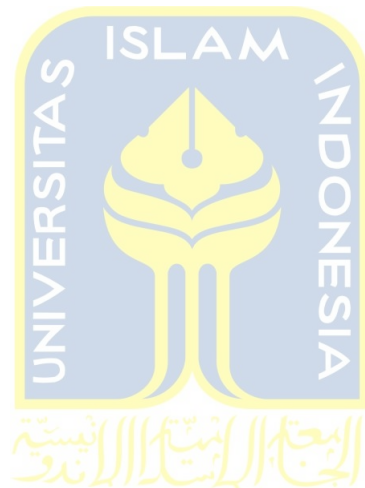
Dependent Variable: Y?
 Method: Pooled EGLS (Cross-section random effects)
 Date: 03/14/23 Time: 07:40
 Sample: 1 8
 Included observations: 8
 Cross-sections included: 5
 Total pool (balanced) observations: 40
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-12528964	4879546.	-2.567650	0.0147
Pendidikan	-396300.4	96666.76	-4.099655	0.0002
AHH	119024.1	54547.20	2.182039	0.0359
IPM	104344.9	24692.98	4.225688	0.0002
Upah	-0.212962	0.079950	-2.663689	0.0116
Random Effects				
(Cross)				
KABBANTUL--C	0.000000			
KABGK--C	0.000000			
KABKP--C	0.000000			
KABSLEMAN--C	0.000000			
KOTAYOG--C	0.000000			
Effects Specification				
			S.D.	Rho
Cross-section random			0.000000	0.0000
Idiosyncratic random			87266.62	1.0000
Weighted Statistics				
R-squared	0.234900	Mean dependent var		412022.4
Adjusted R-squared	0.147460	S.D. dependent var		152570.3
S.E. of regression	140872.9	Sum squared resid		6.95E+11
F-statistic	2.686409	Durbin-Watson stat		0.998220
Prob(F-statistic)	0.047158			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.234900	Mean dependent var		412022.4
Sum squared resid	6.95E+11	Durbin-Watson stat		0.998220

Lampiran E Hasil Uji Chow Test

Redundant Fixed Effects Tests
Pool: POOL01
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	15.051663	(4,31)	0.0000
Cross-section Chi-square	43.165625	4	0.0000



Lampiran F Hasil Uji Hausman Test

Correlated Random Effects - Hausman Test

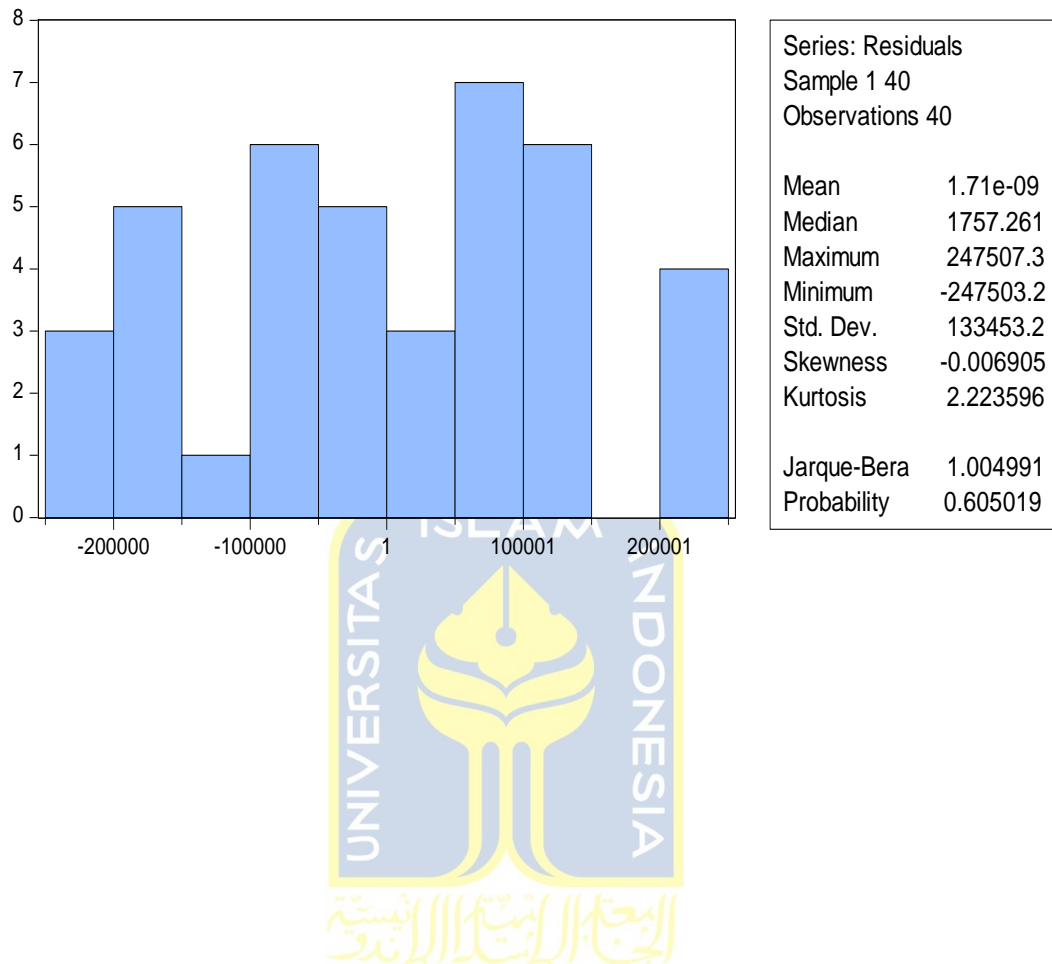
Pool: POOL01

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	60.206651	4	0.0000



Lampiran G Uji Normalitas



Lampiran H Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	2.475566	Prob. F(3,32)	0.0793
Obs*R-squared	7.534690	Prob. Chi-Square(3)	0.0567

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 04/05/23 Time: 14:18

Sample: 1 40

Included observations: 40

Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	29547.67	147710.2	0.200038	0.8427
X2	-8354.320	83214.69	-0.100395	0.9207
X3	-7049.433	37673.21	-0.187121	0.8527
X4	0.039651	0.122864	0.322725	0.7490
C	834899.2	7441387.	0.112197	0.9114
RESID(-1)	0.410781	0.176530	2.326982	0.0265
RESID(-2)	0.096289	0.193754	0.496966	0.6226
RESID(-3)	-0.064936	0.183367	-0.354132	0.7256
R-squared	0.188367	Mean dependent var		1.71E-09
Adjusted R-squared	0.010823	S.D. dependent var		133453.2
S.E. of regression	132729.1	Akaike info criterion		26.60686
Sum squared resid	5.64E+11	Schwarz criterion		26.94464
Log likelihood	-524.1373	Hannan-Quinn criter.		26.72899
F-statistic	1.060957	Durbin-Watson stat		1.984745
Prob(F-statistic)	0.410385			

Lampiran I Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	2.405981	Prob. F(4,35)	0.0680
Obs*R-squared	8.626693	Prob. Chi-Square(4)	0.0711
Scaled explained SS	4.040809	Prob. Chi-Square(4)	0.4005

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 04/05/23 Time: 14:20

Sample: 1 40

Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-3.93E+11	1.02E+12	-0.386421	0.7015
X1	2.37E+09	2.01E+10	0.117463	0.9072
X2	4.56E+09	1.14E+10	0.400997	0.6909
X3	5.55E+08	5.15E+09	0.107834	0.9147
X4	4052.571	16660.92	0.243238	0.8092
R-squared	0.215667	Mean dependent var		1.74E+10
Adjusted R-squared	0.126029	S.D. dependent var		1.95E+10
S.E. of regression	1.82E+10	Akaike info criterion		50.20214
Sum squared resid	1.16E+22	Schwarz criterion		50.41325
Log likelihood	-999.0428	Hannan-Quinn criter.		50.27847
F-statistic	2.405981	Durbin-Watson stat		1.588973
Prob(F-statistic)	0.068023			

Lampiran J Uji Multikolinieritas

	X1	X2	X3	X4
X1	1.000000	0.320340	0.981247	0.389628
X2	0.320340	1.000000	0.179347	0.340874
X3	0.981247	0.179347	1.000000	0.434366
X4	0.389628	0.340874	0.434366	1.000000



Lampiran K Definisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Pengukuran	Satuan	Sumber
1.	Penyerapan tenaga kerja	Penyerapan tenaga kerja merupakan seseorang yang sedang bekerja atau dibutuhkan oleh penyedia lapangan pekerjaan baik itu perusahaan atau instansi terkait untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan.	Jumlah orang bekerja	jiwa	Prasetya (2021)
2.	Tingkat pendidikan	Tingkat pendidikan merupakan jenjang yang ditempuh seseorang untuk memperoleh ilmu intelektual baik itu pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan kemandirian ataupun membantu pembentukan karakter seseorang dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh.	Rata-rata lama sekolah	tahun	Prasetya (2021)
3.	Angka harapan hidup	Angka harapan hidup (AHH) merupakan alat untuk menganalisa atau mengevaluasi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya, dan meningkatkan derajat kesehatan pada khususnya.	Rata-rata angka harapan hidup	tahun	Wasista (2020)

4.	Indeks Pembangunan Manusia	Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan suatu tingkat atau kualitas dari sumber daya manusia (SDM).	Persen indeks pembangunan manusia	persen	Putri et al. (2022)
5.	Upah minimum	Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang dipakai oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya	Jumlah upah minimum kabupaten/kota	rupiah	Prasetya (2021)

