

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN
TENAGA KERJA DI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2018-2022**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Syafiren Dwikna Hartami

NIM : 20313371

Jurusan : Ilmu Ekonomi

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

2024

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN
TENAGA KERJA DI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2018-2022**

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 : Syafiren Dwikna Hartami
NIM : 20313371
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 16 Agustus 2024

Penulis,



Syafiren Dwikna Hartami

PENGESAHAN

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja
Di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022

Nama : Syafiren Dwikna Hartami
Nomor Mahasiswa : 20313371
Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta, 19 Agustus 2024
Telah disetujui dan disahkan oleh



Dr. Sahabudin Sidiq, M. A.

PENGESAHAN UJIAN



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 Ganjil 2024/2025, hari Rabu, tanggal 04 September 2024, Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : SYAFIREN DWIKNA HARTAMI
NIM : 20313371
Judul Tugas Akhir : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022
Dosen Pembimbing : Dr. Sahabudin Sidiq, M. A.

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 : Dr. Sahabudin Sidiq, M. A.

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

Yogyakarta, 04 September 2024

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan,

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



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah dan segala puji bagi Allah SWT dengan rahmat serta karunianya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya sehingga dapat diselesaikan tanpa ada halangan yang berarti. Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Teristimewa kedua orang tua tercinta Bapak Ikhsan Ismail dan Ibu Indriaty Samidjan S.H., M.H. yang telah mendidik penulis dari kecil hingga sekarang. Penulis persembahkan gelar sarjana ini untuk kedua orang tua penulis atas dukungan moril dan materil serta doa yang tiada hentinya. Berkat dukungan mereka, penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai, semoga rahmat Allah SWT senantiasa menyertai kehidupan mereka yang penuh berkah serta diberikan kesehatan dan umur panjang.
2. Kakak dan Adik penulis, Rizvaldy Ananta Utama S.M. dan Syakila Alamanda Tristy. Terimakasih telah memberikan semangat, dukungan dan doa-doa baiknya selama ini.
3. Kepada diri saya sendiri, Syafiren Dwikna Hartami. Terimakasih atas semua kerja keras dan semangat yang tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Namun, penulis tetap mengingat bahwa setiap langkah kecil yang diambil merupakan bagian dari perjalanan, meskipun terasa berat ataupun lambat. Mari bekerja sama untuk terus berkembang dan menjadi pribadi yang lebih baik.

MOTTO

“Maka, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (Qs. Al-Insyirah: 5-6)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan ramhat dan hidayah-Nya sehingga dengan seizin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan tenaga Kerja Di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022 dengan sebaik-baiknya. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana pada Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Dalam penulisan skripsi ini tentu banyak hambatan yg dihadapi oleh penulis. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat luar biasa, baik kesehatan jasmani maupun rohani, kesempatan, kemampuan, dan petunjuk sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik meskipun menghadapi berbagai hambatan.
2. Nabi Muhammad SAW yang merupakan teladan hidup bagi penulis, mendorongnya untuk berusaha lebih baik lagi.
3. Kedua orang tau tercinta Bapak Ikhsan Ismail dan Ibu Indriaty Samidjan S.H., M.H. Terimakasih atas kasih sayang, dukungan moril dan materil serta doa yang tiada hentinya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Univeristas Islam Indonesia.
5. Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Dr. Eko Atmadji, S.E., M.Ec. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Dr. Sahabudin Sidiq, M. A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, ilmu yang bermanfaat serta membantu penulis selama proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.

8. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu, pengalaman dan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Ilmu Ekonomi Angkatan 20 yang telah memberikan dukungannya.
10. Seluruh sahabat penulis yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan motivasi.
11. *Last but not least* kepada diri saya sendiri, Syafren Dwikna Hartami. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena sudah bertanggung jawab dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih atas usaha yang tidak kenal menyerah dan kemampuan untuk menikmati setiap proses yang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Yogyakarta, 16 Agustus 2024

Penulis,

Syafren Dwikna Hartami

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.2 Landasan Teori	18
2.2.1 Teori Tenaga Kerja	18
2.2.1 Pendidikan	21
2.2.2 Upah Minimum	22
2.2.3 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	24
2.2.4 Investasi	24
2.2.5 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	25
2.3 Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1 Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja	25
2.3.2 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja	26
2.3.3 Hubungan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan Penyerapan Tenaga Kerja	27
2.3.4 Hubungan Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja	27

2.3.5	Hubungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan Penyerapan Tenaga Kerja	28
2.4	Kerangka Pemikiran	29
2.5	Formulasi Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis dan Sumber Data	32
3.2	Definisi Variabel Operasional	32
3.2.1	Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	32
3.2.2	Pendidikan (X_1)	33
3.2.3	Upah Minimum (X_2)	34
3.2.4	Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (X_3)	34
3.2.5	Investasi (X_4)	34
3.2.6	Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) (X_5)	35
3.3	Metode Analisis	35
3.3.1	Model Analisis	36
3.3.2	Penentuan Model	38
3.3.3	Uji Statistik	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Gambaran Umum Sulawesi Tenggara	42
4.1.1	Kondisi Geografis	42
4.1.2	Keadaan Penduduk	44
4.1.3	Kondisi Perekonomian	46
4.2	Deskripsi Data	48
4.3	Estimasi Model Data Panel (CEM, FEM, REM)	50
4.4	Analisis Model Regresi Data Panel	52
4.5	Estimasi <i>Fixed Effect Model</i> (FEM)	54

4.6 Uji Statistik	56
4.7 Pembahasan dan Interpretasi Data	59
4.7.1 Pengaruh Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	59
4.7.2 Pengaruh IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	61
4.7.3 Pengaruh PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	62
4.7.4 Pengaruh Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	63
4.7.5 Pengaruh UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	64
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Implikasi	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 2.1 Dampak Kenaikan Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja dalam</u> <u>Jangka Pendek dan Jangka Panjang</u>	22
<u>Gambar 2.2 Bagian Kerangka Berpikir</u>	31
<u>Gambar 4.1 Peta Sulawesi Tenggara</u>	42

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1. 1 Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022</u>	4
<u>Tabel 1. 2 Rata-rata Lama Sekolah di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022</u>	5
<u>Tabel 1. 3 Upah Minimum di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022</u>	6
<u>Tabel 1. 4 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022</u>	7
<u>Tabel 1. 5 Realisasi Investasi PMDN dan PMA Berdasarkan Sektor di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022</u>	7
<u>Tabel 1. 6 PDRB Atas Dasar Harga Konstan di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022</u>	8
<u>Tabel 4. 1 Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Tenggara</u>	45
<u>Tabel 4.2 Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Tahun 2018-2022</u>	46
<u>Tabel 4. 3 Pertumbuhan Ekonomi Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2018-2022</u>	48
<u>Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Data</u>	50
<u>Tabel 4. 5 Hasil Estimasi Regresi CEM, FEM, REM</u>	52
<u>Tabel 4. 6 Hasil Uji Chow</u>	54
<u>Tabel 4. 7 Hasil Uji Hausman</u>	55
<u>Tabel 4. 8 Hasil Uji Lagrange Multiplier (LM)</u>	55
<u>Tabel 4. 9 Model Terbaik Fixed Effect Model (FEM)</u>	56
<u>Tabel 4. 10 Hasil Uji F Statistik</u>	57
<u>Tabel 4. 11 Hasil Uji T</u>	58
<u>Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi</u>	61

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah minimum kabupaten/kota (UMK), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), investasi dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara pada periode tahun 2018-2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data panel adalah gabungan dari *cross section* dan *time series* dengan pendekatan *Fixed Effect Model*. Data dikumpulkan dari Badan Pusat Statistik (BPS), Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan dan Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel investasi, IPM dan UMK tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Sementara, PDRB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Pendidikan, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Investasi dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Badan Pusat Statistik Sulawesi Tenggara (2022), pada agustus 2022, jumlah angkatan kerja di Sulawesi Tenggara mencapai 1.3822.400 orang, naik 0,09% dibandingkan periode yang sama di tahun 2021, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 68,82%. Pemerintah daerah Sulawesi Tenggara telah meluncurkan berbagai program untuk mengatasi pengangguran dan meningkatkan keterserapan tenaga kerja. Tingkat pengangguran merupakan indikator tingkat kemakmuran setelah pembangunan ekonomi. Jumlah pengangguran di Sulawesi Tenggara masih cukup signifikan, terutama dalam pengangguran terdidik. Menurut BPS Sulawesi Tenggara (2022) tingkat pengangguran di Sulawesi Tenggara mengalami penurunan setiap tahun, di tahun 2022 mengalami penurunan 3,36% di bandingkan tahun 2021 yakni 3,92%. Menurut Bappeda Sulawesi Tenggara (2020) tingkat pengangguran di Sulawesi Tenggara hingga agustus 2019 masih di dominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan rendah, yaitu tamatan SD ke bawah sebanyak 36,2%, diikuti oleh lulusan SMA 24,72%, SMP 16,03%, dan SMK sebanyak 6,09%. Sementara itu, penduduk yang bekerja berpendidikan tinggi (Diploma ke atas) ada sebanyak 16,84%. Hal ini mengakibatkan kelebihan pasokan tenaga kerja terutama di tingkat SMA Kejuruan dan Diploma I/II/III.

Angkatan Kerja merupakan penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi seperti penduduk bekerja, atau yang punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Berdasarkan definisi tersebut, pada periode 2021 s.d. 2023 jumlah angkatan kerja di Indonesia meningkat sebanyak 7,56 juta orang atau sekitar 5,39 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya ketersediaan pasokan tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan kegiatannya, angkatan kerja meliputi penduduk yang bekerja dan pengangguran terbuka. Pada tahun 2023 jumlah penduduk bekerja mencapai 140 juta orang. Jumlah ini meningkat sekitar 8,8 juta orang atau sekitar 6,71 persen pada periode 2021 s.d. 2023. Pengangguran terbuka meliputi penduduk yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan suatu usaha baru, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan

(putus asa), atau sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Sesuai dengan definisi tersebut, jumlah pengangguran terbuka di Indonesia terus menurun dalam sebanyak 1,24 juta orang pada tahun 2021 s.d. 2023. Begitupun dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), turun sekitar 1,17 persen pada periode yang sama (Kemnaker, 2023).

Keadaan penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara mengalami perkembangan yang dinamis. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Tenggara, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2022 berada di angka 3,36%, turun dari 3,92% pada tahun 2021. Angka TPT ini menunjukkan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Sektor pertanian masih menjadi penyerap tenaga kerja terbesar di provinsi ini, diikuti oleh sektor perdagangan dan industri pengolahan. Selain itu, penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara juga dipengaruhi oleh sektor lain seperti pertambangan, industri, listrik, konstruksi, perdagangan, pengangkutan, keuangan, dan jasa-jasa.

Menurut Propenas (2005), pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri.

Keberhasilan pembangunan ekonomi di negara berkembang dapat dilihat dari tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan peningkatan peluang kerja. Diharapkan pertumbuhan ekonomi ini dapat memperluas lapangan pekerjaan. Pembangunan ekonomi melibatkan serangkaian upaya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, yang sering diukur melalui Pendapatan Per Kapita. Selain itu, pembangunan ekonomi mencakup berbagai usaha untuk menggerakkan kegiatan ekonomi sehingga infrastruktur menjadi lebih baik, jumlah dan kualitas perusahaan meningkat, pendidikan menjadi lebih baik, dan teknologi berkembang. Sebagai hasil

dari perkembangan ini, akan ada peningkatan kesempatan kerja, penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi, dan kemakmuran masyarakat yang semakin meningkat.

Maka peran pemerintah memiliki signifikan besar dalam menangani masalah ini, dimana pemerintah perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* agar dapat menyerap banyak angkatan kerja di pasar tenaga kerja. Pembangunan tidak hanya terbatas pada tingkat pusat saja, melainkan juga dapat dijalankan pada tingkat yang lebih terlokalisasi seperti provinsi, kota, daerah, kabupaten, kecamatan, dan desa. Melakukan pembangunan dimulai dari tingkat terkecil akan memberikan kontribusi yang dapat mendukung upaya pembangunan pada tingkat yang lebih besar. Berdasarkan hal tersebut pemerintah perlu memutuskan bahwa kebijakan ketenagakerjaan adalah unsur utama dalam strategi pembangunan ekonomi dengan menyediakan lapangan pekerjaan. Fokus utama pemerintah adalah memastikan lapangan pekerjaan tersedia, dan jika jumlah tenaga kerja dapat mengikuti pertumbuhan penduduk, ini mencerminkan kemajuan ekonomi yang sehat ketika penduduk sejalan dengan penyerapan tenaga kerja.

Pengangguran adalah masalah yang sangat kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Jika pengangguran terus berlanjut, hal ini bisa menimbulkan keresahan sosial dan berpotensi menyebabkan kemiskinan. Tingkat pengangguran sering kali menjadi indikator dari tingkat kesejahteraan setelah proses pembangunan ekonomi. Oleh karena itu, pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang cepat perlu diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja. Pemerintah harus menyediakan kesempatan kerja yang cukup untuk menampung angkatan kerja yang semakin banyak tersebut.

Pendidikan merupakan dasar penting dalam pembangunan sumber daya manusia. Pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja dan daya saing tenaga kerja. Pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja dan dapat mempengaruhi upah minimum yang lebih tinggi. Dengan upah minimum yang layak, kesejahteraan masyarakat akan meningkat, yang juga dapat terlihat dari peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM yang tinggi mencerminkan kualitas hidup yang baik, menarik lebih

banyak investasi dari dalam dan luar negeri. Investasi yang meningkat akan mendorong pertumbuhan ekonomi, yang diukur melalui Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Oleh karena itu, pendidikan, upah minimum, IPM, investasi, dan PDRB saling terkait erat dalam membentuk kesejahteraan dan kemajuan ekonomi suatu daerah.

Penyerapan tenaga kerja mengacu pada jumlah lapangan pekerjaan yang telah terisi, yang ditunjukkan oleh jumlah penduduk yang bekerja di berbagai sektor ekonomi. Penduduk yang bekerja dan terserap disebabkan oleh permintaan tenaga kerja. Dengan kata lain, penyerapan tenaga kerja dapat dianggap sebagai cerminan dari permintaan tenaga kerja. Namun, jika penawaran tenaga kerja meningkat lebih cepat daripada permintaan tenaga kerja yang tersedia, maka dapat menyebabkan masalah dalam bidang ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan ini dapat menjadi hambatan signifikan dalam proses pembangunan ekonomi di suatu negara. Di Indonesia, sebagai negara berkembang, masalah ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari berbagai isu yang terkait, seperti kesempatan kerja, produktivitas, upah, dan kondisi kerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara dari tahun 2018-2022. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi penyerapan tenaga kerja yang lebih efektif di provinsi tersebut.

Tabel 1. 1 Penduduk 15 Tahun Keatas yang Bekerja di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022

No	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)
1	2018	1.207.488
2	2019	1.217.983
3	2020	1.289.232
4	2021	1.327.069
5	2022	1.335.921

Sumber : Badan Pusat Statistik Sulawesi Tenggara Tahun 2023

Berdasarkan dari tabel diatas, penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara pada tahun 2018 mencapai 1.207.488 jiwa. Selanjutnya, pada tahun 2019 meningkat menjadi 1.217.983 jiwa. Pada tahun 2020 semakin meningkat menjadi 1.289.232 jiwa. Tahun 2021 meningkat menjadi 1.327.069 jiwa dan pada tahun 2022 terus meningkat menjadi 1.335.921 jiwa.

Beberapa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja diantaranya pendidikan, upah minimum, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Investasi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sehingga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Berikut ini data rata-rata lama sekolah di Sulawesi Tenggara :

Tabel 1. 2 Rata-rata Lama Sekolah di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022

No	Tahun	Rata-rata Lama Sekolah di Sulawesi Tenggara (Tahun)
1	2018	8.69
2	2019	8.91
3	2020	9.04
4	2021	9.13
5	2022	9.25

Sumber : Badan Pusat Statistik Sulawesi Tenggara tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, rata-rata lama sekolah penduduk di Sulawesi Tenggara selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 masyarakat di Sulawesi Tenggara rata-rata bersekolah selama 8,69 tahun. Selanjutnya, pada tahun 2019, meningkat menjadi 8.91 tahun. Pada tahun 2020 meningkat menjadi 9,04 tahun. Kemudian, pada tahun 2021 terus meningkat menjadi 9,13 tahun, hingga pada tahun 2022 meningkat menjadi 9,25 tahun. Pada tabel diatas bahwa rata-rata lama sekolah di Sulawesi Tenggara hanya lebih dari 9 tahun, artinya penduduk di Sulawesi Tenggara hanya mampu menyelesaikan pendidikannya sampai di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Tingkat pendidikan yang telah dicapai menjadi ukuran kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin baik kualitas individu

tersebut, yang pada akhirnya mencerminkan potensi sumber daya manusia di daerah tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah.

Tabel 1. 3 Upah Minimum di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Upah Minimum Provinsi (Rp)
1	2018	2.177.053
2	2019	2.351.870
3	2020	2.552.014
4	2021	2.552.014
5	2022	2.576.016

Sumber : Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3, upah minimum provinsi di Sulawesi Tenggara mengalami kenaikan disetiap tahunnya. Namun, pada tahun 2020 dan 2021 pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yakni penetapan nilai upah minimum tahun 2020 sama dengan nilai upah minimum tahun 2021. Pada tahun 2018 upah minimum Sulawesi Tenggara sebesar Rp. 2.177.053 dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar Rp. 2.351.870. Di tahun 2022 upah minimum Sulawesi Tenggara mengalami sedikit peningkatan dari tahun 2021. Meskipun besarnya gaji yang diberikan, belum tentu mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja.

Tabel 1. 4 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Sulawesi Tenggara (%)
1	2018	70,61
2	2019	71,20
3	2020	71,45
4	2021	71,66
5	2022	72,23

Sumber : Badan Pusat Statistik Sulawesi Tenggara tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.4, dari data indeks pembangunan manusia diatas dapat dilihat bahwa pembangunan kualitas hidup masyarakat Sulawesi tenggara meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 IPM di Sulawesi Tenggara sebesar 70,61%, kemudian di tahun 2019 IPM mengalami peningkatan sebesar 0,59% menjadi 71,20%. Ditahun 2020 juga kembali meningkat sebesar 0,25% menjadi 71,45%. Ditahun 2021 mengalami peningkatan lagi sebesar 0,21% menjadi 71,66% dan pada tahun 2022 IPM tetap meningkat menjadi sebesar 0,57% menjadi 72,23%. IPM di Sulawesi Tenggara dalam periode 2018-2022 tergolong ke dalam kategori tinggi. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang tinggi mencerminkan tingkat kualitas hidup yang baik, dimana semakin permintaan maka penyerapan tenaga kerja semakin banyak juga. Begitupun sebaliknya.

Tabel 1. 5 Realisasi Investasi PMDN dan PMA Berdasarkan Sektor di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Total Realisasi Investasi (Triliun)
1	2018	18.642.006
2	2019	20.632.049
3	2020	21.133.210
4	2021	27.934.441
5	2022	58.134.310

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTSP) Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan pada tahun 2018-2022 terus mengalami peningkatan. Tahun 2018 total realisasi investasi berada di 18.642.006. Selanjutnya, tahun 2019 sebesar 20.632.049 dan terus meningkat di tahun 2020 mengalami sedikit kenaikan sebesar 21.133.210. Selanjutnya, tahun 2021 sebesar 27.934.441. Tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 58.134.310. Pemerintah daerah diharapkan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan investasi di tahun-tahun mendatang. Pembentukan strategi yang tepat sangatlah penting dalam meningkatkan investasi, karena strategi yang dilakukan dengan tepat dapat

meningkatkan investasi, sementara strategi yang kurang tepat dapat berbalik. Beberapa daerah di Sulawesi Tenggara menarik perhatian investor baik dari luar negeri maupun domestik yang bergerak di sektor pertambangan. Sulawesi Tenggara kaya akan sumber daya tambang, dengan berbagai perusahaan yang telah melakukan eksplorasi di wilayah seperti Kolaka, Konawe, dan Konawe Utara, yang memiliki tambang nikel dan emas, serta di Buton, yang memiliki tambang aspal, serta di kabupaten lainnya di Sulawesi Tenggara.

Tabel 1. 6 PDRB Atas Dasar Harga Konstan di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022

No.	Tahun	PDRB Atas Dasar Harga Konstan (Juta Rupiah)
1	2018	85.992.268
2	2019	94.078.149
3	2020	93.446.717
4	2021	97.276.955
5	2022	102.657.940

Sumber : Badan Pusat Statistik Sulawesi Tenggara tahun 2023

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan PDRB atas dasar harga konstan di Sulawesi Tenggara terus meningkat setiap tahunnya tetapi ditahun 2020 menurun menjadi 93.446.717 di bandingkan tahun 2019 sebesar 94.078.149. Ditahun 2018 sebesar 85.992.268. Selanjutnya, tahun 2021 meningkat menjadi 97.276.955. Tahun 2022 terus meningkat menjadi 102.657.940.

Pemerintah perlu meningkatkan perannya secara maksimal dalam menciptakan peluang kerja di seluruh sektor agar masyarakat dapat terlibat dan memperoleh pendapatan per kapita. Dengan meningkatnya pendapatan per kapita, daya beli masyarakat akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan dan memanfaatkan sumber daya, serta membantu mengurangi kemiskinan dan kesulitan lainnya di masyarakat.

Dapat dilihat bahwa pengaruh kurangnya tenaga kerja yang terserap di Sulawesi Tenggara di karenakan faktor pendidikan, upah minimum, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), investasi, dan pertumbuhan ekonomi sehingga

angkatan kerja tidak terserap dengan baik di pasar kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong penulis untuk mengkaji lebih dalam penelitian ini dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah faktor pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara?
2. Apakah faktor upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara?
3. Apakah faktor Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara?
4. Apakah faktor investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara?
5. Apakah faktor Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.
2. Untuk menganalisis pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.
3. Untuk menganalisis pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.
4. Untuk menganalisis pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.
5. Untuk menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Secara teoritis, harapan penelitian ini adalah bahwa temuan dari penelitian ini akan berkontribusi pada literatur pendidikan terutama dalam hal pemahan tentang bagaimana penyerapan tenaga kerja di

Sulawesi Tenggara. Hal ini juga diharapkan dapat menjadi panduan bagi pembuat kebijakan dalam merancang strategi untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan mengurangi pengangguran.

2. Manfaat praktisi

- a. Penelitian ini membantu penulis untuk berpikir secara ilmiah, menerapkan pengetahuan ilmiah, mengasah pola pikir, dan mengukur kemampuan dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi guna meningkatkan pemahan ilmiah yang dimiliki.
- b. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi ketika melakukan penelitian yang serupa, sehingga dapat memperluas penelitian di masa depan atau menggunakannya sebagai bahan perbandingan dengan penelitian-penelitian lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian Suryono, B. tahun 2018 meneliti terkait hubungan antara beberapa variabel dengan penyerapan tenaga kerja di 38 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2012-2015. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendidikan, pertumbuhan ekonomi, dan upah minimum. Pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Jawa Timur. Pertumbuhan ekonomi berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga di provinsi Jawa Timur. Upah minimum berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga di provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode regresi data panel untuk menganalisis hubungan anatara variabel-variabel tersebut dengan penyerapan tenaga kerja di provinsi Jawa Timur.

Penelitian Jafary, R. tahun 2018 meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan jurnal terkait. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel untuk menguji hubungan antara variabel independen dan penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen di DIY. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), partisipasi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan tingkat investasi terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel UMK tidak signifikan dan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di DIY. Di sisi lain, variabel partisipasi, PDRB, dan investasi secara signifikan dan positif memengaruhi penyerapan tenaga kerja di DIY selama periode 2006-2015.

Penelitian Putri, N.A., & Soelistyo, A. tahun 2018 meneliti tentang pengaruh upah, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kawasan Gerbangkertasusila selama periode tahun 2012-2016. Variabel dependent yang digunakan adalah tenaga kerja dan variabel independent

berupah upah , PDRB , dan Investasi. Penelitian ini menggunakan data panel dari enam kabupaten/kota di Kawasan Gerbangkertasusila tahun 2012-2016. Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel Upah berpengaruh negatif sebesar -0.069927 dan signifikan , variabel PDRB berpengaruh negatif sebesar -0.253666 dan signifikan , sedangkan variabel investasi berpengaruh Positif sebesar 0.599640 terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R.N. tahun 2020 meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia selama periode tahun 2011-2015. Penelitian ini menggunakan data panel dari 34 provinsi di Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah model panel data dengan pendekatan *Pooled Least Squares (PLS)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh UMP, investasi, dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel UMP, investasi, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian Darsana, I.B. tahun 2020 meneliti terkait pengaruh tingkat pendidikan, upah minimum kabupaten/kota (UMK), dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi di kabupaten/kota di Provinsi Bali selama periode tahun 2014-2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat pendidikan, UMK, dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan data panel dari 8 kabupaten/kota di Provinsi Bali. Data kuantitatif dan data kualitatif yang berdasar dari sekunder. Hasil penelitian ini adalah Tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. UMK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Investasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Tingkat pendidikan, UMK, dan investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.

Penelitian Nurut, A.F.U.A. tahun 2021 meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pertumbuhan PDRB, IPM, Upah Minimum, dan Investasi memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut. Data yang digunakan

merupakan data sekunder berupa data panel yang mencakup data time series dari tahun 2013-2018 serta data cross section dari 35 kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Tengah, yang diperoleh dari BPS Jawa Tengah. Hasil regresi menunjukkan bahwa Pertumbuhan PDRB tidak berpengaruh signifikan dan berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, IPM tidak berpengaruh signifikan namun berdampak positif, Upah Minimum berpengaruh signifikan dan berdampak positif, serta Investasi berpengaruh signifikan dan berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian Sari, Y. tahun 2021 meneliti terkait variabel-variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Takalar. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh upah minimum, rata-rata lama sekolah, dan pertumbuhan ekonomi terhadap tenaga kerja di daerah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengolah data sekunder yang mencakup upah minimum, rata-rata lama sekolah, serta pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Takalar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, upah minimum memiliki pengaruh signifikan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Takalar, yang terbukti dari nilai signifikansi yang lebih besar dari probabilitas ($0,576 > 0,05$). Begitu pula dengan rata-rata lama sekolah, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap tenaga kerja dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ($0,706 > 0,05$). Selain itu, pertumbuhan ekonomi juga berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Takalar, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari probabilitas signifikan ($0,485 > 0,05$).

Penelitian Hafiz, E. A., & Haryatiningsih, R. tahun 2021 meneliti tentang pengaruh beberapa variabel ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Jawa Barat dari tahun 2010 hingga 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010 – 2020. Penyerapan tenaga kerja merupakan variabel dependen, sedangkan PDRB, UMK dan IPM merupakan variabel independen. Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data panel yaitu 27 sektor Kabupaten/Kota yang ada di Jawa Barat pada tahun 2010 – 2020. Hasil dari penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, secara simultan seluruh variabel independen memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Jawa Barat.

Penelitian Kadora Arsylia, C. tahun 2023 meneliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di provinsi-provinsi di Pulau Sumatera. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan produk domestik regional bruto (PDRB), upah minimum provinsi (UMP), inflasi, indeks pembangunan manusia (IPM), dan penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera. Metode yang digunakan dalam analisis mencakup analisis deskriptif dan kuantitatif, dengan alat analisis berupa regresi data panel yang mencakup data dari tahun 2016 hingga 2020 untuk 10 provinsi di Pulau Sumatera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDRB, UMP, inflasi, dan IPM memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara khusus, PDRB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, UMP berpengaruh negatif dan signifikan, inflasi berpengaruh positif dan signifikan, serta IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No .	Penelitian dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil dan Analisis
1	Suryono, B. (2018) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur	Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Upah	Data Panel atau Pooled The Data	Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel pendidikan, pertumbuhan ekonomi, upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur.
2	Jafary, R. (2018)	UMK,	Data	Hasil penelitian ini

	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di D.I.Y	Pariwisata, PDRB, Investasi	Sekunder	menunjukkan bahwa UMK tidak memiliki pengaruh signifikan dan hanya berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel pariwisata, PDRB, dan investasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di DIY.
3	Putri, N.A., & Soelistyo, A. (2018) Analisis Pengaruh Upah, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016	Upah, PDRB dan Investasi	Data panel atau pooled the data	Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh negatif dan signifikan, variabel PDRB berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan variabel investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
4	Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R.N. (2020) Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia	UMP, Investasi, Tingkat Pendidikan	Metode analisis kuantitatif dengan regresi panel data	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel UMP, investasi, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan dan positif

	Tahun 2011-2015		(Pooled Least Squares)	terhadap penyerapan tenaga kerja.
5	Darsana, I.B. (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan, UMK, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota di Provinsi Bali	Tingkat Pendidikan, UMK, Investasi	Data kuantitatif dan data kualitatif yang berdasar dari sekunder	Hasil penelitian ini adalah Tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. UMK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Investasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Tingkat pendidikan, UMK, dan investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.
6	Nurut, A.F.U.A. (2020) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten dan Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018	Pertumbuhan PDRB, IPM, Upah Minimum, Investasi	Data panel atau pooled the data	Hasil penelitian ini adalah pertumbuhan PDRB tidak signifikan dan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan IPM tidak signifikan namun berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, upah minimum dan investasi

				memiliki pengaruh signifikan serta berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
7	Sari, Y. (2021) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Takalar	Upah Minimum, Rata-rata Lama Sekolah, dan Pertumbuhan Ekonomi	Data Sekunder	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial upah inimum berpengaruh positif secara signifikan terhadap tenaga kerja, begitupun dengan rata-rata lama sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap tenaga kerja, dan secara pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif secara signifikan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Takalar
8	Hafiz, E .A., & Haryatiningsih, R. (2021) Pengaruh PDRB, UMK, IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010-2020	PDRB, UMK, IPM	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) semuanya memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

9	Kadora Arsyia, C. (2023) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi-Provinsi di Pulau Sumatera	PDRB, UMP, Inflasi, IPM	Data panel atau pooled the data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDRB memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, UMP berpengaruh negatif dan signifikan. Inflasi dan IPM menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
---	---	-------------------------	---------------------------------	---

Persamaan dengan penelitian terdahulu yang penulis lakukan adalah membahas mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, pengaruh variabel seperti pendidikan, upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan seberapa pengaruhnya penyerapan tenaga kerja bagi perekonomian.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yang penulis lakukan adalah dengan menambah variabel dan lokasi yang berbeda. Jika di penelitian terdahulu banyak menggunakan variabel upah minimum, rata-rata lama sekolah, dan pertumbuhan ekonomi, penulis menambahkan variabel Investasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Tenaga Kerja

Pengertian sumber daya manusia terbagi menjadi dua kategori. Pertama, selama proses produksi barang dan jasa, kontribusi individu dalam bentuk usaha dan jasa mereka dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusia. Kedua, definisi ini mencakup orang-orang yang bersedia melakukan pekerjaan untuk memberikan jasa atau usaha. Permintaan barang dan jasa oleh masyarakat sebagai upaya memenuhi kebutuhan mereka menjadi indikator kemampuan seseorang dalam menciptakan barang dan jasa. Usia juga berfungsi sebagai ukuran kemampuan seseorang, dengan penduduk usia

kerja dianggap mampu secara fisik. Penduduk yang produktif disebut sebagai angkatan kerja atau *labor force*.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja adalah individu yang berusia antara 15-64 tahun atau seseorang yang aktif berpartisipasi dalam tenaga kerja jika diminta, memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dan merasa memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Badan Pusat Statistik (BPS) membagi tenaga kerja menjadi 3 diantaranya sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja penuh (*Full Employed*)
Seorang pekerja diharapkan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya selama lebih dari 35 jam dalam satu minggu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pekerjaan tersebut.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*Under employed*)
Seseorang yang melakukan pekerjaan dengan waktu kurang dari standar jam kerja normal, yaitu kurang dari 35 jam dalam satu minggu kerja, disebut sebagai pekerja paruh waktu.
- c. Tenaga Kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*Unemployed*)
Seseorang yang berkerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam perminggu.

Dumairy (1997) Mengatakan bahwa tenaga kerja terdiri dari dua kelompok diantaranya :

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari kelompok penduduk berusia 15 tahun ke atas yang terlibat dalam aktivitas ekonomi, mencakup mereka yang sudah bekerja dan mereka yang sedang mencari pekerjaan. Definisi ini meliputi individu yang sedang bekerja, pengangguran yang aktif mencari pekerjaan, serta mereka yang telah memiliki pekerjaan tetapi sedang berusaha mendapatkan pekerjaan baru. Apabila warga negara yang menjalankan

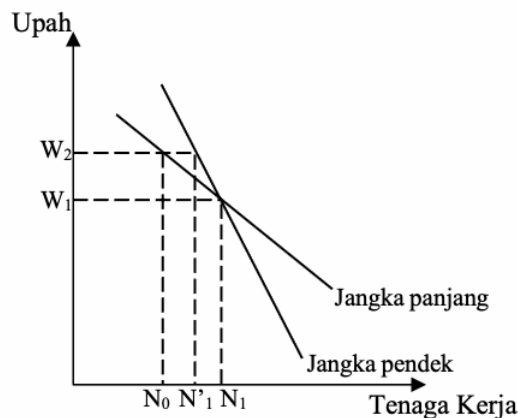
suatu kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan, yang didalam seminggu hari terus menerus melakukan kegiatan tersebut dan sekurang-kuangnya 1 jam disebut dengan penduduk bekerja.

2. Bukan Angkatan Kerja

Merupakan pekerja yang terdiri dari individu yang berusia di atas 15 tahun namun dalam satu minggu hanya menjalani aktivitas sehari-hari seperti bersekolah, mengurus rumah tangga, menerima pendapatan (contohnya: seseorang yang mendapatkan penghasilan tanpa melakukan aktivitas kerja, seperti pensiunan), atau mereka yang tidak lagi mampu menjalankan pekerjaan berat karena usia tua atau cacat fisik. Meskipun demikian, kelompok non-tenaga kerja ini sering disebut sebagai tenaga kerja potensial, karena mereka kadang-kadang menawarkan jasa mereka untuk mendapatkan pendapatan.

Teori permintaan dan penawaran tenaga kerja. Teori ini berhubungan dengan keterserapan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan atas suatu barang produksi sehingga perusahaan akan menambah tenaga kerja untuk produksinya jika permintaan akan barang produksi meningkat. Oleh karena itu permintaan tenaga kerja disebut sebagai *derived demand* atau permintaan turunan. Permintaan tenaga kerja memiliki karakter individu di pasar tenaga kerja. Tenaga kerja dibeli bukan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja, tetapi dibeli karena tugas tertentu untuk dipenuhi dan memiliki layanan yang diberikan. Tingkat permintaan tenaga kerja oleh individu perusahaan yang dapat dimaksimalkan keuntungan terjadi pada saat nilai produktivitas tenaga kerja sama dengan biaya marginal tenaga kerja.

Dampak kenaikan tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang ditunjukkan oleh Gambar 2.1



Gambar 2.1 Dampak Kenaikan Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Sumber : Bellante, 1990

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa kenaikan upah akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja secara berbeda dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kurva permintaan tenaga kerja jangka panjang lebih landai atau elastis dibandingkan dengan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek. Hal ini terjadi karena dalam jangka panjang, perusahaan akan menanggapi kenaikan upah dengan mengoptimalkan kombinasi penggunaan modal dan tenaga kerja untuk mencapai biaya terendah. Akibatnya, perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja akibat kenaikan upah dan meningkatkan penggunaan modal untuk mengimbangi pengurangan tenaga kerja tersebut.

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, presentase jumlah penduduk yang masuk dalam angkatan kerja, dan jumlah jam kerja tersebut tergantung pada besar upah pasar. (Novia, 2019).

2.2.1 Pendidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan merupakan bentuk investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, yang dikenal dengan istilah Human Capital atau teori modal manusia. Investasi dalam pendidikan adalah suatu usaha yang dapat meningkatkan nilai manusia, di mana setelah mengikuti berbagai jenis dan bentuk pendidikan, diharapkan akan ada peningkatan dalam hal penghasilan individu, produktivitas kerja, dan manfaat sosial (social benefit) dibandingkan dengan kondisi sebelum pendidikan tersebut.

Jalur pendidikan di Indonesia menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terdiri atas:

- a. Pendidikan formal, adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan nonformal, adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
- c. Pendidikan informal, adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Ketiga jalur pendidikan ini dapat saling melengkapi dalam pembentukan kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan seseorang.

2.2.2 Upah Minimum

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena besarnya upah atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berdampak signifikan terhadap operasi perusahaan. Upah ini mencakup imbalan berupa uang atau bentuk kompensasi lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Tujuan dari pemberian upah atau kompensasi ini adalah untuk mempertahankan karyawan, memotivasi semangat kerja mereka, dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan- tunjangan yang diterima secara rutin/reguler (tunjangan

transport, uang makan dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang), tidak termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan bersifat tahunan, kwartalan, tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tidak rutin dan tunjangan dalam bentuk natural (BPS, 2016).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 8/1981 tentang Perlindungan Upah, yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Di Indonesia, upah minimum diatur oleh Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER/MEN/1998 tentang Upah Minimum Juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:KEP-226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 2, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:Per 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum mengatur sejumlah ketentuan upah minimum:

- a. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- b. Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/kota di seluruh provinsi.
- c. Upah minimum kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.
- d. Upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di seluruh provinsi.
- e. Upah minimum sektoral kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLU).

2.2.3 Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Pada tahun 1990, UNDP memperkenalkan sebuah indikator yang telah dikembangkannya untuk mengukur dan menggambarkan kemajuan pembangunan manusia secara terukur dan representatif, yang disebut Human Development Index (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Skor IPM berada dalam rentang 0 hingga 100, di mana nilai yang semakin mendekati 100 menunjukkan tingkat pembangunan manusia yang semakin baik. Berdasarkan nilai IPM, UNDP membagi status pembangunan manusia suatu negara atau wilayah ke dalam tiga golongan, yaitu:

1. $IPM < 50$ (rendah)
2. $50 \leq IPM < 80$ (sedang/menengah)
3. $IPM \geq 80$ (tinggi)

IPM merupakan indeks komposit yang dihitung sebagai rata-rata sederhana dari tiga indeks dari dimensi yang menggambarkan kemampuan dasar manusia dalam memperluas pilihan-pilihan.

2.2.4 Investasi

Investasi merupakan aktivitas penanaman modal atau dana untuk membeli aset, seperti barang modal dan perlengkapan produksi, dengan tujuan meningkatkan kapasitas produksi barang dan jasa dalam perekonomian. Investasi merujuk pada penambahan barang modal secara netto yang positif. Jika seseorang membeli barang modal dengan tujuan untuk menggantikan barang modal yang sudah ada dalam proses produksi, maka itu tidak dianggap sebagai investasi, melainkan sebagai penggantian barang modal (*replacement*). Namun, pembelian barang modal tersebut dianggap sebagai investasi untuk masa depan. Nilai dari investasi ini ditentukan berdasarkan nilai atau harga mesin dan peralatan pada saat pembelian. Investasi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kapasitas produksi, sehingga mendorong permintaan akan faktor produksi, khususnya tenaga kerja. Investasi yang sehat dan berkelanjutan dalam suatu negara dapat berasal dari dua sumber utama, yaitu Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), di mana keduanya berkontribusi pada peningkatan kapasitas produksi, penciptaan lapangan kerja, dan pertumbuhan

ekonomi melalui pemanfaatan modal, teknologi, dan sumber daya lokal maupun internasional.

2.2.5 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) baik itu atas harga berlaku maupun atas dasar harga konstan merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengetahui kondisi perekonomian suatu daerah dalam suatu periode. PDRB merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha pada suatu daerah tertentu dan dapat juga dikatakan sebagai jumlah dari nilai barang dan jasa akhir (neto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi (BPS, 2013).

Produk Domestik Daerah mencakup seluruh barang dan jasa yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi dalam wilayah domestik, tanpa memedulikan asal atau kepemilikan faktor produksi oleh penduduk daerah tersebut. Pengukuran produk domestik ini umumnya dikenal sebagai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Kata "domestik" mengacu pada batas wilayah, sementara "bruto" menunjukkan bahwa perhitungan ini sudah termasuk komponen penyusutan.

PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga berlaku pada setiap tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga barang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai dasar (Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S., 2015). PDRB atas dasar harga berlaku digunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi sedangkan PDRB atas harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ketahun.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja secara produktif. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula potensi mereka untuk berkontribusi secara positif dalam dunia kerja. Tenaga kerja dengan

pendidikan tinggi, khususnya lulusan universitas, memiliki kemampuan untuk meningkatkan produksi melalui penerapan ilmu pengetahuan. Hal ini akan meningkatkan output dan mendorong perusahaan untuk memperluas tenaga kerjanya. Namun, di sektor industri, perusahaan lebih memilih tenaga kerja dengan pendidikan tinggi dan keahlian yang relevan.

Pernyataan diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sari, Y. (2021) yang mana hasil dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa rata-rata lama sekolah berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja di Kabupaten Takalar. Hal ini di perkuat dengan pernyataan yang di teliti oleh Suryono, B. (2018) yang mana hasil dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan tersebut.

2.3.2 Hubungan Upah Minimum dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja, seperti pasar lain dalam ekonomi, dikendalikan oleh mekanisme permintaan dan penawaran. Ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja menentukan tingkat upah. Upah yang tinggi dapat menyebabkan kenaikan biaya produksi perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan harga barang per unit. Kenaikan harga barang sering kali mengurangi tingkat konsumsi, sehingga banyak produk tidak terjual habis. Akibatnya, perusahaan terpaksa mengurangi jumlah produksinya. Pengurangan produksi ini akan mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja, yang berujung pada penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Selain itu, ketika upah naik, beberapa pengusaha mungkin memilih untuk beralih ke teknologi dalam proses produksi dan menggantikan tenaga kerja dengan mesin dan modal lainnya.

Hasil penelitian dari Putri, N.A., & Soelistyo, A. (2018) yang menemukan bahwa variabel upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016. Penelitian lainnya yaitu dari Kadora Arsyilia, C. (2023) hasil analisis dari penelitian ini adalah UMP berpengaruh negatif dan signifikan penyerapan tenaga kerja Provinsi-Provinsi Di Pulau Sumatera.

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

Komponen dasar dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mencakup keterampilan dan kesehatan. Kesehatan adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, sehingga peningkatan kesehatan masyarakat menjadi tanggung jawab utama pemerintah. Tingkat kesehatan yang rendah sering kali disebabkan oleh rendahnya pendapatan, yang tercermin dalam upah dan pengeluaran rumah tangga yang minimal. Peningkatan kondisi hidup dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas ini akan mendukung produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan dan standar hidup masyarakat. Oleh karena itu, tingginya IPM berpengaruh pada kemampuan tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

Penduduk usia produktif yang termasuk dalam angkatan kerja merupakan tenaga kerja yang berperan dalam menghasilkan output suatu wilayah. Terkait dengan indeks pembangunan manusia, jika indeks tersebut menunjukkan kondisi yang baik, maka akan banyak tenaga kerja yang terserap dalam lapangan pekerjaan dan jumlah pengangguran usia produktif akan berkurang.

Pernyataan diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hafiz, E. A., & Haryatiningsih (2021) yang mana hasil dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010-2020. Penelitian lainnya yaitu Arsylia (2023) hasil analisis dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja Provinsi-Provinsi Di Pulau Sumatera.

2.3.4 Hubungan Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi dilakukan untuk menyediakan barang-barang modal seperti mesin dan peralatan produksi guna meningkatkan hasil produksi. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja karena barang-barang tersebut membutuhkan tenaga manusia untuk dioperasikan. Oleh karena itu,

semakin tinggi nilai investasi, semakin tinggi pula tingkat penyerapan tenaga kerja. Investasi memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Investasi memungkinkan masyarakat untuk terus meningkatkan aktivitas ekonomi dan peluang kerja, yang pada gilirannya meningkatkan pendapatan nasional dan taraf kemakmuran masyarakat. Peran ini berasal dari dua fungsi penting dari kegiatan investasi, yaitu peningkatan investasi akan meningkatkan permintaan agregat, sehingga kenaikan investasi akan meningkatkan pendapatan nasional dan kesempatan kerja, serta penambahan barang modal sebagai hasil dari investasi. Investasi dalam konteks ekonomi suatu negara dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). PMA merupakan investasi yang berasal dari luar negeri, yang membawa masuk modal, teknologi, dan keahlian, sehingga dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi dan membuka lapangan kerja baru. Sementara itu, PMDN adalah investasi yang dilakukan oleh investor domestik yang berkontribusi pada peningkatan kapasitas produksi nasional dan penguatan ekonomi lokal. Dengan demikian, baik PMA maupun PMDN sama-sama berperan penting dalam mendorong pembangunan ekonomi, di mana PMA memberikan dampak positif melalui transfer teknologi dan peningkatan efisiensi, sedangkan PMDN memastikan keberlanjutan dan stabilitas ekonomi melalui partisipasi aktif dari investor dalam negeri.

Hasil penelitian dari Jafary, R. (2018) yang menemukan bahwa variabel investasi signifikan dan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di D.I.Y. Penelitian lainnya yaitu Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R.N. (2020) hasil analisis dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa variabel investasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap variabel penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2011-2015.

2.3.5 Hubungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat mempengaruhi peningkatan penyerapan tenaga kerja, dengan catatan bahwa nilai PDRB mengalami kenaikan. Ketika output atau penjualan yang dihasilkan oleh

perusahaan di suatu daerah meningkat, perusahaan tersebut akan terdorong untuk menambah jumlah tenaga kerja baru guna meningkatkan produksi dan memenuhi permintaan yang lebih tinggi. Hal ini akan langsung berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja dan pengurangan tingkat pengangguran. Peningkatan PDRB akan memicu permintaan tenaga kerja yang lebih besar, seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang membaik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Putri, N. A., & Soelistyo, A. (2018) yang mana hasil dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di kawasan Gerbangkertasusila tahun 2012-2016 mempunyai pengaruh yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Kemudian penelitian ini diperkuat dari penelitian Kadora Arsyia, C. (2023) yang mana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa PDRB berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



2.5 Formulasi Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hypo yang artinya dibawah dan thesa yang berarti kebenaran. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yaitu suatu jawaban bersifat

sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui terkumpulnya data (Sari, Y., 2021).

Variabel independent adalah penyerapan tenaga kerja, berhubungan dengan pendidikan. Dimana tingkat pendidikan dapat mempengaruhi karir dan mobilitas pekerjaan. Variabel kedua adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penulis ingin menelaah apakah tingkat upah minumum dapat mempengaruhi sejauh mana perusahaan bersedia menyerap tenaga kerja, jika upah minimum terlalu tinggi, beberapa perusahaan mungkin cenderung mengurangi penyerapan tenaga kerja untuk mengelola biaya tenaga kerja. Variabel ketiga adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Indeks Pembnagunan Manusia (IPM) mencerminkan sejauh mana penyerapan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja mempengaruhi tingkat kesejahteraan dan perkembangan manusia di suatu wilayah. Variabel keempat adalah investasi. Investasi secara langsung mendorong pertumbuhan kapasitas produksi. Hal ini mengakibatkan pada meningkatnya kebutuhan akan faktor-faktor produksi, terutama tenaga kerja. Variabel kelima adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB dapat mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang bekerja dengan asumsi apabila nilai PDRB meningkat, maka jumlah nilai tambah output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi disuatu wilayah akan meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi (Putri, N. A., & Soelistyo, A., 2018).

Berdasarkan kerangka berfikir tersebut rumusan hipotesis yang akan dikemukakan adalah:

- a) H1 : Diduga Pendidikan berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara
- b) H2 : Diduga Upah Minimum berpengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara
- c) H3 : Diduga Indeks Pembangunan Manusia (IPM) berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara
- d) H4 : Diduga Investasi berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara

- e) H5 : Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Sari, Y., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor variabel Penyerapan Tenaga Kerja terhadap pendidikan, upah minimum, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), investasi, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Data dalam penelitian ini jenis data yang digunakan berupa data sekunder. Data sekunder yang digunakan berbentuk data panel. Data panel adalah data yang terdiri atas penggabungan dari data deret berkala (*time series*) dari tahun 2018-2022 dan deret lintang (*cross section*). Data didapatkan dari Badan Pusat Statistik (BPS), Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Sulawesi Tenggara dan Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu (DPMP1SP). Meliputi data pendidikan, upah minimum, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi (Produk Domestik Regional Bruto) dari 2 kota dan 15 kabupaten di Provinsi Sulawesi Tenggara dari tahun 2018 hingga tahun 2022.

3.2 Definisi Variabel Operasional

Pada penelitian ini variabel Y atau variabel dependennya adalah Penyerapan Tenaga Kerja. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel penyerapan tenaga kerja pada penelitian ini menggunakan data panel dari tahun 2018-2022. Variabel X atau variabel independennya adalah pendidikan, upah minimum, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), investasi, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

3.2.1 Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Menurut Badan Pusat Statistika (BPS) penyerapan tenaga kerja di Indonesia mencakup jumlah penduduk yang bekerja dan terserap ke dalam pasar kerja. Penyerapan tenaga kerja ini terdiri dari pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu, dan setengah pengangguran. Data penyerapan tenaga kerja di dapatkan dari BPS Sulawesi Tenggara kategori tenaga kerja tahun 2018-2022 dengan satuan jiwa.

Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

=

3.2.2 Pendidikan (X_1)

Pendidikan menurut Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia mencakup dua jalur, yaitu pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lainnya yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. RLS didefinisikan Jumlah tahun belajar penduduk usia 15 tahun keatas yang telah diselesaikan dalam pendidikan formal (tidak termasuk tahun yang mengulang). Untuk menghitung RLS dibutuhkan informasi:

- a. Partisipasi sekolah
- b. Jenjang dan jenis pendidikan yang pernah/sedang diduduki
- c. Ijasah tertinggi yang dimiliki
- d. Tingkat/kelas tertinggi yang pernah/sedang diduduki.

Cakupan penduduk yang dihitung RLS adalah penduduk usia 25 tahun ke atas dengan asumsi pada umur 25 tahun proses pendidikan sudah berakhir. Data rata-rata lama sekolah didapatkan dari publikasi BPS periode tahun 2018-2022 dengan satuan tahun.

EYS =

- $EYS = \text{Expected Years Of Schooling}$ atau rata-rata lama sekolah umumnya digunakan dalam konteks pengukuran tingkat pendidikan di suatu populasi.
- Σ = Sigma (Simbol Penjumlahan)
- E = jumlah tahun pendidikan yang telah dicapai oleh individu atau kelompok

- P = jumlah populasi dalam kelompok yang relevan.

3.2.3 Upah Minimum (X_2)

Upah Minimum menurut Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia umumnya mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMP dan UMK ditetapkan oleh pemerintah daerah berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan yang melibatkan berbagai pihak, termasuk perwakilan dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Upah minimum merupakan upah atas hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan produktivitas yang telah dilakukan. Data upah minimum di dapatkan dari Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022 dengan satuan rupiah.

- U_{mn} : Upah Minimal yang ditetapkan
- U_{Mt} : Upah Minimal Tahun berjalan

3.2.4 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) (X_3)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa pengukuran Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melalui 3 dimensi indikator yaitu umur panjang dan hidup sehat menggunakan variabel pengeluaran riil perkapita yang telah disesuaikan, pengetahuan menggunakan variabel Umur Harapan Hidup (HPP), dan standar hidup yang layak menggunakan variabel Harapan Lama Sekolah (HLS) dan Rata-rata Lama Sekolah (RLS). Data IPM di dapatkan dari BPS Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022 dengan satuan tahun.

3.2.5 Investasi (X_4)

Investasi menurut Badan Pusat Statistik (BPS) merujuk pada kegiatan penanaman modal oleh berbagai pihak, baik domestik maupun asing, yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan di masa mendatang. Realisasi

investasi terdiri atas PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dan PMA (Penanaman Modal Asing) yang diterima dimasing-masing kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara pada tahun 2018-2022 dengan satuan juta rupiah per tahun. Data investasi didapatkan dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tahun 2018-2022 dengan satuan triliun.

Realisasi Investasi PMDN Tahun (n) + Realisasi Investasi

PMA Tahun (n) = Realisasi Investasi Tahun (n)

3.2.6 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) (X_t)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan bahwasannya PDRB adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu. PDRB merupakan salah satu indikator makro ekonomi yang digunakan untuk mengukur kinerja ekonomi di suatu wilayah, baik di tingkat propinsi maupun kabupaten atau kota. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan pengeluaran, pendekatan yang mengalokasikan total nilai tambah dari provinsi untuk setiap kegiatan ekonomi berdasarkan pada tingkat kabupaten/kota. Data PDRB di dapatkan dari BPS Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022 dengan satuan juta rupiah.

- Y = Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)
- C = Konsumsi rumah tangga
- I = Investasi
- G = Pengeluaran pemerintah
- X = Ekspor
- M = Impor

3.3 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi data panel dengan *Eviews 12* yang menjadi alat dalam proses pengolahannya. Menurut Widarjono (2009) dalam bukunya yang berjudul “Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya” menyatakan bahwa ada dua keunggulan

dalam menggunakan analisis data panel. Pertama, data panel menggabungkan data *time series* (urut waktu) dan *cross section*, yang dapat menyediakan banyak data sehingga menghasilkan *degree of freedom* yang lebih besar. Selanjutnya menggabungkan antara informasi data *time series* dan *cross section* akan dapat mengatasi permasalahan yang timbul ketika masalah penghilangan variabel (*omitted variable*). Umumnya dalam menggunakan metode data panel akan dapat mendapatkan hasil intersep dan *slope* koefisien yang berbeda di setiap perusahaan dan periode waktu. Data *time series* nya berupa 5 tahun penelitian mulai dari periode 2018 hingga 2022 ($t = 5$), dan data *cross section* diambil berdasarkan kota dan kabupaten yang ada di Sulawesi Tenggara ($n = 17$). Jadi jumlah data yang digunakan sebanyak $5 \times 17 = 85$ data.

Adapun data-data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Data pendidikan
2. Data Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)
3. Data Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
4. Data Investasi
5. Data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

3.3.1 Model Analisis

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + e_{it}$$

Keterangan:

Y	: Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)
$X1$	: Pendidikan (Tahun)
$X2$	: Upah Minimum Kab/Kota (Rupiah)
$X3$	: Indeks Pembangunan Manusia (Persen)
$X4$	: Investasi (Triliun)
$X5$	: Produk Domestik Regional Bruto (Juta Rupiah)
$\beta0$	: Konstanta
$\beta1, \beta2, \beta3, \beta4, \beta5$	: Koefisien Regresi variabel independen
i	: 17 Kabupaten/Kota di Sulawesi Tenggara
t	: Tahun 2018-2022

e : Error

Dalam pengujian metode ini terdapat tiga model dalam melakukan analisis regresi data panel sebagai berikut :

1. Metode *Common Effect*

Model Common Effect adalah metode regresi yang paling sederhana dibandingkan dengan 3 model lainnya. Kesederhanaan model ini bahwa hanya menggabungkan data cross-section dan time series tanpa memperhitungkan perbedaan waktu dan individu. Karena itu, diasumsikan bahwa perilaku data perusahaan konsisten sepanjang berbagai periode waktu. Metode ini dapat diterapkan untuk menilai model data panel menggunakan pendekatan kuadrat terkecil.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + e_{it}$$

Metode ini tidak dapat merepresentasikan realitas secara akurat karena menganggap bahwa nilai koefisien intersept dan koefisien kemiringannya sama untuk semua sampel. Hal ini berarti bahwa semua sampel cross section diperlakukan dengan cara yang sama.

2. Metode *Fixed Effect*

Metode *Fixed Effect* berbeda dari *Common Effect* karena *Fixed Effect* memasukkan variabel dummy dan menggunakan teknik *Least Square Dummy Variable* (LSDV) dalam estimasi data panel untuk mengidentifikasi perbedaan intersep. Metode ini fokus pada perbedaan intersep tetapi memiliki intersep yang konsisten sepanjang waktu. *Fixed Effect* mengasumsikan bahwa koefisien regresi (*slope*) tetap tidak berubah baik antar individu maupun sepanjang waktu.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + e_{it}$$

3. Metode *Random Effect*

Metode Random Effect digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul saat memasukkan variabel dummy dalam model

Fixed Effect. Hal ini dilakukan karena model *Fixed Effect* tidak dapat menangkap efek acak yang terkait dengan individu dan waktu. Metode Random Effect memungkinkan estimasi data panel dengan mempertimbangkan variabel gangguan yang mungkin memiliki hubungan baik antar waktu maupun antar individu. Dalam metode ini, diasumsikan bahwa efek individu dan waktu adalah variabel acak yang diambil secara acak dari populasi.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + e_{it}$$

3.3.2 Penentuan Model

Dalam penelitian ini, analisis regresi data panel dilakukan dengan menggunakan tiga pendekatan, yaitu *common effect*, *fixed effect*, dan *random effect*. Ketiga metode tersebut dipilih menggunakan tiga teknik. Pertama, *Uji Chow* digunakan untuk membandingkan *common effect* dan *fixed effect*. Kedua, *Uji Hausman* digunakan untuk membandingkan *fixed effect* dan *random effect*. Terakhir, *Uji Lagrange Multiplier* digunakan untuk membandingkan *random effect* dan *common effect*.

1. Uji Chow

Uji Chow merupakan alat statistik yang digunakan untuk memilih model regresi yang paling sesuai dalam analisis data panel. Alat ini membandingkan dua model yaitu *common effect model* (CEM) dan *fixed effect model* (FEM), dengan tujuan untuk mengetahui model mana yang menghasilkan penjelasan yang lebih baik dengan cara membandingkan Perbedaan antar keduanya. Hipotesisnya sebagai berikut :

- H_0 : *Common effect model*
- H_a : *Fixed effect model*

Jika nilai probabilitas untuk *cross-section* F kurang dari $< 0,05$, artinya menolak H_0 sehingga model yang terpilih adalah *fixed effect model*. Sebaliknya, jika nilai probabilitas untuk *cross-section* F lebih besar dari $> 0,05$, artinya H_0 diterima sehingga model yang terpilih adalah *common effect model*.

2. Uji Hausman

Uji Hausman merupakan pengujian statistik untuk memilih apakah *fixed effect model* (FEM) atau *random effect model* (REM) yang paling tepat digunakan. Hipotesisnya sebagai berikut :

- H_0 : *Random effect model*
- H_a : *Fixed effect model*

Jika nilai probabilitas untuk chi-square kurang dari $< 0,05$, artinya menolak H_0 sehingga model yang terpilih adalah *fixed effect*. Sebaliknya, jika nilai probabilitas untuk chi-square lebih besar dari $> 0,05$, artinya H_0 diterima, sehingga model yang terpilih adalah *random effect model*.

3. Uji Langrange Multiplier

Uji *langrange multiplier* adalah pengujian yang digunakan untuk menentukan mana dari antara metode *common effect* dan *random effect* yang lebih baik digunakan. Hipotesisnya sebagai berikut :

- H_0 : *Common effect model*
- H_a : *Random effect model*

Jika nilai *breusch pagan* pada *both* kurang dari $< 0,05$, artinya menolak H_0 dan menerima H_a sehingga model yang terpilih adalah *random effect model*. Sebaliknya, jika nilai *breusch pagan* pada *both* lebih besar dari $> 0,05$, artinya

menolak H_a dan menerima H_0 sehingga model yang terpilih adalah *common effect model*.

3.3.3 Uji Statistik

1. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah statistik yang mengukur seberapa besar proporsi atau persentase variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka variabel independen tersebut sangat efektif dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0, maka variabel independen tersebut tidak efektif dalam mempengaruhi variabel dependen atau data yang sebenarnya.

2. Uji F Statistik (F-test)

Uji F adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi secara bersamaan apakah variabel independen (bebas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dalam pengujian ini, jika nilai F-hitung lebih besar dari F-kritis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya, jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-kritis, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- H_0 : Seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- H_a : Seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Dalam pengujian, nilai probabilitas dan alpha digunakan untuk mengestimasi variabel. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai

probabilitas lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_a dan menerima H_0 , sehingga seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

3. Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Uji-t adalah pengujian yang dilakukan secara individu terhadap setiap variabel independen untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, sementara variabel lain dianggap sebagai variabel tetap. Hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Probabilitas $< \alpha$ artinya menolak H_0
- Probabilitas $> \alpha$ artinya menerima H_0

Jika mengacu diatas dengan menggunakan α 0,05 atau 5% , maka dapat disimpulkan bahwa ketika nilai probabilitas lebih kecil $<$ dari α (0,05), artinya menolak H_0 maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih besar $>$ dari α (0,05), artinya gagal menolak atau menerima H_0 maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

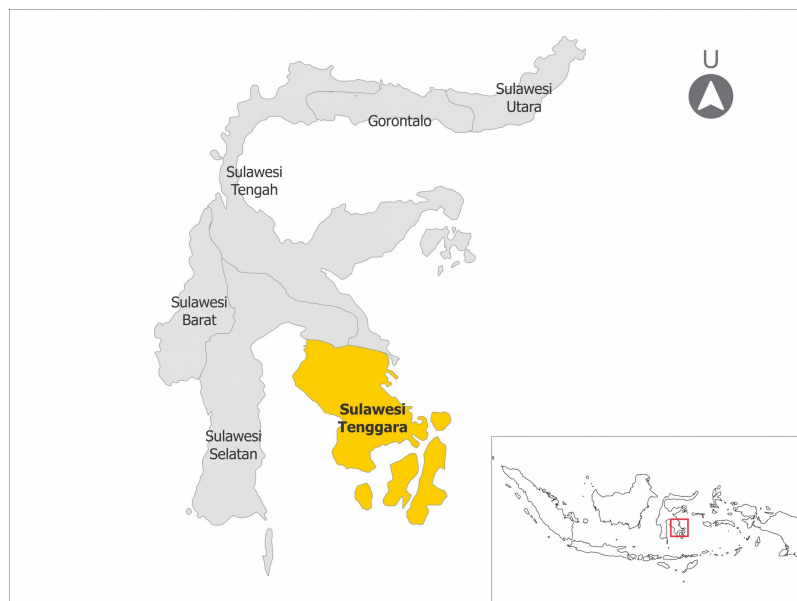
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sulawesi Tenggara

4.1.1 Kondisi Geografis

Provinsi Sulawesi Tenggara berada di jazirah tenggara Pulau Sulawesi. Secara astronomis, provinsi ini terletak di sebelah selatan Garis Khatulistiwa, memanjang dari utara ke selatan antara $02^{\circ}45'$ dan $06^{\circ}15'$ Lintang Selatan, serta membentang dari barat ke timur antara $120^{\circ}45'$ dan $124^{\circ}45'$ Bujur Timur. Luas wilayah daratan Sulawesi Tenggara mencapai 38.067,7 km².



Sumber: PKP Sulawesi Tenggara tahun 2022

Gambar 4.1 Peta Sulawesi Tenggara

Berdasarkan gambar 4.1, diketahui bahwa Sulawesi Tenggara memiliki batasan wilayah yakni:

- Utara : Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Sulawesi Tengah
- Selatan : Provinsi NTT di Laut Flores
- Timur : Provinsi Maluku di Laut Banda
- Barat : Provinsi Sulawesi Selatan di Teluk Bone

Sulawesi Tenggara terdiri dari 15 wilayah kabupaten dan 2 kota, dimana ibukotanya adalah Kendari. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2017 Tentang Kode dan Data Wilayah Administrasi Pemerintahan, luas daratan masing-masing kabupaten/ kota, yaitu:

Tabel 4. 1 Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Tenggara

Kabupaten/Kota	Ibukota Kabupaten/Kota	Luas Total Area (km²/sq.km)	Persentase terhadap Luas Provinsi	Jumlah Pulau
Buton	Pasarwajo	1 212,99	3.19	44
Muna	Raha	1 922,16	5.05	204
Konawe	Unaaha	4 435,28	11.65	7
Kolaka	Kolaka	3 283,59	8.63	14
Konawe Selatan	Andoolo	5 779,47	15.18	28
Bombana	Rumbia	3 001,00	7.88	26
Wakatobi	Wanci	559.54	1.47	142
Kolaka Utara	Lasusua	3 391,67	8.91	12
Buton Utara	Buranga	1 864,91	4.9	31
Konawe Utara	Wanggudu	5 101,76	13.4	70
Kolaka Timur	Tirawuta	3 634,74	9.55	-
Konawe Kepulauan	Langara	867.58	2.28	2
Muna Barat	Laworo	1 022,89	2.69	1
Buton Tengah	Labungkari	958.31	2.52	4
Buton Selatan	Batauga	509.92	1.34	-
Kota Kendari	Kendari	300.89	0.79	1
Kota Baubau	Bau-Bau	221	0.58	5
Sulawesi Tenggara	Kendari	38 067,70	100	591

Sumber : Badan Pusat Statistik Sulawesi Tenggara tahun 2021

Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki karakteristik geografis yang beragam, mencakup total luas wilayah 38.067,70 km² dan terdiri dari 591 pulau, menurut data dari Badan Pusat Statistik Sulawesi Tenggara tahun 2021 yang tercantum dalam Tabel 4.1. Kabupaten dengan luas wilayah terbesar adalah Konawe Selatan, yang mencakup 5.779,47 km² atau sekitar 15,18% dari total luas provinsi, dengan 28 pulau. Diikuti oleh Konawe Utara yang memiliki luas 5.101,76 km² (13,4% dari luas provinsi) dan mencakup 70 pulau, serta Konawe dengan luas 4.435,28 km² (11,65% dari luas provinsi) dan tujuh pulau. Sementara itu, Kota Kendari sebagai ibu kota provinsi memiliki luas wilayah terkecil, yaitu 300,89 km² atau 0,79% dari total luas provinsi, dengan satu pulau.

Wakatobi, meskipun memiliki luas wilayah lebih kecil yakni 559,54 km² (1,47% dari luas provinsi), memiliki jumlah pulau terbanyak, yaitu 142 pulau. Kabupaten Muna dengan luas 1.922,16 km² (5,05% dari luas provinsi) mencakup 204 pulau, sedangkan Kolaka Timur dengan luas 3.634,74 km² (9,55% dari luas provinsi) tidak memiliki pulau. Kabupaten Kolaka memiliki luas 3.283,59 km² (8,63% dari luas provinsi) dan 14 pulau, sementara Bombana dengan luas 3.001,00 km² (7,88% dari luas provinsi) mencakup 26 pulau. Kota Baubau memiliki luas 221 km² (0,58% dari luas provinsi) dengan lima pulau. Analisis ini menunjukkan variasi signifikan dalam distribusi luas wilayah dan jumlah pulau di Sulawesi Tenggara, mencerminkan keragaman geografis dan potensi sumber daya alam yang berbeda di setiap kabupaten/kota.

4.1.2 Keadaan Penduduk

Penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap (BPS, 2022). Pertumbuhan jumlah penduduk di suatu negara atau wilayah biasanya dipengaruhi oleh tingkat kelahiran, kematian, dan migrasi. Selain itu, kondisi ekonomi di daerah tersebut dapat memengaruhi angka kematian dan kelahiran, yang pada akhirnya berdampak pada dinamika pertumbuhan penduduk di wilayah tersebut.

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Tahun 2018-2022

Kabupaten/Kota a	Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota (Jiwa) dan Rasio Jenis Kelamin (%)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Buton	101618	102641	114800	116600	118410
Muna	221343	224099	214750	218060	221370
Konawe	249010	254695	255640	260290	264930
Kolaka	256827	261664	237130	240100	243040
Konawe Selatan	309298	314785	307470	312920	318350
Bombana	180035	184570	150160	152860	155510
Wakatobi	95737	95892	110880	112760	114620
Kolaka Utara	147863	150831	137000	139890	142770
Buton Utara	63070	64072	66270	67200	68090
Konawe Utara	62403	63814	67510	69100	70680
Kolaka Timur	130860	133324	120330	122170	123980
Konawe Kepulauan	33680	34219	36900	37610	38310
Muna Barat	80619	81624	84200	85900	87590
Buton Tengah	92165	93091	113960	115800	117630
Buton Selatan	79979	80784	94680	96320	97950
Kota Kendari	381628	392830	344540	351060	357650
Kota Baubau	167519	171802	158820	161280	163720
Sulawesi Tenggara	2653654	2704737	2615030	2659940	2704610
Rasio Jenis Kelamin (%)	101.19	101.24	101.29	102.81	102.4

Sumber : Badan Pusat Statistik Tahun 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah penduduk di Sulawesi Tenggara menunjukkan tren yang umumnya meningkat dari tahun 2018 hingga 2022. Pada tahun 2018, total penduduk tercatat sebanyak 2.653.654 jiwa dan meningkat menjadi 2.704.610 jiwa pada tahun 2022. Kota Kendari merupakan daerah

dengan jumlah penduduk terbanyak, dengan peningkatan dari 381.628 jiwa pada tahun 2018 menjadi 357.650 jiwa pada tahun 2022. Kabupaten Konawe Selatan juga mencatat jumlah penduduk yang signifikan, meningkat dari 309.298 jiwa pada tahun 2018 menjadi 318.350 jiwa pada tahun 2022. Namun, beberapa kabupaten/kota mengalami fluktuasi jumlah penduduk. Kolaka mengalami penurunan dari 256.827 jiwa pada tahun 2018 menjadi 243.040 jiwa pada tahun 2022, sementara Bombana turun dari 180.035 jiwa pada tahun 2018 menjadi 155.510 jiwa pada tahun 2022. Sebaliknya, Kabupaten Buton Tengah menunjukkan peningkatan signifikan dari 92.165 jiwa pada tahun 2018 menjadi 117.630 jiwa pada tahun 2022.

Rasio jenis kelamin di Sulawesi Tenggara juga mengalami perubahan selama periode ini. Pada tahun 2018, rasio jenis kelamin adalah 101,19%, yang berarti terdapat sekitar 101 pria untuk setiap 100 wanita. Rasio ini meningkat sedikit pada tahun 2019 dan 2020, mencapai 101,24% dan 101,29% masing-masing. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan signifikan menjadi 102,81%, sebelum sedikit menurun kembali menjadi 102,4% pada tahun 2022. Analisis ini menunjukkan dinamika demografis yang beragam di berbagai kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara. Pertumbuhan penduduk yang berbeda-beda di setiap daerah menunjukkan faktor-faktor lokal yang mempengaruhi migrasi, kelahiran, dan kematian. Peningkatan rasio jenis kelamin juga menandakan adanya perbedaan tingkat kelahiran dan migrasi antara pria dan wanita di wilayah ini.

4.1.3 Kondisi Perekonomian

Perekonomian suatu wilayah dikatakan mengalami kemajuan jika tingkat pendapatannya terus meningkat setiap tahun. Dengan kata lain, kondisi ekonomi suatu daerah dianggap semakin baik jika jumlah barang dan jasa yang diproduksi meningkat setiap tahunnya serta berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Tabel 4. 3 Pertumbuhan Ekonomi Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2018-2022

Kabupaten/Kota	Laju Pertumbuhan ekonomi menurut
----------------	----------------------------------

	Kabupaten/Kota (Persen)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Buton	5.04	4.12	-0.54	2.62	5.76
Muna	5.16	5.41	0.07	3.18	5.90
Konawe	10.70	11.84	6.42	6.51	15.38
Kolaka	5.84	6.14	-3.40	4.21	2.42
Konawe Selatan	5.66	5.69	-2.22	4.84	5.85
Bombana	5.83	5.99	0.56	3.50	5.11
Wakatobi	6.49	6.60	0.76	4.02	4.80
Kolaka Utara	6.59	6.10	0.40	2.66	3.85
Buton Utara	5.85	5.69	0.99	4.08	5.01
Konawe Utara	6.38	6.41	-0.72	4.59	5.07
Kolaka Timur	4.77	5.91	-0.31	4.83	4.47
Konawe Kepulauan	7.42	7.36	-0.63	2.30	3.23
Muna Barat	6.62	6.79	0.42	4.09	4.08
Buton Tengah	5.83	6.26	3.07	3.12	3.86
Buton Selatan	5.48	5.94	-0.71	2.29	3.90
Kota Kendari	6.08	6.48	-1.30	3.86	4.94
Kota Baubau	6.71	6.59	-0.81	4.15	5.28
Sulawesi Tenggara	6.40	6.50	-0.65	4.10	5.53

Sumber : Badan Pusat Statistik Tahun 2023

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.3, terlihat bahwa pertumbuhan ekonomi di berbagai kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara mengalami variasi yang cukup signifikan selama periode 2018-2022. Konawe mencatat laju pertumbuhan ekonomi tertinggi pada tahun 2022 dengan angka 15,38%, menunjukkan perkembangan ekonomi yang pesat terutama setelah tahun 2020 di mana pertumbuhan ekonominya tetap stabil meskipun terjadi pandemi COVID-19. Buton, Muna, dan Konawe Selatan menunjukkan pemulihan ekonomi yang signifikan pada tahun 2022 setelah mengalami penurunan atau pertumbuhan yang rendah pada tahun-tahun sebelumnya.

Sebagai contoh, Buton yang mengalami pertumbuhan negatif (-0,54%) pada tahun 2020 berhasil mencatat pertumbuhan positif sebesar 5,76% pada tahun 2022.

Kota Kendari dan Kota Baubau, sebagai kota-kota utama di Sulawesi Tenggara, menunjukkan tren pemulihan yang konsisten. Kendari yang mengalami pertumbuhan negatif (-1,30%) pada tahun 2020 berhasil pulih menjadi 4,94% pada tahun 2022, dan Baubau yang mengalami pertumbuhan negatif (-0,81%) pada tahun 2020 berhasil pulih menjadi 5,28% pada tahun 2022. Sementara itu, Kabupaten Kolaka mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup fluktuatif, terutama pada tahun 2020 ketika pertumbuhannya mencapai -3,40%. Namun, pada tahun 2021 dan 2022, Kolaka menunjukkan tanda-tanda pemulihan meskipun laju pertumbuhannya masih rendah dibandingkan kabupaten/kota lainnya.

Secara keseluruhan, laju pertumbuhan ekonomi Sulawesi Tenggara mengalami peningkatan dari 6,40% pada tahun 2018 menjadi 5,53% pada tahun 2022. Meskipun terjadi penurunan tajam pada tahun 2020 (-0,65%) akibat dampak pandemi, wilayah ini menunjukkan pemulihan yang cukup baik dalam dua tahun berikutnya. Peningkatan investasi, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, menjadi salah satu faktor pendorong utama pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Tenggara. Investasi ini terutama berdampak pada kabupaten-kabupaten dengan potensi sumber daya alam yang besar, seperti Konawe yang memiliki pertumbuhan ekonomi sangat tinggi. Upaya untuk meningkatkan investasi, memperbaiki infrastruktur, dan mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Sulawesi Tenggara.

4.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini mempunyai dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan independent. Dalam hal ini variabel yang menjadi dependen adalah Penyerapan Tenaga Kerja sedangkan variabel independen ini mempunyai lima variabel yang diantaranya seperti Pendidikan, Investasi, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum Kab/Kota. Penelitian ini menggunakan analisis data panel, yang menggabungkan data cross section dan time

series selama 5 tahun, dengan periode waktu dari tahun 2018 hingga 2022, dan melibatkan Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai objek studi. Penulis memilih untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Tenggara untuk mengevaluasi bagaimana variabel-variabel seperti Pendidikan, Investasi, PDRB, IPM, Upah Minimum Kabupaten/Kota mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di provinsi tersebut. Dengan demikian, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pemerintah atau pihak lain yang membutuhkan dalam merumuskan kebijakan ekonomi.

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menjelaskan beberapa nilai seperti rata-rata (*mean*), maksimum, minimum, dan standar deviasi dari variabel dependen Penyerapan Tenaga Kerja serta variabel independen Pendidikan, Investasi, PDRB, IPM, dan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Tenggara. Di bawah ini adalah hasil statistik deskriptif untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Data

Variabel	<i>Mean</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Std.Dev</i>
TK	654433.53	193948.0	120.3680	44505.66
Pendidikan	8.573243	12.52000	6.760000	1.327209
Investasi	2.20E+19	2.81E+20	7.78E+08	6.20E+19
PDRB	5366579.	19422580	981374.6	5287041.
IPM	6823.243	8451.000	69.00000	940.0587
UMK	2472675.	2922773.	2177053.	174938.0

Sumber : Olah data *Eviews 12*

Hasil analisis deskripsi berdasarkan Tabel 4.4 didapat:

1. Variabel Penyerapan Tenaga Kerja (TK) memiliki nilai rata-rata sebesar 654433.53 dengan nilai maksimum 193948.0 dan nilai minimum 120368.0 serta standar deviasi 44505.66. Hal ini menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan dalam penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut.

2. Variabel Pendidikan memiliki nilai rata-rata sebesar 8.573243 dengan nilai maksimum 12.52000 dan nilai minimum 6.760000 serta standar deviasi sebesar 1.327209. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di wilayah ini bervariasi tetapi relatif dekat dengan nilai rata-rata.
3. Variabel Investasi memiliki nilai rata-rata sebesar 2.20E+19, dengan nilai maksimum sebesar 2.81E+20 dan nilai minimum 7.78E+08 serta standar deviasi yang sangat besar, yaitu 6.20E+19. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi yang sangat tinggi dalam nilai investasi di wilayah ini.
4. Variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki nilai rata-rata sebesar 5366579, dengan nilai maksimum 19422580 dan nilai minimum 981374.6 serta standar deviasi sebesar 5287041. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat PDRB di antara berbagai kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara.
5. Variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memiliki nilai rata-rata sebesar 6823.243, dengan nilai maksimum 8451.000 dan nilai minimum 69.00000 serta standar deviasi sebesar 940.0587. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada variasi dalam IPM, sebagian besar daerah memiliki nilai yang dekat dengan rata-rata.
6. Variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki nilai rata-rata sebesar 2472,675, dengan nilai maksimum 2922773 dan nilai minimum 2177053 serta standar deviasi sebesar 174938.0. Hal ini menunjukkan bahwa UMK di Sulawesi Tenggara cukup bervariasi tetapi tidak terlalu jauh dari nilai rata-rata.

4.3 Estimasi Model Data Panel (CEM, FEM, REM)

Sebelum melanjutkan ke analisis lebih mendalam, perlu dilakukan estimasi menggunakan tiga model secara berurutan: *Common Effect* (CEM), *Fixed Effect* (FEM), dan *Random Effect* (REM). Hasil estimasi dari ketiga model ini disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Hasil Estimasi Regresi CEM, FEM, REM

Variabel	CEM		FEM		REM	
	<i>Coeff.</i>	<i>Prob.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>Prob.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>Prob.</i>
C	4731.765	0.9488	-152587.9	0.1533	11671.82	0.8332
Investasi	-8.31E-17	0.2894	-3.48E-17	0.4893	-7.12E-17	0.1479
IPM	7.062897	0.173	0.085854	0.9786	0.365315	0.9075
PDRB	0.00398	0.0009	-0.026267	0.0002	0.002456	0.1752
Pendidikan	7531.567	0.0714	52629.76	0.0035	14049.28	0.0444
UM	-0.028952	0.2796	-0.037224	0.1598	-0.031591	0.0614
<i>R-Squared</i>	0.413714		0.868483		0.132981	
<i>F-statistic</i>	9.596886		0.815371		0.069229	
<i>Prob(F-stat)</i>	0.000001		0.000000		0.077742	
<i>Obs.</i>	74		74		74	

Sumber : Olah data *Eviews 12*

Hasil estimasi regresi menggunakan model *Common Effect* (CEM), *Fixed Effect* (FEM), dan *Random Effect* (REM) menunjukkan variasi dalam pengaruh variabel-variabel independen terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Tenggara. Pada model CEM, variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien 0.00398 dan probabilitas 0.0009, yang lebih kecil dari 5%. Variabel Pendidikan signifikan pada tingkat 10% dengan koefisien 7531.567 dan probabilitas 0.0714, tetapi tidak signifikan pada tingkat 5%. Variabel lainnya seperti investasi, IPM, dan UMK tidak signifikan dalam model ini dengan probabilitas masing-masing lebih besar dari 0.05. Model CEM memiliki nilai *R-squared* sebesar 0.413714, menunjukkan bahwa 41.37% variasi dalam penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model ini, dan F-statistik sebesar 9.596886 dengan probabilitas 0.000001, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen pada model ini berpengaruh terhadap variabel dependen jika dilakukan pengujian secara simultan.

Pada model FEM, variabel Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien 52629.76 dan

probabilitas 0.0035, yang lebih kecil dari 5%. PDRB memiliki pengaruh negatif yang signifikan dengan koefisien -0.026267 dan probabilitas 0.0002, yang juga lebih kecil dari 5%. Variabel lainnya seperti investasi, IPM, dan UMK tidak signifikan dalam model ini dengan probabilitas masing-masing lebih besar dari 0.05. Model FEM memiliki nilai *R-squared* sebesar 0.868483, menunjukkan bahwa 86.85% variasi dalam penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model ini, dan F-statistik sebesar 0.815371 dengan probabilitas 0.000000, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen pada model ini berpengaruh terhadap variabel dependen jika dilakukan pengujian secara simultan.

Pada model REM, variabel Pendidikan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien 14049.28 dan probabilitas 0.0444, yang lebih kecil dari 5%. Variabel UMK hampir signifikan pada tingkat 10% dengan koefisien -0.031591 dan probabilitas 0.0614, tetapi tidak signifikan pada tingkat 5%. Variabel lainnya seperti investasi, IPM, dan PDRB tidak signifikan dalam model ini dengan probabilitas masing-masing lebih besar dari 0.05. Model REM memiliki nilai *R-squared* sebesar 0.132981, menunjukkan bahwa hanya 13.30% variasi dalam penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model ini, dan F-statistik sebesar 0.069229 dengan probabilitas 0.077742, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen pada model ini berpengaruh terhadap variabel dependen jika dilakukan pengujian secara simultan.

4.4 Analisis Model Regresi Data Panel

Setelah melakukan estimasi dengan tiga pendekatan analisis data panel, yaitu *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), dan *Random Effect Model* (REM), langkah selanjutnya adalah melakukan *uji Chow*, *uji Hausman*, dan *uji Lagrange Multiplier* (LM) untuk menentukan model estimasi yang paling sesuai. Proses analisis model regresi data panel ini merupakan tahap kedua dalam memilih model terbaik. Ketiga uji tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel seperti Investasi, IPM, PDRB, Pendidikan, dan UM terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Adapun hasil dari setiap uji pemilihan model sebagai berikut:

a. Uji Chow

Tabel 4. 6 Hasil Uji Chow

<i>Effect Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>d.f</i>	<i>Prob.</i>
--------------------	------------------	------------	--------------

<i>Cross-Section F</i>	11.238087	(16,52)	0.0000
<i>Cross-Section Chi-Square</i>	110.605708	16	0.0000

Sumber: Olah data *Eviews 12*

Hipotesis:

H0 : *Common Effect* yang terbaik

Ha : *Fixed Effect* yang terbaik

Berdasarkan hasil uji Chow yang dilakukan menggunakan Eviews, diperoleh nilai probabilitas untuk statistik *cross-section F* dan *cross-section chi-square* masing-masing sebesar 0.0000. Karena nilai probabilitas ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($0.0000 < 0.05$), hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa diartikan bahwa model *Fixed Effect* (FEM) lebih sesuai dibandingkan dengan model *Common Effect* (CEM) untuk data yang dianalisis.

b. Uji Hausman

Tabel 4. 7 Hasil Uji Hausman

<i>Test Summary</i>	<i>Chi-sq. Statistic</i>	<i>Chi-sq. df</i>	<i>Prob.</i>
<i>Cross-Section Random</i>	28.978724	5	0.0000

Sumber: Olah data *Eviews 12*

Hipotesis:

H0 : *Random Effect* yang terbaik

Ha : *Fixed Effect* yang terbaik

Berdasarkan hasil Uji *Hausman* yang diolah menggunakan Eviews, diperoleh nilai probabilitas untuk statistik *cross-section random* sebesar 0.0000. Karena nilai probabilitas ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($0.0000 < 0.05$), hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa model *Fixed Effect* (FEM) lebih sesuai dibandingkan dengan model *Random Effect* (REM) untuk data yang dianalisis.

c. Uji Lagrange Multiplier (LM)

Tabel 4. 8 Hasil Uji *Lagrange Multiplier* (LM)

<i>Test Summary</i>	<i>Cross-section</i>	<i>Test Hypotesis Time</i>	<i>Both</i>
<i>Breusch-Pagan</i>	31.59932 (0.0000)	1.715925 (0.1902)	33.31524 (0.0000)

Sumber : Olah data *Eviews 12*

Hipotesis:

H0 : *Common Effect* yang terbaik

Ha : *Random Effect* yang terbaik

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 4.8, hasil uji *Lagrange Multiplier* (LM) menunjukkan nilai *Breusch-Pagan* pada "both" sebesar 0.0000. Karena nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0.0000 < 0.05$), model *Random Effect* (REM) tampaknya menjadi pilihan terbaik menurut uji LM. Namun, meskipun uji LM menunjukkan bahwa *Random Effect* mungkin lebih baik, hasil uji *Hausman* menunjukkan bahwa *Fixed Effect Model* (FEM) lebih sesuai dibandingkan dengan *Random Effect Model* (REM). Selain itu, uji *Chow* juga mendukung pemilihan *Fixed Effect Model* (FEM) dibandingkan dengan *Common Effect Model* (CEM). Dengan mempertimbangkan bahwa kedua uji, yaitu *Hausman* dan *Chow*, telah memilih *Fixed Effect Model* sebagai yang terbaik, uji LM mungkin tidak diperlukan lagi dalam konteks ini. Oleh karena itu, dengan hasil yang konsisten dari ketiga uji model tersebut, *Fixed Effect Model* (FEM) akan digunakan sebagai model terbaik untuk analisis selanjutnya.

4.5 Estimasi *Fixed Effect Model* (FEM)

Tabel 4. 9 Model Terbaik *Fixed Effect Model* (FEM)

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-Statistic</i>	<i>Prob.</i>
C	-152587.9	105304.1	-1.44902	0.1533
INVESTASI	-3.48E-17	5.00E-17	-0.69639	0.4893
IPM	0.085854	3.185372	0.026953	0.9786
PDRB	-0.026267	0.006571	-3.9974	0.0002
PENDIDIKAN	52629.76	17215.78	3.057066	0.0035

UM	-0.037224	0.026102	-1.42607	0.1598
<i>Effects Specification</i>				
<i>Cross-section fixed (dummy variables)</i>				
<i>Root MSE</i>	16030.67	<i>R-squared</i>	0.868483	
<i>Mean dependent var</i>	65433.53	<i>Adjusted R-squared</i>	0.815371	
<i>S.D. dependent var</i>	44505.66	<i>S.E. of regression</i>	19123.43	
<i>Akaike info criterion</i>	22.79699	<i>Sum squared resid</i>	1.90E+1 0	
<i>Schwarz criterion</i>	23.48198	<i>Log likelihood</i>	-821.489	
<i>Hannan-Quinn criter.</i>	23.07024	<i>F-statistic</i>	16.35174	
<i>Durbin-Watson stat</i>	1.37013	<i>Prob(F-statistic)</i>	0.000000	

Sumber: Olah data *Eviews 12*

Metode *Fixed Effect Model* adalah metode yang menggunakan variabel dummy, atau dikenal dengan teknik *Least Square Dummy Variable (LSDV)*, dalam estimasi data panel untuk mengidentifikasi perbedaan intersep. Metode ini berfokus pada perbedaan intersep tetapi mengasumsikan bahwa intersep tetap konsisten di sepanjang waktu. Berdasarkan hasil estimasi model data panel yang telah dilakukan, telah ditentukan model yang paling sesuai untuk digunakan dalam regresi data panel, yaitu *Fixed Effect Model (FEM)*. Berikut adalah persamaan regresi yang di gunakan berdasarkan hasil output regresi pada Tabel 4.9:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + e_{it}$$

$$Y_{it} = -152587.9 + 52629.76X_{1it} + -0.037224 X_{2it} + 0.085854 X_{3it} + -3.4E-17X_{4it} + -0.026267X_{5it} + e_{it}$$

Keterangan:

- Y** : Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)
X1 : Pendidikan (Tahun)
X2 : Upah Minimum Kab/Kota (Rupiah)

$X3$	: Indeks Pembangunan Manusia (Persen)
$X4$	: Investasi (Triliun)
$X5$	: Produk Domestik Regional Bruto (Juta Rupiah)
β_0	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	: Koefisien Regresi variabel independen
i	: 17 Kabupaten/Kota di Sulawesi Tenggara
t	: Tahun 2018-2022
e	: Error

4.6 Uji Statistik

a. Uji F-Statistik (F-test)

Dalam pengujian ini, tujuannya adalah untuk menentukan apakah variabel independen yang diuji secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 10 Hasil Uji F Statistik

<i>F-Statistic</i>	<i>Prob (F-Statistic)</i>
16.35174	0.000000

Sumber : Olah data *Eviews 12*

Hipotesis:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, (seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, (seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen)

Hasil pengujian metode *Fixed Effect Model* (FEM) menunjukkan nilai probabilitas F-statistik sebesar 16.35174 dengan p-value $0.000000 < \alpha$ 5% atau 0,05. Ini berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen seperti Investasi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Pendidikan dan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) secara simultan mempengaruhi variabel dependen Penyerapan Tenaga Kerja.

b. Uji Signifikansi (Uji T)

Uji-t adalah pengujian yang dilakukan secara individual untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan variabel lain dianggap tetap. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam pengujian ini, model *fixed effect* digunakan untuk menentukan model terbaik dengan membandingkan *p-value* masing-masing variabel terhadap alpha 5% atau 0,05 dalam menentukan hipotesis, apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Dengan demikian, pengujian ini memberikan informasi tentang signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Variabel	Coefficient	P-value	Keterangan	Hasil
Investasi	-3.48E-17	0.4893	Tidak Signifikan	Tidak Sesuai Hipotesis
IPM	0.085854	0.9786	Tidak Signifikan	Tidak Sesuai Hipotesis
PDRB	-0.026267	0.0002	Signifikan	Tidak Sesuai Hipotesis
Pendidikan	52629.76	0.0035	Signifikan	Sesuai Hipotesis
UMK	-0.037224	0.1598	Tidak Signifikan	Tidak Sesuai Hipotesis

Sumber : Olah data *Eviews 12*

Berdasarkan hasil regresi data panel, diperoleh nilai t-hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hipotesis:

H0: $\beta_4=0$, Variabel Investasi tidak berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Ha: $\beta_4 \neq 0$, Variabel Investasi berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapatkan nilai koefisien sebesar - 3.48E-17, yang artinya adalah sama dengan 0,0000000000000000348, dan memiliki nilai *p-value* yaitu sebesar $0.4893 > 0,05$, artinya menerima H0. Sehingga variabel Investasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022.

2. IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hipotesis:

H0: $\beta_3=0$, Variabel IPM tidak berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Ha: $\beta_3\neq 0$, Variabel IPM berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapatkan nilai koefisien sebesar 0.085854 dan memiliki nilai *p-value* yaitu sebesar $0.9786 > 0,05$, artinya menerima H0. Sehingga variabel IPM dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022.

3. PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hipotesis:

H0: $\beta_5=0$, Variabel PDRB tidak berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Ha: $\beta_5\neq 0$, Variabel PDRB berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapatkan nilai koefisien sebesar -0.026267 dan memiliki nilai *p-value* yaitu sebesar $0.0002 < 0,05$, artinya menolak H0. Sehingga variabel PDRB dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022.

4. Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hipotesis:

H0: $\beta_1=0$, Variabel Pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Ha: $\beta_1\neq 0$, Variabel Pendidikan berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapatkan nilai koefisien sebesar 52629.76 dan memiliki nilai *p-value* yaitu sebesar $0.0035 < 0,05$, artinya menolak H0. Sehingga variabel Pendidikan dinyatakan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022.

5. UMK terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hipotesis:

H0: $\beta_2=0$, Variabel UMK tidak berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Ha: $\beta_2 \neq 0$, Variabel UMK berpengaruh terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapatkan nilai koefisien sebesar - 0.037224 dan memiliki nilai *p-value* yaitu sebesar $0.1598 > 0,05$, artinya menerima H0. Sehingga variabel UMK dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara tahun 2018-2022.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi

<i>R-squared</i>	<i>Adjusted R-squared</i>
0.868483	0.815371

Sumber : Olah data *Eviews 12*

Setelah pengolahan data menggunakan Eviews 12, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0.868483. Ini menunjukkan bahwa 86.85% dari variasi perubahan dalam variabel Penyerapan Tenaga Kerja selama periode 2018-2022 dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yaitu Investasi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Pendidikan, dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Sementara itu, sisa 13.15% dari variasi tersebut disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

4.7 Pembahasan dan Interpretasi Data

4.7.1 Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil regresi menggunakan *Eviews 12* dengan analisis data panel menunjukkan bahwa variabel Investasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja karena variabel Investasi memiliki nilai

koefisien sebesar $-3.48E-17$, yang artinya adalah sama dengan 0,00000000000000000348, dan memiliki nilai *p-value* yaitu sebesar $0.4893 > 0,05$, artinya menerima H_0 . Sehingga variabel Investasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Darsana, I.B. (2020) yang menyatakan bahwasannya Investasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R.N. (2020) juga mengungkapkan bahwasannya investasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Tidak signifikannya dampak investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara dapat dijelaskan oleh fakta bahwa sebagian besar investasi yang masuk ke wilayah ini tertuju pada sektor-sektor padat modal, seperti pertambangan nikel, emas, dan aspal. Hal ini mengakibatkan dampak investasi terhadap kesempatan kerja menjadi kurang signifikan. Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.5 mengenai Realisasi Investasi PMDN dan PMA Berdasarkan Sektor di Sulawesi Tenggara dari tahun 2018 hingga 2022, terlihat peningkatan signifikan dalam total realisasi investasi, yang melonjak dari 18,64 triliun pada 2018 menjadi 58,13 triliun pada 2022.

Namun, pengelolaan investasi di Sulawesi Tenggara belum sepenuhnya optimal. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah perlu lebih selektif dalam memberikan izin untuk investasi padat modal dan mempermudah izin untuk investasi padat karya. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan dampak investasi terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan mempertimbangkan kondisi tenaga kerja yang ada, fokus kebijakan investasi harus diarahkan untuk menarik investor ke sektor-sektor yang lebih banyak menyerap tenaga kerja, guna memaksimalkan manfaat investasi bagi perekonomian lokal.

Adapun faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan investasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dapat meliputi ketidakcocokan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan sektor investasi, kekurangan infrastruktur, dukungan pemerintah, serta kondisi ekonomi dan regulasi. Tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan

sektor investasi akan menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan peluang kerja yang tersedia, sehingga dampak terhadap penyerapan tenaga kerja bisa sangat terbatas. Selain itu, infrastruktur yang tidak memadai, seperti fasilitas transportasi dan dukungan pemerintah yang minim, dapat menghambat potensi investasi untuk menciptakan lapangan kerja yang substansial.

Kondisi ekonomi yang tidak stabil atau kebijakan regulasi yang tidak mendukung juga berpengaruh besar. Misalnya, ketidakpastian politik atau peraturan yang rumit dapat menurunkan daya tarik investasi dan menghambat dampak positifnya terhadap penyerapan tenaga kerja. Data pertumbuhan ekonomi yang ditampilkan dalam Tabel 4.3, menunjukkan fluktuasi yang signifikan di berbagai kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara selama periode 2018-2022. Laju pertumbuhan ekonomi di Konawe, misalnya, mengalami kenaikan yang pesat dari 10,70% pada 2018 menjadi 15,38% pada 2022, sementara daerah lain seperti Kolaka dan Buton Selatan menunjukkan pertumbuhan yang lebih bervariasi. Dampak investasi terhadap penyerapan tenaga kerja mungkin memerlukan waktu untuk terealisasi, dan jika investasi dilakukan baru-baru ini, efeknya mungkin belum terlihat dalam data penyerapan tenaga kerja yang ada.

4.7.2 Pengaruh IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan Eviews 12 dengan analisis data panel menunjukkan bahwa variabel IPM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja karena variabel IPM memiliki nilai koefisien sebesar 0.085854 dan nilai *p-value* sebesar $0.9786 > 0,05$, artinya menerima H_0 . Sehingga variabel IPM dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Hafiz, E. A., & Haryatiningsih, R. (2021) yang menemukan bahwa variabel IPM berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, penelitian ini sejalan dengan temuan Nurut (2020) yang menyatakan bahwa variabel IPM tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, kualitas sumber daya

manusia yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri dapat mempengaruhi efektivitas IPM dalam meningkatkan kesempatan kerja. Walaupun IPM menunjukkan peningkatan dari 70,61% pada 2018 menjadi 72,23% pada 2022 (Tabel 1.4), kurikulum yang tidak relevan dengan pasar kerja dapat menyebabkan lulusan tidak siap menghadapi tantangan industri, sehingga mengurangi dampak positif dari peningkatan IPM. Selain itu, kendala sosial dan budaya juga berperan penting. Preferensi masyarakat terhadap jenis pekerjaan tertentu atau resistensi terhadap pekerjaan yang dianggap kurang bergengsi dapat membatasi pengaruh IPM terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun IPM meningkat, faktor-faktor sosial dan budaya dapat menghambat kesempatan kerja.

Ketimpangan gender dan ketidakseimbangan pembangunan wilayah juga turut mempengaruhi hasil ini. Meskipun IPM menunjukkan perbaikan, ketimpangan gender dalam akses ke pendidikan dan pekerjaan dapat menghambat peningkatan penyerapan tenaga kerja secara merata. Selain itu, ketidakseimbangan dalam distribusi pembangunan ekonomi di Sulawesi Tenggara dapat mengurangi dampak positif IPM. Misalnya, daerah dengan IPM tinggi mungkin tidak mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja jika pertumbuhan ekonomi lebih terkonsentrasi di daerah lain dengan IPM lebih rendah. Data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di Sulawesi Tenggara meningkat dari 2.653.654 jiwa pada 2018 menjadi 2.704.610 jiwa pada 2022, dengan rasio jenis kelamin yang berubah dari 101,19% pada 2018 menjadi 102,4% pada 2022. Perubahan ini memberikan gambaran mengenai dinamika demografis yang juga dapat mempengaruhi hasil penyerapan tenaga kerja. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, penting bagi pemerintah untuk fokus pada kebijakan investasi yang dapat mendorong pertumbuhan di sektor-sektor yang lebih banyak menyerap tenaga kerja.

4.7.3 Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan Eviews 12 dengan analisis data panel menunjukkan bahwa variabel PDRB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja karena variabel PDRB memiliki nilai nilai *p-value* sebesar $0.0002 < 0,05$ yang artinya menolak H_0 . Sehingga variabel

PDRB dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel PDRB juga memiliki nilai koefisien sebesar -0.026267 yang artinya ketika PDRB naik 1% maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara sebesar 0.026267%. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafiz, E. A., & Haryatiningsih, R. (2021) dan Jafary, R. (2018) yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Adapun faktor-faktor yang dapat membuat PDRB berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja meliputi ketidaksesuaian antara pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, serta adanya pergeseran dalam struktur ekonomi. Meskipun peningkatan PDRB biasanya menunjukkan pertumbuhan ekonomi, hal ini tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Di Sulawesi Tenggara, data menunjukkan bahwa meskipun realisasi investasi meningkat signifikan dari IDR 18,64 triliun pada 2018 menjadi IDR 58,13 triliun pada 2022, serta penyerapan tenaga kerja juga meningkat dari 1.207.488 jiwa pada 2018 menjadi 1.335.921 jiwa pada 2022, pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak selalu diikuti dengan peningkatan lapangan kerja. Misalnya, pertumbuhan ekonomi Sulawesi Tenggara yang mencapai 6,40% pada 2018 dan menurun menjadi 5,53% pada 2022, dengan pertumbuhan ekonomi Konawe yang sangat tinggi sebesar 15,38% pada 2022, belum tentu sebanding dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja yang seimbang di seluruh daerah.

Peningkatan PDRB sering disertai dengan perubahan dalam struktur ekonomi yang dapat mengakibatkan ketidakselarasan antara sektor-sektor yang berkembang dan keterampilan tenaga kerja yang tersedia. Meskipun ada perbaikan dalam kualitas pendidikan dan pelatihan, seperti rata-rata lama sekolah yang meningkat dari 8,69 tahun pada 2018 menjadi 9,25 tahun pada 2022, serta kenaikan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari 70,61% pada 2018 menjadi 72,23% pada 2022, hal ini tidak selalu menjamin peningkatan penyerapan tenaga kerja. Keterampilan tenaga kerja mungkin tidak selalu sesuai dengan kebutuhan pasar yang berubah, dan ketidakstabilan dalam sektor-sektor tertentu bisa menghambat peningkatan penyerapan tenaga kerja secara merata.

4.7.4 Pengaruh Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan Eviews 12 dengan analisis data panel menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja karena variabel Pendidikan memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,0035 < 0,05$ yang artinya menolak H_0 . Sehingga variabel Pendidikan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel Pendidikan juga memiliki nilai koefisien sebesar 52.629,76 yang artinya ketika Pendidikan naik 1% maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara sebesar 52.629,76%. Dengan kata lain, peningkatan dalam pendidikan umumnya diikuti dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Ini berarti bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan durasi pendidikan yang lebih panjang cenderung memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan dan menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R.N. (2020) dan Suryono, B. (2018) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Faktor-faktor yang membuat pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja meliputi peningkatan keterampilan dan kompetensi, pengembangan pengetahuan, serta peningkatan kesejahteraan ekonomi. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali disertai dengan penguasaan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik, menjadikan individu lebih siap dan kompetitif di pasar kerja. Keterampilan ini membantu mereka memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks dan berkualitas. Data menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah di Sulawesi Tenggara meningkat dari 8,69 tahun pada 2018 menjadi 9,25 tahun pada 2022, mencerminkan perbaikan dalam kualitas pendidikan yang berdampak positif terhadap keterampilan tenaga kerja.

Pendidikan juga meningkatkan pengetahuan yang diperlukan untuk posisi tertentu, sehingga individu dengan pengetahuan lebih luas dan mendalam dapat mengisi posisi yang memerlukan keahlian khusus, yang pada akhirnya meningkatkan peluang kerja dan penyerapan tenaga kerja. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Sulawesi Tenggara juga mengalami kenaikan dari 70,61% pada

2018 menjadi 72,23% pada 2022, mencerminkan perbaikan dalam aspek kesehatan, pendidikan, dan standar hidup yang berkontribusi pada penyerapan tenaga kerja. Terakhir, individu dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki potensi penghasilan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan daya beli dan permintaan tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi, berkontribusi pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

4.7.5 Pengaruh UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan Eviews 12 dengan analisis data panel menunjukkan bahwa variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja karena variabel UMK memiliki nilai koefisien sebesar -0.037224 dan nilai *p-value* sebesar $0.1598 > 0,05$, artinya menerima H_0 . Sehingga variabel UMK dinyatakan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jafary, R. (2018) yang menyatakan bahwa variabel UMK tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, penelitian lain oleh Darsana, I.B. (2020) menunjukkan bahwa UMK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian lainnya oleh Hafiz, E. A., & Haryatiningsih, R. (2021) juga mengungkapkan bahwa UMK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara meliputi produktivitas tenaga kerja dan kondisi ekonomi. Peningkatan UMK yang tidak diimbangi dengan kenaikan produktivitas tenaga kerja dapat menyebabkan perusahaan enggan menambah tenaga kerja baru. Hal ini disebabkan oleh biaya tambahan yang tidak sebanding dengan output yang dihasilkan. Sebagai contoh, data dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi di Sulawesi Tenggara meningkat dari Rp 2.177.053 pada 2018 menjadi Rp 2.576.016 pada 2022, namun peningkatan ini belum tentu mencerminkan perubahan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja. Kondisi ekonomi yang lesu atau penurunan investasi, sebagaimana terlihat dari variasi laju pertumbuhan ekonomi yang tercermin dalam Tabel 4.3, juga berperan penting. Di beberapa kabupaten, seperti Kolaka yang mengalami

penurunan pertumbuhan ekonomi pada 2022, perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan efisiensi dan menekan biaya operasional daripada menambah tenaga kerja baru.

Kepatuhan terhadap peraturan UMK juga mempengaruhi dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja. Di daerah atau sektor dengan pengawasan ketenagakerjaan yang lemah, banyak perusahaan mungkin tidak menerapkan UMK secara penuh, sehingga dampak kebijakan ini terhadap penyerapan tenaga kerja menjadi tidak signifikan. Data dari Tabel 4.3 menunjukkan variasi yang signifikan dalam laju pertumbuhan ekonomi antar kabupaten, dengan Konawe mengalami pertumbuhan yang sangat tinggi sebesar 15,38% pada 2022, sementara beberapa daerah lain seperti Kolaka mengalami penurunan yang tajam. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun UMK meningkat, faktor-faktor lain seperti produktivitas, kondisi ekonomi makro, dan kepatuhan terhadap peraturan memainkan peran penting dalam menentukan dampak UMK terhadap penyerapan tenaga kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2022 menunjukkan bahwa metode *Fixed Effect Model* dipilih sebagai metode terbaik untuk penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Investasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Hal ini disebabkan oleh fokus investasi pada sektor-sektor padat modal yang kurang menyerap tenaga kerja, serta faktor-faktor lain seperti ketidakcocokan keterampilan, infrastruktur yang tidak memadai, dan kondisi ekonomi serta regulasi yang tidak stabil.
2. Variabel IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Hal ini disebabkan oleh kualitas pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri, kendala sosial dan budaya, ketimpangan gender, serta ketidakseimbangan pembangunan wilayah.
3. Variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) mempunyai pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan PDRB cenderung mengurangi penyerapan tenaga kerja, menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi mungkin didorong oleh peningkatan produktivitas atau penggunaan teknologi yang mengurangi

kebutuhan tenaga kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi hal ini meliputi ketidaksesuaian antara pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, pergeseran dalam struktur ekonomi, serta ketidakselarasan antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan pasar.

4. Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan umumnya diikuti dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja, karena individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang kerja yang lebih baik dan upah yang lebih tinggi. Faktor-faktor lain yang mendukung hal ini meliputi peningkatan keterampilan dan kompetensi, pengembangan pengetahuan, serta peningkatan kesejahteraan ekonomi.
5. Variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Tenggara. Hal ini disebabkan oleh produktivitas tenaga kerja, kondisi ekonomi yang tidak mendukung, peningkatan UMK yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas, serta variasi kondisi ekonomi dan kepatuhan terhadap peraturan UMK di berbagai daerah yang mempengaruhi dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, terdapat sejumlah implikasi yang perlu dipertimbangkan untuk memahami dampak variabel-variabel yang diteliti terhadap penyerapan tenaga kerja. Adapun beberapa implikasi yang dapat diambil dari temuan ini meliputi:

1. Investasi : Pemerintah dan pelaku industri perlu mengarahkan investasi ke sektor-sektor yang lebih padat karya untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Selain itu, perlu ada program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan peningkatan infrastruktur agar investasi dapat lebih efektif dalam menciptakan lapangan kerja.
2. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) : Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu meningkatkan kualitas pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Program pelatihan yang relevan dan pemberdayaan sosial serta

budaya harus diperkuat untuk mengurangi ketimpangan gender dan ketidakseimbangan pembangunan wilayah.

3. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB): Pemerintah dan pengambil kebijakan perlu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya fokus pada pertumbuhan ekonomi tetapi juga pada penciptaan lapangan kerja. Upaya untuk menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan kebutuhan tenaga kerja harus diutamakan. Kebijakan yang mendorong diversifikasi sektor ekonomi dan peningkatan keterampilan tenaga kerja juga harus dipertimbangkan.
4. Pendidikan : Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan industri. Program-program yang meningkatkan keterampilan dan kompetensi, serta memfasilitasi pengembangan pengetahuan, harus diperkuat. Kemitraan antara lembaga pendidikan dan sektor industri bisa memperbaiki kesenjangan keterampilan dan memastikan relevansi kurikulum dengan pasar kerja.
5. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) : Pemerintah dan pengambil kebijakan perlu mengembangkan kebijakan yang mengintegrasikan penetapan UMK dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Kebijakan harus mencakup program pelatihan untuk meningkatkan produktivitas, serta strategi untuk menyeimbangkan antara kenaikan UMK dan kondisi ekonomi lokal. Kepatuhan terhadap peraturan UMK harus dipastikan, dan variasi kondisi ekonomi di berbagai daerah harus diperhitungkan agar dampak kebijakan terhadap penyerapan tenaga kerja dapat lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Jambi. *Develop: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2(1), 17-32.
- Anuari, D. (2018). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Darsana, I. B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umk, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 57-72.
- Hafiz, E. A., & Haryatiningsih, R. (2021). Pengaruh PDRB, UMK, IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010-2020. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 55-65.
- 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.
- Izzah, C. I. (2021). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Solo Raya. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 18(02), 90-101.
- Jafary, R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di DIY.
- Kadora Arsyia, C. (2022). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi-provinsi di Pulau Sumatera (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).

- Nurut, A. F. U. A. (2021). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Jawa Tengah.
- Pangastuti, Y. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 4(2), 203-211.
- Pramusinto, N. D., Daerobi, A., & Mulyaningsih, T. (2019). Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta pengangguran di Indonesia. *Prosiding Seminar Bisnis Magister Manajemen (SAMBIS) 2019*.
- Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R. N. (2020). Determinan penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2011-2015. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 36-41.
- Putra, T. (2022). Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Provinsi Di Sulawesi Tenggara. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 13(1), 163-175.
- 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.
- Romdhoni, A. H. (2017). Pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah Tahun 2009-2013. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(02), 139-151.
- Saputri, O. D., & Rejekiingsih, T. W. (2011). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Sari, Y. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Sholeh, M. (2007). Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 4(1).
- Statistika, B. P. (2022). Indeks Pembangunan Manusia 2022. Badan Pusat Statistika.
- Sukirno, S. (1994). Pengantar Ekonomi Makro. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, S. (2004). Pengantar Teori Makroekonomi. Jakarta: RadjaGrafindo Persada.
- Suryono, B. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur., 53-64

Widarjono, A. (2009). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Ekonosia, Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian

Tahun	Kabupaten / Kota	Tenaga Kerja	Pendidikan	UMK	IPM	Investasi	PDRB
2018	Kabupaten Bombana	87.291	7.54	2177053	65.04	30810000000	4443243.61
2019	Kabupaten Bombana	87.464	7.74	2351870	65.65	1.7928E+15	4717083.6
2020	Kabupaten Bombana	91.882	8.03	2552014	66.05	1.74577E+15	4708735.35
2021	Kabupaten Bombana	93.802	8.04	2552014	66.25	5.56604E+14	4873716.56
2022	Kabupaten Bombana	92.156	8.05	2576016	66.81	3.54425E+12	5122340
2018	Kabupaten Buton	42.771	7.5	2177053	65.08	1.764E+11	2657303.57
2019	Kabupaten Buton	42.654	7.51	2351870	65.67	1.22956E+11	2766639.9
2020	Kabupaten Buton	43.528	7.71	2552014	65.98	5.0121E+11	2751655.99
2021	Kabupaten Buton	43.313	7.92	2552014	66.32	3.41068E+11	2847090.22
2022	Kabupaten Buton	53.023	8.25	2576016	67.23	5.99278E+11	3011170
2018	Kabupaten Buton Selatan	29.863	7.07	2177053	63.47	1.10011E+12	1966413.06
2019	Kabupaten Buton Selatan	30.615	7.32	2351870	64.37	5.40011E+12	2083411.8
2020	Kabupaten Buton Selatan	36.317	7.53	2552014	64.93	6.50011E+12	2068594.74

2021	Kabupaten Buton Selatan	36.974	7.54	2552014	64.99	6.50011E+12	2080195.21
2022	Kabupaten Buton Selatan	36.376	7.64	2576016	65.44	6.50011E+12	2161370
2018	Kabupaten Buton Tengah	35.111	7.28	2177053	63.46	18811000000	1579148.3
2019	Kabupaten Buton Tengah	36.628	7.29	2351870	64.06	18811000000	1678031.2
2020	Kabupaten Buton Tengah	38.256	7.3	2552014	64.37	18811000000	1729460.06
2021	Kabupaten Buton Tengah	38.182	7.31	2552014	64.55	16957000000	1760036.12
2022	Kabupaten Buton Tengah	41.359	7.33	2576016	65.29	12624000000	1827900
2018	Kabupaten Buton Utara	29.821	8.54	2177053	67.13	778000000	2110326.71
2019	Kabupaten Buton Utara	29.144	8.75	2351870	67.68	1692500000	2228491.4
2020	Kabupaten Buton Utara	31.799	8.92	2552014	67.87	1692500000	2250745.25
2021	Kabupaten Buton Utara	32.262	8.93	2552014	68.08	1692500000	2342594.7
2022	Kabupaten Buton Utara	35.439	9.11	2576016	69	914500000	2460040
2018	Kabupaten Kolaka	92.846	8.57	2331624	72.07	1.79095E+11	17925113.6
2019	Kabupaten Kolaka	94.519	8.76	2518853	73.01	1.22361E+15	19162956.3
2020	Kabupaten Kolaka	132.931	8.98	2733207	73.45	2.00513E+11	18231569.9
2021	Kabupaten Kolaka	132.93	8.99	2733207	73.56	1.39599E+15	18999350.6
2022	Kabupaten Kolaka	124.84	9.06	2922773	73.98	1.77953E+15	19422580
2018	Kabupaten Kolaka Timur	98.821	7.18	2177053	65.53	81855900000	3123592.25
2019	Kabupaten Kolaka Timur	99 937	7.35	2351870	66.49	38533600000	3296772.2

2020	Kabupaten Kolaka Timur	75.861	7.56	2552014	67.02	25798300000	3256575.52
2021	Kabupaten Kolaka Timur	74.752	7.84	2552014	67.76	22652700000	3413957.22
2022	Kabupaten Kolaka Timur	72.077	8.15	2576016	68.73	2.20951E+11	3566400
2018	Kabupaten Kolaka Utara	73.885	7.67	2177053	68.5	1.46703E+12	5970326.75
2019	Kabupaten Kolaka Utara	81.413	7.86	2351870	69.22	15152000000	2228491.4
2020	Kabupaten Kolaka Utara	89.057	8.12	2552014	69.86	61279500000	2250745.25
2021	Kabupaten Kolaka Utara	87.071	8.22	2552014	70.23	9.39675E+11	3566400
2022	Kabupaten Kolaka Utara	86.954	8.54	2576016	71.1	1.05864E+11	6781750
2018	Kabupaten Konawe	116.479	8.94	2177053	70.72	54278000000	5992095.48
2019	Kabupaten Konawe	114.515	9.14	2351870	71.29	2.49804E+15	6543451.3
2020	Kabupaten Konawe	114.644	9.15	2552014	71.35	2.49804E+15	7348388.01
2021	Kabupaten Konawe	120.368	9.21	2552014	71.48	2.49802E+15	7826408.28
2022	Kabupaten Konawe	118.71	9.3	2576016	72.04	2.4983E+15	9177940
2018	Kabupaten Konawe Kepulauan	16.654	9.17	2177053	64.36	9.60062E+12	981374.62
2019	Kabupaten Konawe Kepulauan	14.921	9.18	2351870	65.05	9.54446E+12	1053579.3
2020	Kabupaten Konawe Kepulauan	15.93	9.41	2552014	65.41	9.50446E+12	1046985.62

2021	Kabupaten Konawe Kepulauan	16.294	9.42	2552014	65.73	9.50486E+12	1071099.88
2022	Kabupaten Konawe Kepulauan	15.942	9.43	2576016	66.69	9.54685E+12	1105750
2018	Kabupaten Konawe Selatan	151.096	7.73	2177053	67.51	2.5E+15	7988972.14
2019	Kabupaten Konawe Selatan	149.547	7.74	2351870	67.88	62200000000	8445366.1
2020	Kabupaten Konawe Selatan	157.622	7.86	2552014	68.2	2.5E+15	8256315.29
2021	Kabupaten Konawe Selatan	162.512	8.11	2552014	68.58	2.5E+15	8655571.71
2022	Kabupaten Konawe Selatan	158.071	8.27	2576016	69.36	2.5E+15	9154740
2018	Kabupaten Konawe Utara	29.988	8.81	2177053	68.5	2.31354E+11	2677037.32
2019	Kabupaten Konawe Utara	28.376	8.97	2398907	69.22	54388600000	2849401
2020	Kabupaten Konawe Utara	32.318	9.21	2603053	69.86	81300000000	2828034.21
2021	Kabupaten Konawe Utara	31.457	9.3	2603054	70.23	7.57243E+11	2957836.75
2022	Kabupaten Konawe Utara	33.132	9.53	2717913	71.1	1.06552E+15	3107850
2018	Kabupaten Muna	86.298	8.19	2177053	68.47	8844000000	4808161.27
2019	Kabupaten Muna	86.721	8.35	2351870	68.97	8159000000	5068036.5
2020	Kabupaten Muna	88.655	8.36	2552014	69.02	8275500000	5071448.79
2021	Kabupaten Muna	96.091	8.46	2552014	69.17	8628500000	5229546.16
2022	Kabupaten Muna	99.181	8.52	2576016	69.61	13383600000	5537280

2018	Kabupaten Muna Barat	39.535	6.76	2177053	64.11	4704300000	1725996.96
2019	Kabupaten Muna Barat	31.932	6.77	2351870	64.45	3599000000	1843099.1
2020	Kabupaten Muna Barat	40.743	7.01	2552014	65.08	3847300000	1850884
2021	Kabupaten Muna Barat	40.291	7.3	2552014	65.48	7162700000	1926497.82
2022	Kabupaten Muna Barat	46.821	7.6	2576016	66.21	3960800000	2002580
2018	Kabupaten Wakatobi	44.922	7.72	2177053	68.52	2.07283E+11	2883274.89
2019	Kabupaten Wakatobi	43.727	7.73	2351870	68.99	1.34283E+11	3073465.9
2020	Kabupaten Wakatobi	48.397	7.94	2552014	69.48	73983300000	3096551.96
2021	Kabupaten Wakatobi	93.802	8.16	2552014	69.87	2980000000	3220931.44
2022	Kabupaten Wakatobi	92.156	8.5	2576016	70.85	2.05303E+11	3375400
2018	Kota BauBau	74.202	10.13	2177053	74.67	3.0285E+11	6219442.35
2019	Kota BauBau	74.444	10.37	2351870	75.21	84059500000	6629143.2
2020	Kota BauBau	75.179	10.64	2552014	75.9	6.41541E+11	6572221.85
2021	Kota BauBau	80.806	10.91	2552014	76.26	3.49604E+11	6844689.47
2022	Kota BauBau	74.381	10.92	2576016	76.67	3.68772E+11	7205820
2018	Kota Kendari	157.911	11.69	2361810	82.22	3.2602E+11	15753720
2019	Kota Kendari	171.426	11.94	2551463	82.86	1.7222E+15	16802798.8
2020	Kota Kendari	176.114	12.2	2768592	83.53	1.08825E+15	16527211.2
2021	Kota Kendari	188.335	12.51	2768592	84.15	1.12902E+12	17165185.1

2022	Kota Kendari	193.948	12.52	2823315	84.51	2.81177E+15	18012910
------	--------------	---------	-------	---------	-------	-------------	----------

Keterangan :

Tenaga Kerja : Satuan Jiwa

Pendidikan : Satuan Tahun

UMK : Satuan Rupiah

IPM : Satuan Persen

Investasi : Satuan Triliun

PDRB : Satuan Juta Rupiah

Lampiran 2 Olah Data Eviews
Common Effect Model (CEM)

Dependent Variable: TK

Method: Panel Least Squares

Date: 8/01/24 Time: 22:04

Sample: 2018 2022

Periods included: 5

Cross-sections included: 17

Total panel (balanced) observations: 74

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4731.765	73344.61	0.064514	0.9488
INVESTASI	-8.31E-17	7.79E-17	-1.067771	0.2894
IPM	7.062897	5.129408	1.376942	0.1730
PDRB	0.003980	0.001148	3.468042	0.0009
PENDIDIKAN	7531.567	4111.405	1.831872	0.0714
UMK	-0.028952	0.026561	-1.090006	0.2796
R-squared	0.413714	Mean dependent var	65433.53	
Adjusted R-squared	0.370605	S.D. dependent var	44505.66	
S.E. of regression	35308.30	Akaike info criterion	23.85923	
Sum squared resid	8.48E+10	Schwarz criterion	24.04604	
Log likelihood	-876.7915	Hannan-Quinn criter.	23.93375	
F-statistic	9.596886	Durbin-Watson stat	0.437040	
Prob(F-statistic)	0.000001			

Fixed Effect Model (FEM)

Dependent Variable: TK

Method: Panel Least Squares

Date: 08/01/24 Time: 23:34

Sample: 2018 2022

Periods included: 5

Cross-sections included: 17

Total panel (balanced) observations: 74

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-152587.9	105304.1	-1.449022	0.1533
INVESTASI	-3.48E-17	5.00E-17	-0.696389	0.4893
IPM	0.085854	3.185372	0.026953	0.9786
PDRB	-0.026267	0.006571	-3.997401	0.0002
PENDIDIKAN	52629.76	17215.78	3.057066	0.0035
UMK	-0.037224	0.026102	-1.426066	0.1598

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.868483	Mean dependent var	65433.53
Adjusted R-squared	0.815371	S.D. dependent var	44505.66
S.E. of regression	19123.43	Akaike info criterion	22.79699
Sum squared resid	1.90E+10	Schwarz criterion	23.48198
Log likelihood	-821.4886	Hannan-Quinn criter.	23.07024
F-statistic	16.35174	Durbin-Watson stat	1.370130
Prob(F-statistic)	0.000000		

Random Effect Model (REM)

Dependent Variable: TK

Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)

Date: 08/01/24 Time: 00:25

Sample: 2018 2022

Periods included: 5

Cross-sections included: 17

Total panel (balanced) observations: 74

Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	11671.82	55207.28	0.211418	0.8332
INVESTASI	-7.12E-17	4.86E-17	-1.463781	0.1479
IPM	0.365315	3.133353	0.116589	0.9075
PDRB	0.002456	0.001793	1.369992	0.1752
PENDIDIKAN	14049.28	6860.026	2.047992	0.0444
UMK	-0.031591	0.016607	-1.902224	0.0614

Effects Specification

	S.D.	Rho
Cross-section random	29661.27	0.7064
Idiosyncratic random	19123.43	0.2936

Weighted Statistics

R-squared	0.132981	Mean dependent var	19351.85
Adjusted R-squared	0.069229	S.D. dependent var	23681.56
S.E. of regression	22294.88	Sum squared resid	3.38E+10
F-statistic	2.085923	Durbin-Watson stat	0.752779
Prob(F-statistic)	0.077742		

Unweighted Statistics

R-squared	0.363775	Mean dependent var	65433.53
Sum squared resid	9.20E+10	Durbin-Watson stat	0.276581

Lampiran 3 Uji Panel Eviews

Uji Chow

<i>Effect Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Prob.</i>
<i>Cross-Section F</i>	11.238087	(16,52)	0.0000
<i>Cross-Section Chi-Square</i>	110.605708	16	0.0000

Uji Hausman

<i>Test Summary</i>	<i>Chi-sq. Statistic</i>	<i>Chi-sq. df</i>	<i>Prob.</i>
<i>Cross-Section Random</i>	28.978724	5	0.0000

Uji LM

<i>Test Summary</i>	<i>Cross-section</i>	<i>Test Hypotesis Time</i>	<i>Both</i>
<i>Breusch-Pagan</i>	31.59932 (0.0000)	1.715925 (0.1902)	33.31524 (0.0000)

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2494/DEK/10/Div.URT/XII/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Syafiren Dwikna Hartami
No. Mahasiswa : 20313371
Tempat/Tanggal Lahir : Bau-bau / 05 Mei 2002
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Jl. Orinunggu Lr. Bahteramas

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterserapan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Tenggara"

Dosen Pembimbing : Sahabudin Sidiq, Dr., MA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 28 Desember 2023

Dekan

Johan A. Lili, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.
NIK: 943120101
