

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI
JAWA BARAT TAHUN 2017-2021**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Alfian Akbar Maulana

Nomor Mahasiswa : 19313263

Program Studi : Ilmu Ekonomi

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2024

HALAMAN JUDUL

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

SKRIPSI

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

Oleh:

Nama : Alfian Akbar Maulana
Nomor Mahasiswa :19313263
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

2024

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 Ull. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 2 Februari 2024

Penulis,



Alfian Akbar Maulana

HALAMAN PENGESAHAN

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Nama : Alfian Akbar Maulana
Nomor Mahasiswa : 19313263
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta, 2 Februari 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'J' followed by a smaller, more complex mark.

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

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan untuk
memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana jenjang Strata 1 pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Nama : Alfian Akbar Maulana
Nomor Mahasiswa : 19313263
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta,
Disahkan oleh,

Pembimbing Skripsi : Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.
Penguji : Diana Wijayanti, Dra., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

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



**FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA**

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2023/2024, hari Selasa, tanggal 26 Maret 2024, Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : ALFIAN AKBAR MAULANA
NIM : 19313263
Judul Tugas Akhir : ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI
JAWA BARAT TAHUN 2017-2021
Dosen Pembimbing : Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

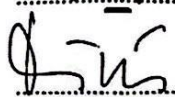
Lulus

Nilai : A
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.

Anggota Tim : Dra. Diana Wijayanti, M.Si.


.....

.....

Yogyakarta, 26 Maret 2024

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan,

Abdul Hakim, SE, M.Ec., Ph.D.
NIK. 963130101

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2017-2021

Disusun oleh : ALFIAN AKBAR MAULANA

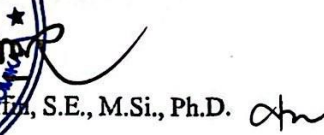
Nomor Mahasiswa : 19313263

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 26 Maret 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.

Penguji : Dra. Diana Wijayanti, M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. 



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan mengirimkan sholawat serta salam kepada Nabi Agung Muhammad SAW. Dengan anugerah dan petunjuk-Nya, skripsi ini berhasil diselesaikan. Penulis ingin mengabdikan tugas akhir ini kepada kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan doa. Skripsi ini juga merupakan bagian dari syarat penyelesaian pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Walaupun menghadapi berbagai rintangan dan tantangan, penulis juga ingin menyampaikan penghargaan kepada teman-teman sejawat dan kerabat yang memberikan bantuan, semangat, motivasi, dan doa. Terima kasih atas doa yang senantiasa dipanjatkan untuk kesuksesan penulis. Semoga gelar yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi banyak orang dan menjadi berkah dalam kehidupan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021”**. Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang memberikan dukungan serta bantuan secara langsung maupun tidak langsung selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini untuk meraih gelar Sarjana pada Jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Johan Arifin., S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Abdul Hakim., S.E., M.Ec. selaku Kepala Prodi Ilmu Ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Prof. Jaka Sriyana, SE., MSi., Ph.D selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Seluruh Dosen dan Staf karyawan Universitas Islam Indonesia yang memberikan ilmu dan pengalamannya.
5. Kedua Orang Tua tersayang, Bapak Ngabidin dan Ibu Siti Haryani serta kakak saya Danang Eki Prasetyo dan adik saya Bagus Ali Darmawan yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, semangat, berjuang membiayai kuliah hingga penulis mendapatkan gelar Sarjana.
6. Keluarga besar Mbah Maryono yang telah meberikan doa dan dukungan kepada penulis.
7. Keluarga besar Mbah Buhron yang telah memberikan doa dan motivasi kepada penulis.
8. Teman dan sahabat terbaik yang selalu menemani penulis dikala suka maupun duka Devi Lailatul Azizah, Akbar Zamiarta Kusuma, Dimas Rizqi Hidayat dan teman-teman seperjuangan dari Semester 1 yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, yang selalu memberikan pengalaman terbaik selama menempuh perkuliahan.
9. Terimakasih kepada teman-teman kontrakan Wahidna Aminudin, Yusuf Suhron, Muhammad Duha, Muhammad Khoiruzen, Agung Pramono, Adika Gilang Satria, Bagus Yoga Pratama, Arkahanza Haves, yang telah memberikan semangat dan dukungan.
10. Kepada semua yang telah berkontribusi namun secara tidak sengaja tidak dapat penulis sebutkan, penulis ucapkan terimakasih.

Penulis tentunya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan belum sempurna, akhir kata penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan pihak-pihak yang terkait.

Wasalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 2 februari 2024

Penulis,

Alfian Akbar Maulana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 Teori Tenaga Kerja.....	14
2.2.1.1 Definisi Tenaga Kerja.....	15
2.2.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja	16
2.2.1.3 Indikator Tenaga Kerja	17
2.2.2 Teori Penyerapan Tenaga Kerja	18
2.2.2.1 Definisi Penyerapan Tenaga Kerja	19
2.2.3 Teori Permintaan Tenaga Kerja	22
2.2.4 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	25
2.2.5 Angkatan Kerja	27
2.2.6 Upah Minimum.....	29
2.2.7 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	29

2.3 Hubungan Operasional Variabel.....	31
2.3.1 Hubungan Indeks Manusia dengan Penyerapan Tenaga Kerja	31
2.3.2 Hubungan Angkatan Kerja dengan Penyerapan Tenaga Kerja	32
2.3.3 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja.....	32
2.3.4 Hubungan PDRB dengan Penyerapan Tenaga Kerja	33
2.4 Kerangka Penelitian	34
2.5 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis dan Sumber Data	36
3.2 Definisi Variabel Operasional	36
3.2.1 Variabel Dependent (Y).....	36
3.2.2 Variabel Independen (X)	37
3.3 Metode Analisis Data.....	37
3.4 Estimasi Regresi Data Panel	38
3.5 Pemilihan Model Regresi Data Panel.....	39
3.5.1 Uji Chow (Chow Test).....	39
3.5.2 Uji Hausman (Hausman Test)	39
3.5.3 Uji Lagrange Multiplier (<i>LM Test</i>)	40
3.6 Analisis Statistik.....	40
3.6.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	40
3.6.2 Uji Secara Simultan (Uji f)	41
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (<i>R</i>²)	41
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Deskriptif Data Penelitian.....	43
4.2 Hasil dan Analisis Data.....	44
4.2.1 Uji Chow	45
4.2.2 Uji Hausman.....	45
4.3 Estimasi Model Terbaik	46
4.4 Uji Hipotesis	47
4.4.1 Koefisien Determinasi (<i>R</i>²)	47
4.4.2 Uji Simultan (F Test).....	47
4.4.3 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)	48
4.5 Pembahasan.....	50

4.5.1 Pengaruh IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	50
4.5.2 Pengaruh Angkatan Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	50
4.5.3 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	51
4.5.4 Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	52
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	54
5.1 Simpulan	54
5.2 Implikasi	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Penduduk di Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021).....	2
Gambar 1. 2 Jumlah Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021)	3
Gambar 1. 3 IPM Jawa Barat (Tahun 2017-2021).....	4
Gambar 1. 4 Jumlah Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021)	5
Gambar 1. 5 Upah Minimum Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021).....	6
Gambar 1. 6 Jumlah PDRB Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021).....	7
Gambar 2. 1 Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap.....	24
Gambar 2. 2 Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun.....	24
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran	34

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka.....	11
Tabel 3. 1 Hasil Statistik Deskriptif.....	43
Tabel 3. 2 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel.....	44
Tabel 3. 3 Hasil Uji Chow.....	45
Tabel 3. 4 Hasil Uji Hausman.....	45
Tabel 3. 5 Hasil Estimasi Fixed Effect Model (FEM)	46
Tabel 3. 6 Koefisien Determinasi (R^2).....	47
Tabel 3. 7 Uji F	48

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel bebasnya mencakup Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode data panel, menggabungkan data time series dari tahun 2017 hingga 2021 dengan data cross section dari 27 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Model Fixed Effect (FEM) merupakan model yang paling sesuai. Secara keseluruhan, variabel penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan sebesar 99% oleh variabel IPM, Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan PDRB, sementara sisanya 1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. IPM, Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan PDRB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah terus meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Kata Kunci: Penyerapan Tenaga Kerja, IPM, Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan PDRB.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di negara Indonesia sekarang telah memasuki era bonus demografi yaitu dimulai sejak tahun 2012 hingga tahun 2035 Indonesia diperkirakan memasuki bonus demografi dengan periode puncak antara tahun 2020-2030 (Khairunnisah; Fitriyani A., 2023). Masuknya era tersebut akan membuka peluang untuk menikmati bonus demografi (*demographic dividend*). Dilihat dari hasil sensus penduduk pada tahun 2010 di Indonesia menunjukkan usia 15-64 tahun atau usia produktif sebesar 66% dari total keseluruhan penduduk. Sedangkan hasil sensus penduduk untuk usia produktif pada tahun 2020 mengalami peningkatan 4,72% yaitu sebesar 70,72%. Melonjaknya penduduk usia produktif akan menyebabkan berkurangnya nilai angka ketergantungan penduduk. Menurut Todaro (2011) bonus demografi di lihat dari jumlah rasio ketergantungan yaitu dibawah 50% (Maryati, 2015)

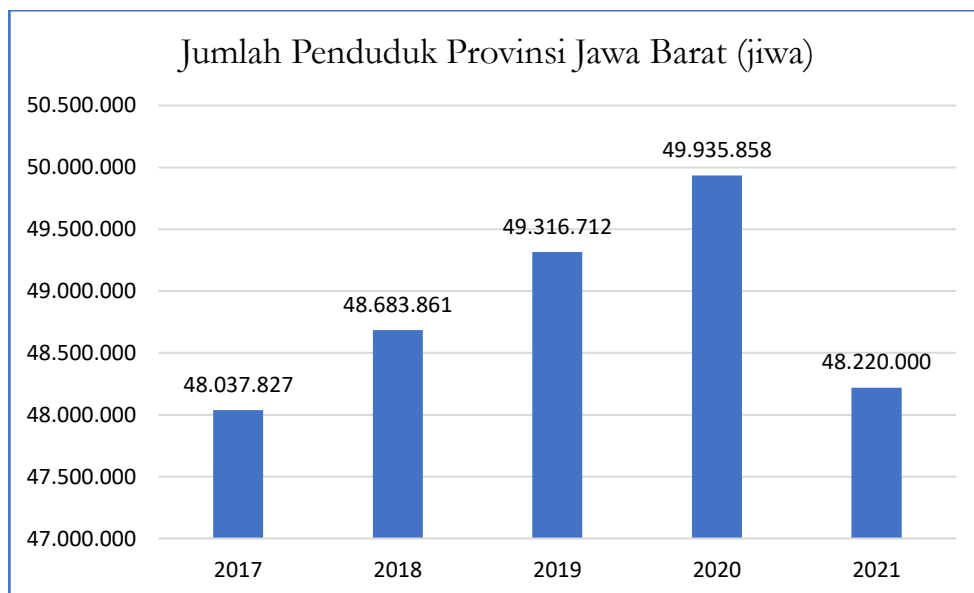
Menurut Ramdani (2013) banyaknya penduduk pada usia produktif di Indonesia dapat dijadikan mesin pertumbuhan ekonomi negara yang berkelanjutan, atau bisa juga sebaliknya yaitu menjadi sumber munculnya konflik sosial (Maryati et al., 2021). Artinya jika tidak bisa memanfaatkannya bonus demografi dapat menjadi sebuah bencana pada wilayah tersebut, namun jika bisa di manfaatkan dengan baik merupakan peluang yang bagus (Achmad Nur Sutikno, 2020).

Syarat tercapainya bonus demografi yaitu sumber daya manusia yang ada harus berkualitas, sehingga sumber daya manusia tersebut dapat terserap ke pasar tenaga kerja, kemudian adanya tabungan rumah tangga, dan meningkatnya kontribusi perempuan dalam dunia pasar kerja (Cicih & Agung, 2022). Peningkatan jumlah penduduk produktif juga harus diikuti dengan peningkatan kualitas penduduk usia produktif agar dapat memperoleh kesempatan kerja yang tepat serta sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, bahkan mampu menciptakan lapangan pekerjaan.

Masalah penyerapan tenaga kerja masih menjadi beban tugas bagi pemerintah yang masih belum terselesaikan. Hal tersebut terjadi karena banyaknya jumlah masyarakat pada usia produktif yang belum mampu atau belum mendapatkan pekerjaan dan sedikitnya lapangan pekerjaan yang kurang memadai untuk bisa mencukupi angkatan kerja tersebut. Semakin banyak angkatan kerja juga akan mengakibatkan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan, keunggulan serta keterampilan dan pengetahuan menjadi modal penting bagi individu tersebut untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Sedangkan yang tidak memiliki modal penting tersebut akan susah untuk mendapatkan pekerjaan kemudian menjadi pengangguran (Adriyanto et al., 2020).

Topik ini membuat semakin menarik dibahas selain karena pemaparan di atas namun juga karena saat ini kita sudah memasuki era yang seharusnya sudah menikmati bonus demografi. Jawa Barat merupakan salah satu provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia.

Gambar 1. 1 Jumlah Penduduk di Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021)



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Dari gambar 1.1 dapat kita lihat bahwa presentase penduduk di Provinsi Jawa Barat meningkat setiap tahunnya. Peningkatan jumlah penduduk di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2017 sejumlah 48.037.827 jiwa meningkat menjadi 48.683.861

jiwa pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2019 juga mengalami peningkatan menjadi 49.316.712 jiwa dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 49.935.858 jiwa. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan, dikarenakan maraknya pandemi *covid-19* sehingga berjumlah 48.22 juta jiwa. Meningkatnya jumlah penduduk tersebut memberikan harapan pada pemerintah Provinsi Jawa Barat agar untuk memanfaatkannya dan dapat menghasilkan produksi serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jawa Barat dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada. Pemerintah provinsi Jawa Barat juga harus memikirkan penambahan lapangan pekerjaan seiring dengan peningkatan jumlah penduduk agar tidak menjadikan masalah seperti pengangguran.

Gambar 1. 2 Jumlah Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021)

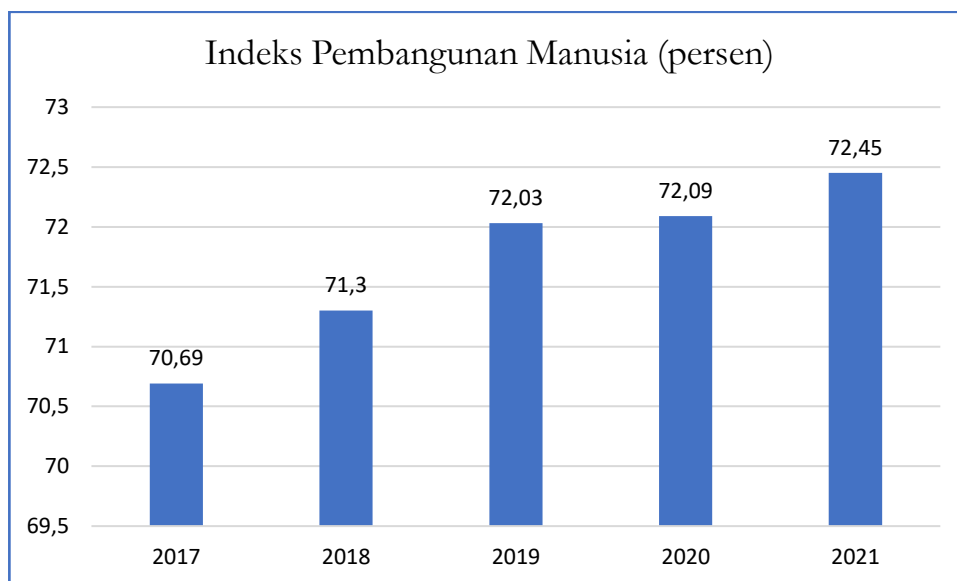


Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan setiap tahunnya, dari tahun 2017 sampai dengan 2018. Hanya saja pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan sejumlah 22.063.833 jiwa turun menjadi 21.674.854 jiwa. Hal ini berbanding terbalik dari jumlah peningkatan penduduk yang terjadi di tahun 2019 ke tahun 2020. Hal tersebut

dikarenakan terjadi pandemi *covid-19* sehingga lapangan pekerjaan yang ada tidak memadai. Pada penyerapan tenaga kerja justru mengalami penurunan, namun pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 meningkat sebanyak 22.313.481 jiwa. Di lihat dari gambar 1.2 bahwa Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik dalam menyerap tenaga kerja karena penyerapan tenaga kerja secara konsisten mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Namun masih perlu di ingat bahwa, terdapat penurunan penyerapan tenaga kerja di tahun 2020, oleh karena itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi suatu keharusan. Selain itu, dalam menghadapi bonus demografi, pemerintah Provinsi Jawa Barat juga perlu memperluas kesempatan kerja dengan lebih banyak lagi.

Gambar 1. 3 IPM Jawa Barat (Tahun 2017-2021)



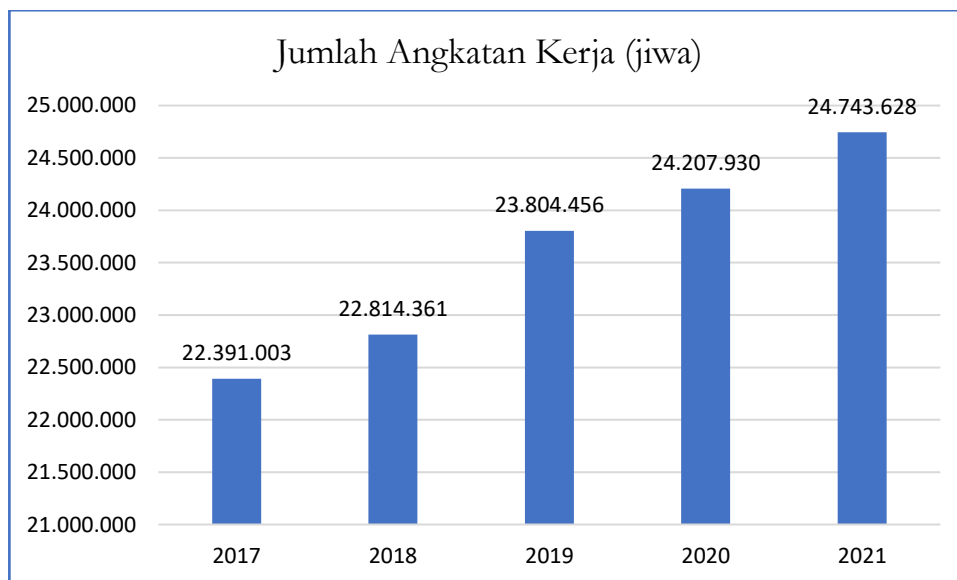
Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Indeks Pembangunan Manusia yaitu gabungan atau komposisi yang terdiri dari 3 faktor yaitu pendidikan, standar hidup manusia serta kesehatan (Setiawan & Hakim, 2008). Indeks tersebut merupakan aspek yang memiliki dampak terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Sumber daya manusia berkualitas bisa di dapat dengan cara meningkatkan pendidikan dan keterampilan, sumber daya manusia berkualitas tentu akan memudahkan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Berdasarkan gambar 1.3 pada tahun 2017 sampai dengan 2021 indeks

pembangunan manusianya selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 indeks pembangunan manusia di Provinsi Jawa Barat sebesar 70,69 persen, kemudian pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi sebesar 71,3 persen, pada tahun 2019 juga mengalami kenaikan sebesar 72,03 persen, pada tahun 2020 mengalami sedikit kenaikan sebesar 72,09 persen, dan pada tahun 2021 masih mengalami kenaikan sebesar 72,45 persen.

Terus meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia tersebut tentunya dikarenakan beberapa faktor seperti upaya untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pendidikan, perbaikan sistem kesehatan, pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif, pengembangan infrastruktur yang memadahi seperti transportasi yang baik ataupun listrik dan juga konektivitas telekomunikasi yang baik, dan juga peningkatan partisipasi perempuan dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Hal tersebut termasuk dalam strategi dan kebijakan yang dilakukan pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Gambar 1. 4 Jumlah Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021)

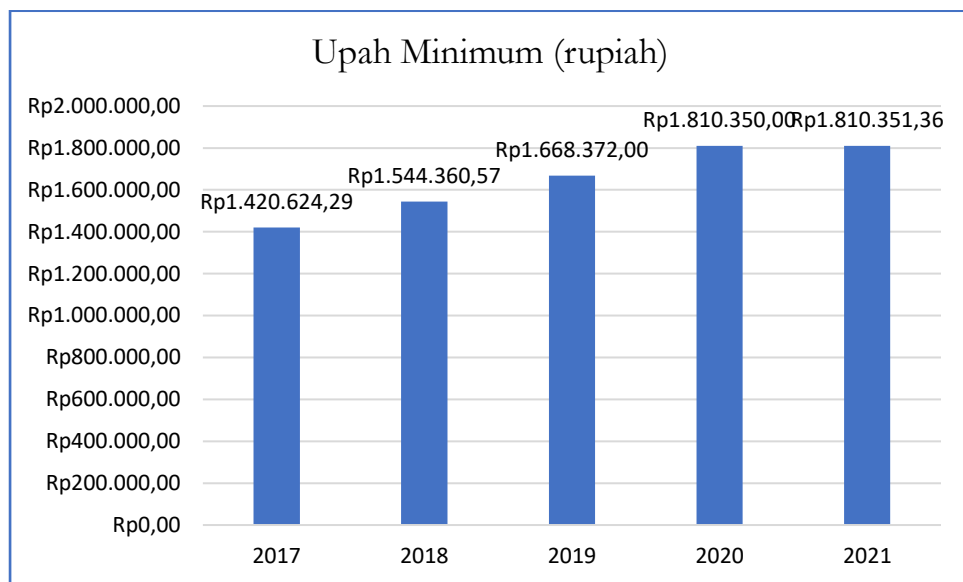


Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Angkatan kerja yaitu masyarakat yang masuk dalam usia produktif, yaitu 15-64 tahun yang sudah bekerja ataupun sedang mencari pekerjaan kedua itu termasuk kedalam angkatan kerja. Berdasarkan gambar 1.4 jumlah angkatan kerja

di Provinsi Jawa Barat selalu mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tersebut karena beberapa faktor yang mempengaruhi yang salah satunya perubahan demografi. Perubahan demografi tersebut seperti meningkatnya jumlah generasi muda yang telah masuk usia kerja dan termasuk golongan angkatan kerja, sehingga membuat angkatan kerja semakin bertambah. Saat ini sudah memasuki era bonus demografi dimana hal tersebut berkaitan langsung dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja.

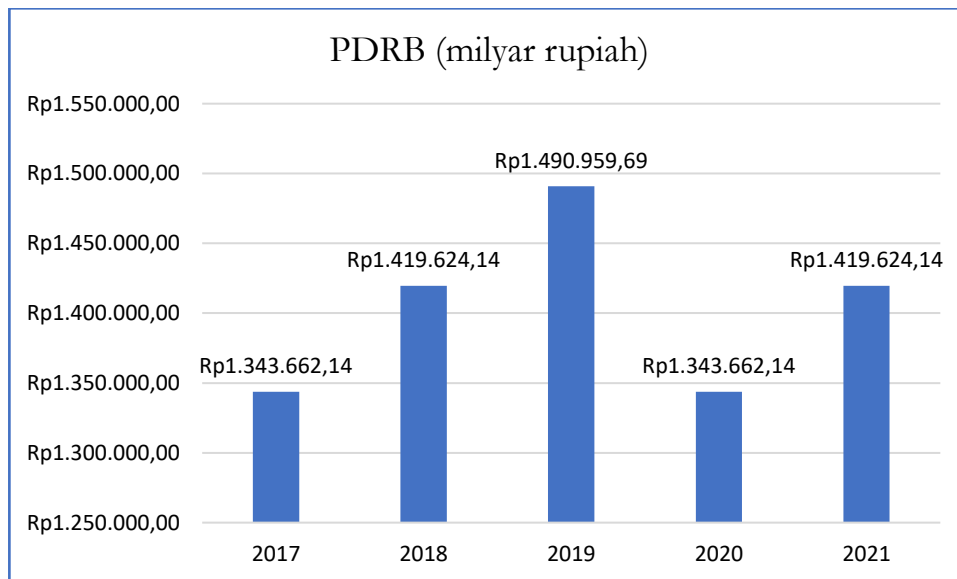
Gambar 1. 5 Upah Minimum Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021)



Sumber : Open Data Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Penetapan upah minimum merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi banyaknya penyerapan tenaga kerja. Di Indonesia, upah minimum ini secara terus menerus mengalami kenaikan karena berfungsi sebagai standar yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan digunakan sebagai pedoman oleh pemerintah daerah dalam menetapkan upah minimum regional. Faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan upah minimum yaitu laju inflasi, pertumbuhan ekonomi, kebijakan pemerintah, tuntutan serikat pekerja, produktivitas, standar hidup dan kesejahteraan yang meningkat. Banyaknya upah minimum di setiap daerah berbeda-beda. Berdasarkan Gambar 1.5, upah minimum pada tahun 2017 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan yang terus meningkat. Akan tetapi pada tahun 2021 mengalami sedikit peningkatan.

Gambar 1. 6 Jumlah PDRB Provinsi Jawa Barat (Tahun 2017-2021)



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021

Faktor yang dapat memengaruhi penyerapan/absorpsi tenaga kerja tambahan adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), pertumbuhan PDRB yang kuat seringkali berhubungan dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Ketika perekonomian suatu daerah atau negara berkembang, perusahaan akan banyak membutuhkan tenaga kerja untuk memenuhi permintaan yang meningkat. Dari Gambar 1.6 tersebut PDRB Provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan pada tahun 2017 sampai tahun 2019. Sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan dikarenakan banyaknya perusahaan lokal yang gulung tikar dikarenakan wabah pandemi *covid-19*. Terbatasnya ruang kerja yang mengakibatkan menurunnya produksi pada perusahaan. Peningkatan jumlah PDRB tersebut bisa disebabkan beberapa faktor seperti pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja, dan juga perkembangan infrastruktur.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan mengembangkan faktor-faktor yang diyakini memiliki dampak terhadap

penyerapan tenaga kerja, termasuk Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Sehingga judul penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Barat Tahun 2017-2021”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.
2. Menganalisis pengaruh Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.
3. Menganalisis pengaruh Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.
4. Menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Harapannya, hasil dari penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi para peneliti dalam memahami aspek-aspek penyerapan tenaga kerja, baik dari ekonomi maupun sosial. Diharapkan bahwa penelitian ini akan mendorong minat untuk melakukan penelitian lebih lanjut di kalangan akademisi.

2. Bagi Keilmuan

Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi tambahan dan memperluas wawasan tentang penyerapan tenaga kerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti ekonomi, serta menggali topik penelitian yang berbeda dengan subjek dan objek yang bervariasi.

3. Bagi Praktik/Pemerintah/Lembaga Terkait

Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan panduan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan terkait penyerapan tenaga kerja dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang relevan. Diharapkan bahwa kebijakan yang disusun dengan baik dapat mengatasi atau mengurangi permasalahan yang terkait dengan penyerapan tenaga kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan terdiri dari beberapa bagian:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan latar belakang permasalahan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian pustaka, landasan teori yang digunakan untuk mendekati permasalahan yang akan diteliti, hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan cara pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan deskripsi dari data penelitian, hasil analisis dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, saran, implikasi, dan keterbatasan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan penelitian yang dilakukan secara cermat dan mendalam untuk mempelajari teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan dasar yang kuat bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian pustaka juga mencakup daftar referensi yang terdiri dari berbagai jenis referensi seperti buku, jurnal, artikel, dan lain-lain. Referensi-referensi tersebut kemudian dikumpulkan dan digunakan sebagai acuan dalam penulisan proposal. (Jasiah et al., 2012)

Dalam proses penelitian, tinjauan literatur dapat berperan sebagai pedoman dalam menetapkan tujuan dan metode analisis. Tinjauan literatur ini mencakup diskusi tentang berbagai teori yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan, dengan maksud membandingkan hasil penelitian sebelumnya dengan studi yang akan dilaksanakan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai kajian pustaka dapat membantu dalam memperkaya penelitian yang sedang dilakukan:

Tabel 2. 1 Kajian Pustaka

Judul	Metode	Variabel Penelitian	Hasil
Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatera Barat. Oleh: Maryati et al., (2021)	Regresi Data Panel	Variabel Dependen: Jumlah Tenaga Kerja Variabel independen: Tingkat Upah Minimum, Rasio Ketergantungan, IPM, dan Kontribusi Lapangan Usaha	Variabel IPM berpengaruh secara positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel Lapangan Usaha Pertanian tidak signifikan dalam penyerapan tenaga kerja, variabel Rasio Ketergantungan tidak berpengaruh secara signifikan, variabel Upah Minimum berpengaruh secara signifikan terhadap lapangan usaha.

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Jawa Tengah. Oleh: Rochmani et al., (2016)	Regresi Data Panel	Variabel Dependen: Jumlah Tenaga kerja Variabel Independen: Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Jumlah Industri	Variabel Laju Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Upah Minimum berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Unit Usaha Industri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Kabupaten Gresik Rakhmawati & Boedirochminarni (2018)	Regresi Berganda	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen: Jumlah Industri, Upah Minimum, dan Angkatan Kerja.	Variabel Upah Minimum, Jumlah Industri, dan Angkatan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta. Oleh: Woyanti & Dimas, (2009)	Regresi Berganda	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Variabel Independen: PDRB, Upah, Investasi	Variabel PDRB berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Upah berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Investasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
Analisis Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Oleh: Rohman, (2020)	Regresi Berganda	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja	Variabel PDRB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel

		Variabel Independen: PDRB, Investasi, Upah, Inflasi	Investasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Upah Minimum Provinsi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Inflasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi di Indonesia : Pendekatan <i>Fixed Effect Model</i> . Oleh: Saraswati et al., (2022)	Regresi Data Panel	Variabel Dependen: Tenaga Kerja Variabel Independen: Upah minimum, Rata-rata Lama Sekolah, PDRB, Alokasi Pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan	Variabel Rata-rata Lama Sekolah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel PDRB berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Alokasi Pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Upah Minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.
Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Kabupaten/Kota Jawa Tengah Tahun 2018-2021. Oleh:Pamungkas, (2022)	Regresi Data Panel	Variabel Dependen: Tenaga Kerja Variabel Independen: PDRB, Jumlah Industri, Pendidikan, Upah Minimum, IPM	Variabel PDRB berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Jumlah Industri berpengaruh secara signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Pendidikan tidak

			berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Upah Minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.
--	--	--	--

Berdasarkan kajian pustaka diatas, penelitian ini terkait dengan penelitian yang dilakukan (Maryati et al., 2021) dimana terdapat penggunaan variabel independen yang sama seperti Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum. Selain persamaan variabel pada penelitian terdahulu, penelitian tersebut juga menerapkan metode regresi data panel. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada penggunaan variabel Angkatan Kerja dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), serta perbedaan dari objek penelitian. Kemudian data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data dari tahun 2017-2021 dengan studi kasus data panel di Provinsi Jawa Barat sedangkan data yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan data dari tahun 2010-2015 dan objek penelitiannya Sumatera Barat.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Tenaga Kerja

Keberhasilan perkembangan ekonomi di Indonesia sangat dipengaruhi oleh faktor produksi, dan salah satu faktor produksi yang paling penting adalah sumber daya manusia. Penelitian ini mengambil landasan dari teori utama mengenai ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Adam Smith, seorang tokoh utama dalam aliran ekonomi klasik (1729-1790). Smith mengajarkan bahwa pengalokasian sumber daya manusia dengan efektif adalah kunci awal dalam pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi mencapai pertumbuhan, baru kemudian akumulasi modal fisik menjadi penting untuk mempertahankan pertumbuhan tersebut. Dengan kata lain, pengalokasian sumber daya manusia yang efisien dianggap sebagai kondisi yang diperlukan untuk pertumbuhan

ekonomi. Di sini, sumber daya manusia merujuk pada penduduk yang berada dalam usia kerja. Adam Smith juga berpendapat bahwa manusia merupakan faktor produksi utama yang membawa kemakmuran bagi bangsa-bangsanya. Menurutnya, sumber daya alam (tanah) tidak memiliki nilai jika tidak ada manusia yang terampil dalam mengelolanya sehingga dapat memberikan manfaat bagi kehidupan.

2.2.1.1 Definisi Tenaga Kerja

Secara umum, tenaga kerja merujuk pada sekelompok penduduk dalam rentang usia 15-64 tahun yang memiliki potensi untuk berkontribusi dalam produksi barang dan jasa, jika ada permintaan untuk kemampuan mereka dan jika mereka bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Ini mencakup individu yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan, serta mereka yang sedang mengejar pendidikan atau mengurus rumah tangga. Dalam prakteknya, perbedaan antara tenaga kerja dan bukan tenaga kerja biasanya ditentukan oleh rentang usia. Tenaga kerja adalah salah satu komponen kunci dalam proses produksi, dan mereka mendapatkan pendapatan melalui upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dalam undang-undang No. 13 tahun 2003, Bab 1 pasal 1 ayat 2, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun orang lain. Menurut Dumairy (1996), ketenagakerjaan terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja mencakup individu yang telah mencapai usia kerja, sementara bukan tenaga kerja adalah mereka yang belum mencapai usia kerja. Usia kerja sendiri berkisar antara 15 hingga 64 tahun (Putra, 2012)

2.2.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada prinsipnya, sumber daya manusia dapat diorganisir atau dibagi menjadi tiga kategori yang berbeda yaitu:

1) Berdasarkan Penduduknya

a. Tenaga Kerja

Sumber daya manusia mencakup seluruh populasi yang dianggap potensial untuk berpartisipasi dalam kegiatan pekerjaan, asalkan ada permintaan pekerjaan. Berdasarkan Undang-undang Tenaga Kerja, kategori tenaga kerja termasuk individu yang berumur antara 15-64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja

Tenaga kerja tidak meliputi individu yang dianggap tidak mampu atau tidak bersedia untuk bekerja, bahkan ketika ada peluang kerja yang tersedia. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, kelompok ini terdiri dari penduduk yang berada di luar rentang usia produktif. Mereka yang berusia di bawah 15 tahun atau di atas 64 tahun. Contoh dari kategori ini mencakup para pensiunan, lansia (usia lanjut), dan anak-anak.

2) Berdasarkan Batas Kerja

a. Angkatan Kerja

Angkatan kerja merujuk pada populasi yang berusia antara 15 hingga 64 tahun yang termasuk dalam kelompok usia produktif dan mereka bisa memiliki pekerjaan tetapi saat ini tidak bekerja atau sedang aktif dalam mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja merujuk pada kelompok yang terdiri dari individu yang berusia diatas 10 tahun dan memiliki aktivitas seperti bersekolah, mengurus rumah tangga dan sejenisnya. Contohnya termasuk anak sekolah dan mahasiswa, ibu rumah tangga, dan individu yang sengaja tidak bekerja.

3) Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah kelompok individu yang telah memperoleh keahlian atau keterampilan dalam suatu bidang tertentu melalui pendidikan formal atau non formal. Contohnya termasuk pengacara, dokter, guru, dan lain sebagainya.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah individu yang telah mengembangkan keahlian dalam suatu bidang tertentu melalui pengalaman kerja. Mereka perlu mengasah skill untuk menguasai pekerjaan. Contoh dari kelompok tenaga kerja terlatih ini mencakup apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain sebagainya.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah kelompok kerja yang memerlukan pekerjaan fisik tanpa keterampilan khusus, dengan mengandalkan kekuatan tubuh. Contohnya termasuk kuli, buruh angkut, dan sejenisnya.

2.2.1.3 Indikator Tenaga Kerja

Menurut Masyhuri, beberapa indikator dalam tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) Ketersediaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja yang diperlukan harus disesuaikan dengan kebutuhan dalam jumlah yang tepat. Ketersediaan ini terkait dengan kualitas tenaga kerja, perbedaan jenis kelamin, tingkat gaji, dan aspek lainnya.

2) Kualitas Tenaga Kerja

Keterampilan merupakan faktor penting yang harus diperhitungkan, terutama ketika ada kebutuhan khusus dalam pekerjaan. Jika kualitas tenaga kerja tidak diperhatikan, maka ada risiko terjadinya gangguan dalam proses produksi.

3) Jenis Kelamin

Jenis kelamin akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang sesuai, dimana pekerjaan laki-laki akan memiliki peran berbeda dengan pekerjaan perempuan, seperti pekerjaan transportasi, pengepakan, dan sebagainya yang cenderung lebih sesuai untuk pekerjaan laki-laki.

2.2.2 Teori Penyerapan Tenaga Kerja

Teori Adam Smith, seorang ekonom klasik, menyatakan bahwa kekayaan suatu negara akan tumbuh seiring dengan peningkatan keterampilan tenaga kerja yang digunakan. Sumber utama pendapatan berasal dari produksi hasil kerja dan sumber daya ekonomi. Menurut Smith (1776), nilai suatu barang bergantung pada keunggulan mutlak, yaitu kemampuan suatu negara untuk menghasilkan barang dengan teknologi dan efisiensi tenaga kerja yang baik (Yoesoef, 2013). Dalam pandangan Smith, semakin banyak tenaga kerja yang digunakan dalam produksi, maka akan semakin tinggi nilai barang yang dihasilkannya. Kemakmuran suatu negara diukur oleh jumlah barang yang diproduksi, yang seringkali memerlukan penyerapan tenaga kerja yang besar.

Sementara itu, Teori Keynes, yang dikembangkan oleh John Maynard Keynes, menyatakan bahwa tidak ada mekanisme otomatis yang memastikan perekonomian mencapai tingkat penggunaan tenaga kerja penuh (Wariyo & Solikin, 2003). Menurut Keynes, pasar tenaga kerja tidak selalu beroperasi sesuai dengan pandangan klasik. Para pekerja sering membentuk serikat pekerja yang berusaha untuk melindungi kepentingan mereka, termasuk tingkat upah. Jika tingkat upah turun, ini dapat mengakibatkan penurunan pendapatan masyarakat dan mengurangi daya beli secara keseluruhan. Turunnya daya beli masyarakat dapat mengakibatkan turunnya harga pokok, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi nilai produktivitas marginal tenaga kerja.

Dalam situasi di mana harga-harga turun, kurva nilai produktivitas marginal tenaga kerja dapat turun, yang mempengaruhi keputusan pengusaha dalam memperkerjakan tenaga kerja. Namun, jumlah tenaga kerja yang tersedia masih mungkin lebih besar daripada yang dibutuhkan. Jika penurunan harga tidak signifikan, maka penurunan nilai produktivitasnya juga akan terbatas.

Namun jika penurunan harga sangat besar, maka kurva nilai produktivitas marjinal tenaga kerja dapat turun drastis, yang dapat mengakibatkan pengangguran yang lebih tinggi (Mulyadi, 2003)

2.2.2.1 Definisi Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merujuk pada jumlah lapangan pekerjaan yang telah diisi atau terisi oleh individu yang bekerja, yang tercermin dari jumlah penduduk yang aktif bekerja (Kuncoro, 2009). Penduduk yang bekerja tersebar di berbagai sektor ekonomi karena adanya permintaan tenaga kerja. Di Indonesia, dengan populasi yang besar, serta mempunyai potensi sumber daya manusia yang besar. Oleh karena itu, penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang melimpah tersebut. Tenaga kerja yang ada harus dapat dimanfaatkan secara efektif di semua sektor ekonomi. Proses penyerapan tenaga kerja terkait dengan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, di mana interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja bersama-sama menentukan penggunaan tenaga kerja yang seimbang (Atikah, 2014). Dalam penyerapan tenaga kerja, setiap sektor memiliki perannya masing-masing. Sebagai contoh, di sektor formal. Penyerapan tenaga kerja biasanya melalui seleksi berdasarkan kualifikasi khusus seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan dalam sektor tersebut. Ini memastikan bahwa individu yang bekerja di sektor formal memiliki kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas mereka. Dalam upaya memperluas lapangan pekerjaan, terdapat dua cara yang digunakan untuk penyerapan tenaga kerja dengan efektif, yaitu:

1. Pengembangan Industri yaitu pengembangan industri yang berfokus pada pekerjaan manual atau tenaga kerja intensif memiliki potensi untuk menyerap banyak tenaga kerja, termasuk sektor industri rumah tangga.

2. Melalui proyek pekerjaan umum, sebagai contoh pembangunan jembatan, konstruksi jalan raya, atau bendungan yang memerlukan banyak tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja adalah ketika individu-individu yang mencari pekerjaan diterima untuk melakukan tugas sesuai kebutuhan, atau ketika ada lapangan pekerjaan yang tersedia untuk diisi oleh pencari kerja. Ini mencerminkan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam suatu bisnis atau unit usaha tertentu. Dalam konteks ini, penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perubahan tingkat upah, modal, pengeluaran selain upah, dan faktor lainnya.

Terserapnya penduduk yang bekerja terjadi karena adanya permintaan untuk tenaga kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja dapat dianggap sebagai bentuk permintaan untuk tenaga kerja. Meskipun penduduk yang bekerja tersebar di berbagai sektor, setiap sektor mengalami pertumbuhan yang berbeda, dan cara mereka menyerap tenaga kerja juga bervariasi. Perbedaan dalam laju pertumbuhan ini mengakibatkan dua konsekuensi yang berbeda, yaitu:

1. Terdapat variasi dalam tingkat peningkatan produktivitas kerja di setiap sektor.
2. Terjadi bergeseran sektor secara bertahap, baik dalam menyerap tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pendapatan nasional.

Kesempatan kerja merujuk pada jumlah individu yang dapat dipekerjakan dalam suatu perusahaan atau lapangan pekerjaan tertentu, dan ini dapat mencakup seluruh populasi tenaga kerja jika ada ketersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Lapangan pekerjaan, di sisi lain merujuk pada tempat atau entitas dimana seseorang dapat bekerja.

Teori permintaan, dalam konteks tenaga kerja, menjelaskan hubungan antara tingkat upah dan berapa banyak tenaga kerja yang diinginkan untuk dipekerjakan. Permintaan tenaga kerja oleh pengusaha memiliki karakteristik yang berbeda dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang atau jasa karena memenuhi kebutuhan atau memberikan kepuasan. Sementara pengusaha mempekerjakan individu untuk membantu dalam produksi barang dan jasa yang akan dijual kepada konsumen. Dengan kata lain, permintaan tenaga kerja terkait erat dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksi. Ini dikenal sebagai konsep permintaan yang berasal dari permintaan masyarakat atau “*derived demand*” (Simanjuntak, 1985) pada (Maryati et al., 2021).

Pengusaha mempekerjakan tenaga kerja untuk membantu dalam produksi barang dan jasa yang akan dijual ke masyarakat. Oleh sebab itu, kenaikan permintaan tenaga kerja oleh pengusaha sangat bergantung pada kenaikan permintaan masyarakat terhadap barang produksi. Saat menganalisis permintaan, penting untuk memahami perbedaan istilah “permintaan” dan “jumlah barang yang diminta”. Menurut Simanjuntak (1985), “permintaan” merujuk pada hubungan keseluruhan antara tingkat upah dan jumlah permintaan secara umum. Sementara “jumlah yang diminta” mengacu kepada seberapa banyak yang diminta pada tingkat harga tertentu (Maryati et al., 2021).

Sudarsono (1998) menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah pekerja yang diperlukan oleh suatu perusahaan atau unit usaha. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh variasi dalam tingkat upah dan faktor-faktor lain yang memengaruhi permintaan produk, seperti permintaan pasar terhadap produk yang dihasilkan oleh unit usaha tersebut, yang dapat dilihat dari volume produksi yang tinggi dan harga peralatan produksi seperti mesin atau peralatan lainnya (Vidiasari, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Terdapat perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau diterima oleh sektor usaha tertentu di suatu wilayah. Permintaan tenaga kerja mencakup hubungan keseluruhan antara berbagai tingkat upah dan jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Sementara jumlah tenaga kerja yang diminta lebih menekankan pada kualitas dan jumlah pekerja yang diperlukan pada tingkat upah tertentu. Dalam konteks penelitian ini, istilah "penyerapan tenaga kerja" mengacu pada jumlah individu yang bekerja di berbagai sektor.

2.2.3 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Fungsi permintaan tenaga kerja merupakan konsep ekonomi yang menjelaskan seberapa banyak tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu, dengan mempertimbangkan berbagai tingkat upah yang tersedia. Konsep ini berbeda dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa, karena perusahaan mempekerjakan tenaga kerja untuk membantu mereka dalam proses produksi barang dan jasa yang nantinya dijual ke masyarakat (Sholeh, 2012).

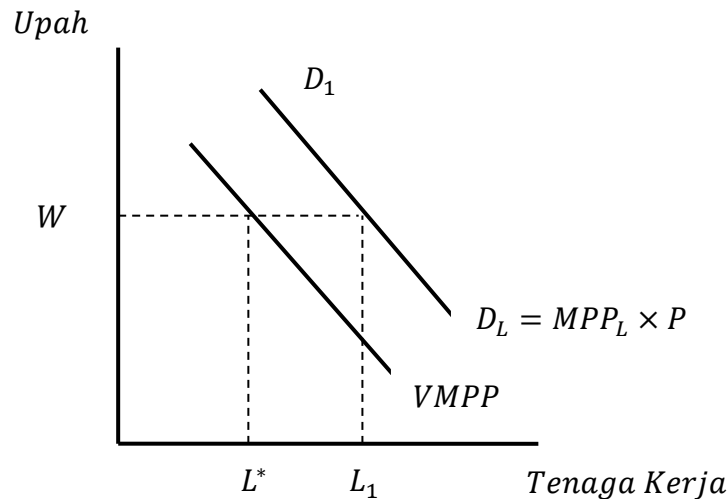
Dalam konteks ini, permintaan tenaga kerja perusahaan sangat terkait dengan permintaan masyarakat terhadap barang atau jasa yang diproduksi oleh perusahaan tersebut. Dengan kata lain, jika masyarakat membutuhkan lebih banyak barang atau jasa, perusahaan akan memerlukan lebih banyak tenaga kerja untuk memenuhi permintaan tersebut (Sholeh, 2012).

Teori permintaan tenaga kerja umumnya berdasarkan pada kerangka kerja ekonomi neoklasik, dimana diasumsikan bahwa perusahaan adalah "*price taker*" yang berarti mereka tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap harga pasar. Dalam upaya memaksimalkan laba, perusahaan hanya dapat mengatur jumlah tenaga kerja yang mereka pekerjakan sebagai variabel yang mudah dikendalikan.

Hal ini, fungsi dari permintaan tenaga kerja dapat didasarkan pada prinsip-prinsip ekonomi neoklasik yang menganggap bahwa perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja hingga titik di mana produktivitas tambahan dari setiap pekerja (*marginal productivity*) sama dengan biaya upah yang harus dibayarkan kepada pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan akan mempekerjakan tenaga kerja tambahan hanya jika dapat menghasilkan keuntungan yang cukup untuk menutupi biaya upah yang dibayarkan kepada mereka. Fungsi tersebut didasarkan pada:

1. Tambahan hasil marjinal merujuk pada peningkatan dalam produksi yang terjadi ketika tenaga kerja tambahan dipekerjakan, dan ini juga dikenal sebagai Marjinal Physical Product dari tenaga kerja. (MPP_L).
2. Penerimaan Marjinal adalah jumlah pendapatan yang diperoleh oleh pengusaha dari hasil tambahan yang dihasilkan, dan istilah lainnya adalah *Marginal Revenue* (MR). Penerimaan Marjinal adalah hasil tambahan yang dikalikan dengan harga per unit, sehingga $MR = VMPP_L = MPP_L \times P$.
3. Biaya Marjinal adalah jumlah jumlah biaya tambahan yang harus dikeluarkan oleh pengusaha ketika mereka mempekerjakan tenaga kerja tambahan, khususnya biaya tambahan yang berkaitan dengan upah pekerja. Jika tambahan penerimaan marjinal lebih besar daripada biaya marjinal, pengusaha akan menghasilkan lebih banyak keuntungan dengan mempekerjakan tenaga kerja tambahan. Oleh karena itu, pengusaha akan menambah jumlah pekerja jika *Marginal Revenue* (MR) melebihi tingkat upah yang harus dibayar.

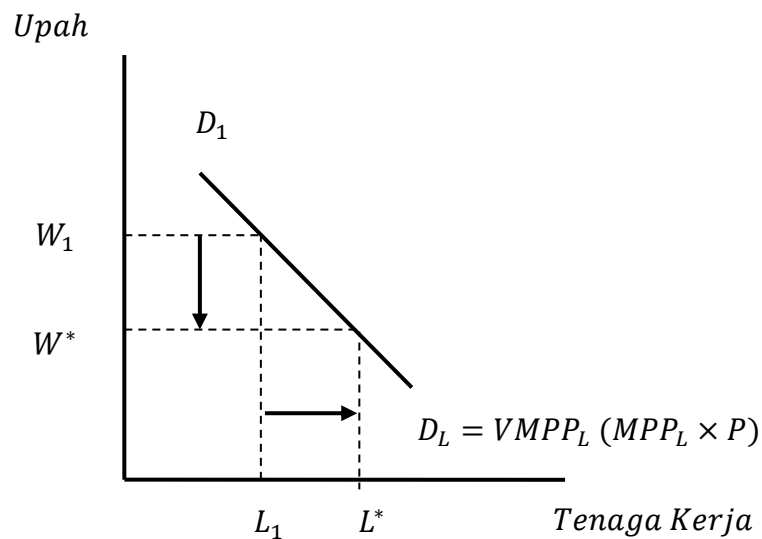
Gambar 2. 1 Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap



Value Marginal Physical Product of Labor (VMPP) adalah nilai tambahan produksi yang diperoleh dari penambahan satu unit tenaga kerja. P merupakan harga jual barang per unit, DL merupakan permintaan tenaga kerja, W merupakan tingkat upah, dan L merupakan jumlah tenaga kerja. Peningkatan dalam permintaan tenaga kerja bergantung pada peningkatan permintaan barang konsumsi oleh masyarakat. Apabila permintaan masyarakat terhadap barang meningkat, maka akan terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, asalkan tingkat upah tetap sesuai dengan Gambar 2.1.

Peningkatan jumlah tenaga kerja dalam suatu industri tidak selalu cocok untuk jangka pendek, bahkan jika permintaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan tinggi. Konteks upaya jangka pendek, strategi yang lebih optimal adalah meningkatkan jam kerja, seperti menambah jam kerja atau menggunakan mesin dan otomatisasi untuk meningkatkan produktivitas, yang mengurangi ketergantungan pada peningkatan jumlah pekerja manusia. Namun dalam jangka panjang, jika permintaan masyarakat terus meningkat maka pengusaha dapat merespons dengan menambah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, yang berarti akan ada penyerapan tenaga kerja tambahan.

Gambar 2. 2 Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun



Pengusaha akan menyesuaikan penggunaan tenaga kerja mereka berdasarkan tingkat upah yang berlaku. Jika tingkat upah menurun, pengusaha akan cenderung meningkatkan jumlah tenaga kerja yang mereka butuhkan. Penurunan tingkat upah ini dapat dilihat dalam Gambar 2.2. Kurva D_L mencerminkan nilai tambahan hasil marjinal tenaga kerja ($VMPP_L$) untuk setiap tingkat upah (W) dan penggunaan tenaga kerja yang sesuai, ditunjukkan oleh titik L_1 dan L^* . Dalam gambar 2.2, awalnya tingkat upah berada di W_1 dan jumlah tenaga kerja yang digunakan adalah L_1 . Namun, jika tingkat upah turun menjadi W^* , maka permintaan tenaga kerja akan meningkat menjadi L^* .

2.2.4 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) adalah alat yang digunakan untuk mengukur kualitas pembangunan manusia, yang mencakup aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik melibatkan parameter seperti angka harapan hidup dan daya beli masyarakat, sementara aspek non-fisik berkaitan dengan kualitas pendidikan dan intelektualitas manusia.

Pembangunan berdasarkan aspek fisik dapat dinilai dari faktor-faktor seperti angka harapan hidup dan kemampuan daya beli masyarakat. Di sisi lain, pembangunan berdasarkan aspek non-fisik dinilai dari kualitas pendidikan manusia (Susanti, 1993).

Badan Pusat Statistik (BPS) juga menyebutkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kualitas hidup manusia dalam pembangunan. Indikator utama IPM meliputi pencapaian dalam bidang kesehatan, seperti umur panjang, dan dalam bidang pendidikan, yang dapat dilihat dari angka melek huruf, rata-rata tahun sekolah, serta kemampuan daya beli masyarakat yang tercermin dalam pengeluaran per kapita. Komponen-komponen utama dari Indeks Pembangunan Manusia melibatkan hal-hal berikut:

1. Umur Panjang

Umur panjang adalah indikator yang digunakan untuk menilai kualitas kesehatan manusia. Pengukuran umur panjang didasarkan pada rata-rata harapan hidup pada jumlah kelahiran, yang mengacu pada jumlah tahun yang diharapkan seorang individu dapat hidup setelah lahir. Pengukuran ini melibatkan perhitungan dari saat bayi baru lahir hingga mencapai usia tertentu, dengan mempertimbangkan tingkat kematian pada berbagai kelompok usia selama periode tertentu (Hakim, 2002).

2. Pendidikan

Hakim (2002) menjelaskan bahwa dalam mengukur tingkat pendidikan digunakan indikator berupa angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah. Angka melek huruf mengacu pada presentase individu yang berusia 15 tahun ke atas yang memiliki kemampuan membaca dan menulis.

3. Standar Hidup

Pendapatan per kapita yang telah disesuaikan dengan daya beli mata uang setiap negara adalah alat untuk mengukur standar hidup, dan ini memberikan gambaran tentang standar hidup serta mengikuti asumsi bahwa manfaat tambahan yang diperoleh dari pendapatan cenderung menurun, sesuai dengan penjelasan (Todaro & Stephen 2000). IPM, sebagai Indeks Pembangunan Manusia, memiliki tujuan penting yang melibatkan:

- 1) Membuat indeks gabungan lebih baik daripada menggunakan indeks dasar.
- 2) Membuat matrik yang mencakup aspek ekonomi dan sosial.
- 3) Mengembangkan dan menghitung dasar-dasar untuk mengukur pembangunan manusia.
- 4) Menggunakan indikator untuk menjaga metrik tetap sederhana.

Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) telah menetapkan peringkat kinerja pembangunan manusia menggunakan skala 0,0 hingga 100. Dengan berbagai kategori yang berkaitan seperti:

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1) Rendah | : dibawah 50 |
| 2) Menengah Bawah | : antara 50-65,9 |
| 3) Menengah Atas | : antara 66-79,9 |
| 4) Tinggi | : lebih dari 80 |

2.2.5 Angkatan Kerja

Untuk menentukan siapa yang termasuk dalam angkatan kerja dan siapa yang bukan anggota angkatan kerja, diperlukan beberapa informasi kunci, yaitu:

1. Data mengenai jumlah penduduk yang berusia antara 15 tahun dan 64 tahun, yang sering disebut sebagai penduduk usia kerja.
2. Data mengenai jumlah penduduk berusia 15-64 tahun yang tidak aktif dalam pekerjaan (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga, dan pengangguran sukarela), yang disebut sebagai penduduk bukan angkatan kerja.

Dengan menggunakan data ini, angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan penduduk bukan angkatan kerja. Presentase perbandingan antara angkatan kerja dan penduduk usia kerja ini disebut sebagai partisipasi angkatan kerja.

Secara dasar, tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok utama:

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah istilah yang memiliki beberapa definisi yang berbeda. Ini mencakup jumlah tenaga kerja yang ada dalam

perekonomian pada suatu waktu tertentu. Pendekatan lain mendefinisikannya sebagai penduduk usia kerja yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan. Dalam konteks ini, angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berusia 15 tahun ke atas, baik yang sudah memiliki pekerjaan maupun yang sedang mencari pekerjaan. Kelompok ini terdiri dari pengangguran dan penduduk yang sudah bekerja. Pengangguran adalah mereka yang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan usaha atau merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Mereka yang memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja atau sedang tidak bekerja juga termasuk dalam kelompok ini.

2. Bukan Angkatan Kerja

Definisi untuk penduduk bukan angkatan kerja dapat bervariasi. Salah satunya adalah penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan, seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga, dan lain-lain. Versi lain mendefinisikannya sebagai tenaga kerja berusia 10 tahun ke atas yang hanya melakukan kegiatan seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga, tanpa melakukan kegiatan yang dapat dianggap sebagai pekerjaan. Mereka yang termasuk dalam kelompok ini sering disebut sebagai potensi angkatan kerja, karena mereka dapat menghadirkan diri untuk bekerja kapan saja.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat partisipasi tenaga kerja dalam perekonomian. Ini menggambarkan proporsi penduduk usia kerja yang aktif terlibat dalam pasar tenaga kerja, baik dengan bekerja atau mencari pekerjaan. TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Hal ini memberikan gambaran tentang penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam suatu perekonomian.

Jadi, dalam ringkasannya, kita memiliki angkatan kerja yang mencakup orang-orang yang bekerja atau mencari pekerjaan, sementara bukan angkatan kerja terdiri dari mereka yang tidak bekerja atau mencari pekerjaan, seperti pelajar dan ibu rumah tangga, tetapi mereka juga dapat potensial menjadi tenaga kerja di masa mendatang.

2.2.6 Upah Minimum

Upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawannya sebagai hasil dari kinerja yang telah dilakukan. Imbalan ini berupa uang dan ditentukan berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan karyawan, yang juga tunduk pada peraturan perundang-undangan. Upah bisa mencakup tunjangan, baik untuk karyawan maupun keluarganya, sesuai dengan peraturan yang berlaku (Sumarsono, 2003).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999 mengatur tentang upah minimum, yang mencakup upah bulanan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah komponen upah yang diberikan perbulan dan tidak bergantung pada tingkat absensi atau pencapaian prestasi.

Ada dua jenis upah minimum yang ada:

1. Upah Minimum Regional

Merupakan upah pokok dan tunjangan yang berlaku untuk pekerja tingkat paling rendah yang telah bekerja kurang dari setahun di suatu wilayah tertentu.

2. Upah Minimum Sektoral

Merupakan upah yang diberlakukan di beberapa provinsi dan disesuaikan dengan kemampuan sektor pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah Upah Minimum Regional.

2.2.7 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat dihitung untuk mengevaluasi pertumbuhan ekonomi, yang merupakan indikator untuk mengukur kemajuan ekonomi di suatu wilayah atau daerah. PDRB menggambarkan nilai akhir dari barang dan jasa yang diproduksi dalam suatu daerah selama periode tertentu, seperti yang dijelaskan oleh (Nurtiyas, 2016). PDRB merupakan tolak ukur penting dalam analisis ekonomi regional.

PDRB juga dapat digunakan untuk menganalisis pergeseran struktur perekonomian. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan PDRB menggunakan dasar harga berlaku. Selain itu, untuk melihat pertumbuhan ekonomi suatu wilayah dari tahun ke tahun, PDRB yang dihitung dengan menggunakan tahun dasar yang berbeda dapat digunakan (Indradewa & Natha, 2015).

Daryono (1994) menjelaskan bahwa PDRB mencerminkan tingkat kegiatan ekonomi suatu daerah dalam suatu periode tertentu, yang mencakup semua hasil produksi dari masyarakat, sektor swasta, dan pemerintah. PDRB dapat digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi hasil keseluruhan pembangunan ekonomi di suatu daerah.

Pertumbuhan ekonomi suatu daerah dalam periode tertentu dapat diukur dengan melihat perubahan PDRB, baik dengan menggunakan harga berlaku maupun harga konstan. Faktor-faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi PDRB diperoleh dari berbagai sektor ekonomi regional yang terbagi menjadi 9 sektor, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok berdasarkan jenisnya:

1. Kelompok Primer

Mencakup sektor ekonomi yang secara langsung menghasilkan barang jadi tanpa melalui proses pengolahan tambahan. Contohnya termasuk sektor pertanian dan sektor pertambangan.

2. Kelompok Sekunder

Merupakan sektor ekonomi yang memproduksi barang yang memerlukan proses pengolahan lebih lanjut sebelum menjadi barang jadi. Contohnya meliputi sektor industri pengolahan, sektor listrik, gas, air bersih, dan sektor bangunan.

3. Kelompok Tersier

Kelompok ini terdiri dari sektor-sektor ekonomi yang berfokus pada penyediaan jasa atau pelayanan. Ini mencakup sektor perdagangan, hotel,

restoran, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan, jasa perusahaan, dan sektor jasa-jasa lainnya.

2.3 Hubungan Operasional Variabel

2.3.1 Hubungan Indeks Manusia dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan sebuah indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian dalam pembangunan manusia. IPM mencakup beberapa komponen, termasuk aspek-aspek seperti harapan hidup yang sehat(kesehatan), tingkat melek huruf, partisipasi dalam pendidikan, dan rata-rata lama bersekolah. Hal ini digunakan untuk menilai kemajuan dalam bidang kesehatan, pendidikan, dan kemampuan daya beli masyarakat melalui pengeluaran.

Teori pertumbuhan ekonomi baru yang diperkenalkan oleh Romer (1986) menekankan peran penting pemerintah dalam meningkatkan modal manusia dan mendorong penelitian dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas manusia. Investasi dalam pendidikan, misalnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar produktivitasnya, yang kemudian dapat menciptakan peluang kerja yang lebih baik. Perusahaan juga lebih cenderung membayar gaji lebih tinggi kepada pekerja yang produktif. Di sektor pertanian atau sektor formal lainnya, peningkatan keterampilan dan keahlian tenaga kerja dapat meningkatkan hasil produksi karena tenaga kerja yang terampil lebih efisien.

Sebagian besar penelitian, seperti yang disebutkan oleh Alma (2018), Ali & Jalal (2018), Angelita & Sihombing (2019) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pekerja berpengaruh pada tingkat penyerapan tenaga kerja. Pendidikan dianggap sebagai modal utama dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan produktivitas. Namun, ada pandangan berlawanan yang diungkapkan oleh Baculakova & Harakalova (2017) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan pekerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterserapan tenaga kerja.

2.3.2 Hubungan Angkatan Kerja dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pertumbuhan populasi yang mencapai usia kerja akan mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang tersedia. Kuantitas angkatan kerja juga bergantung pada distribusi usia penduduk. Semakin banyak individu yang berada dalam rentang usia produktif, maka jumlah angkatan kerja akan meningkat.

Apabila angkatan kerja digunakan secara efisien dan optimal, maka hal ini dapat berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Konsep penyerapan tenaga kerja merujuk pada ketersediaan peluang pekerjaan di masyarakat. Angkatan kerja dalam perekonomian digambarkan sebagai penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam pasar tenaga kerja. Ukuran angkatan kerja mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, yang selanjutnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat upah. Dalam teori Lewis (2013), kelebihan tenaga kerja di satu sektor dapat menjadi peluang dan bukan masalah, karena mereka dapat berkontribusi dalam sektor lain yang memerlukan tenaga kerja tambahan. Oleh karena itu ketika angkatan kerja yang berkualitas banyak tersedia, penyerapan tenaga kerja akan meningkat.

2.3.3 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut teori Keynes (1936) terdapat hubungan positif antara upah dan penyerapan tenaga kerja. Dalam teori ini, ketika upah naik, pendapatan masyarakat juga meningkat. Hal ini akan mengakibatkan peningkatan daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong produsen untuk meningkatkan produksinya. Untuk meningkatkan produksi, perusahaan perlu menambah faktor-faktor produksi, termasuk tenaga kerja, yang akan mengakibatkan penyerapan lebih banyak tenaga kerja.. (Iksan et al., 2020)

Dalam model keseimbangan pasar tenaga kerja, penyesuaian upah menjadi penyeimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketika upah minimum naik, permintaan tenaga kerja oleh perusahaan mungkin akan berkurang dibandingkan dengan penawaran tenaga kerja oleh pencari kerja. Sebaliknya, ketika upah minimum lebih rendah dari upah sebelumnya,

permintaan tenaga kerja mungkin akan meningkat dibandingkan penawaran tenaga kerja.

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan (Putri & Soelistyo, 2018), (Wihastuti & Rahmatullah, 2018) Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki kecenderungan yang bertentangan.. Artinya, jika upah minimum naik, jumlah tenaga kerja yang terserap mungkin akan berkurang, dan sebaliknya. Namun penelitian lain seperti (Ali & Jalal, 2018), menunjukkan bahwa faktor upah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterserapan tenaga kerja.

2.3.4 Hubungan PDRB dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Hukum Okun adalah konsep yang mengukur hubungan antara tingkat pengangguran dan pertumbuhan ekonomi. Konsep ini menyatakan bahwa ada korelasi negatif antara tingkat pengangguran dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, ketika pertumbuhan ekonomi meningkat, tingkat pengangguran cenderung menurun, dan sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi yang kuat dapat membantu meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Indradewa & Natha, 2015) menyatakan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Ini berarti bahwa ketika PDRB meningkat, jumlah tenaga kerja yang terserap juga meningkat karena nilai output penjualan meningkat seiring dengan kenaikan PDRB.

Namun, ada juga pandangan berbeda, seperti yang disampaikan oleh (Putri & Soelistyo, 2018) yang menyatakan bahwa faktor PDRB memiliki pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam konteks ini, peningkatan PDRB justru dapat mengakibatkan penurunan penyerapan tenaga kerja, dan sebaliknya. Pendapat lain yang berlawanan, seperti yang diungkapkan oleh (Baculakova & Harakalova, 2017), bahwa pertumbuhan ekonomi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterserapan tenaga kerja.

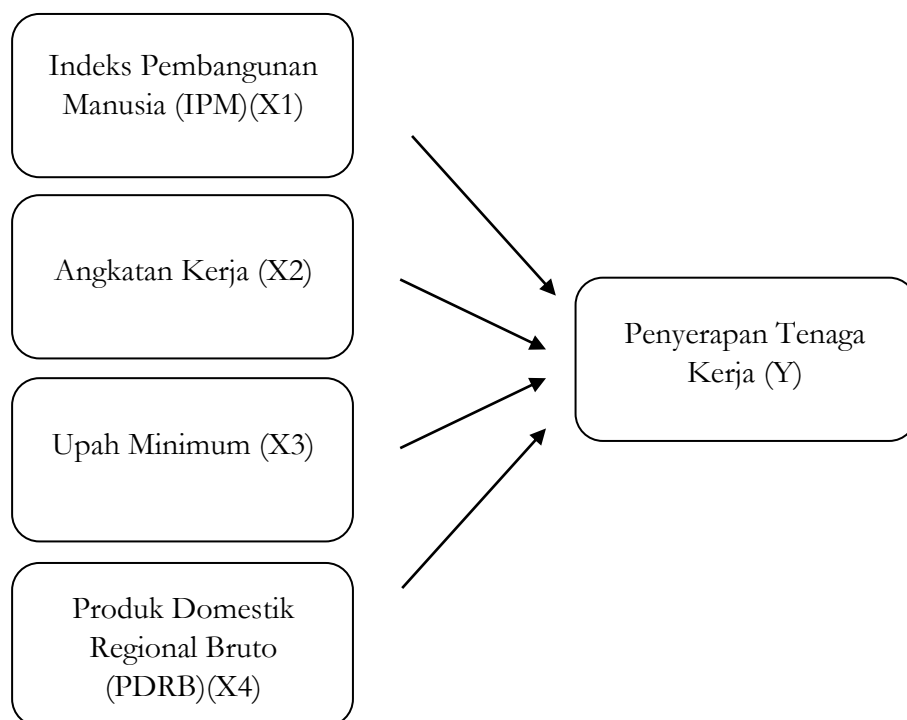
2.4 Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kota/Kabupaten Provinsi Jawa Barat. Di mana untuk mengetahui tingkat penyerapan tenaga tersebut, variabel yang digunakan adalah:

1. Penyerapan Tenaga Kerja (Y)
2. Indeks Pembangunan Manusia (X1)
3. Angkatan Kerja (X2)
4. Upah Minimum (X3)
5. Produk Domestik Regional Bruto (X4)

Untuk memudahkan penelitian yang akan dilakukan serta untuk memperjelas alur pemikiran pada penelitian ini, berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang skematis

Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2009) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis harus dibuktikan kebenarannya karena masih merupakan dugaan. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat.
2. Diduga Angkatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat.
3. Diduga Upah Minimum berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat.
4. Diduga Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Data sekunder yang digunakan berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Open Data Provinsi Jawa Barat. Data sekunder merupakan data yang digunakan atau diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengolahannya, atau dengan kata lain, data yang dapat diambil dari beberapa dokumen atau literatur yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Jenis data yang digunakan adalah data panel, yaitu campuran data *cross section* dan *time series* dengan 27 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat, dan data time series dalam penelitian ini mencakup periode 2017-2021. Pada penelitian ini, digunakan perangkat lunak EViews 12 sebagai alat untuk melakukan analisis data dalam pengolahan data penelitian.

3.2 Definisi Variabel Operasional

Variabel penelitian adalah semua elemen atau aspek yang telah ditetapkan sebagai subjek kajian oleh peneliti untuk pembelajaran. Dalam konteks penelitian ini, terdapat dua jenis variabel: variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor yang dapat memengaruhi variabel terikat.

3.2.1 Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja (Y). Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), penyerapan tenaga kerja merupakan aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan atau berkontribusi pada perolehan pendapatan, dengan durasi minimal selama 1 jam (tanpa putus) dalam seminggu terakhir. Ini mencakup partisipasi dalam kegiatan non-pembayaran yang mendukung suatu usaha atau aktivitas ekonomi di Provinsi Jawa Barat. Data yang digunakan adalah data jumlah penduduk bekerja dengan satuan ribu jiwa pada Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat pada periode 2017-2021 yang diambil dari BPS.

3.2.2 Variabel Independen (X)

Variabel Independen juga disebut sebagai variabel penjelas. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel independen yaitu:

1. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang digunakan pada penelitian ini adalah Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Jawa Barat pada periode 2017-2021 dalam bentuk penyajian data satuan persen yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS).

2. Angkatan Kerja

Data Angkatan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat pada periode 2017-2021 dengan penyajian data satuan jiwa yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS).

3. Upah Minimum

Data Upah Minimum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021 dengan satuan rupiah. Data tersebut didapatkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada publikasi Open Data Jabar.

4. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Data PDRB yang digunakan dalam penelitian ini adalah PDRB Atas Dasar Harga Konstan Menurut Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021 dengan satuan rupiah. Data tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS).

3.3 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi data panel. Tujuan tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model hubungan dari variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	: Penyerapan Tenaga Kerja
β	: Koefisien Regresi
X1	: Indeks Pembangunan Manusia (persen)
X2	: Angkatan Kerja (jiwa)
X3	: Upah Minimum (rupiah)
X4	: Produk Domestik Regional Bruto (milyar rupiah)
e	: <i>error term</i>
i	: Provinsi (Kabupaten/Kota)
t	: Banyaknya waktu (2017-2021)

3.4 Estimasi Regresi Data Panel

Estimasi model regresi data panel terbagi menjadi tiga, yaitu Common Effect, Fixed Effect, dan Random Effect.

1. *Common Effect Model (CEM)*

Sriyana (2014) menguraikan bahwa dalam pendekatan *Common Effect*, diasumsikan bahwa *intersep* dan *slope* tetap konsisten, baik dalam rentang waktu maupun antar individu. Variasi dalam intersep dan slope dianggap sebagai hasil dari variabel gangguan (*error* atau *residual*).

Model *Common Effect* adalah model yang paling simpel karena menggabungkan data *time series* dan data *cross-section* ke dalam data panel dan kemudian diaplikasikan metode *Ordinary Least Square* (OLS) untuk melakukan regresi pada data tersebut.

2. *Fixed Effect Model (FEM)*

Model ini mengasumsikan bahwa karakteristik obyek observasi dan koefisien regresi (*slope*) tetap konstan dari waktu ke waktu. Dalam konteks model *Fixed Effect*, diasumsikan bahwa slope tetap konstan, tetapi intersep bervariasi antara unit atau individu dan juga antar periode waktu. Estimasi model *Fixed Effect* dapat dilakukan dengan memasukkan variabel *dummy* sesuai dengan definisi dan kriteria yang sesuai dengan asumsi tersebut.

Pendekatan estimasi model ini sering disebut sebagai *Least Square Dummy Variables* (LSDV).

Pendekatan *Fixed Effect* memiliki potensi untuk tidak cocok dengan situasi yang sebenarnya. Oleh karena itu, diperlukan model yang mampu menggambarkan perbedaan dalam intersep, baik antara berbagai objek maupun selama berbagai periode waktu (Sriyana, 2014).

3. *Random Effect Model* (REM)

Sriyana (2014) menjelaskan bahwa model ini mengasumsikan bahwa variasi dalam intersep dan konstanta adalah hasil dari kesalahan residual yang disebabkan oleh perbedaan antara unit dan periode yang terjadi secara acak. Pendekatan estimasi ini sering dikenal sebagai *Error Component Model* (ECM).

3.5 Pemilihan Model Regresi Data Panel

Untuk pememilihan model yang tepat dengan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan tiga model yang telah diestimasi dan kemudian dipilih dari antara model-model tersebut. Berikut tiga model yang dapat dilakukan:

3.5.1 Uji Chow (Chow Test)

Uji Chow merupakan suatu uji yang digunakan untuk menentukan model yang paling sesuai antara *Common Effect* atau *Fixed Effect* dalam melakukan estimasi pada data panel. Hipotesis yang diajukan dalam Uji Chow adalah:

H₀: Memilih untuk menggunakan model *Common Effect*.

H_a: Memilih untuk menggunakan model *Fixed Effect*.

Dalam melakukan pengujian ini, kita mengevaluasi *p-value*. Jika *p-value* kurang dari Alfa 5%, maka model yang digunakan dalam uji ini adalah *Fixed Effect*. Sebaliknya, jika *p-value* lebih dari Alfa 5% maka model yang digunakan dalam penelitian adalah *Common Effect*.

3.5.2 Uji Hausman (Hausman Test)

Uji Hausman merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah model yang paling sesuai adalah *Fixed Effect* atau *Random Effect*. Pengujian Hausman Test melibatkan hipotesis berikut:

H₀: Memilih untuk menggunakan model *Random Effect*.

H_a: Memilih untuk menggunakan model *Fixed Effect*.

Untuk menentukan pilihan antara kedua uji tersebut, evaluasi dilakukan berdasarkan nilai *p-value*. Jika nilai *p-value* kurang dari Alfa 5%, maka uji yang sesuai dalam penelitian ini adalah *Fixed Effect*. Sebaliknya, jika *p-value* lebih dari Alfa 5%, maka uji yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Effect*.

3.5.3 Uji Lagrange Multiplier (*LM Test*)

Uji LM digunakan untuk menentukan estimasi terbaik, yaitu antara penggunaan *Random Effect* maupun *Common Effect*. Jika Uji Chow menunjukkan bahwa model yang sesuai adalah *Fixed Effect*, tetapi dalam Uji Hausman mengindikasikan bahwa model yang lebih cocok adalah *Random Effect*. Maka Uji LM digunakan untuk memutuskan model mana yang lebih baik digunakan. Hipotesis dalam Uji LM Test yaitu:

H₀: Memilih untuk menggunakan model *Random Effect*.

H_a: Memilih untuk menggunakan model *Common Effect*.

Dengan asumsi, nilai *p-value* lebih kecil atau kurang dari Alfa 5% maka uji yang sesuai dalam penelitian ini adalah *Random Effect*. Sedangkan, jika nilai *p-value* lebih besar atau lebih dari Alfa 5% maka pemilihan uji terbaik dalam penelitian ini adalah *Common Effect*.

3.6 Analisis Statistik

3.6.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Koefisien regresi parsial yang sering disebut sebagai uji t, mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan dalam pengujian uji t adalah sebagai berikut:

H₀: Secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a: Secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistic. Jika nilai t-statistik melebihi nilai Alfa 5%, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai t-statistik lebih rendah dari Alfa 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Pengujian terhadap setiap variabel independen dilaksanakan melalui uji F, dengan tujuan menilai dampak relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai F-statistik melebihi nilai F-tabel yang ditentukan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji koefisien regresi secara simultan dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, maka ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Apabila nilai probabilitas statistik F melebihi tingkat signifikansi Alfa 5%, ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hal ini karena batas signifikansi yang digunakan adalah Alfa 5%. Sebaliknya, jika nilai probabilitas statistik F lebih rendah dari Alfa 5%, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model analisis mampu menjelaskan variabilitas, dan ini tercermin dalam nilai R^2 dalam bentuk presentase. Nilai R^2 menggambarkan seberapa besar bagian variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang

ada dalam model. Sementara sisanya tidak dapat dijelaskan oleh model tersebut (Sriyana, 2014).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang didapat dari Badan Pusat Statistik dan Open Data, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif. Data yang dipakai mencakup periode lima tahun, mulai dari tahun 2017 hingga 2021. Analisis statistik deskriptif memberikan rangkuman hasil dari sampel penelitian, termasuk nilai rata-rata (mean), deviasi standar, serta data maksimal dan minimal untuk semua variabel yang diselidiki.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi data panel dengan software Eviews 12. Berikut adalah hasil statistik deskriptif:

Tabel 3. 1 Hasil Statistik Deskriptif

	Penyerapan Tenaga Kerja (jiwa)	IPM (persen)	Angkatan Kerja (jiwa)	Upah Minimum (rupiah)	PDRB (Milyar Rupiah)
Mean	795434.3	71.29393	873788.0	2717378.	54713.10
Maximum	2539196.	81.96000	2791651.	4798312.	265130.8
Minimum	84032.00	63.70000	89369.00	1433901.	2919.720
Standar Deviasi	525897.2	4.760113	585243.3	911168.3	60520.63
Observasi	135	135	135	135	135

Sumber : Data diolah menggunakan Eviews 12

Hasil analisis deskriptif statistik pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 135 observasi yang berasal dari 27 kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan tabel 4.1, jumlah penyerapan tenaga kerja paling tinggi yaitu di Bogor sebesar 2.539.196 jiwa pada tahun 2019, selanjutnya paling minim ada di Kota Banjar pada tahun 2017 sebesar 84.032 jiwa. Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat memiliki indeks pembangunan manusia rata-rata sebesar 71,29 persen, dengan Kota Bandung tertinggi pada tahun 2021 sebesar 81,96 persen dan Kabupaten Cianjur terendah pada tahun 2017 sebesar 63,70 persen. Rata-rata

jumlah angkatan kerja di Provinsi Jawa Barat berkisar 873.788 jiwa, dengan Kabupaten Bogor memiliki jumlah angkatan kerja tertinggi mencapai 2.791.651 jiwa, sedangkan Kota Banjar memiliki jumlah angkatan kerja terendah yaitu 89.369 jiwa. Besarnya upah minimum rata-rata yang diterima oleh para pekerja adalah Rp. 2.717.378. Kota Karawang mampu memberikan upah minimum tertinggi yaitu Rp. 4.798.312 yang lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah Kabupaten dan Kota lainnya di Provinsi Jawa Barat. Di sisi lain, upah minimum terendah tercatat di Kabupaten Pangandaran pada tahun 2017 sebesar Rp. 1.433.901. Rata-rata Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di Provinsi Jawa Barat sebesar Rp. 54.713.000.000. Kabupaten Karawang memiliki PDRB tertinggi, yaitu Rp. 265.130.820.000, sedangkan PDRB terendah terdapat di Kota Banjar sebesar Rp. 2.919.720.000.

4.2 Hasil dan Analisis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari data panel yang meliputi 3 model yaitu *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM).

Tabel 3. 2 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel

	Model 1 <i>Common Effect Model</i> (CEM)		Model 2 <i>Fixed Effect Model</i> (FEM)		Model 3 <i>Random Effect Model</i> (REM)	
Variable	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.	Coeff.	Prob.
C	0.532596	0.0000	-0.899234	0.2443	0.806508	0.0000
IPM	0.001039	0.0601	0.017896	0.0473	0.001880	0.0513
Angkatan Kerja	1.008564	0.0000	1.062108	0.0000	0.999132	0.0000
Upah Minimum	-0.051864	0.0000	-0.159814	0.0078	-0.076693	0.0000
PDRB	-0.004421	0.3441	0.101505	0.0026	0.010831	0.0900
R-Squared	0.999244		0.999800		0.996602	
Adjust R-square	0.999220		0.999742		0.996497	
F-statistic	42932.56		17330.67		9531.287	
Prob. F-Statistic	0.000000		0.000000		0.000000	

Sumber : Hasil olah data Eviews 12

Berdasarkan hasil pengujian ketiga model tersebut, langkah selanjutnya adalah memilih model terbaik melalui penggunaan Uji Chow dan Uji Hausman.

4.2.1 Uji Chow

Uji Chow merupakan uji yang dilakukan untuk mengestimasi manakah model yang terbaik antara *Common Effect Model* (CEM) dan *Fixed Effect Model* (FEM).

H0: menggunakan *Common Effect Model* (CEM)

Ha: menggunakan *Fixed Effect Model* (FEM)

Tabel 3. 3 Hasil Uji Chow

Effect Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	11.129276	(26,104)	0.0000
Cross-section Chi-square	179.595540	26	0.0000

Sumber : Hasil olah data Eviews 12

Dari hasil Uji Chow, didapatkan nilai probabilitas sebesar $0.0000 < \alpha(0,05)$ maka menolak H0 yang berarti model yang terpilih yaitu *Fixed Effect Model* (FEM).

4.2.2 Uji Hausman

Uji Hausman merupakan uji yang dilakukan untuk mengestimasi manakah model terbaik antara *Fixed Effect Model* (FEM) dan *Random Effect Model* (REM).

H0: Model yang digunakan *Random Effect Model* (REM)

Ha: Model yang digunakan *Fixed Effect Model* (FEM)

Tabel 3. 4 Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	63.417128	4	0.0000

Sumber: Hasil olah data Eviews 12

Dari hasil Hausman Test, didapatkan nilai probabilitas sebesar $0.0000 < \alpha(0,05)$, maka menolak H0 yang berarti model yang akan digunakan adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

4.3 Estimasi Model Terbaik

Dari temuan penelitian tentang pemilihan metode terbaik dengan menggunakan Uji Chow dan Uji Hausman, didapati bahwa model yang dominan dan paling sesuai untuk penelitian ini adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

Tabel 3. 5 Hasil Estimasi Fixed Effect Model (FEM)

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.899234	0.768034	-1.170826	0.2443
IPM	0.017896	0.008916	2.007156	0.0473
Angkatan Kerja	1.062108	0.039395	26.96030	0.0000
Upah Minimum	-0.159814	0.058870	-2.714697	0.0078
PDRB	0.101505	0.032863	3.088689	0.0026
Effect Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.999800	Mean dependent var	13.32400	
Adjusted R-squared	0.999742	S.D dependent var	0.803794	
S.E. of regression	0.012903	Akaike info criterion	-5.664363	
Sum squared resid	0.017314	Schwarz criterion	-4.997225	
Log likelihood	413.3445	Hannan-Quinn criter.	-5.393257	
F-statistic	17330.67	Durbin-Waston stat	2.699603	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 12

Berdasarkan estimasi model fixed effect di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{LOGY} = -0.899233833157 + 0.0178956522745 \cdot X1 + 1.06210752323 \cdot \text{LOGX2} - 0.159814265798 \cdot \text{LOGX3} + 0.101505102666 \cdot \text{LOGX4} + e_{it}$$

Dimana:

Y : Penyerapan Tenaga Kerja (jiwa)

X1 : Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (persen)

X2 : Angkatan Kerja (jiwa)

X3 : Upah Minimum (rupiah)

X4 : Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) (milyar rupiah)

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Adjust R-square
Penyerapan Tenaga Kerja	0.999742
Indeks Pembangunan Manusia	
Angkatan Kerja	
Upah Minimum	
Produk Domestik Regional Bruto	

Sumber: Hasil olah data Eviews 12

Nilai koefisien determinan akan mengukur besarnya variabel dependen yang kemudian dijelaskan oleh variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM), angkatan kerja, upah minimum, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja, dapat digunakan analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pada tabel 3.6 diketahui nilai Adjust R-square sebesar 0,999742. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa 99,97% variabel independent (IPM, angkatan kerja, upah minimum, dan PDRB) dapat dijelaskan variabel dependen (penyerapan tenaga kerja) dan sisanya sebesar 0,03% dijelaskan oleh variabel lain.

4.4.2 Uji Simultan (F Test)

Uji simultan atau *F Test* digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam suatu penelitian. Pengaruh tersebut dapat diidentifikasi dengan membandingkan nilai probabilitas F dengan tingkat signifikansi alfa sebesar 0,05%.

Tabel 3. 7 Uji F

Variabel	F-statistic	F-Probabilitas
Penyerapan Tenaga Kerja	17330.67	0.000000
Indeks Pembangunan Manusia		
Angkatan Kerja		
Upah Minimum		
Produk Domestik Regional Bruto		

Sumber: Hasil olah data Eviews 12

Nilai probabilitas $0,0000 < \alpha(0,05\%)$ yang menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Penyerapan Tenaga Kerja), diketahui dari pengujian yang dilakukan dengan model yang dipilih yaitu *Fixed Effect Model* (FEM).

4.4.3 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

1. Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

H₀: Secara parsial variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

H_a: Secara parsial variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

Berdasarkan hasil pengolahan estimasi regresi *Fixed Effect Model* (FEM) didapatkan nilai probabilitas variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar $0.0473 < \alpha (5\%)$ dan nilai koefisiennya sebesar 0.0178956522745, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

2. Angkatan Kerja

H0: Secara parsial variabel Angkatan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

Ha: Secara parsial variabel Angkatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

Berdasarkan hasil pengolahan estimasi regresi *Fixed Effect Model* (FEM) didapatkan nilai probabilitas variabel Angkatan Kerja sebesar $0.0000 < \alpha$ (5%) dan nilai koefisiennya sebesar 1.06210752323, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Angkatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

3. Upah Minimum

H0: Secara parsial variabel Upah Minimum tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

Ha: Secara parsial variabel Upah Minimum mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

Berdasarkan hasil pengolahan estimasi regresi *Fixed Effect Model* (FEM) didapatkan nilai probabilitas variabel Upah Minimum sebesar $0.0078 < \alpha$ (5%) dan nilai koefisiennya sebesar -0.159814265798, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Upah Minimum mempunyai pengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

4. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

H0: Secara parsial variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

Ha: Secara parsial variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

Berdasarkan hasil pengolahan estimasi regresi *Fixed Effect Model* (FEM) didapatkan nilai probabilitas variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sebesar $0.0026 < \alpha$ (5%) dan nilai koefisiennya sebesar 0.101505102666, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil estimasi dengan menggunakan *Fixed Effect Model* (FEM) diketahui Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,0473 $< \alpha$ (5%) dengan nilai koefisien positif sebesar 0,017896, sehingga IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021. Artinya, bahwa setiap peningkatan satu indeks IPM akan berkontribusi dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja sebanyak 0,017896 jiwa.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maryati et al., 2021) semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula tingkat pengetahuan dan keterampilannya, yang berdampak positif pada produktivitas kerja. Dengan demikian, meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia yang ada, maka akan membuka peluang dan tingkat penyerapan tenaga kerja juga akan meningkat.

4.5.2 Pengaruh Angkatan Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil estimasi dengan menggunakan *Fixed Effect Model* (FEM) diketahui Angkatan kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0,0000 < \alpha$ (5%) dengan nilai koefisiennya positif sebesar 1,062108, sehingga Angkatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi

Jawa Barat tahun 2017-2021. Artinya ketika jumlah angkatan kerja meningkat sebesar satu jiwa, maka penyerapan tenaga kerja juga akan meningkat sebesar 1,062108 jiwa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rakhmawati & Boedirochminarni, 2018) yang menyimpulkan bahwa variabel Angkatan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Kontribusi positif angkatan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan dengan konsep penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja. Dalam teori Lewis, angkatan kerja digambarkan sebagai penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam pasar tenaga kerja. Tingkat penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor tingkat upah. Kelebihan tenaga kerja bukan menjadi masalah, karena dalam teori ekonomi berkembang, kelebihan tenaga kerja di suatu sektor dapat menjadi peluang untuk menyediakan tenaga kerja di sektor lain. Oleh karena itu, jika angkatan kerja yang tersedia cukup besar dan berkualitas, maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Sebagian besar populasi masyarakat Jawa Barat merupakan usia produktif untuk angkatan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini.

4.5.3 Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil estimasi dengan menggunakan Fixed Effect Model (FEM) diketahui bahwa Upah Minimum memiliki nilai probabilitas $0,0078 < \alpha$ (5%) dengan nilai koefisien negatif sebesar -0,159814, sehingga Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021. Artinya, apabila upah minimum naik satu rupiah maka akan mengakibatkan penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar -0,159814 jiwa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang ada. Hal ini konsisten dengan pandangan yang disampaikan oleh (Rochmani et al., 2016) dimana kenaikan upah minimum akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap, sementara penurunan upah minimum akan mengurangi penyerapan tenaga

kerja. Provinsi Jawa Barat memiliki faktor produksi tenaga kerja relatif banyak, sehingga memproduksi barang yang padat karya. Sumber daya manusia yang tersedia di Jawa Barat sangat kompetitif dibandingkan daerah lain di antaranya dari segi upah dan kemampuan. Sebagian besar populasi masyarakat Jawa Barat merupakan usia produktif untuk angkatan kerja.

4.5.4 Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil estimasi regresi menggunakan Fixed Effect Model (FEM), diketahui bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki nilai probabilitas sebesar $0,0026 < \alpha$ (5%) dengan nilai koefisien positif sebesar 0,101505, sehingga PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021. Artinya, setiap peningkatan sebesar satu milyar rupiah dalam PDRB maka penyerapan tenaga kerja juga akan meningkat sebesar 0,101505 jiwa.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Soelistyo, 2018) yang menyatakan bahwa faktor PDRB memiliki pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga peningkatan PDRB justru akan mengakibatkan penurunan penyerapan tenaga kerja, begitupula sebaliknya. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan (Rohman, 2020) bahwa PDRB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Apabila terjadi kenaikan PDRB akan diikuti oleh kenaikan penyerapan tenaga kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2022) yang menyatakan bahwa naiknya PDRB akan meningkatkan daya beli masyarakat sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya permintaan penyerapan tenaga kerja. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian dari (Pamungkas, 2022) yang menurut Boediono, pasar tenaga kerja sejalan dengan pasar barang, di mana peningkatan produksi akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, permintaan barang dan jasa dalam perekonomian dapat berpotensi

memengaruhi tingkat output yang dibutuhkan, pada akhirnya akan memengaruhi pemanfaatan tenaga kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh dari variabel-variabel yang meliputi: Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angkatan Kerja, Upah Minimum, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten /Kota di Provinsi Jawa Barat tahun 2017-2021. Terdapat beberapa kesimpulan antara lain:

1. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat. Peningkatan IPM juga penting dalam menambah kesempatan kerja di Provinsi Jawa Barat.
2. Angkatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut menandakan bahwa Angkatan Kerja terserap dalam kesempatan kerja yang ada.
3. Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat. Dimana kenaikan upah akan mempengaruhi banyaknya tenaga kerja yang terserap.
4. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat. Dengan adanya peningkatan produksi maka akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut implikasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini:

1. Pemerintah harus meningkatkan IPM seperti kualitas hidup masyarakat, pendidikan serta standar hidup dengan cara memperluas akses

pendidikan, meningkatkan akses dan layanan kesehatan, mendorong pertumbuhan ekonomi serta membangun atau memperbaharui infrastruktur dasar seperti transportasi. Dikarenakan IPM membantu dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.

2. Pemerintah harus menyediakan lapangan pekerjaan yang banyak, karena dengan bertambahnya angkatan kerja pada masa Bonus Demografi, jika tidak diserap atau dimanfaatkan secara baik maka akan menimbulkan masalah baru seperti pengangguran.
3. Pemerintah tidak hanya meningkatkan upah, namun juga harus diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM seperti kenaikan kualitas pendidikan serta training guna menciptakan tenaga kerja yang terampil serta produktif, sehingga perkembangan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat terus merata.
4. Pemerintah harus meningkatkan PDRB namun juga harus meningkatkan sektor-sektor lain yang membutuhkan banyak tenaga kerja layaknya sektor pertanian, kehutanan dan perikanan selain industri olahan manufacturing agar peningkatan PDRB selaras dengan kenaikan penyerapan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Nur Sutikno. (2020). Bonus Demografi Di Indonesia. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 421–439. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.285>
- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 66–82. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2965>
- Ali, M. S., & Jalal, H. (2018). Higher Education as a Predictor of Employment: The World of Work Perspective. *Bulletin of Education and Research*, 40(2), 79–90.
- Alma, B. (2018). *Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa* (Cet.13). Alfabeta.
- Angelita, A., & Sihombing, H. (2019). Pengaruh Leverage Dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Sub Sektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 38–42.
- Atikah. (2014). Analisis faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi kota Malang. *Critical Review Jurnal*, 3(5), 1–4. <http://disnaker.malangkab.go.id>
- Baculakova, K., & Harakalova, L. (2017). Creative industries in the EU: Factors influencing employment. *Economic Annals-XXI*, 164(3–4), 40–44. <https://doi.org/10.21003/ea.V164-09>
- Cicich, L. H. M., & Agung, D. N. (2022). Lansia di era bonus demografi. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.14203/jki.v17i1.636>
- Hakim, A. (2002). *Ekonomi pembangunan*. ekonisia.
- Iksan, S. A. N., Arifin, Z., & Suliswanto, M. S. W. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 42–55.
- Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh inflasi, PDRB dan Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 4(8), 44563.
- Jasiah, Marselus, Haris, Marjuki, Taufik, A., Berlianti, N. A., Wijayanti, A., Jakob, J. ., Pohan, N., Hamzah, Junaedi, Febriyanto, B., Basoeky, U., Haqiyah, A., & Nailissa'adah. (2012). MAHIR MENGUASAI PTK (PENELITIAN TINDAKAN KELAS) DALAM 20 HARI. In *Penerbit Adab*. Penerbit Adab.
- Khairunnisah; Fitriyani Ana Lailatul. (2023). Bonus Demografi dan Visi Indonesia Emas 2045. In U. Bustaman & D. N. Larasati (Eds.), *Badan Pusat Statistik*. https://bigdata.bps.go.id/documents/datain/2023_01_2_Bonus_Demografi_dan_Visi_Indonesia_Emas_2045.pdf

- Kuncoro, H. (2009). Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Economic Journal of Emerging Markets*, 7(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.20885/%ejem.v7i1.658rt>
- Lewis, W. A. (2013). *Theory of economic growth*. Routledge.
- Maryati, S. (2015). ECONOMICA DINAMIKA PENGANGGURAN TERDIDIK: TANTANGAN MENUJU BONUS DEMOGRAFI DI INDONESIA. *Economica*, 21(2), 124–136. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1945.tb01164.x>
- Maryati, S., Handra, H., & Muslim, I. (2021). Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 21(1), 95–107. <https://doi.org/10.21002/jepi.2021.07>
- Mulyadi, S. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia*. Divisi Buku Perguruan Tinggi, RajaGrafindo Persada. <https://books.google.co.id/books?id=QzTtAAAAMAAJ>
- Nurtiyas, F. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Propinsi Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(2), 166–175.
- Pamungkas, G. (2022). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Kabupaten/Kota Jawa Tengah Tahun 2018-2021. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 22(2), 1–12. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v22i2.10922>
- Putra, R. E. (2012). Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah, Dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/edaj.v1i2.484>
- Putri, N. A., & Soelistyo, A. (2018). Analisis Pengaruh Upah, Pdrb, Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dikawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 357–371.
- Rakhmawati, A., & Boedirochminarni, A. (2018). Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 74–82.
- Rochmani, T. S., Purwaningsih, Y., & Suryantoro, A. (2016). ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR INDUSTRI DI PROVINSI JAWA TENGAH. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 16(2). <https://doi.org/10.20961/jiep.v16i2.2322>
- Rohman, S. (2020). *Analisis Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/103655>
- Romer, P. M. (1986). Increasing returns and long-run growth. *Journal of Political Economy*, 94(5), 1002–1037.
- Saraswati, B. D., Krisnawati, Y. D., & Adhitya, D. (2022). DETERMINAN

- PENYERAPAN TENAGA KERJA 34 PROVINSI DI INDONESIA: PENDEKATAN FIXED EFFECT MODEL. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1139–1156. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2218>
- Setiawan, M. B., & Hakim, A. (2008). Indeks Pembangunan Manusia Manusia. *Jurnal Economia*, 9(1), 18-26, 9(1), 18–26. Uny.ac.id
- Sholeh, M. (2012). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>
- Sriyana, J. (2014). Metode regresi data panel. In *Yogyakarta: Ekonisia* (1st ed.). https://library.fbe.uui.ac.id/index.php?p=show_detail&id=5047&keywords=regresi
- Sugiyono, S. (2009). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. *Revisi. Alfabeta*, 53–70.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Susanti, H. (1993). *Indikator-indikator makroekonomi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia bekerja sama dengan Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Todaro, M. P., & Stephen, C. S. (2000). Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga Edisi Ketujuh. *Jakarta: Erlangga*.
- Vidiasari, E. B. (2016). PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH MINIMUM, PENDIDIKAN DAN GENDER TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA TIMUR. *Ekonomi*, 4, 7823–7830.
- Warjiyo, P., & Solikin. (2003). Kebijakan Moneter Indonesia. In *Jurnal Manajemen Maranatha* (Vol. 3, Issue 1).
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). Upah minimum provinsi (UMP) dan penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. *Jurnal Gama Societa*, 1(1), 96–102.
- Woyanti, N., & dan, D. (2009). *Penyerapan Tenaga Kerja Di Dki Jakarta*. 16(1), 32–41.
- Yoesoef, A. J. (2013). *Kunci surveyor membidik perkembangan industri domestik meningkatkan penerimaan pajak & royalti*. PT Elex Media Komputindo.

LAMPIRAN

1. Lampiran Data Penelitian

Nama Kabupaten/Kota	Tahun	Y	X1	X2	X3	X4
Bogor	2017	2351753	69.13	2600121	3204551	154113.60
Bogor	2018	2356875	69.69	2622517	3483667	159589.55
Bogor	2019	2539196	70.65	2791651	3763406	167966.18
Bogor	2020	2342939	70.40	2733670	4083670	139561.45
Bogor	2021	2445768	70.60	2786372	4217206	148203.35
Sukabumi	2017	1037532	65.49	1123546	2376558	46205.28
Sukabumi	2018	1027606	66.05	1142067	2583557	47935.63
Sukabumi	2019	1061319	66.87	1120711	2791016	50388.72
Sukabumi	2020	1036735	66.88	1146833	3028532	41716.23
Sukabumi	2021	1105875	67.07	1222156	3125445	44140.89
Cianjur	2017	846258	63.70	941358	1989115	31792.32
Cianjur	2018	881180	64.62	1007714	2162367	32897.53
Cianjur	2019	1007775	65.38	1081183	2336005	34556.40
Cianjur	2020	1054579	65.36	1185595	2534799	28538.99
Cianjur	2021	1066323	65.56	1175885	2534799	30320.21
Bandung	2017	1584391	71.02	1649064	2463461	81060.97
Bandung	2018	1575661	71.75	1653796	2678029	83949.37
Bandung	2019	1678121	72.41	1786162	2893075	88437.96
Bandung	2020	1569974	72.39	1717376	3139275	73039.45
Bandung	2021	1673019	72.73	1824927	3241930	77613.22
Garut	2017	1044137	64.52	1133248	1538909	38598.43
Garut	2018	1018544	65.42	1109996	1672948	39981.19
Garut	2019	1084901	66.22	1155071	1807286	42012.96
Garut	2020	1052573	66.12	1156180	1961086	35464.91
Garut	2021	1096134	66.45	1200346	1961086	37225.15
Tasikmalaya	2017	762133	64.14	816033	1767030	24344.86
Tasikmalaya	2018	774131	65.00	850644	1920938	25179.48
Tasikmalaya	2019	836402	65.64	867603	2075189	26361.66
Tasikmalaya	2020	877416	65.67	944706	2251788	22063.29
Tasikmalaya	2021	878438	65.90	936109	2251788	23320.61
Ciamis	2017	602123	68.87	634932	1475793	21970.41
Ciamis	2018	583910	69.63	620036	1604334	22774.93
Ciamis	2019	601243	70.39	624897	1733162	23918.89
Ciamis	2020	640767	70.49	679192	1880655	19826.75
Ciamis	2021	637102	70.93	671063	1880655	20878.69
Kuningan	2017	425700	67.78	462403	1477353	16882.76

Kuningan	2018	432549	68.55	481807	1606030	17483.56
Kuningan	2019	460227	69.12	502051	1734994	18450.34
Kuningan	2020	463164	69.38	521677	1882642	14866.62
Kuningan	2021	479405	69.71	542782	1882642	15821.96
Cirebon	2017	880807	67.39	974469	1723578	33304.05
Cirebon	2018	890762	68.05	1004732	1873702	34127.52
Cirebon	2019	961983	68.69	1064928	2024160	35523.78
Cirebon	2020	938217	68.75	1060362	2196416	30623.31
Cirebon	2021	970262	69.12	1082691	2269557	32161.84
Majalengka	2017	569252	65.92	599365	1525632	21754.54
Majalengka	2018	572120	66.72	612392	1658515	22788.75
Majalengka	2019	612010	67.52	627874	1791693	24300.77
Majalengka	2020	625576	67.59	664374	1944166	18789.49
Majalengka	2021	614417	67.81	651599	2009000	20006.88
Sumedang	2017	505827	70.07	544805	2463461	23665.01
Sumedang	2018	507378	70.99	560360	2678029	24414.66
Sumedang	2019	539658	71.46	569676	2893075	25641.85
Sumedang	2020	574606	71.64	637668	3139275	21276.70
Sumedang	2021	581097	71.80	639867	3241930	22507.96
Indramayu	2017	746020	65.58	816531	1803239	59200.00
Indramayu	2018	776017	66.36	859123	1960301	59544.87
Indramayu	2019	830672	66.97	892360	2117714	61259.61
Indramayu	2020	854045	67.29	940706	2297931	57515.01
Indramayu	2021	875280	67.64	954521	2373073	58287.98
Subang	2017	724308	67.73	793666	2327072	28344.32
Subang	2018	711978	68.31	778386	2529760	28960.89
Subang	2019	755892	68.69	833683	2732900	30181.58
Subang	2020	746284	68.95	824467	2965468	26250.72
Subang	2021	763589	69.13	846262	3064218	27408.20
Purwakarta	2017	392747	69.28	432117	3169549	45293.24
Purwakarta	2018	395512	69.98	438515	3445617	46840.15
Purwakarta	2019	405052	70.67	450203	3722300	49293.37
Purwakarta	2020	384543	70.82	432428	4039068	42239.30
Purwakarta	2021	391444	70.98	438371	4173569	44341.65
Karawang	2017	1010828	69.17	1117545	3605272	157710.59
Karawang	2018	1026586	69.89	1136301	3919291	166941.49
Karawang	2019	1018087	70.86	1121195	4234010	177470.89
Karawang	2020	1028735	70.66	1162633	4594325	148358.44
Karawang	2021	1023790	70.94	1161202	4798312	157317.84
Bekasi	2017	1399743	72.63	1572155	3530438	242971.39
Bekasi	2018	1472432	73.49	1629297	3837940	251778.52

Bekasi	2019	1612313	73.99	1778133	4146126	265130.82
Bekasi	2020	1628231	74.07	1840666	4498962	228203.60
Bekasi	2021	1756261	74.45	1953408	4791844	241949.38
Bandung Barat	2017	671847	66.63	740957	2468289	30640.41
Bandung Barat	2018	683877	67.46	747616	2683277	31701.79
Bandung Barat	2019	701917	68.27	766961	2898745	33393.29
Bandung Barat	2020	656087	68.08	747644	3145428	28330.02
Bandung Barat	2021	676733	68.29	765935	3248283	29888.89
Pangandaran	2017	235561	66.60	243702	1433901	7738.97
Pangandaran	2018	231582	67.44	243293	1558794	8022.78
Pangandaran	2019	226853	68.21	234003	1714673	8426.40
Pangandaran	2020	233143	68.06	245619	1860591	6939.64
Pangandaran	2021	233703	68.28	241542	1860591	7308.73
Kota Bogor	2017	448386	75.16	495824	3272143	32162.74
Kota Bogor	2018	471775	75.66	519693	3557147	33372.48
Kota Bogor	2019	482921	76.23	535598	3842786	35258.87
Kota Bogor	2020	449120	76.11	514323	4169807	28654.97
Kota Bogor	2021	466645	76.59	529003	4169807	30413.57
Kota Sukabumi	2017	130909	73.03	142285	1985494	8534.72
Kota Sukabumi	2018	132848	73.55	146230	2158431	8851.05
Kota Sukabumi	2019	141762	74.31	153805	2331753	9324.16
Kota Sukabumi	2020	122662	74.21	139657	2530183	7780.42
Kota Sukabumi	2021	128395	74.60	143914	2530183	8209.92
Kota Bandung	2017	1116529	80.31	1219398	2843663	193144.95
Kota Bandung	2018	1107986	81.06	1232747	3091346	200414.03
Kota Bandung	2019	1217862	81.62	1288260	3339581	211249.37
Kota Bandung	2020	1167849	81.51	1314930	3623779	172851.96
Kota Bandung	2021	1185623	81.96	1339128	3742276	185084.18
Kota Cirebon	2017	142246	74.00	156814	1741683	16648.21
Kota Cirebon	2018	148033	74.35	163184	1893384	17155.75
Kota Cirebon	2019	138598	74.92	152346	2045422	18030.25
Kota Cirebon	2020	139334	74.89	156500	2219488	14893.14
Kota Cirebon	2021	139397	75.25	155798	2271202	15817.18
Kota Bekasi	2017	1266692	80.30	1396946	3601650	67619.24
Kota Bekasi	2018	1325953	81.04	1452009	3915354	69796.94
Kota Bekasi	2019	1372345	81.59	1507401	4229757	73260.65
Kota Bekasi	2020	1348530	81.50	1509841	4589709	62202.01
Kota Bekasi	2021	1376447	81.95	1544421	4782936	65845.09
Kota Depok	2017	1009401	79.83	1085426	3297489	48135.93
Kota Depok	2018	1028292	80.29	1096952	3584700	49947.24
Kota Depok	2019	1104720	80.82	1184683	3872552	52564.98

Kota Depok	2020	1077600	80.97	1195632	4202106	42981.28
Kota Depok	2021	1089295	81.37	1207111	4339515	45978.89
Kota Cimahi	2017	272017	76.95	297050	2463461	22340.56
Kota Cimahi	2018	273955	77.56	296075	2678028	23275.78
Kota Cimahi	2019	269978	78.11	296513	2893074	24652.73
Kota Cimahi	2020	254699	77.83	293754	3139275	19907.13
Kota Cimahi	2021	254059	78.06	292252	3241929	21192.60
Kota Tasikmalaya	2017	290396	71.51	311874	1776686	15430.02
Kota Tasikmalaya	2018	287233	72.03	316261	1931435	15980.75
Kota Tasikmalaya	2019	310555	72.84	322887	2086530	16781.04
Kota Tasikmalaya	2020	315844	73.04	343285	2264093	14027.95
Kota Tasikmalaya	2021	316349	73.31	342585	2264093	14859.11
Kota Banjar	2017	84032	70.79	89369	1437522	3251.76
Kota Banjar	2018	85113	71.25	92618	1562730	3365.25
Kota Banjar	2019	91471	71.75	94618	1688218	3506.25
Kota Banjar	2020	91602	71.70	98212	1831885	2919.72
Kota Banjar	2021	88631	71.92	94378	1831885	3067.11

Keterangan:

Y : Penyerapan Tenaga Kerja

X1: Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

X2: Angkatan Kerja

X3: Upah Minimum

X4: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

2. Lampiran Hasil Regresi

a. Hasil Estimasi Common Effect

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel Least Squares

Date: 12/16/23 Time: 14:58

Sample: 2017 2021

Periods included: 5

Cross-sections included: 27

Total panel (balanced) observations: 135

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.532596	0.114668	4.644658	0.0000
X1	0.001039	0.000548	1.896649	0.0601
LOGX2	1.008564	0.005093	198.0245	0.0000
LOGX3	-0.051864	0.009671	-5.362743	0.0000
LOGX4	-0.004421	0.004656	-0.949503	0.3441
R-squared	0.999244	Mean dependent var	13.32400	
Adjusted R-squared	0.999220	S.D. dependent var	0.803794	
S.E. of regression	0.022444	Akaike info criterion	-4.719210	
Sum squared resid	0.065488	Schwarz criterion	-4.611608	
Log likelihood	323.5467	Hannan-Quinn criter.	-4.675484	
F-statistic	42932.56	Durbin-Watson stat	1.297211	
Prob(F-statistic)	0.000000			

b. Hasil Estimasi Fixed Effect

Dependent Variable: LOGY
Method: Panel Least Squares
Date: 12/16/23 Time: 14:52
Sample: 2017 2021
Periods included: 5
Cross-sections included: 27
Total panel (balanced) observations: 135

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.899234	0.768034	-1.170826	0.2443
X1	0.017896	0.008916	2.007156	0.0473
LOGX2	1.062108	0.039395	26.96030	0.0000
LOGX3	-0.159814	0.058870	-2.714697	0.0078
LOGX4	0.101505	0.032863	3.088689	0.0026

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.999800	Mean dependent var	13.32400
Adjusted R-squared	0.999742	S.D. dependent var	0.803794
S.E. of regression	0.012903	Akaike info criterion	-5.664363
Sum squared resid	0.017314	Schwarz criterion	-4.997225
Log likelihood	413.3445	Hannan-Quinn criter.	-5.393257
F-statistic	17330.67	Durbin-Watson stat	2.699603
Prob(F-statistic)	0.000000		

c. Hasil Estimasi Random Effect

Dependent Variable: LOGY
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
Date: 12/16/23 Time: 14:56
Sample: 2017 2021
Periods included: 5
Cross-sections included: 27
Total panel (balanced) observations: 135
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.806508	0.121812	6.620929	0.0000
X1	0.001880	0.000956	1.966715	0.0513
LOGX2	0.999132	0.008257	121.0114	0.0000
LOGX3	-0.076693	0.011784	-6.508371	0.0000
LOGX4	0.010831	0.006340	1.708306	0.0900

Effects Specification		S.D.	Rho
Cross-section random		0.016876	0.6311
Idiosyncratic random		0.012903	0.3689

Weighted Statistics			
R-squared	0.996602	Mean dependent var	4.310721
Adjusted R-squared	0.996497	S.D. dependent var	0.263158
S.E. of regression	0.015575	Sum squared resid	0.031535
F-statistic	9531.287	Durbin-Watson stat	2.416471
Prob(F-statistic)	0.000000		

Unweighted Statistics			
R-squared	0.999154	Mean dependent var	13.32400
Sum squared resid	0.073262	Durbin-Watson stat	1.040140

d. Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	11.129276	(26,104)	0.0000
Cross-section Chi-square	179.595540	26	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel Least Squares

Date: 12/16/23 Time: 14:54

Sample: 2017 2021

Periods included: 5

Cross-sections included: 27

Total panel (balanced) observations: 135

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.532596	0.114668	4.644658	0.0000
X1	0.001039	0.000548	1.896649	0.0601
LOGX2	1.008564	0.005093	198.0245	0.0000
LOGX3	-0.051864	0.009671	-5.362743	0.0000
LOGX4	-0.004421	0.004656	-0.949503	0.3441
R-squared	0.999244	Mean dependent var	13.32400	
Adjusted R-squared	0.999220	S.D. dependent var	0.803794	
S.E. of regression	0.022444	Akaike info criterion	-4.719210	
Sum squared resid	0.065488	Schwarz criterion	-4.611608	
Log likelihood	323.5467	Hannan-Quinn criter.	-4.675484	
F-statistic	42932.56	Durbin-Watson stat	1.297211	
Prob(F-statistic)	0.000000			

e. Uji Hausman

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: Untitled

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	63.417128	4	0.0000

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
X1	0.017896	0.001880	0.000079	0.0708
LOGX2	1.062108	0.999132	0.001484	0.1021
LOGX3	-0.159814	-0.076693	0.003327	0.1496
LOGX4	0.101505	0.010831	0.001040	0.0049

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: LOGY

Method: Panel Least Squares

Date: 12/16/23 Time: 14:57

Sample: 2017 2021

Periods included: 5

Cross-sections included: 27

Total panel (balanced) observations: 135

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.899234	0.768034	-1.170826	0.2443
X1	0.017896	0.008916	2.007156	0.0473
LOGX2	1.062108	0.039395	26.96030	0.0000
LOGX3	-0.159814	0.058870	-2.714697	0.0078
LOGX4	0.101505	0.032863	3.088689	0.0026

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.999800	Mean dependent var	13.32400
Adjusted R-squared	0.999742	S.D. dependent var	0.803794
S.E. of regression	0.012903	Akaike info criterion	-5.664363
Sum squared resid	0.017314	Schwarz criterion	-4.997225
Log likelihood	413.3445	Hannan-Quinn criter.	-5.393257
F-statistic	17330.67	Durbin-Watson stat	2.699603
Prob(F-statistic)	0.000000		

f. Deskriptif Statistik

	Y	X1	X2	X3	X4
Mean	795434.3	71.29393	873788.0	2717378.	54713.10
Median	746020.0	70.60000	816033.0	2529760.	30640.41
Maximum	2539196.	81.96000	2791651.	4798312.	265130.8
Minimum	84032.00	63.70000	89369.00	1433901.	2919.720
Std. Dev.	525897.2	4.760113	585243.3	911168.3	60520.63
Skewness	1.037034	0.745566	1.101608	0.551994	1.909387
Kurtosis	4.317816	2.703191	4.559918	2.200239	5.667539
Jarque-Bera	33.96600	13.00260	40.99219	10.45353	122.0558
Probability	0.000000	0.001501	0.000000	0.005371	0.000000
Sum	1.07E+08	9624.680	1.18E+08	3.67E+08	7386269.
Sum Sq. Dev.	3.71E+13	3036.262	4.59E+13	1.11E+14	4.91E+11
Observations	135	135	135	135	135

g. Persamaan Regresi

Estimation Command:

=====
 LS(?, CX=F) LOGY C X1 LOGX2 LOGX3 LOGX4

Estimation Equation:

=====
 LOGY = C(1) + C(2)*X1 + C(3)*LOGX2 + C(4)*LOGX3 + C(5)*LOGX4 + [CX=F]

Substituted Coefficients:

=====
 LOGY = -0.899233833157 + 0.0178956522745*X1 + 1.06210752323*LOGX2 -
 0.159814265798*LOGX3 + 0.101505102666*LOGX4 + [CX=F]