

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
PADA *NON-GOVERMENTAL ORGANISATION* (NGO)
TAHUN 2021-2025
(STUDI KASUS INISIATIF LAMPUNG SEHAT)**

TESIS

Oleh

DWI SETYORINI

NPM 2421021017



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
PADA *NON-GOVERMENTAL ORGANISATION* (NGO)
TAHUN 2021-2025
(STUDI KASUS INISIATIF LAMPUNG SEHAT)**

Oleh
DWI SETYORINI

TESIS

**Sebagai Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER EKONOMI**

Pada

**Program Studi Magister Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA *NON-GOVERMENTAL ORGANISATION* (NGO) TAHUN 2021-2025
(STUDI KASUS INISIATIF LAMPUNG SEHAT)**

Oleh

DWI SETYORINI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja pada Non-Governmental Organization (NGO) Inisiatif Lampung Sehat (ILS) periode 2021–2025. Penelitian menggunakan metode *mixed methods* dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan menggunakan regresi data panel *Random Effect Model* (REM), sedangkan analisis kualitatif dilakukan melalui kuesioner dan wawancara terhadap pekerja formal dan informal NGO ILS di Provinsi Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja pada NGO ILS mengalami perkembangan yang fluktuatif selama periode penelitian. Variabel pendidikan dan upah relatif informal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan kapasitas organisasi (COCI) dan upah relatif formal berpengaruh negatif dan signifikan. Selain itu, karakteristik tenaga kerja seperti komunikasi, kerja tim, adaptasi, dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap output kerja organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa NGO memiliki peran penting dalam menciptakan kesempatan kerja dan mendukung pembangunan sosial masyarakat. Penyerapan tenaga kerja pada NGO dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, sistem kompensasi, dan keberlanjutan pendanaan organisasi.

Kata Kunci : *Penyerapan Tenaga Kerja, NGO, Human Capital, Upah, Inisiatif Lampung Sehat.*

ABSTRACT

ANALYSIS OF LABOR ABSORPTION IN A NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION (NGO) DURING 2021–2025 (A CASE STUDY OF INISIATIF LAMPUNG SEHAT)

By

DWI SETYORINI

This study aims to analyze labor absorption in the Non-Governmental Organization (NGO) Inisiatif Lampung Sehat (ILS) during the 2021–2025 period. The research employed a mixed-method approach combining quantitative and qualitative methods. Quantitative analysis was conducted using the Random Effect Model (REM) panel data regression, while qualitative analysis was carried out through questionnaires and interviews with formal employees and informals of NGO ILS in Lampung Province. The results show that labor absorption in NGO ILS experienced fluctuating growth during the study period. The education variable and relative informal wages had a positive and significant effect on labor absorption, while organizational capacity (COCI) and relative formal wages had a negative and significant effect. In addition, workforce characteristics such as communication, teamwork, adaptability, and organizational commitment showed a positive relationship with organizational work output. This study concludes that NGOs play an important role in creating employment opportunities and supporting community social development. Labor absorption in NGOs is influenced by the quality of human resources, compensation systems, and the sustainability of organizational funding.

Keywords: *Labor Absorption, NGO, Human Capital, Wages, Inisiatif Lampung Sehat.*

Judul Tesis : ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
PADA *NON-GOVERMENTAL ORGANISATION*
(NGO) TAHUN 2021-2025 (STUDI KASUS
INISIATIF LAMPUNG SEHAT)

Nama Mahasiswa : Dwi Setyorini
Nomor Pokok Mahasiswa : 2421021017
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



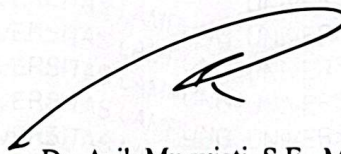
Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si
NIP. 196303251987032001



Dr. I Wayan Suparta, S.E., M.Si
NIP. 196112091988031003

Program Studi Magister Ilmu Ekonomi
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung

Ketua Program Studi



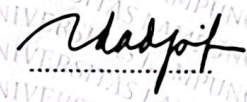
Dr. Asih Murwiati, S.E., M.E
NIP. 197404102008122001

MENGESAHKAN

I. Komisi Penguji

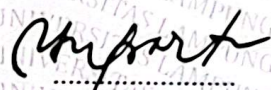
I.1. Ketua Komisi Penguji

(Ketua Penguji) : **Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si**



I.2. Anggota Komisi Penguji

(Penguji I) : **Dr. I Wayan Suparta, S.E., M.Si**



I.3. Anggota Komisi Penguji

(Penguji II) : **Prof. Dr. Ambya S.E, M.Si**



I.4. Sekretaris

(Sekertaris Penguji) : **Prof. Dr. Marselina, S.E., M.P.M**

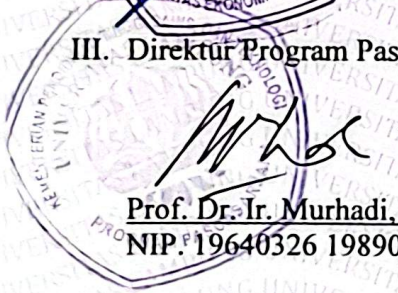


II. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairoh, S.E., M.Si
NIP. 19660621 199003 1 003

III. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si
NIP. 19640326 198902 1 001

Tanggal Lulus Ujian : 19 Mei 2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa TESIS ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan bukan merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Bandar Lampung, 19 Mei 2026



Dwi Setyorini

RIWAYAT HIDUP



Nama	: Dwi Setyorini
Tempat/Tanggal Lahir	: Metro, 23 Mei 1982
Alamat	: Jl. Semeru 05 No77 Perumnas Way Halim, Bandar Lampung 35141
No. Hp	: 08117233482
Email	: jengrini82@gmail.com

Data Pendidikan

TK	: TK Pertiwi Purbolinggo – Lampung Timur
SD	: SDN 4 Taman Fajar – Purbolinggo Lampung Timur
SMP	: MTS Muhammadiyah 1 Purbolinggo Lampung Timur
SMA	: MAN 1 Metro – Kota Metro
S1	: S1. Pendidikan Ekonomi (FKIP) Universitas Lampung
S2	: S2 Magister Ilmu Ekonomi (FEB) Universitas Lampung

Riwayat Pekerja:

1. Direktur PT. Denoks Boga Utama (2025 – sekarang)
2. Mentor Ekonomi Syariah Bank Indonesia Perwakilan Lampung (2024)
3. Mentor Divisi Pemberdayaan Ekonomi Kader dan Pasien – MSIB
Mahasiswa Magang Bakrie Center Foundation (2024–2025)
4. Mentor UMKM EDIGO Consulting (2022)
5. Ketua TKM (Tenaga Kerja Mandiri) Kelurahan Perumnas Way Halim
Bandar Lampung (2022–Sekarang)
6. Mentor Magang APINDO Lampung (2022)
7. Kepala SSR Inisiatif Lampung Sehat Kab. Tulang Bawang Barat (2021–
2022)
8. Pengawas NGO Inisiatif Lampung Sehat (2020–Sekarang)
9. Owner UMRM Warung Denoks (2016–Sekarang)
10. Staff Keuangan PW Muhammadiyah Lampung (2005–2010)

Riwayat Organisasi

1. Pradani Pramuka MAN 1 Metro (1999)
2. Sekretaris PW Ikatan Pelajar Muhammadiyah (2002)
3. Ketua Bidang Kemasyarakatan PW Nasyyiatul Aisyiyah (2004 - 2008)
4. Sekretaris Bidang Perempuan DPD KNPI Provinsi Lampung (2014-2017)
5. Ketua Bidang Kewirausahaan dan UMKM PD Aisyiyah Kota Bandar Lampung (2024-2028)
6. Pembina ILS Milenials (2024–Sekarang)
7. Ketua PC Aisyiyah Way Halim (2025 – sekarang)

MOTTO

مَرَدُّ لَهُٗٓ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِّنْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا
وَالِ

**“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri”
(QS. Ar-Ra’d: 11)**

**Orang bijak akan selalu mencari ilmu, sedangkan orang bodoh mengira
sudah menemukannya.”**

– Socrates

Prestasi tidak menentukan kita sukses, tetapi sukses ditentukan dengan cara

berproses

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur Penulis Ucapkan Kepada Allah SWT, Karena atas Rahmat dan Karunia dan Hidayah-nya Tesis ini dapat terselesaikan.

TESIS Berjudul “ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA *NON-GOVERMENTAL ORGANISATION* (NGO) TAHUN 2021-2025 (STUDI KASUS INISIATIF LAMPUNG SEHAT)”

adalah salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Ekonomi di Universitas Lampung.

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala berkah dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan TESIS ini dengan baik.
2. Kepada orang tua, penulis mengucapkan banyak terimakasih karena senantiasa selalu memberi dukungan kepada penulis serta memberikan do'a, semangat dan pengorbanan yang tidak terhingga.
3. Kepada teman-teman yang selalu memberi dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan TESIS ini dengan baik.
4. Ucapan terima kasih untuk diri sendiri, karena telah berjuang sampai disaat ini. Dan bisa menerima keadaan diri disaat terpuruk hingga harus bangkit kembali untuk menerima semua hal yang telah terjadi. Dibuktikan dengan selesainya TESIS ini merupakan suatu hal yang patut dibanggakan.

SANWACANA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat serta hidayah-Nya, penulis masih bisa merasakan segala nikmat dan anugerah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **”ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA NON-GOVERMENTAL ORGANISATION TAHUN 2021-2025 (STUDI KASUS INISIATIF LAMPUNG SEHAT)”**

Adapun maksud dalam penulisan tesis ini adalah guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Master Ekonomi pada Program Studi Magister Ilmu Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis telah banyak memperoleh bimbingan, bantuan serta motivasi dari semua pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Nairobi S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Asih Murwiati, S.E., M.E., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Ekonomi, Universitas Lampung yang telah memberikan saran dan nasehat yang bermanfaat bagi penulis.
5. Ibu Dr. Ida Budiarti DA, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang begitu sabar dan luar biasa dalam memberikan arahan, kritik, ilmu dan sumbangan pemikiran dalam proses penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Dr. I Wayan Suparta, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang begitu sabar dan selalu mendukung dalam memberikan kritik, ilmu dan sumbangan pemikiran dalam proses penyelesaian tesis ini.

7. Bapak Prof. Dr. Ambya., S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan nasehat yang bermanfaat bagi penulis.
8. Ibu Prof. Dr. Marselina., S.E.,M.P.M., Selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran perbaikan dan nasehat yang bermanfaat bagi penulis.
9. Bapak dan Ibu dosen Magister Ilmu Ekonomi Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan membantu selama penulis menyelesaikan masa pendidikan.
10. Mbak Ita sebagai admin Magister Ilmu Ekonomi yang telah membantu penulis selama perkuliahan dan tesis, serta seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
11. Suami ku Sudyanto, S.Sos dan ke dua anak ku tersayang M. Jiddan Asshafwan dan M. Immawan Asshafwan yang begitu luar biasa dan selalu memberikan dukungan demi kesuksesan penulis.
12. Uti Endang Iriyani, eyang Ibu Sri Winarti, eyang mama Dwi Sri Utami, mbak ku Fitri Sofyawati dan para keponakan cantik Nise, Sekar dan Putri yang selalu mendoakan dalam perjuangan menyelesaikan studi Megister.
13. Sahabat dekat ku Ratna Widyastuti, S.Psi.,M.A.,Psikolog, Asri Kusumaningrum, M.Psi., Psikolog dan dr. Selly Stepriyani, MARS, Sp. KKLK yang banyak memberi bantuan, semangat dan motivasi.
14. Team SR dan SSR Inisiatif Lampung Sehat, Team ILS Milenial dan teman seperjuangan Magister Ilmu Ekonomi Angkatan 2022-2025 yang selalu mendukung penulis untuk berjuang.
15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.

Semoga Allah SWT mempermudah segala urusan kita Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Mei 2026

Dwi Setyorini

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
RIWAYAT HIDUP.....	viii
MOTTO	x
UCAPAN TERIMA KASIH.....	xi
SANWACANA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
II. LANDASAN TEORI	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Tenaga Kerja.....	15
2.1.2 Konsep Permintaan	15
2.1.3 Permintaan Tenaga Kerja.....	16
2.1.4 Determinan Permintaan Tenaga Kerja.....	17
2.1.5 Penyerapan Tenaga Kerja	18
2.1.7 Teori Dualisme Perekonomian.....	20
2.1.8 Teori Pasar Tenaga Kerja.....	22
2.1.9 Teori Human Capital.....	23
2.1.10 Teori <i>Cost Function</i>	24
2.1.11 Teori Upah	25
2.2 Konsep Non-Governmental Organisation (NGO)	27
2.2.1. Non-Governmental Organisation (NGO)	27
2.2.3. Peran <i>Non-Governmental Organisation</i> (NGO) dalam Pembangunan.....	29

2.2.4. Perbedaan Non-Governmental Organisation (NGO) dengan Sektor Pemerintahan dan Sektor Swasta	30
2.2.5 Teori <i>Organisasi Non Profit</i>	31
2.2.6 Teori <i>Nonprofit Sector</i>	32
2.2.7 Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi NGO.....	32
2.2.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di NGO.....	33
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.4 Kerangka Pemikiran.....	37
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	39
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.4 Objek dan Subjek Penelitian	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Metode Analisis Data.....	44
3.6.1 Perkembangan dan Formula Pertumbuhan Penyerapan Pekerja.....	44
3.6.2 Determinan Penyerapan Pekerja NGO-ILS	45
3.7 Pengujian Model Estimasi	46
3.7.1 <i>Common Effect Model</i>	46
3.7.2 <i>Fixed Effect Model</i>	46
3.7.3 <i>Random Effect Model</i>	46
3.7.4 Penentuan Validitas Model	46
3.7.5 Uji Asumsi Klasik untuk Validitas Model	47
3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.7.7 Pengujian Hipotesis	49
3.8.1 Korelasi Karakteristik Pekerja NGO-ILS terhadap Output.....	50
3.7.2 Kendall's Tau Calculation – Non Parametrics.....	52
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum NGO-Inisiatif Lampung Sehat	54
4.1.1 Deskripsi Data Responden	56
4.2 Pertumbuhan dan Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja Oleh NGO Inisiatif Lampung Sehat Pada Periode 2021-2025	60
4.3 Deskriptif Statistik Data Kuantitatif	63
4.4 Hasil Estimasi Pemilihan Model.....	64
4.4.1 Hasil Estimasi Model.....	64

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.4.3 Uji t.....	70
4.4.4 Uji Fisher (F).....	74
4.5 Analisis Kualitatif	74
4.5.1 Hasil Uji Validitas.....	74
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.6 Diskusi Hasil Kualitatif.....	80
4.6.1 Hasil Uji <i>Kendall's Tau Calculation</i> (Non- Parametric)	80
4.7 Determinan Penyerapan Tenaga Kerja	83
4.8 Karakteristik Tenaga Kerja	86
4.9 Tantangan Rekrutmen dan Retensi	91
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	98

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Variabel, Definsi Operasional, dan Sumber Data Kuantitatif.....	39
Tabel 3. 2 Variabel, Definsi Operasional, dan Sumber Data Kualitatif.....	41
Tabel 3. 3 Pengambilan Keputusan.....	48
Tabel 3. 4 Interpretasi Kendall's Tau Calculation	52
Tabel 4 1Tabel Jumlah Responden Pekerja Formal (Orang).....	56
Tabel 4 2 Jumlah Responden Pekerja Informal (Orang).....	58
Tabel 4 3 Pertumbuhan Penyerapan Tenaga Kerja Oleh NGO Inisiatif Lampung Sehat Pada Periode 2021-2025.....	60
Tabel 4 4 Hasil Statistik Deskriptif	63
Tabel 4. 5 Pemilihan Model Data Panel.....	64
Tabel 4 .6 Hasil Uji Autokorelasi	65
Tabel 4 .7 Hasil Uji Heterokedastisitas	66
Tabel 4 .8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4 .9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4 . 10 Hasil Estimasi Output	69
Tabel 4 11Uji Validitas Komunikasi (X1)	74
Tabel 4 .12 Uji Validitas Hubungan Sosial (X2)	75
Tabel 4 13 Uji Validitas Kerja Team (X3)	76
Tabel 4 .14 Uji Validitas Adaptasi (X4)	76
Tabel 4 15 Uji Validitas Komitmen (X5)	77
Tabel 4 16 Uji Validitas Upah Pekerja (X6).....	78
Tabel 4 .17 Uji Validitas Output (Y)	78
Tabel 4 18 Hasil Uji Validitas Kuesioner	79
Tabel 4 19 Interpretasi Kendall's Tau Calculation	80
Tabel 4 20 Hasil Uji Kendall's Tau Calculation	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia.....	5
Gambar 1. 2 Tingkat Partisipasi Kerja (TPAK) Provinsi Lampung 2020-2024.....	5
Gambar 1. 3 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Lampung 2020-2024.....	6
Gambar 1. 4 Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung selama periode 2020-2024.....	7
Gambar 1. 6 Data Tabel Rata-Rata Tren Pendapatan_UMP_Buruh/Karyawan di Provinsi Lampung 2020-2024.	9
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	38

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Non-Governmental Organization (NGO) atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) merupakan organisasi non-profit yang memiliki peran penting dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Di Indonesia, NGO berkontribusi dalam berbagai bidang seperti pendidikan, kesehatan, pemberdayaan masyarakat, serta pelestarian lingkungan. Kehadiran NGO tidak hanya menjadi pelengkap kebijakan pemerintah, tetapi juga berperan sebagai aktor independen yang mendorong perubahan dan pembangunan sosial di masyarakat (Susanto, 2024). Selain itu, organisasi non-profit juga dinilai memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan berkelanjutan melalui pelayanan sosial dan pemberdayaan masyarakat (Azam, 2022). NGO juga berkontribusi dalam penyerapan tenaga kerja melalui pembukaan lapangan pekerjaan di bidang sosial, kemanusiaan, pendidikan, dan lingkungan. Aktivitas operasional serta pelaksanaan program-program NGO membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, sehingga organisasi ini turut menciptakan peluang kerja bagi masyarakat, baik dalam bentuk pekerjaan tetap maupun berbasis proyek. Dalam menjalankan kegiatannya, keberlangsungan NGO sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memperoleh dan mengelola pendanaan. Berbeda dengan organisasi bisnis yang memperoleh keuntungan dari aktivitas usaha, NGO umumnya bergantung pada hibah, donasi, bantuan lembaga donor, dan dukungan filantropi. Ketersediaan pendanaan tersebut menjadi faktor penting karena menentukan kemampuan organisasi dalam menjalankan program, membiayai operasional, serta mempertahankan kualitas layanan kepada masyarakat (Borjas, 2016).

Hibah memiliki posisi yang sangat penting bagi NGO karena tidak hanya berfungsi sebagai sumber pembiayaan program, tetapi juga menjadi pendukung

utama dalam pengembangan kapasitas organisasi, perluasan jangkauan layanan, serta penguatan tata kelola kelembagaan. Pada banyak NGO, peningkatan jumlah hibah yang diterima biasanya diikuti dengan bertambahnya kegiatan program, perluasan wilayah intervensi, serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung pelaksanaan program tersebut. Namun ketika pendanaan menurun atau tidak stabil maka NGO sering menghadapi keterbatasan dalam menjalankan program, mempertahankan staf, hingga menjaga keberlanjutan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa stabilitas pendanaan, kapasitas organisasi, dan dukungan kelembagaan merupakan faktor penting dalam menjaga keberlangsungan program berbasis komunitas setelah masa hibah berakhir (Donessouné et al., 2023). Selain itu, skema hibah juga dinilai mampu memperkuat jejaring organisasi, meningkatkan kapasitas kelembagaan, dan mendukung keberlanjutan program di tingkat komunitas (Clark et al., 2024).

Tambahan dana yang diterima NGO tidak hanya berarti meningkatnya anggaran program tetapi juga memengaruhi kemampuan organisasi dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja. Semakin besar dana yang dimiliki maka semakin besar pula peluang NGO untuk membuka lapangan kerja baru dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, serta memperluas pelaksanaan program secara lebih efektif. Hubungan antara pendanaan dan penyerapan tenaga kerja menjadi semakin penting terutama pada NGO yang bergerak di bidang sosial dan kesehatan, karena keberhasilan program sangat bergantung pada kualitas dan kecukupan tenaga kerja yang dimiliki organisasi (Azam, 2022; Schell et al., 2023). Dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen tenaga kerja di NGO juga tetap mempertimbangkan kesesuaian kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi, seperti tingkat pendidikan, kemampuan komunikasi, pengalaman sosial, kemampuan administrasi, hingga keterampilan teknis tertentu sesuai bidang program yang dijalankan.

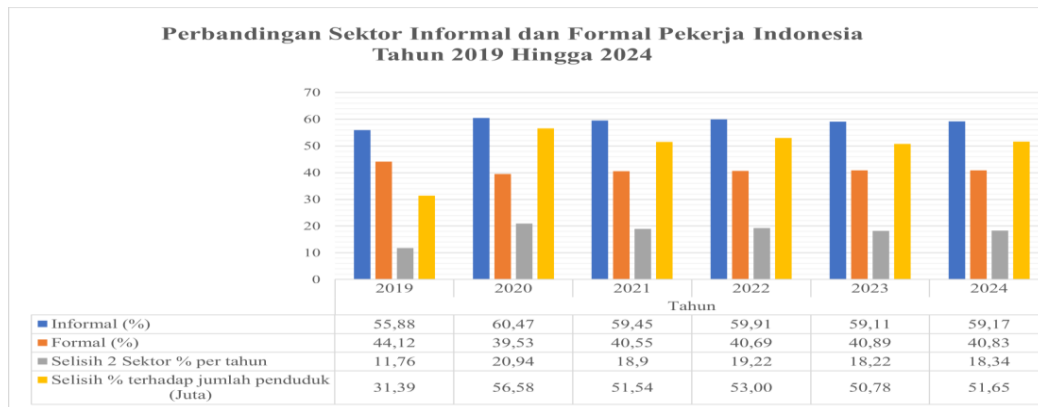
Keputusan individu untuk bekerja pada NGO dipengaruhi oleh perbandingan antara imbalan yang diterima dengan alternatif pendapatan di sektor lain, di mana semakin tinggi manfaat ekonomi yang diberikan NGO maka semakin besar

peluang organisasi dalam menarik dan menyerap tenaga kerja (Borjas, 2016). Namun, keputusan bekerja pada NGO tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor non-ekonomi seperti pengalaman kerja, nilai sosial, jaringan profesional, dan peluang pengembangan kapasitas diri (Ehrenberg & Smith, 2017). Selain itu, NGO memiliki peran penting dalam pembangunan masyarakat melalui layanan sosial sekaligus penciptaan peluang kerja, baik secara langsung melalui perekrutan tenaga kerja maupun melalui perluasan program organisasi (Taufiq, 2021). Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, NGO umumnya berperan dalam memberikan pelayanan sosial, pemberdayaan masyarakat, advokasi kebijakan, pendampingan kelompok rentan, serta pelaksanaan program pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan kemanusiaan. Pelaksanaan berbagai fungsi tersebut membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi yang beragam sehingga turut meningkatkan kebutuhan dan penyerapan tenaga kerja di sektor non-profit. Keterbatasan lapangan kerja formal dan tingginya pekerja di sektor informal menjadikan NGO sebagai alternatif ruang kerja, terutama pada bidang sosial, kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat. Karakteristik NGO yang fleksibel, berbasis program, dan menggunakan sistem kontrak sesuai kebutuhan proyek juga membuat organisasi ini memiliki posisi tersendiri dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, analisis penyerapan tenaga kerja pada NGO perlu mempertimbangkan faktor internal organisasi seperti pendanaan dan kebutuhan program, serta kondisi pasar kerja yang lebih luas seperti tingkat pengangguran, tingkat partisipasi angkatan kerja, upah, dan pendidikan tenaga kerja (Birgitta, 2020; Todaro & Smith, 2020).

Non-Governmental Organization (NGO) merupakan organisasi non-profit yang berperan dalam membantu penyelesaian berbagai permasalahan sosial, ekonomi, kesehatan, lingkungan, dan kemanusiaan melalui pendekatan pemberdayaan masyarakat serta kerja sama dengan berbagai pihak. Salah satu NGO yang berkembang di Provinsi Lampung adalah Inisiatif Lampung Sehat (ILS), yaitu organisasi sosial kemasyarakatan yang berdiri pada 2 September 2020 dan telah disahkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor AHU-0007058.AH.01.07 Tahun 2020. Selain itu, ILS juga

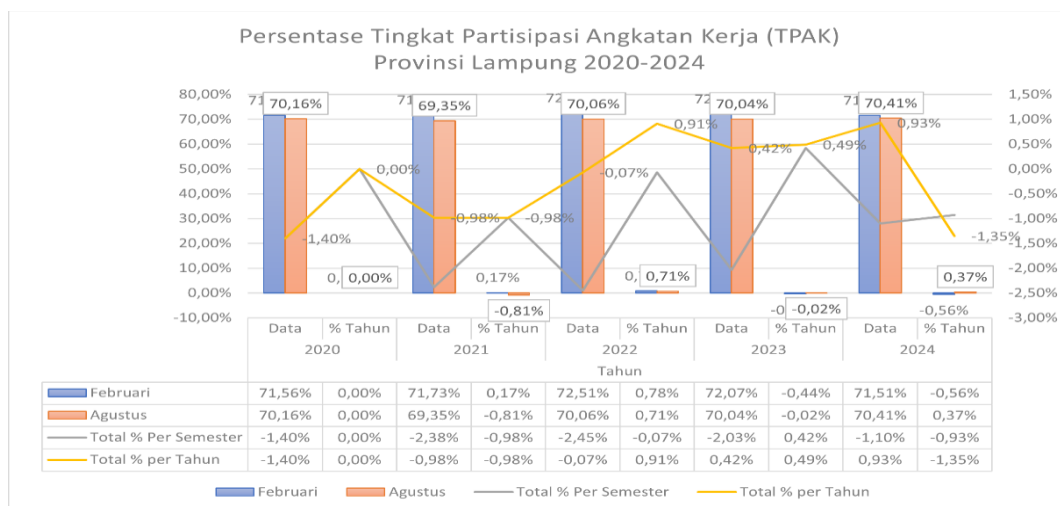
terdaftar secara resmi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung melalui Surat Tanda Lapor Keberadaan (STLKO) Nomor 210/056/VI.07/2023 yang berlaku hingga tahun 2027. Organisasi ini berkedudukan di Kota Bandar Lampung dan dipimpin oleh Sudiyanto, S.Sos sebagai Ketua, Dian Sugianto sebagai Sekretaris, dan Teo Rendra Arifin sebagai Bendahara. ILS hadir sebagai bentuk kepedulian terhadap berbagai persoalan sosial yang dinilai memerlukan kolaborasi lintas sektor, khususnya pada bidang kesehatan, ekonomi, lingkungan, dan kebencanaan. Dalam pelaksanaannya ILS bermitra dengan pemerintah daerah, dinas kesehatan, komunitas masyarakat, rumah sakit, perguruan tinggi, hingga organisasi sosial lainnya. Salah satu program utama ILS adalah program eliminasi Tuberkulosis (TBC) berbasis komunitas di 11 kabupaten/kota di Provinsi Lampung yang didanai oleh Global Fund melalui Penabulu-STPI. Selain itu, ILS juga menjalankan program pemberdayaan ekonomi melalui RESAKU (Recycle Sakai Sambayan), gerakan lingkungan “Sayangi Bumi”, serta program kebencanaan KASKADE (Komunitas Ketangguhan Indonesia). Melalui berbagai program tersebut, ILS berupaya menciptakan masyarakat yang sehat, mandiri, peduli lingkungan, dan tangguh terhadap bencana.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional, selalu terjadi peningkatan pada angka jumlah penduduk Indonesia. Pada tahun 2019, angka jumlah penduduk Indonesia Adalah 266.911,9 (dalam ratus ribu). Pada tahun 2020, angka jumlah penduduk Indonesia Adalah 270.203,9 (dalam ratus ribu). Pada tahun 2021, angka jumlah penduduk Indonesia Adalah 272.682,5 (dalam ratus ribu). Pada tahun 2022, angka jumlah penduduk Indonesia Adalah 275.773,8 (dalam ratus ribu). Pada tahun 2023, angka jumlah penduduk Indonesia Adalah 278.696,2 (dalam ratus ribu). Kemudian pada tahun 2024, angka jumlah penduduk Indonesia Adalah 281.603,8 (dalam ratus ribu). Kenaikan angka jumlah penduduk ini kemudian menjadi acuan utama bagaimana terjadi selisih yang cukup besar pada jumlah pekerja formal dan volunter di Indonesia.



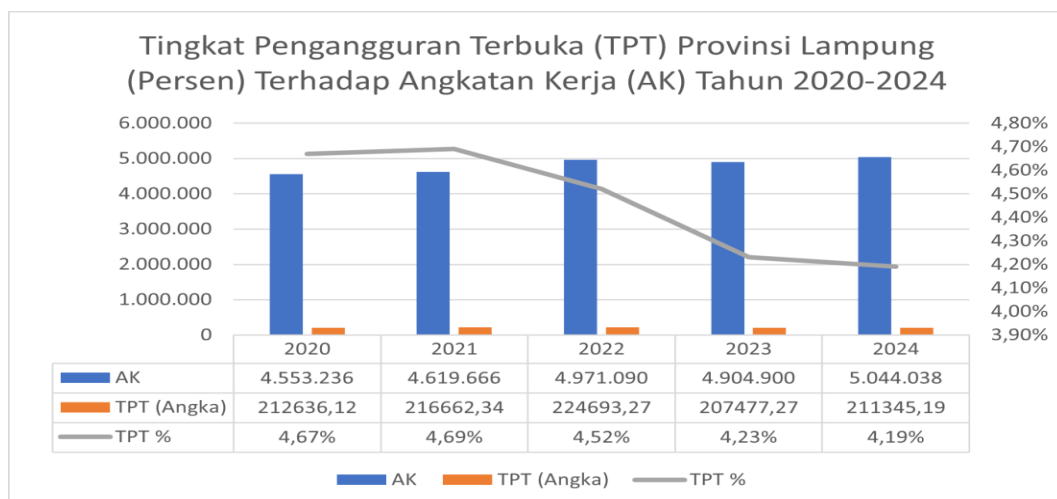
Gambar 1. 1 Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia
Sumber: BPS, (2024)

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2024, jumlah pekerja Volunter di Indonesia terus meningkat selama lima tahun terakhir. Pada Februari 2024, terdapat 59,17% pekerja Volunter dari seluruh penduduk yang bekerja. Jika dibandingkan dengan Februari 2019, jumlah pekerja Volunter telah meningkat pesat. Pada tahun 2019, jumlahnya mencapai 55,88% dari total penduduk usia kerja. Jumlah pekerja Volunter tertinggi di Indonesia tercatat pada tahun 2020, mencapai 60,47% dari total penduduk usia kerja. Kemudian pada tahun 2021, mencapai 59,45%, dari total penduduk usia kerja tahun 2022 menjadi 59,91%, tahun 2023 menjadi 59,11 dan tahun 2024 menjadi 59,17% dari total penduduk usia kerja. Data rinci tahun 2020-2022 juga menunjukkan peningkatan yang secara tidak langsung mendukung adanya peningkatan tenaga kerja Volunter.



Gambar 1. 2 Tingkat Partisipasi Kerja (TPAK) Provinsi Lampung 2020-2024
Sumber: BPS Lampung, (2024)

Data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi Lampung tahun 2020-2024 menunjukkan adanya fluktuasi partisipasi tenaga kerja. TPAK mengalami penurunan pada periode Februari 2020 hingga Februari 2021, kemudian meningkat pada Februari 2022, namun kembali menurun pada Februari 2023 hingga Februari 2024. Persentase pertumbuhan TPAK per semester juga cenderung menurun pada semester akhir setiap tahunnya selama periode 2020-2024, meskipun secara tahunan masih menunjukkan perbaikan sejak 2020 hingga 2023 sebelum kembali melemah pada tahun 2024. Kondisi ini sejalan dengan data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Lampung yang menunjukkan peningkatan jumlah pengangguran pada tahun 2021, kemudian menurun secara bertahap sejak 2022 hingga 2024. Secara umum, dinamika tersebut menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja di Provinsi Lampung masih dipengaruhi oleh perubahan kondisi ekonomi dan kesempatan kerja, di mana partisipasi tenaga kerja cenderung menurun pada semester pertama, tetapi kembali membaik pada semester kedua.

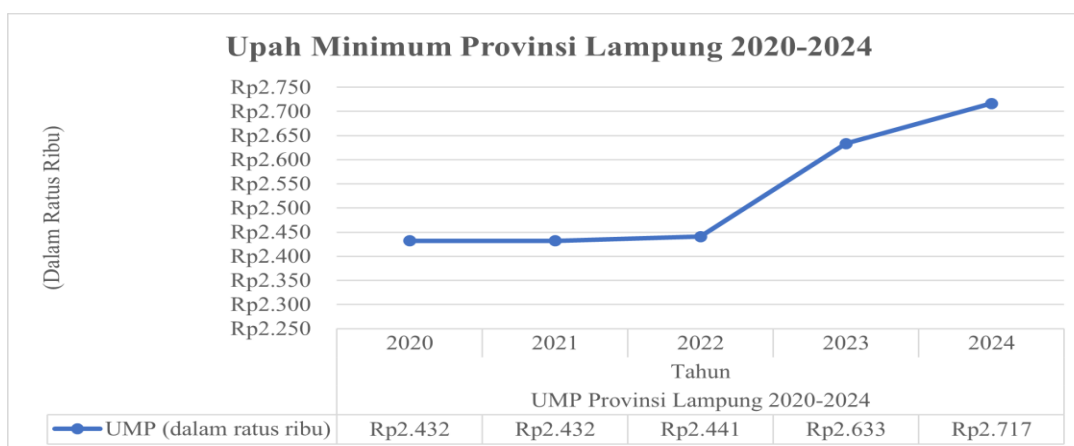


Gambar 1. 3 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Lampung 2020-2024
Sumber: BPS Lampung, (2024)

Selanjutnya, faktor-faktor seperti modal usaha, nilai produksi, dan lama usaha yang terbukti memengaruhi penyerapan tenaga kerja di sektor UKM dapat digunakan sebagai analogi dalam konteks NGO (Widiastuti, 2014). Meskipun NGO bukan merupakan entitas bisnis, kapasitas operasional dan keberlanjutan program tetap menjadi prasyarat penting dalam proses rekrutmen dan retensi tenaga kerja. Dalam konteks pendanaan, investasi yang berasal dari donor domestik maupun

internasional turut menentukan kapasitas organisasi dalam menyerap tenaga kerja. Sebagaimana ditunjukkan dalam jurnal Faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja oleh sektor UMKM di Indonesia, investasi memiliki dampak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor UMKM (As'har, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa keberlanjutan pendanaan juga berimplikasi pada keberlangsungan tenaga kerja dalam sektor NGO.

Selain itu, kebijakan remunerasi juga menjadi aspek penting dalam melihat penyerapan tenaga kerja. Penelitian Putra dan Hartoyo (2018) menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor UMKM di Provinsi DKI Jakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar beban upah yang harus ditanggung oleh organisasi, maka semakin terbatas pula kemampuannya untuk menambah tenaga kerja, hasil tersebut dapat dijadikan rujukan bahwa kebijakan penggajian perlu dirancang secara hati-hati. NGO tetap perlu menawarkan imbalan yang cukup layak agar mampu menarik tenaga kerja yang sesuai, tetapi pada saat yang sama kebijakan tersebut juga harus disesuaikan dengan kapasitas keuangan organisasi. Hal ini penting karena sebagian besar NGO masih bergantung pada pendanaan eksternal, seperti hibah dan donasi. Oleh sebab itu, keseimbangan antara kemampuan organisasi dan daya tarik upah menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja pada NGO.



Gambar 1. 4 Upah Minimum Provinsi (UMP) Provinsi Lampung selama periode 2020-2024

Sumber: BPS Provinsi Lampung, (2024)

Berdasarkan Gambar 1.4, Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung selama periode 2020-2024 menunjukkan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2020 dan 2021, UMP Lampung tercatat sebesar Rp2.432.000, kemudian naik menjadi Rp2.441.000 pada tahun 2022, Rp2.633.000 pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi Rp2.717.000 pada tahun 2024. Kenaikan ini menunjukkan adanya penyesuaian standar minimum pendapatan pekerja dari waktu ke waktu. Peningkatan UMP tersebut memiliki implikasi terhadap penyerapan tenaga kerja, termasuk pada organisasi non-pemerintah. Dari satu sisi, kenaikan upah minimum dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menjadi daya tarik bagi pencari kerja. Dari sisi organisasi terutama lembaga yang sangat bergantung pada hibah dan pendanaan eksternal seperti NGO kenaikan standar upah juga dapat menambah beban biaya tenaga kerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kemampuan organisasi dalam merekrut tenaga kerja baru maupun mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada.

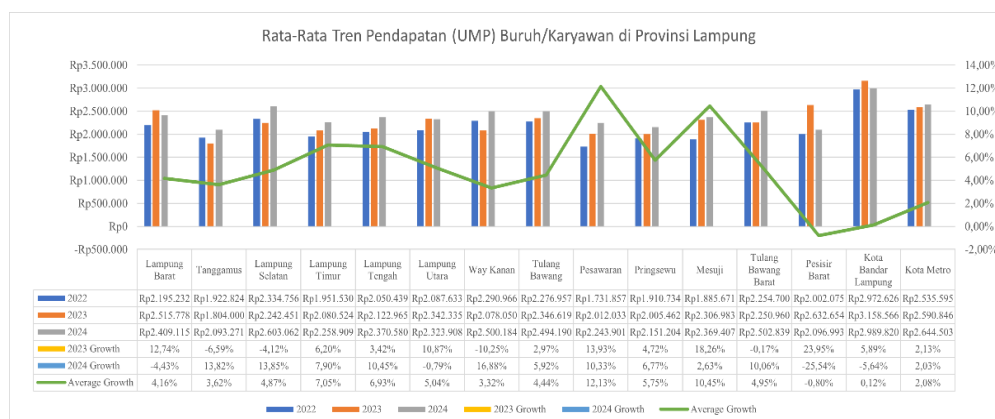
Persoalan ini menjadi semakin penting karena keberlangsungan rekrutmen tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh kebutuhan program, tetapi juga oleh kapasitas pendanaan organisasi. Ketika dana hibah atau dukungan donor meningkat, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menyesuaikan tingkat upah dan memperluas penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, apabila pendanaan terbatas, kenaikan upah minimum dapat menjadi tantangan tersendiri bagi NGO dalam menjaga keseimbangan antara keberlanjutan program dan biaya operasional tenaga kerja. Perkembangan UMP Lampung menjadi salah satu indikator yang relevan untuk dipertimbangkan dalam menganalisis penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat selama periode 2021-2025

Tabel 1.1 Rata-rata upah/gaji bersih buruh atau karyawan di Provinsi Lampung selama periode 2022–2024

Kabupaten/Kota Regency/Municipality	2022	2023	2024
	Agustus/August Rata-rata Upah Buruh/Karyawan Average of Wage/Salary Employee/Laborer (2)	Agustus/August Rata-rata Upah Buruh/Karyawan Average of Wage/Salary Employee/Laborer (3)	Agustus/August Rata-rata Upah Buruh/Karyawan Average of Wage/Salary Employee/Laborer (4)
(1)	(2)	(3)	(4)
Kabupaten/Regency			
Lampung Barat	2.195.232	2.515.778	2.409.115
Tanggamus	1.922.824	1.804.000	2.093.271
Lampung Selatan	2.334.756	2.242.451	2.603.062
Lampung Timur	1.951.530	2.080.524	2.258.909
Lampung Tengah	2.050.439	2.122.965	2.370.580
Lampung Utara	2.087.633	2.342.335	2.323.908
Way Kanan	2.290.966	2.078.050	2.500.184
Tulang Bawang	2.276.957	2.346.619	2.494.190
Pesawaran	1.731.857	2.012.033	2.243.901
Pringsewu	1.910.734	2.005.462	2.151.204
Meusaji	1.885.671	2.306.983	2.369.407
Tulang Bawang Barat	2.254.700	2.250.960	2.502.839
Pesisir Barat	2.002.075	2.632.654	2.096.993
Kota/Municipality			
Bandar Lampung	2.972.626	3.158.566	2.989.820
Metro	2.535.595	2.590.846	2.644.503
Jumlah/Total	2.322.728	2.424.538	2.517.788

Sumber: Laporan Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung 2024.

Rata-rata upah/gaji bersih buruh atau karyawan di Provinsi Lampung selama periode 2022–2024 menunjukkan kecenderungan meningkat. Secara keseluruhan, rata-rata upah tercatat sebesar Rp2.322.728 pada tahun 2022, meningkat menjadi Rp2.424.538 pada tahun 2023, dan kembali naik menjadi Rp2.517.788 pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendapatan tenaga kerja di Provinsi Lampung secara umum mengalami perbaikan. Namun demikian, apabila ditinjau lebih rinci, masih terdapat perbedaan rata-rata upah yang cukup signifikan antar kabupaten/kota. Kota Bandar Lampung dan Kota Metro cenderung memiliki rata-rata upah yang lebih tinggi dibandingkan beberapa kabupaten lainnya, sedangkan sejumlah wilayah lain masih menunjukkan tingkat upah yang relatif lebih rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perkembangan pasar kerja di Provinsi Lampung belum berlangsung secara merata. Dalam kajian ketenagakerjaan, perkembangan upah penting diperhatikan karena dapat memengaruhi keputusan individu dalam memilih pekerjaan, selain faktor stabilitas kerja, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Dari sisi organisasi, termasuk NGO, tingkat upah juga berkaitan dengan kemampuan lembaga dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi relevan dalam penelitian karena penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat kemungkinan turut dipengaruhi oleh dinamika pasar kerja lokal, termasuk perkembangan rata-rata upah di Provinsi Lampung.



Gambar 1. 5 Data Tabel Rata-Rata Tren Pendapatan_UMP_Buruh/Karyawan di Provinsi Lampung 2020-2024.

Sumber: BPS, Provinsi Lampung, (2024).

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada gambar 1.6, kenaikan upah atau gaji buruh/karyawan tampak sejalan dengan perkembangan TPAK dan TPT pada Tabel 1.3 dan 1.4 yang menunjukkan arah perbaikan. Meski demikian, kebijakan upah minimum tetap perlu dicermati karena dapat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini terlihat dari perbandingan antara UMP Lampung pada Gambar 1.5 dan rata-rata upah buruh/karyawan pada Gambar 1.6. Pada tahun 2022, UMP Lampung sebesar Rp2.440.486, sedangkan rata-rata upah yang diterima buruh/karyawan hanya Rp2.322.786. Pada tahun 2023, UMP meningkat menjadi Rp2.633.284, sementara rata-rata upah tercatat Rp2.424.538. Kondisi serupa juga terjadi pada tahun 2024, ketika UMP mencapai Rp2.716.497, tetapi rata-rata upah buruh/karyawan masih berada di angka Rp2.517.788. Data ini menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan buruh/karyawan selama tiga tahun terakhir masih berada di bawah UMP yang ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kenaikan standar upah belum sepenuhnya diikuti oleh kemampuan pasar kerja untuk memenuhinya, sehingga dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Dalam perspektif ekonomi ketenagakerjaan, perbedaan antara upah minimum dan rata-rata pendapatan tenaga kerja menunjukkan bahwa pasar kerja belum sepenuhnya berada dalam kondisi yang seimbang. Upah minimum pada dasarnya ditetapkan untuk melindungi pekerja agar memperoleh pendapatan yang layak, namun dalam kenyataannya tidak semua tenaga kerja menerima penghasilan sesuai dengan standar tersebut. Kondisi ini dapat memengaruhi pilihan individu dalam mencari pekerjaan, termasuk kecenderungan untuk bekerja pada lembaga yang dianggap mampu memberikan pendapatan, pengalaman, dan kesempatan pengembangan diri yang lebih baik. Dalam teori permintaan tenaga kerja, kemampuan organisasi untuk menyerap tenaga kerja dipengaruhi oleh kebutuhan tenaga kerja, tingkat upah, dan kemampuan pembiayaan yang dimiliki organisasi. Karena itu, dinamika upah di Provinsi Lampung menjadi penting untuk diperhatikan dalam menganalisis penyerapan tenaga kerja pada NGO seperti Inisiatif Lampung Sehat (ILS), yang aktivitasnya sangat bergantung pada program dan dukungan pendanaan.

Data BPS dan Pemerintah Provinsi Lampung menunjukkan bahwa meskipun upah minimum terus meningkat, rata-rata pendapatan buruh atau karyawan masih berada di bawah standar UMP yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan hidup pekerja dan kemampuan sektor formal dalam menyediakan upah yang layak. Pada saat yang sama, perkembangan TPAK dan TPT juga mengindikasikan adanya pergeseran penyerapan tenaga kerja ke sektor yang lebih fleksibel, termasuk sektor volunteer dan NGO, sementara daya serap sektor formal cenderung melemah dalam beberapa tahun terakhir. Menurut teori *human capital* Becker (1993), perpindahan tenaga kerja ke sektor yang lebih fleksibel dapat terjadi ketika sektor formal tidak mampu menyediakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pekerja. Dalam kondisi seperti ini, NGO menjadi salah satu alternatif karena dapat membuka peluang kerja bagi individu yang belum sepenuhnya terserap di sektor formal, sekaligus memberikan ruang untuk memperoleh pengalaman, keterampilan, dan pengembangan kapasitas. Dengan demikian, NGO tidak hanya berperan dalam memberikan layanan sosial, tetapi juga memiliki kontribusi dalam penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Secara umum, sektor non-pemerintah melalui NGO berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan sosial, peningkatan kapasitas masyarakat, dan pembukaan peluang kerja. Namun, keberhasilan peran tersebut sangat dipengaruhi oleh dukungan kebijakan, keberlanjutan pendanaan, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan kondisi ekonomi. Salah satu contoh NGO di Provinsi Lampung adalah Inisiatif Lampung Sehat, yang sejak tahun 2020 dipercaya melaksanakan Program Eliminasi Tuberkulosis (TBC) berbasis komunitas dengan dukungan pendanaan dari Global Fund melalui Konsorsium STPI-Penabulu. Melalui program tersebut, organisasi ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan layanan kesehatan masyarakat, tetapi juga menyerap tenaga kerja lokal, seperti staf kantor, *program officer*, dan manajer kasus di berbagai kabupaten/kota di Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa NGO tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana layanan sosial, tetapi juga memiliki peran dalam penciptaan lapangan kerja. Dalam penelitian ini,

penyerapan tenaga kerja pada Inisiatif Lampung Sehat dianalisis dengan pendekatan teori fungsi biaya Ronald W. Shephard untuk melihat bagaimana organisasi mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara efisien dalam mencapai tujuan program. Dalam hal ini organisasi Inisiatif Lampung Sehat (ILS) menjadi contoh yang relevan untuk mengkaji bagaimana NGO dapat berperan dalam penyerapan tenaga kerja di tengah keterbatasan pendanaan dan dinamika kebutuhan program.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan sebelumnya dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah;

1. Bagaimana pertumbuhan dan perkembangan penyerapan tenaga kerja oleh NGO Inisiatif Lampung Sehat pada periode 2021-2025?
2. Faktor-Faktor apa saja yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di NGO Inisiatif Lampung Sehat ?
3. Bagaimana korelasi karakteristik tenaga kerja yang diserap NGO Inisiatif Lampung Sehat?
4. Tantangan internal yang dihadapi NGO Inisiatif Lampung Sehat dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan dalam rumusan masalah maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menguji, menganalisis pertumbuhan dan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja oleh NGO Inisiatif Lampung Sehat pada periode 2021-2025, sehingga dapat diketahui tingkat pertumbuhan tenaga kerja yang terjadi setiap tahunnya serta sejauh mana perubahan tersebut mencerminkan kemampuan organisasi dalam menciptakan dan menyediakan kesempatan kerja.
2. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di NGO Inisiatif Lampung Sehat, baik faktor internal organisasi maupun faktor eksternal, sehingga dapat diketahui faktor-faktor

yang paling berperan dalam meningkatkan atau menghambat penyerapan tenaga kerja pada organisasi tersebut.

3. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis karakteristik tenaga kerja yang diserap oleh NGO Inisiatif Lampung Sehat, yang meliputi aspek usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kompetensi, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai profil tenaga kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut.
4. Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis tantangan yang dihadapi NGO Inisiatif Lampung Sehat dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja, sehingga dapat diidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul dalam proses rekrutmen dan retensi tenaga kerja serta upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu di bidang ekonomi ketenagakerjaan dan manajemen organisasi nirlaba serta menjadi referensi akademik untuk studi-studi yang membahas hubungan antara NGO dan pasar tenaga kerja, khususnya di tingkat lokal atau regional.

2. Manfaat Praktis:

Bagi Inisiatif Lampung Sehat Memberikan masukan yang konstruktif dalam merumuskan strategi rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, serta perluasan program kerja yang mendukung penyerapan tenaga kerja.

3. Bagi Pemerintah Daerah

Menyediakan data dan informasi empirik yang dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan kolaboratif antara sektor pemerintah dan NGO dalam menciptakan lapangan kerja.

1) Bagi Masyarakat

Menunjukkan potensi peluang kerja dan pemberdayaan ekonomi melalui keterlibatan aktif dalam program-program sosial yang dijalankan oleh NGO.

2) Bagi NGO lainnya

Memberikan gambaran *best practices* dan tantangan yang dihadapi dalam proses penyerapan tenaga kerja, yang dapat dijadikan pembelajaran untuk memperbaiki system kerja internal.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang memiliki kemampuan fisik dan mental untuk melakukan kegiatan produktif guna menghasilkan barang dan jasa, baik bagi diri sendiri maupun masyarakat, yang keberadaannya merupakan faktor penting dalam proses pembangunan ekonomi dan social (Todaro & Smith, 2020). Berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja diklasifikasikan menjadi tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, serta tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yang perbedaannya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal dan keterampilan yang dimiliki (Simanjuntak, 2001). Selanjutnya, berdasarkan status kegiatan ekonomi, penduduk usia kerja dibedakan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, di mana angkatan kerja mencakup penduduk yang bekerja dan yang sedang aktif mencari pekerjaan, sedangkan bukan angkatan kerja meliputi penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan seperti pelajar dan ibu rumah tangga (BPS, 2023). Konsep angkatan kerja ini penting karena mencerminkan potensi tenaga kerja aktual yang tersedia dalam perekonomian dan berhubungan langsung dengan tingkat penyerapan tenaga kerja (Sukirno, 2016). Dengan demikian, pemahaman mengenai pengertian, klasifikasi, dan pembagian tenaga kerja menjadi dasar analitis dalam mengkaji dinamika ketenagakerjaan serta kontribusi organisasi, termasuk NGO, dalam menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Mankiw, 2016)

2.1.2 Konsep Permintaan

Dalam ilmu ekonomi permintaan barang dan jasa dinyatakan sebagai keinginan konsumen untuk membeli barang dan jasa pada berbagai tingkat harga dan waktu

tertentu. Dengan kata lain, permintaan dapat diartikan sebagai jumlah barang yang diminta pada berbagai tingkat harga, dan secara fungsional dinyatakan dalam bentuk fungsi permintaan barang atau $Q_d = f(P)$. Permintaan terbagi menjadi dua yaitu permintaan absolut atau potensial dan permintaan efektif. Permintaan potensial adalah permintaan yang belum didukung oleh daya beli, sedangkan permintaan efektif adalah permintaan yang didukung oleh daya beli. Dalam buku ini permintaan yang dimaksudkan adalah permintaan efektif atau permintaan yang telah didukung dengan adanya daya beli dan bukan permintaan absolut atau potensial yaitu permintaan yang didasarkan pada kebutuhan saja (Budiarty, 2017). Daya beli seseorang sangat tergantung pada dua unsur pokok, yaitu (i) pendapatan yang dapat dibelanjakan serta (ii) harga barang yang dikehendaki. Semakin tinggi pendapatan seseorang, ceteris paribus, semakin besar daya belinya dan akan semakin meningkatkan kesejahteraan ekonominya. Atau dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara pendapatan dengan daya beli, jika kondisi-kondisi lain yang mempengaruhi pendapatan tetap terutama adanya perubahan harga. Seperti yang telah kita ketahui bekerjanya sistem pasar akan mempengaruhi harga.

2.1.3 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dalam ilmu ekonomi dikenal sebagai permintaan turunan (*derived demand*). Permintaan turunan dipahami sebagai permintaan tenaga kerja akan muncul ketika terdapat permintaan barang dan jasa di masyarakat. Seorang pengusaha membutuhkan/mencari tenaga kerja (sebagai faktor produksi) untuk membantu dalam produksi barang-barang atau jasa-jasa yang akan dijualnya kepada masyarakat konsumen. Maka, sifat dari fungsi permintaan tersebut tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang-barang dan/atau jasa-jasa yang diproduksi oleh tenaga kerja tersebut. Permintaan yang demikian dinamakan '*derived demand*' (Budiarty, 2017). Permintaan tenaga kerja menurut Becker menekankan bahwa perusahaan akan merekrut tenaga kerja sampai pada titik ketika nilai produktivitas marjinal tenaga kerja sama dengan upah yang harus dibayar, sehingga keputusan penyerapan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh produktivitas

dan biaya tenaga kerja. Karena itu, ketika upah meningkat sementara produktivitas tetap, jumlah tenaga kerja yang diminta cenderung menurun, dan sebaliknya ketika produktivitas meningkat permintaan tenaga kerja dapat bertambah (Becker, 1975).

2.1.4 Determinan Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Budiarty (2017) permintaan tenaga kerja oleh seorang pengusaha dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

1. Tingkat Upah

Tingkat upah dari sudut pandang pengusaha merupakan biaya produksi. Semakin banyak tenaga kerja yang digunakan akan semakin besar proporsi labor cost (LC) terhadap total cost (TC). Peningkatan upah akan mengurangi permintaan terhadap pekerja, sebaliknya, penurunan tingkat upah akan meningkatkan permintaan terhadap pekerja. Berdasarkan tingkat upah yang dibayarkan dapat dihitung optimal penggunaan pekerja yang dapat digunakan dalam suatu proses produksi dalam waktu tertentu.

2. Teknologi

Pemanfaatan teknologi dapat menentukan jumlah penggunaan tenaga kerja. Semakin efektif teknologi, semakin besar kesempatan pekerja mengaktualisasi keterampilan dan kemampuannya.

3. Produktivitas

Bentuk kurva VMPP_L dipengaruhi produktivitas. Produktivitas akan tergantung pada modal yang dipakai. Penggunaan faktor modal yang lebih besar akan memiliki keleluasaan meningkatkan produktivitas.

4. Fasilitas Modal

Suatu proses produksi dapat dilakukan dengan memanfaatkan kombinasi modal, pekerja, sumber daya alam dan teknologi. Peranan modal dapat menjadi substitutif terhadap pekerja atau komplemen, sehingga merupakan faktor penentu bagi pekerja.

5. Kualitas Tenaga Kerja

Performance pekerja dapat diukur dari tingkat pendidikan dan pengalaman dan variabel-variabel ini akan memperbaiki kualitas tenaga kerja. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah gizi dan kesehatan pekerja. Sehingga variabel pendidikan dan pengalaman, gizi dan kesehatan dinyatakan sebagai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi mutu modal manusia (human capital).

2.1.5 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan suatu sektor, organisasi, atau perekonomian dalam menampung dan mempekerjakan tenaga kerja yang tersedia dalam pasar kerja. Secara ekonomi, tingkat penyerapan tenaga kerja mencerminkan hubungan antara permintaan tenaga kerja dan kesempatan kerja yang tercipta sebagai akibat dari aktivitas produksi dan pertumbuhan organisasi atau sektor tertentu (Todaro & Smith, 2020) . Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh kapasitas organisasi dalam mengelola sumber daya serta kebutuhan terhadap tenaga kerja sesuai dengan jenis dan skala kegiatan yang dijalankan. Dalam perspektif makro, penyerapan tenaga kerja erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi, investasi, dan perluasan kegiatan usaha, yang secara langsung meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja (Sukirno, 2016). Selain itu, kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan keterampilan tenaga kerja turut menentukan efektivitas penyerapan tenaga kerja, karena organisasi cenderung merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan (Mankiw, 2015). Dengan demikian, penyerapan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah kesempatan kerja yang tersedia, tetapi juga oleh kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kualitas tenaga kerja yang ada (BPS, 2023).

Penghitungan penyerapan tenaga kerja dalam suatu organisasi dilakukan untuk

mengetahui kemampuan organisasi tersebut dalam menyediakan dan menampung tenaga kerja selama periode tertentu. Secara konseptual, penyerapan tenaga kerja dihitung berdasarkan jumlah tenaga kerja yang bekerja pada suatu periode sebagai indikator utama kesempatan kerja yang tercipta (Simanjuntak, 2001). Untuk melihat dinamika penyerapan tenaga kerja dari waktu ke waktu, analisis dikembangkan dengan menghitung tingkat pertumbuhan penyerapan tenaga kerja antar periode menggunakan rumus pertumbuhan, yaitu :

$$\text{Pertumbuhan Penyerapan Tenaga Kerja} = \frac{\text{TK}_t + \text{TK}_{t-1}}{\text{TK}_{t-1}} \times 100\%$$

Dimana:

TK_t : Jumlah tenaga kerja pada tahun berjalan

TK_{t-1} : Jumlah tenaga kerja pada tahun sebelumnya

(Todaro & Smith, 2020) menyatakan bahwa pendekatan perbandingan antar waktu ini efektif untuk menggambarkan respons organisasi terhadap perubahan aktivitas dan kebutuhan operasional, terutama dalam pembangunan dan ketenagakerjaan. Dalam organisasi non-profit, seperti NGO, penghitungan penyerapan tenaga kerja lebih relevan dilakukan melalui analisis jumlah dan pertumbuhan tenaga kerja dibandingkan dengan pengukuran berbasis output ekonomi, karena tujuan organisasi tidak berorientasi pada keuntungan finansial (Anheier, 2014). Oleh karena itu, penghitungan penyerapan tenaga kerja melalui jumlah tenaga kerja dan tingkat pertumbuhannya dapat memberikan gambaran objektif mengenai kontribusi organisasi dalam menciptakan kesempatan kerja serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Mankiw, 2015).

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor struktural dan institusional yang menentukan kemampuan organisasi atau sektor dalam menciptakan kesempatan kerja. Menurut (Borjas, 2016a), permintaan tenaga kerja sangat ditentukan oleh kebutuhan organisasi terhadap input tenaga kerja yang dipengaruhi oleh skala aktivitas dan teknologi yang digunakan. Menurut ILO (2015) menegaskan bahwa

ketersediaan pembiayaan dan keberlanjutan program merupakan faktor utama yang memengaruhi stabilitas dan jumlah tenaga kerja yang dapat diserap, terutama pada organisasi non-profit dan berbasis proyek. Selanjutnya, (Becker, 1964) menjelaskan bahwa kualitas modal manusia, seperti pendidikan dan keterampilan, memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja karena organisasi cenderung merekrut tenaga kerja yang memiliki produktivitas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dari sisi kelembagaan, (Kalleberg, 2009) menyatakan bahwa sistem ketenagakerjaan, termasuk pola kontrak kerja dan fleksibilitas organisasi, turut memengaruhi tingkat dan bentuk penyerapan tenaga kerja. Selain itu, kondisi ekonomi makro dan kebijakan ketenagakerjaan juga berperan dalam menentukan iklim penciptaan lapangan kerja, karena regulasi dan stabilitas ekonomi memengaruhi keputusan organisasi dalam merekrut tenaga kerja (Fields, 2011). Dengan demikian, penyerapan tenaga kerja merupakan hasil interaksi antara faktor pendanaan, kualitas tenaga kerja, sistem kelembagaan, serta kondisi ekonomi dan kebijakan yang berlaku.

2.1.7 Teori Dualisme Perekonomian

Teori dualisme perekonomian merupakan teori yang menjelaskan adanya dua sistem ekonomi yang berkembang secara bersamaan dalam suatu negara, khususnya negara berkembang. Kedua sistem ekonomi tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi teknologi, produktivitas, pola produksi, tingkat pendapatan, maupun cara masyarakat menjalankan kegiatan ekonominya. Dualisme ekonomi menunjukkan adanya kesenjangan antara sektor ekonomi modern dengan sektor ekonomi tradisional.

Teori ini dikemukakan oleh Boeke, (1953) yang berpendapat bahwa masyarakat di negara berkembang memiliki struktur ekonomi yang bersifat ganda. Di satu sisi terdapat sektor modern yang berkembang dengan penggunaan teknologi maju, modal besar, dan orientasi pada keuntungan. Sementara di sisi lain terdapat sektor tradisional yang masih menggunakan teknologi sederhana, produktivitas rendah, serta lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Menurut Boeke,

kondisi tersebut menyebabkan penerapan sistem ekonomi modern tidak dapat sepenuhnya berjalan efektif pada masyarakat tradisional karena adanya perbedaan budaya, pola pikir, dan kondisi sosial ekonomi masyarakat.

Dalam dualisme perekonomian, sektor tradisional umumnya identik dengan kegiatan pertanian, usaha kecil, dan pekerjaan informal yang banyak ditemukan di wilayah pedesaan. Sektor ini memiliki ciri seperti penggunaan teknologi sederhana, modal terbatas, tingkat pendidikan tenaga kerja yang rendah, serta produktivitas yang relatif kecil. Sebaliknya, sektor modern berkembang pada bidang industri dan jasa yang menggunakan teknologi maju, modal besar, tenaga kerja terampil, dan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Perbedaan kondisi antara kedua sektor tersebut pada akhirnya menimbulkan kesenjangan pendapatan dan ketimpangan pembangunan.

Konsep dualisme ekonomi juga dikembangkan oleh W. Arthur Lewis melalui teori dual sector model. Lewis menjelaskan bahwa sektor tradisional memiliki surplus tenaga kerja dengan produktivitas rendah, sedangkan sektor modern membutuhkan tenaga kerja untuk mendukung proses industrialisasi. Pembangunan ekonomi terjadi ketika tenaga kerja berpindah dari sektor tradisional ke sektor modern sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Dualisme perekonomian masih dapat ditemukan hingga saat ini, hal tersebut terlihat dari adanya perbedaan antara sektor pertanian tradisional di pedesaan dengan sektor industri dan jasa modern di perkotaan. Sebagian masyarakat masih bekerja menggunakan alat dan metode tradisional dengan pendapatan rendah, sementara sebagian lainnya telah bekerja pada sektor modern dengan teknologi yang lebih maju dan tingkat pendapatan yang lebih tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi belum sepenuhnya merata sehingga masih terjadi ketimpangan antar sektor ekonomi. Teori dualisme perekonomian yang diungkapkan J. H. Boeke dapat dipahami sebagai kondisi adanya dua sektor ekonomi yang berkembang secara berdampingan namun memiliki tingkat kemajuan yang berbeda. Teori ini penting untuk menjelaskan berbagai permasalahan pembangunan ekonomi

di negara berkembang seperti ketimpangan pendapatan, pengangguran, dan kesenjangan antara wilayah pedesaan dan perkotaan.

Dualisme ekonomi juga dapat dilihat dari perbedaan antara tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Tenaga kerja formal umumnya bekerja pada perusahaan atau instansi yang memiliki aturan kerja jelas, upah tetap, jaminan sosial, serta perlindungan hukum ketenagakerjaan. Sementara itu, tenaga kerja informal lebih banyak bekerja pada usaha kecil, pekerjaan harian, atau kegiatan ekonomi tradisional yang tidak memiliki kepastian pendapatan maupun perlindungan kerja yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor modern cenderung menyerap tenaga kerja dengan keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi, sedangkan masyarakat dengan keterampilan terbatas lebih banyak bertahan pada sektor informal. Perbedaan tersebut menjadi salah satu bentuk nyata dari dualisme perekonomian karena mencerminkan adanya kesenjangan kesejahteraan, produktivitas, dan kesempatan kerja antara kelompok masyarakat dalam sistem ekonomi yang berkembang secara tidak merata (Boeke, 1953; Lewis, 1955).

2.1.8 Teori Pasar Tenaga Kerja

Teori pasar tenaga kerja berakar dari pemikiran ekonomi klasik yang dikembangkan oleh Adam Smith, khususnya mengenai mekanisme pasar dan pembagian kerja. Dalam perkembangannya, teori ini diperkuat oleh Alfred Marshall melalui pendekatan permintaan dan penawaran dalam pasar faktor produksi, termasuk tenaga kerja. Pasar tenaga kerja menjelaskan hubungan antara pencari kerja sebagai pihak yang menawarkan tenaga kerja dan organisasi atau perusahaan sebagai pihak yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam pasar tenaga kerja, penyerapan tenaga kerja terjadi apabila terdapat interaksi antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah penduduk usia kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan tingkat upah yang diharapkan. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kebutuhan organisasi terhadap tenaga kerja, tingkat upah, produktivitas, skala kegiatan, serta

kemampuan pembiayaan organisasi (Borjas, 2016). dari sudut pandang ekonomi ketenagakerjaan pasar tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang tersedia, tetapi juga oleh kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh pencari kerja.

Borjas (2016) menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja mempertemukan pekerja yang menawarkan jasa kerja dengan pemberi kerja yang membutuhkan jasa kerja tersebut. Ketika organisasi membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan tertentu, maka tenaga kerja yang memiliki pendidikan, pengalaman, dan kompetensi yang sesuai akan memiliki peluang lebih besar untuk terserap. Sebaliknya, apabila terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan kualitas tenaga kerja yang tersedia, maka penyerapan tenaga kerja dapat menjadi terbatas (Ehrenberg & Smith, 2017). Menurut McConnell, Brue, dan Macpherson (2021), pasar tenaga kerja memiliki karakteristik yang berbeda dari pasar barang karena tenaga kerja melekat pada manusia yang memiliki pendidikan, keterampilan, preferensi, mobilitas, dan harapan terhadap upah. Oleh karena itu, keputusan tenaga kerja untuk bekerja tidak hanya ditentukan oleh besaran upah, tetapi juga oleh kondisi kerja, stabilitas pekerjaan, kesempatan pengembangan diri, dan kesesuaian nilai antara pekerja dengan organisasi. *Non-Governmental Organisation* (NGO), pasar tenaga kerja memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor swasta maupun sektor pemerintah. NGO tidak berorientasi pada keuntungan, tetapi pada pencapaian misi sosial dan keberhasilan program. Permintaan tenaga kerja pada NGO tidak hanya ditentukan oleh kebutuhan ekonomi, tetapi juga oleh kebutuhan program, ketersediaan dana hibah, dukungan donor, cakupan wilayah kerja, serta kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Teori pasar tenaga kerja relevan digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana NGO Inisiatif Lampung Sehat menyerap tenaga kerja selama periode 2021-2025.

2.1.9 Teori Human Capital

Teori Human Capital menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman

kerja merupakan bentuk investasi yang bertujuan meningkatkan kualitas dan produktivitas individu, sehingga berdampak pada peningkatan pendapatan dan kinerja ekonomi secara keseluruhan (Becker, 1993). sudut pandang perekonomian tenaga kerja peningkatan modal manusia meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja yang pada akhirnya mendorong efisiensi dan daya saing dalam proses produksi (Schultz, 1961) (Schultz, 1961).

Teori ini menekankan bahwa akumulasi modal manusia berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi jangka panjang melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Mincer, 1974). Selain itu, tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi memungkinkan tenaga kerja beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar kerja, sehingga meningkatkan peluang kerja dan stabilitas pendapatan (Romer, 1990). investasi dalam ekonomi merupakan modal manusia yang menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kapasitas produksi, inovasi, dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Todaro & Smith, 2020).

2.1.10 Teori *Cost Function*

Teori Cost Function menjelaskan hubungan antara tingkat output yang dihasilkan perusahaan dengan total biaya yang harus dikeluarkan untuk memproduksinya, di mana fungsi biaya mencerminkan kondisi teknologi, harga input, dan efisiensi dalam proses produksi (Varian, 2019). Teori mikroekonomi menjelaskan perusahaan berupaya meminimalkan biaya produksi untuk setiap tingkat output tertentu dengan memilih kombinasi faktor produksi yang paling efisien sehingga struktur biaya menjadi dasar dalam pengambilan keputusan produksi dan penentuan harga (Pindyck & Rubinfeld, 2018). Fungsi biaya juga menunjukkan perilaku biaya marginal dan biaya rata-rata yang menentukan skala produksi optimal perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang (Nicholson & Snyder, 2017). Selain itu, analisis fungsi biaya memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi dampak perubahan harga input, seperti upah dan biaya modal, terhadap total biaya produksi dan daya saing

(Perloff, 2020). Dalam konteks empiris, estimasi fungsi biaya digunakan untuk mengukur efisiensi dan produktivitas perusahaan, sehingga menjadi alat penting dalam analisis kinerja industri dan perumusan kebijakan ekonomi (Coelli et al., 2005).

2.1.11 Teori Upah

Teori upah merupakan salah satu bagian penting dalam ekonomi ketenagakerjaan yang menjelaskan bagaimana balas jasa tenaga kerja ditentukan dalam pasar kerja. Secara historis, pemikiran mengenai upah telah dikembangkan oleh beberapa ahli ekonomi klasik, seperti Adam Smith, David Ricardo, dan Karl Marx. Adam Smith menjelaskan bahwa upah merupakan balas jasa yang diterima pekerja atas tenaga dan keterampilan yang diberikan dalam proses produksi. Menurut Smith, tingkat upah dipengaruhi oleh kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja, tingkat kemakmuran masyarakat, serta kemampuan pemberi kerja dalam membayar tenaga kerja (Smith, 1776). Kemudian David Ricardo mengemukakan teori upah subsisten, yaitu bahwa tingkat upah dalam jangka panjang cenderung bergerak di sekitar tingkat kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya (Ricardo, 1817). Perkembangan teori ekonomi neoklasik, John Bates Clark menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh produktivitas marjinal tenaga kerja.

Teori produktivitas marjinal tenaga kerja akan memperoleh upah sesuai dengan tambahan kontribusi yang diberikan terhadap output produksi. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin besar pula kemungkinan tenaga kerja memperoleh upah yang lebih tinggi. Teori ini juga menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan akan menambah tenaga kerja selama nilai produktivitas marjinal tenaga kerja masih lebih besar atau sama dengan biaya upah yang harus dibayarkan (Borjas, 2016). Ekonomi ketenagakerjaan modern menjelaskan upah dipahami sebagai harga dari jasa tenaga kerja yang terbentuk melalui interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja. Bagi tenaga kerja, upah merupakan sumber pendapatan dan ukuran kesejahteraan. Sementara bagi organisasi,

upah merupakan bagian dari biaya produksi atau biaya operasional yang harus diperhitungkan dalam pengambilan keputusan rekrutmen. Maka tingkat upah dapat memiliki peran penting karena dapat memengaruhi keputusan individu untuk bekerja serta keputusan organisasi dalam menyerap tenaga kerja (Mankiw, 2016; Ehrenberg & Smith, 2017).

Secara teori kenaikan upah dapat memberikan dua pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Di sisi lain upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, menarik minat pencari kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas tenaga kerja. Namun di sisi lain, bagi organisasi, kenaikan upah juga dapat meningkatkan biaya tenaga kerja. Apabila peningkatan upah tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas atau kemampuan pembiayaan organisasi, maka kenaikan biaya tenaga kerja dapat mengurangi kemampuan organisasi dalam menambah jumlah tenaga kerja baru. Maka hubungan antara upah dan penyerapan tenaga kerja dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada kondisi pasar kerja, produktivitas tenaga kerja, dan kemampuan organisasi dalam membiayai tenaga kerja (Borjas, 2016; McConnell et al., 2021).

Non-Governmental Organisation (NGO) teori upah menjadi sangat penting untuk organisasi non-profit umumnya memiliki keterbatasan pendanaan dan bergantung pada hibah, donasi, atau kerja sama program. NGO tetap membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk menjalankan program tetapi kemampuan memberikan upah sangat bergantung pada ketersediaan anggaran dan keberlanjutan pendanaan. Kebijakan upah yang diberikan oleh NGO harus mempertimbangkan keseimbangan antara kemampuan finansial organisasi, standar upah yang berlaku, dan kebutuhan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Lewis, 2014). Teori upah relevan dalam penelitian ini karena penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat (ILS) tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan program, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang layak kepada tenaga kerja. Perkembangan Upah Minimum Provinsi dan rata-rata pendapatan tenaga kerja di Provinsi Lampung menjadi suatu hal yang penting untuk menganalisis daya tarik

pekerjaan, kemampuan dalam merekrutmen, serta tantangan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja selama periode 2021-2025.

2.2 Konsep Non-Governmental Organisation (NGO)

2.2.1. Non-Governmental Organisation (NGO)

Non-Governmental Organisation (NGO) didefinisikan sebagai organisasi yang berada di luar struktur pemerintahan dan sektor bisnis, bersifat independen, nirlaba, serta dibentuk secara sukarela untuk memperjuangkan kepentingan publik melalui kegiatan sosial, kemanusiaan, pemberdayaan masyarakat, dan advokasi kebijakan. NGO merupakan bagian dari sektor ketiga (*third sector*) yang berfungsi sebagai pelengkap peran negara dan pasar dalam menjawab berbagai persoalan sosial, terutama di negara berkembang, di mana kapasitas pemerintah sering kali terbatas (Salamon, 1994). Menurut Lewis, (2014) menyatakan bahwa NGO tidak hanya berperan sebagai penyedia layanan sosial (*service delivery*), tetapi juga sebagai aktor advokasi yang mendorong perubahan struktural dan kebijakan publik demi tercapainya keadilan sosial dan pembangunan berkelanjutan.

Secara kelembagaan, NGO memiliki karakteristik utama berupa sifat privat, nirlaba, mengatur diri sendiri (*self-governing*), serta adanya unsur kesukarelaan dalam keanggotaan maupun pengelolaannya, yang membedakannya dari organisasi pemerintah dan organisasi komersial (Anheier, 2014). Bank Dunia mendefinisikan NGO sebagai organisasi privat yang kegiatannya diarahkan untuk mengurangi penderitaan, meningkatkan kesejahteraan kelompok miskin, melindungi lingkungan, serta menyediakan layanan dasar dan pengembangan masyarakat tanpa tujuan mencari keuntungan finansial (World Bank, 1995). Sementara itu, dalam perspektif pembangunan sosial, keberadaan NGO dipandang strategis karena mampu menjangkau komunitas akar rumput, mengelola program berbasis kebutuhan lokal, serta menciptakan lapangan kerja melalui pelaksanaan proyek-proyek sosial yang berkelanjutan (Todaro & Smith, 2015).

2.2.2. Karakteristik *Non-Governmental Organisation* (NGO)

Non-Governmental Organisation (NGO) memiliki sejumlah karakteristik fundamental yang membedakannya dari organisasi pemerintah maupun organisasi bisnis.

1. Pertama, NGO bersifat nirlaba (*non-profit oriented*), artinya tujuan utama pendiriannya bukan untuk memperoleh keuntungan finansial, melainkan untuk mencapai misi sosial, kemanusiaan, lingkungan, atau pembangunan masyarakat. Setiap surplus dana yang diperoleh dari kegiatan organisasi tidak dibagikan kepada individu atau pengurus, tetapi digunakan kembali untuk mendukung keberlanjutan program dan pencapaian tujuan organisasi. Karakteristik ini menegaskan orientasi nilai dan kepentingan publik sebagai inti keberadaan NGO (Salamon, 1994).
2. NGO bersifat independen dari pemerintah, meskipun dalam praktiknya dapat menjalin kerja sama atau menerima pendanaan dari lembaga pemerintah maupun donor internasional. Independensi ini tercermin dalam kebebasan NGO untuk menentukan visi, misi, strategi program, serta pengelolaan internal tanpa berada di bawah kendali langsung otoritas negara. NGO tetap memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan dan dapat menjalankan fungsi kontrol sosial, advokasi kebijakan, serta kritik konstruktif terhadap kebijakan publik yang dinilai tidak berpihak pada masyarakat (Lewis, 2014).
3. NGO merupakan organisasi formal dan terstruktur, yang memiliki sistem administrasi, aturan internal, struktur kepengurusan, serta mekanisme pengambilan keputusan yang jelas. Walaupun banyak NGO berawal dari inisiatif komunitas atau gerakan sosial, dalam perkembangannya organisasi ini dituntut untuk menerapkan prinsip tata kelola organisasi yang baik (*good governance*) agar mampu mengelola sumber daya, program, dan tenaga kerja secara efektif dan akuntabel, terutama dalam konteks pelaksanaan proyek-proyek pembangunan (Anheier, 2014).
4. NGO mengandung unsur kesukarelaan (*voluntarism*), baik dalam partisipasi anggota, relawan, maupun dalam semangat pengabdian yang melandasi aktivitas

organisasinya. Meskipun saat ini banyak NGO mempekerjakan tenaga profesional secara formal dan bergaji nilai-nilai kesukarelaan tetap menjadi ciri penting yang tercermin dalam komitmen moral, idealisme, dan kepedulian sosial para pelaku organisasi. Unsur ini memperkuat legitimasi NGO sebagai bagian dari masyarakat sipil yang bekerja untuk kepentingan bersama (World Bank, 1995).

5. NGO berorientasi pada kepentingan publik dan pemberdayaan masyarakat, dengan sasaran utama kelompok rentan atau masyarakat yang belum terjangkau secara optimal oleh layanan pemerintah dan pasar. Aktivitas NGO umumnya bersifat partisipatif, berbasis kebutuhan lokal, dan berupaya meningkatkan kapasitas masyarakat agar mampu mandiri secara sosial dan ekonomi. Dalam konteks pembangunan, karakteristik ini menjadikan NGO sebagai aktor strategis yang tidak hanya memberikan bantuan langsung, tetapi juga menciptakan dampak jangka panjang melalui penguatan institusi sosial dan sumber daya manusia (Todaro & Smith, 2020).

2.2.3. Peran *Non-Governmental Organisation* (NGO) dalam Pembangunan

Non-Governmental Organisation (NGO) memiliki peran strategis dalam proses pembangunan, khususnya sebagai aktor masyarakat sipil yang berfungsi melengkapi peran negara dan sektor swasta. NGO dalam Pembangunan modern dipandang sebagai bagian dari sektor ketiga (*third sector*) yang berkontribusi dalam menjembatani kesenjangan antara kebutuhan masyarakat dan kapasitas pemerintah, terutama di negara berkembang. Peran ini menjadi semakin penting ketika pembangunan tidak hanya dipahami sebagai pertumbuhan ekonomi semata, tetapi juga sebagai proses peningkatan kualitas hidup, keadilan sosial, dan keberlanjutan (Todaro & Smith, 2020).

Salah satu peran utama NGO dalam pembangunan adalah sebagai penyedia layanan sosial dasar (*service delivery*), seperti layanan kesehatan, pendidikan, pemberdayaan ekonomi, dan perlindungan lingkungan. NGO sering kali mampu menjangkau kelompok masyarakat marginal dan wilayah terpencil yang belum terlayani secara

optimal oleh program pemerintah. Fleksibilitas organisasi, pendekatan berbasis komunitas, serta kedekatan NGO dengan masyarakat akar rumput menjadikan organisasi ini efektif dalam merancang dan melaksanakan program pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan lokal (Lewis, 2014). NGO juga berperan sebagai agen pemberdayaan masyarakat yaitu untuk mendorong peningkatan kapasitas individu dan komunitas agar mampu berpartisipasi aktif dalam proses pembangunan. Pemberdayaan dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, penguatan kelembagaan lokal, serta peningkatan kesadaran kritis masyarakat terhadap hak dan kewajibannya.

Dalam perspektif pembangunan partisipatif, peran ini sangat penting karena menempatkan masyarakat sebagai subjek, bukan sekadar objek pembangunan (Anheier, 2014). NGO juga memiliki peran signifikan dalam advokasi kebijakan publik dan penguatan demokrasi. Melalui kegiatan advokasi, kampanye, dan riset kebijakan, NGO berupaya memengaruhi proses pengambilan keputusan agar lebih berpihak pada kepentingan publik, khususnya kelompok rentan. Peran advokasi ini mencerminkan fungsi kontrol sosial NGO terhadap negara serta kontribusinya dalam mendorong tata kelola pemerintahan yang lebih transparan, akuntabel, dan inklusif (Salamon, 1994). Di samping itu, NGO berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja, baik secara langsung melalui perekrutan staf dan tenaga profesional dalam pelaksanaan program, maupun secara tidak langsung melalui pengembangan ekonomi lokal dan kewirausahaan berbasis komunitas. Keberadaan NGO tidak hanya berdampak pada output pembangunan sosial, tetapi juga pada aspek ekonomi, khususnya dalam meningkatkan kesempatan kerja dan kualitas sumber daya manusia (World Bank, 1995).

2.2.4. Perbedaan Non-Governmental Organisation (NGO) dengan Sektor Pemerintahan dan Sektor Swasta

Non-Governmental Organisation (NGO) merupakan bagian dari sektor ketiga (*third sector*) yang memiliki karakteristik berbeda dari sektor pemerintahan dan sektor swasta, terutama dari segi tujuan, orientasi, dan mekanisme pengelolaan organisasi.

Sektor pemerintahan dibentuk untuk menjalankan fungsi negara dan pelayanan publik berdasarkan mandat hukum dan kebijakan, dengan sumber pendanaan utama berasal dari anggaran negara. Sektor swasta yang beroperasi dengan orientasi utama pada pencapaian keuntungan ekonomi dan efisiensi usaha. Berbeda dengan kedua sektor tersebut, NGO bersifat nirlaba dan berorientasi pada pencapaian misi sosial, kemanusiaan dan pembangunan masyarakat dengan ukuran keberhasilan yang ditentukan oleh dampak sosial program bukan keuntungan finansial (Salamon, 1994). NGO umumnya memperoleh pendanaan dari hibah donor dan filantropi serta memiliki struktur organisasi yang relatif fleksibel, sehingga memungkinkan respons yang lebih adaptif terhadap kebutuhan masyarakat dibandingkan dengan birokrasi pemerintah maupun mekanisme pasar swasta (Lewis, 2014; Anheier, 2014).

2.2.5 Teori Organisasi Non Profit

Teori organisasi nonprofit menjelaskan keberadaan dan peran organisasi nirlaba sebagai entitas yang beroperasi di luar mekanisme pasar dan struktur pemerintahan, dengan tujuan utama untuk memenuhi kepentingan publik dan sosial tanpa berorientasi pada pencarian keuntungan. Menurut teori ini, organisasi nonprofit muncul sebagai respons terhadap keterbatasan sektor pemerintah dan sektor swasta dalam menyediakan barang dan jasa publik secara adil dan efisien, terutama bagi kelompok masyarakat yang kurang terlayani. Salamon (1994) menyatakan bahwa organisasi nonprofit termasuk *Non-Governmental Organisation* (NGO) merupakan bagian dari sektor ketiga yang berfungsi melengkapi peran negara dan pasar melalui penyediaan layanan sosial, advokasi kebijakan, serta pemberdayaan masyarakat. Teori organisasi nonprofit menekankan bahwa organisasi nirlaba memiliki karakteristik utama berupa orientasi misi (*mission-driven*), sifat nirlaba, independensi kelembagaan, serta adanya unsur kesukarelaan dalam pengelolaan dan partisipasi. Anheier (2014) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi nonprofit tidak diukur berdasarkan keuntungan finansial, melainkan berdasarkan pencapaian tujuan sosial dan dampak program terhadap masyarakat sasaran.

2.2.6 Teori *Nonprofit Sector*

Teori *Nonprofit Sector* yang dikembangkan oleh Salamon menjelaskan bahwa organisasi nonprofit muncul sebagai respons atas kegagalan pasar (*market failure*) dan keterbatasan pemerintah dalam menyediakan layanan publik secara efisien, khususnya pada sektor-sektor yang membutuhkan kepercayaan, fleksibilitas, dan orientasi sosial yang tinggi, seperti kesehatan dan kesejahteraan masyarakat (Salamon, 1995). Organisasi nonprofit berfungsi sebagai penyedia layanan alternatif yang lebih responsif terhadap kebutuhan kelompok masyarakat yang tidak terjangkau oleh mekanisme pasar maupun program pemerintah (Salamon & Anheier, 1998). Keunggulan utama sektor nonprofit terletak pada karakter non-distribusi laba (*non-distribution constraint*), yang meningkatkan kepercayaan publik dan donor sehingga mendorong partisipasi serta dukungan sumber daya yang lebih besar dibandingkan organisasi berorientasi profit (Hansmann, 1980). Teori ini juga menegaskan bahwa keberlanjutan dan kapasitas operasional organisasi nonprofit sangat dipengaruhi oleh struktur pendanaan, tata kelola, dan profesionalisme sumber daya manusia yang secara langsung menentukan kemampuannya dalam menyediakan layanan dan menyerap tenaga kerja (Salamon, Sokolowski, & List, 2003). Pembangunan sosial disektor nonprofit dapat berperan penting untuk memperluas kesempatan kerja terkhususnya bagi tenaga kerja profesional dan relawan sekaligus memperkuat modal sosial dan efektivitas intervensi kebijakan publik (Anheier, 2014).

2.2.7 Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi NGO

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi *Non-Governmental Organisation* (NGO) didefinisikan sebagai seluruh individu yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan program organisasi guna mencapai tujuan sosial dan kemanusiaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam organisasi nonprofit dipandang sebagai aset strategis yang dimana menunjukkan suatu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi, komitmen, dan nilai-nilai yang dimiliki tenaga kerjanya (Anheier, 2014). Perencanaan SDM dalam NGO merupakan proses

sistematis untuk memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan program dan kapasitas pendanaan organisasi, sehingga organisasi mampu menjalankan kegiatannya secara efektif dan berkelanjutan (Armstrong, 2020). Lewis (2014) menegaskan bahwa perencanaan SDM pada NGO umumnya bersifat fleksibel dan berbasis proyek, mengingat ketergantungan organisasi pada pendanaan donor dan dinamika program yang dijalankan. Selanjutnya, proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dalam NGO diarahkan tidak hanya untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki kualifikasi teknis, tetapi juga kesesuaian nilai (*value alignment*) dengan misi organisasi, karena orientasi kerja NGO lebih menekankan pada pencapaian dampak sosial dibandingkan keuntungan finansial (Dessler, 2017). Dari perspektif modal manusia, kualitas rekrutmen dan seleksi yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi, karena tenaga kerja yang memiliki pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan akan lebih mampu mendukung pencapaian tujuan program NGO (Becker, 1993).

2.2.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di NGO

Penyerapan tenaga kerja pada organisasi *Non-Governmental Organisation* (NGO) dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan karakteristik organisasi non-profit dan lingkungan operasionalnya. Dari sisi internal, ketersediaan dan keberlanjutan pendanaan donor menjadi faktor utama yang menentukan kemampuan NGO dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja, mengingat sebagian besar kegiatan NGO bersifat berbasis proyek dan bergantung pada hibah (Anheier, 2014). Lewis (2014) menjelaskan bahwa jumlah dan skala program yang dijalankan NGO secara langsung memengaruhi kebutuhan tenaga kerja, sehingga peningkatan aktivitas program akan mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja. Selain itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, termasuk sistem kontrak kerja dan perencanaan SDM, turut menentukan stabilitas dan pola penyerapan tenaga kerja dalam organisasi NGO (Armstrong, 2020). Dari perspektif kualitas tenaga kerja, Becker (1993) menekankan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman memengaruhi keputusan organisasi dalam

merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan program. Sementara itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan juga berpengaruh terhadap fleksibilitas NGO dalam melakukan perekrutan, baik dalam hal jenis kontrak maupun jumlah tenaga kerja yang dapat diserap (Fields, 2011). Dengan demikian, penyerapan tenaga kerja di NGO merupakan hasil interaksi antara pendanaan, aktivitas program, kebijakan SDM, kualitas tenaga kerja, serta kondisi ekonomi dan regulasi yang melingkupinya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Penulis/Judul	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
Retno Wilis – Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	UMK, PMDN, PMA, Pengeluaran Pemerintah, Penyerapan Tenaga Kerja	Data panel FEM	Upah minimum terbukti menurunkan penyerapan tenaga kerja di semua kelompok pendidikan. Investasi domestik meningkatkan tenaga kerja terlatih, sedangkan belanja pemerintah mendorong tenaga kerja terdidik dan tidak terdidik. Investasi asing dan daerah tidak signifikan karena tidak selaras dengan struktur sektor tenaga kerja daerah.
Yenni Anggrya & Emi Maimunah – Determinan Penyerapan Tenaga Kerja	UMP, Produktivitas, PMTB, Penyerapan Tenaga Kerja	Regresi data panel	Kenaikan upah minimum dan pembentukan modal tetap bruto berkontribusi positif terhadap penciptaan lapangan kerja.

Penulis/Judul	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
			Namun peningkatan produktivitas justru menurunkan serapan tenaga kerja karena efisiensi teknologi mengurangi kebutuhan tenaga kerja.
Wisnu Adi Munggaran – Permintaan Tenaga Kerja di Indonesia	PDRB, PMDN, PMA, UMP, Tenaga Kerja	Regresi panel	PDRB, PMDN, dan PMA secara konsisten meningkatkan permintaan tenaga kerja melalui ekspansi kapasitas produksi. Upah minimum memiliki dampak yang bervariasi tergantung kondisi pasar tenaga kerja regional.
Nia Larasati & Yuni Utomo – Pertumbuhan Ekonomi dan Tenaga Kerja	Pertumbuhan ekonomi dan tenaga kerja	Uji kausalitas Granger	Pertumbuhan ekonomi terbukti menyebabkan peningkatan penyerapan tenaga kerja, tetapi tidak sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa ekspansi output mendorong penciptaan lapangan kerja, meskipun kualitas tenaga kerja masih menjadi tantangan.
Rogaczewska & Tyrowicz (2009)	Layanan NGO, komersialisasi, keamanan kerja	Regresi & deskriptif	NGO berperan penting dalam membangun modal sosial dan

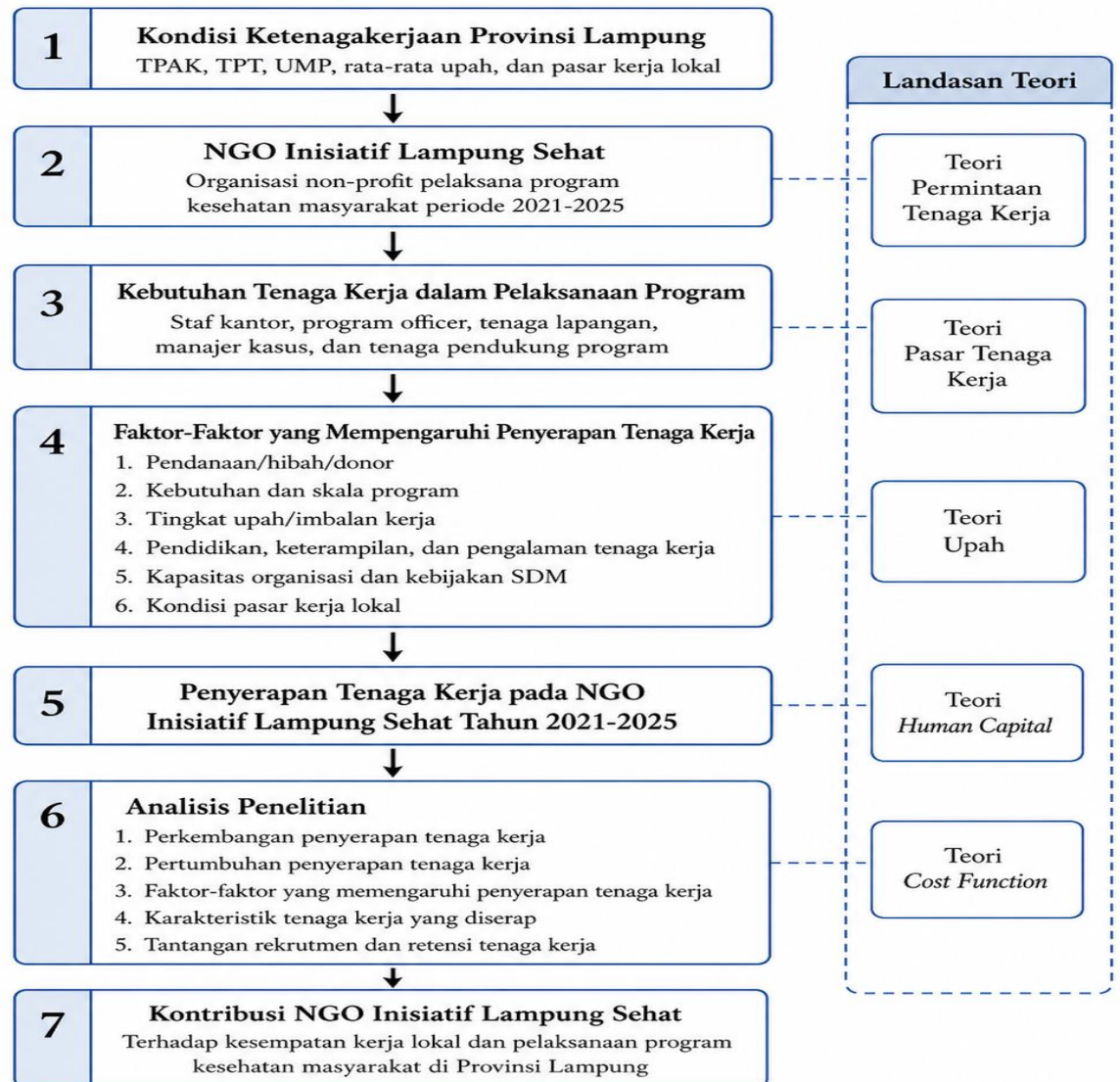
Penulis/Judul	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
			memfasilitasi kelompok rentan masuk ke pasar kerja melalui pelatihan dan pencarian kerja. Desain program dan hubungan dengan pemberi kerja sangat menentukan keberhasilan penempatan tenaga kerja.
Mikołajczak et al. (2021)	Kontrak, jam kerja, komersialisasi, pelatihan	Survei & regresi	NGO cenderung menggunakan kontrak fleksibel dan jangka pendek sehingga stabilitas kerja relatif rendah. Meskipun demikian, fleksibilitas ini membantu organisasi bertahan dalam keterbatasan dana dan fluktuasi proyek.
Lathifa Hapsari – Sektor Volunter	Upah, produktivitas, modal kerja, tenaga kerja	OLS	Upah menjadi faktor utama yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di sektor Volunter, sementara produktivitas dan modal kerja tidak signifikan karena karakter usaha Volunter yang sederhana dan padat karya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Program kesehatan NGO Inisiatif Lampung Sehat yang didukung oleh sumber pendanaan dan kapasitas organisasi mendorong kebutuhan tenaga kerja dalam berbagai bentuk (formal, non-formal atau relawan). Penyerapan tenaga kerja tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kesempatan kerja lokal sekaligus mendukung keberhasilan pelaksanaan program kesehatan masyarakat. Berdasarkan teori permintaan tenaga kerja jumlah tenaga kerja yang diserap organisasi ditentukan oleh kebutuhan untuk menghasilkan output layanan kesehatan dan sosial secara optimal dimana tenaga kerja akan ditambah selama nilai produktivitas marjinalnya masih melebihi biaya yang dikeluarkan (Borjas, 2016; Ehrenberg & Smith, 2017). Dalam konteks NGO, peningkatan aktivitas program dan perluasan cakupan layanan akan mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja, sehingga pertumbuhan penyerapan tenaga kerja mencerminkan ekspansi kegiatan organisasi (McConnell, Brue, & Macpherson, 2021; Mankiw, 2020). Oleh karena itu, perkembangan dan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara kebutuhan output layanan dan kondisi pasar tenaga kerja internal organisasi.

Selanjutnya, faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja, karakteristik tenaga kerja yang diserap, serta tantangan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja dianalisis melalui integrasi teori human capital dan teori cost function. Teori human capital menjelaskan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja menentukan produktivitas individu sehingga memengaruhi keputusan organisasi dalam memilih dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Becker, 1993; Schultz, 1961; Mincer, 1974). Sementara itu, teori cost function menegaskan bahwa organisasi akan menyesuaikan jumlah dan struktur tenaga kerja untuk meminimalkan biaya produksi layanan dengan mempertimbangkan keterbatasan anggaran dan harga input, termasuk upah dan biaya pelatihan (Pindyck & Rubinfeld, 2018; Varian, 2019). NGO memiliki keterbatasan pendanaan dan ketergantungan pada hibah menjadikan efisiensi biaya sebagai faktor

penting yang memengaruhi pola rekrutmen, tingkat retensi, dan karakteristik tenaga kerja yang diserap, sehingga tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja sering muncul akibat trade-off antara kualitas SDM dan kemampuan finansial organisasi (Coelli et al., 2005; Todaro & Smith, 2020).



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kerja pada Non-Governmental Organization (NGO) Inisiatif Lampung Sehat. Data primer digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi penyerapan tenaga kerja, karakteristik pekerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja pada NGO tersebut selama periode 2021–2025. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berupa dokumen, laporan, arsip, dan publikasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan perkembangan NGO Inisiatif Lampung Sehat.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja di NGO Inisiatif Lampung Sehat. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti laporan internal NGO Inisiatif Lampung Sehat, Badan Pusat Statistik (BPS), jurnal ilmiah, buku, serta publikasi lain yang relevan dengan penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja dan organisasi non-pemerintah (NGO).

3.2 Definisi Oprasional Variabel

Tabel 3. 1 Variabel, Definsi Operasional, dan Sumber Data Kuantitatif

Variabel	Definisi Operasional	Sumber Data	Satuan	Keterangan
Data Kuantitatif				

Variabel	Definisi Operasional	Sumber Data	Satuan	Keterangan
Penyerapan Pekerja	Perkembangan jumlah pekerja yang sudah terserap selama periode 2021-2025	Dokumen NGO- ILS Tahun 2021-2025	Jiwa	Data menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung
Pendanaan (funding)	Besar anggaran yang tersedia bagi lembaga untuk mendukung kegiatan usaha.	Dokumen NGO-ILS Tahun 2021-2025.	Indeks COCI	Data menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung
Program	Jumlah program-program kegiatan yang dapat diselesaikan oleh ILS per tahun	Dokumen NGO-ILS Tahun 2021-2025.	Indeks COCI	Data menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung
Total Aset	Perkembangan jumlah aset yang dimiliki oleh NGO_ILS Tahun 2021-2026	Dokumen NGO-ILS Tahun 2021-2025.	Indeks COCI	Data menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung
Upah	Nilai balas jasa rata-rata yang diterima oleh pekerja NGO (formal, Volunter, informal) dalam satu bulan	Data upah di dokumen NGO-ILS Tahun 2021-2025.	Rata-rata	Data menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung
Pendidikan	Tingkat Pendidikan yang telah diselesaikan oleh pekerja, dibuktikan dengan ijazah yang diterima.	Data Pendidikan pekerja di dokumen NGO-ILS Tahun 2021-2025.	Rata-rata	Data menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung

Variabel COCI (*Composite Organizational Component Index*) atau skala organisasi diukur menggunakan indeks komposit yang dibentuk dari beberapa indikator organisasi menggunakan standarisasi PCA, yaitu total funding, jumlah program yang dijalankan, dan total aset organisasi. Nilai indeks kemudian ditransformasikan ke

dalam bentuk logaritma natural (\ln) untuk mengurangi skewness data dan memperoleh distribusi yang lebih stabil.

Indikator indeks komposit adalah (1) funding organisasi, (2) jumlah program/kegiatan, (3) total aset organisasi. Pembentukan indek komposit menggunakan metode *Principle Component Analysis (PCA)*. Variabel Edu (Education) adalah rata-rata lama sekolah yang digunakan sebagai proksi akumulasi modal manusia merepresentasikan kualitas dan kapabilitas sumberdaya pekerja dalam organisasi atau wilayah sedangkan variabel W_{relatif} adalah rasio upah terhadap upah minimum merefleksikan tingkat kompensasi relative yang diterima oleh pekerja dibandingkan dengan standar upah pekerja regional. Nilai rasio tinggi mengindikasikan NGO ILS memberikan upah diatas standar upah minimum lokal yang dapat meningkatkan motivasi pekerja, retensi pekerja dan produktivitas. Penyerapan pekerja NGO ILS, variabel ini sebagai proksi kapasistas organisasi untuk menarik pekerja formal ahli dan mempertahankan pekerja informal berpengalaman.

Tabel 3. 2 Variabel, Definsi Operasional, dan Sumber Data Kualitatif

Data Kualitatif			
Kemampuan Komunikasi	Menggunakan 6 (enam) indikator pengukuran.	Kuesioner	Kuesioner diberikan kepada responden populasi
Hubungan Sosial	Menggunakan 6 (enam) indikator pengukuran.	Kuesioner	Kuesioner diberikan kepada responden populasi
Kerja Tim	Menggunakan 6 (enam) indikator pengukuran.	Kuesioner	Kuesioner diberikan kepada responden populasi
Adaptasi	Menggunakan 6 (enam) indikator pengukuran.	Kuesioner	Kuesioner diberikan kepada responden populasi
Komitmen Organisasi	Menggunakan 6 (enam) indikator pengukuran.	Kuesioner	Kuesioner diberikan kepada responden populasi
Upah Pekerja	Menggunakan 6 (enam) indikator pengukuran.	Kuesioner	Kuesioner diberikan kepada responden populasi

Data Kualitatif			
Performance Pekerja NGO (Output)	Menggunakan 5 (enam) indikator pengukuran.	Kuesioner	Kuesioner diberikan kepada responden populasi

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan lokasi dan waktu penelitian merupakan bagian penting dalam metodologi penelitian karena berpengaruh terhadap relevansi, validitas, dan kelengkapan data yang diperoleh. Lokasi penelitian ini ditetapkan pada NGO Inisiatif Lampung Sehat dengan pertimbangan bahwa organisasi tersebut secara langsung menjadi objek kajian dalam analisis penyerapan tenaga kerja, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan kontekstual sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Pemilihan lokasi secara purposif dilakukan karena organisasi yang diteliti memiliki karakteristik, aktivitas program, dan data ketenagakerjaan yang relevan dengan fokus penelitian, sebagaimana disarankan dalam penelitian organisasi dan studi kasus kelembagaan (Yin, 2018).

Sementara itu, penetapan waktu penelitian disesuaikan dengan ketersediaan data dan periode analisis yang ditentukan, yaitu tahun 2021–2025 guna memungkinkan analisis perkembangan dan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja secara runtut dan komparatif antar tahun (Creswell & Plano Clark, 2018). Penentuan periode waktu yang jelas juga penting untuk memastikan konsistensi data dan memudahkan analisis tren dalam penelitian deskriptif (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian sosial dan organisasi non-profit, penetapan lokasi dan waktu penelitian yang tepat akan meningkatkan kredibilitas temuan serta mendukung pencapaian tujuan penelitian secara sistematis dan terarah (Neuman, 2014) .

3.4 Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat (NGO-ILS) selama periode 2021–2025, yang dianalisis untuk

menggambarkan kemampuan organisasi dalam menyerap tenaga kerja secara kuantitatif dan dinamika perubahannya dari waktu ke waktu. Penentuan objek penelitian difokuskan pada penyerapan tenaga kerja karena variabel ini merepresentasikan salah satu indikator penting kinerja organisasi dan kontribusinya terhadap pembangunan sosial (Todaro & Smith, 2020). Sementara itu, subjek penelitian ditetapkan secara purposif, meliputi pimpinan organisasi, manajer program, serta staf yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena informan tersebut dianggap memiliki pengetahuan dan kewenangan yang relevan dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2019).

Pemilihan subjek secara purposif ini sejalan dengan pendekatan penelitian organisasi dan studi kelembagaan yang menekankan pemilihan informan berdasarkan kompetensi dan keterlibatan langsung dalam aktivitas yang diteliti (Yin et al., 2025). Creswell (2014) menyatakan bahwa penentuan objek dan subjek penelitian yang jelas akan meningkatkan fokus analisis dan kedalaman temuan penelitian, sedangkan Neuman (2014) menegaskan bahwa kesesuaian antara objek, subjek, dan tujuan penelitian merupakan syarat penting dalam menjaga validitas hasil penelitian sosial. Penetapan objek dan subjek penelitian dalam studi ini disusun secara sistematis untuk mendukung pencapaian tujuan penelitian secara efektif dan terarah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan melalui metode collect data yang diperoleh dari dokumen laporan NGO Inisiatif Lampung Sehat periode tahun 2021–2026. Data kuantitatif tersebut meliputi jumlah tenaga kerja, perkembangan penyerapan tenaga kerja, serta data lain yang berkaitan dengan aktivitas organisasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis untuk melihat perkembangan penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat. Penggunaan lebih dari satu teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk meningkatkan kelengkapan dan kedalaman informasi yang diperoleh (Creswell, 2014). Selain itu, kombinasi teknik pengumpulan data tersebut memungkinkan

dilakukannya triangulasi data guna meningkatkan validitas dan kredibilitas hasil penelitian (Denzin, 2012).

Teknik pengumpulan data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka guna memperoleh data yang relevan dan mendalam mengenai penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat. Wawancara digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data primer karena memungkinkan peneliti menggali informasi secara langsung dari informan kunci yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling dilakukan dengan memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu pihak yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait pengelolaan tenaga kerja dan program organisasi (Kvale & Brinkmann, 2015). Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa arsip kepegawaian, laporan tahunan, dan laporan program yang berfungsi sebagai sumber data faktual dan historis dalam menganalisis perkembangan penyerapan tenaga kerja dari waktu ke waktu (Brown, P., Lauder, H., 2011). Kemudian studi pustaka dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis dan konseptual yang mendukung analisis penelitian, khususnya terkait teori ketenagakerjaan dan organisasi non-profit (Babbie, 2020).

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data untuk penelitian ini menggunakan dua pendekatan kuantitatif dan kualitatif atau *mixed methods*. Penggunaan kedua dimensi pengolahan data diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian sebelumnya. Maka, beberapa tahapan yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut.

3.6.1 Perkembangan dan Formula Pertumbuhan Penyerapan Pekerja

Perkembangan pekerja disajikan dalam bentuk perkembangan jumlah pekerja menurut jenis pekerja (formal dan informal) yang ada di organisasi NGO-ILS formal, Volunter, dan informal. Pertumbuhan pekerja dijawab menggunakan rumus pertumbuhan tahunan (Sukirno, 2016), yaitu :

$$\text{Pertumbuhan Penyerapan Tenaga Kerja ILS} = \frac{TK_t + TK_{t-1}}{TK_{t-1}} \times 100\%$$

Keterangan :

TK_t : Jumlah tenaga kerja NGO Inisiatif Lampung Sehat pada tahun berjalan

TK_{t-1} : Jumlah tenaga kerja NGO Inisiatif Lampung Sehat pada tahun sebelumnya.

3.6.2 Determinan Penyerapan Pekerja NGO-ILS

Untuk menjawab faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan pekerja akan digunakan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data panel dilakukan menggunakan metode estimasi data panel. Bentuk model penelitian adalah persamaan linier yang mengasumsikan adanya hubungan linier antara penyerapan pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode estimasi menggunakan OLS (Ordinary Least Square) dipilih sebagai metode estimasi yang bersifat BLUE (Best Linier Unbiased Estiamtion). Penggunaan metode ini memperhatikan syarat bakunya berupa pengujian atau diagnosis asumsi klasik yang melekat pada metode estimasi tersebut. Model structural Log-Log untuk penelitian ini dikarenakan baik variabel dependen maupun independen diubah ke bentuk logaritma natural.

$$\begin{aligned} \ln Employee_{it} = & \alpha_{it} + \beta_1 \ln COCI_{1it} + \beta_2 \ln EDU_{2it} + \beta_3 Wf_Wm_{3it} + \\ & \beta_4 Win_Wm_{4it} + \beta_5 \ln Employee_{5it-1} + \varepsilon_{it} \dots\dots\dots (3.1) \end{aligned}$$

Keterangan :

Y : Total Pekerja (Employee)

X_1 : Composite Organizational Component Index (COCI)

X_2 : Rata-rata tingkat Pendidikan (Education)

X_3 : Rasio Upah rata-rata Formal (W_relatif_Formal)

X_4 : Rasio Upah rata-rata Volunter (W_relatif_Volunter)

t-1 : Nilai variabel dependen pada periode sebelumnya (lag-1)

Data rasio upah digunakan karena mampu menggambarkan perbandingan atau kesenjangan tingkat upah antara kelompok tenaga kerja secara lebih proposional

dibanding menggunakan nilai upah absolut. Penggunaan rasio upah ini dinilai lebih representative dibanding upah nominal karena mampu menunjukkan perbandingan relative antara sektor serta mengurangi perbedaan skala ekonomi antar wilayah.

3.7 Pengujian Model Estimasi

3.7.1 *Common Effect Model*

Menurut Widarjono (2013) dengan teknik ini, mengestimasi data panel dilakukan tanpa melihat adanya perbedaan antarwaktu dan antarindividu. Pendekatan yang dipakai dalam model ini adalah *Ordinary Least Square (OLS)*.

3.7.2 *Fixed Effect Model*

Menurut Widarjono (2013) dalam mengestimasi data panel, teknik ini menggunakan variabel *dummy* untuk menangkap adanya intersep. Hal tersebut disebabkan karena teknik ini berasumsi bahwa terdapat perbedaan intersep antarindividu namun intersep antar waktunya sama. Pendekatan yang digunakan dalam model ini yaitu *Least Square Dummy Variable (LSDV)*.

3.7.3 *Random Effect Model*

Menurut Widarjono (2013) teknik ini mengestimasi data panel di mana variabel gangguan mungkin saling berhubungan antarwaktu dan antarindividu. Perbedaan antarindividu dan antarwaktu diakomodasi lewat *error*. Model ini menggunakan pendekatan *Generalized Least Square (GLS)*.

3.7.4 Penentuan Validitas Model

3.7.4.1 *Chow Test*

Uji Chow berfungsi untuk memilih metode estimasi yang akan digunakan antara *Common Effect (CE)* dan *Fixed Effect (FE)* dalam meregresi data panel. Untuk mengetahui apakah metode terbaik yang digunakan adalah CE atau FE menggunakan dua syarat, jika nilai probabilitasnya lebih besar dari tingkat signifikansi (*alpha*) 0,05 maka teknik estimasi terbaik yaitu *Common Effect*,

sedangkan jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka teknik estimasi terbaik yaitu *Fixed Effect*.

3.7.4.2 Hausman Test

Uji Hausman berfungsi untuk menentukan teknik estimasi yang akan dipilih antara *Fixed Effect* (FE) dan *Random Effect* (RE) dalam meregresi data panel. Untuk memilih metode terbaik di antara keduanya adalah dengan melihat syarat sebagai berikut. Jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka yang dipilih adalah metode *Random Effect*. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka yang dipilih adalah metode *Fixed Effect*.

3.7.4.3 Lagrange Multiplier Test

Uji LM (*Lagrange Multiplier Test*) digunakan untuk menentukan teknik atau metode estimasi terbaik antara *Common Effect* (CE) dan *Random Effect* (RE). Sama seperti uji sebelumnya yaitu dengan melihat syarat untuk memilih metode mana yang terbaik. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari α 0,05 atau uji LM lebih besar dari *Chi Squared* maka *Random Effect* yang dipilih. Sedangkan jika uji LM lebih kecil dari *Chi Squared* atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka *Common Effect* yang dipilih.

3.7.5 Uji Asumsi Klasik untuk Validitas Model

3.7.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk melakukan uji normalitas, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot).

3.7.5.2. Uji Autokorelasi

Keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain disusun menurut runtun waktu (Priyatno, 2013:61).

Tabel 3. 3 Pengambilan Keputusan

Kriteria	Keputusan
$0 < dw < dl$	Ada Autokorelasi Positif
$dl < dw < du$	Tidak ada Keputusan
$4-dl < dw < 4$	Ada Autokorelasi Negatif
$4-du < dw < 4-dl$	Tidak ada keputusan
$du < dw < 4-du$	Tidak ada Autokorelasi

Ket : du (durbin Watson upper), dl (durbin Watson lower).

Kriteria Keputusan:

- Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau *lowerbound* (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW lebih besar daripada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

3.7.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varian* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap sama maka disebut homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan uji Gletser. Uji ini dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 5% atau $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Sujarweni, 2024).

3.7.5.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan untuk penelitian dengan jumlah variabel lebih dari satu. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika nilai VIF > 10.

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dinyatakan dengan R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sujarweni, 2024). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel independen, tapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan model, maka penelitian menggunakan *adjusted* R^2 berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen.

3.7.7 Pengujian Hipotesis

3.7.7.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Signifikansi Parsial atau Individual digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Pada regresi berganda Variabel bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol, sedangkan variabel bebas akan berpengaruh nyata apabila nilai koefisiennya tidak sama dengan nol. Hipotesis lengkapnya adalah sebagai berikut. (Suharyadi, Purwanto S.H., 2013:228).

$$H_0 : B_1 = 0 \qquad H_1 : B_1 \neq 0$$

$$H_0 : B_2 = 0 \qquad H_1 : B_2 \neq 0$$

Metode pengambilan keputusan dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.7.7.2 Uji Fisher (Uji F)

Uji F atau uji simultan merupakan salah satu uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan. Secara umum, uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 0,05). Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi (p-value) $<$ 0,05, maka model regresi dikatakan signifikan secara simultan, yang berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika F hitung \leq F tabel atau nilai signifikansi \geq 0,05, maka secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumus uji F dalam regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(n - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = nilai uji F

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel

3.8.1 Korelasi Karakteristik Pekerja NGO-ILS terhadap Output

NGO-ILS telah menentukan kriteria karakteristik pekerja yang dibutuhkan baik sebagai pekerja formal atau informal, yang diharuskan memiliki kualifikasi untuk beberapa sikap seperti, kemampuan komunikasi, hubungan sosial, kerja tim, adaptasi, dan komitmen. Pengolahan data kualitatif menggunakan beberapa tahapan;

- 1) Uji validitas kuesioner, yaitu pengujian untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji

validitas dilakukan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing item yang apabila nilai berada diatas batas minimum sebesar $> 0,30$.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi (Nilai Validitas)
 X : Skor Item
 Y : Skor Total
 n : Jumlah Responden
 $\sum XY$: Jumlah Hasil Perkalian Skor Item dan Skor Total
 $\sum X, \sum Y$: Jumlah Masing-masing Skor
 $\sum X^2, \sum Y^2$: Jumlah Kuadrat Skor

Kriteria Keputusan :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka Item Valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka Item Tidak Valid

- 2) Pengujian reliabilitas kuesioner, yang bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item-item kuesioner. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap objek yang sama. Uji reliabilitas umumnya dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Koefisien Reliabilitas
 k : Jumlah Item Pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varians Butir
 σ_t^2 : Varians total

Kriteria Keputusan :

1. Alpha > 0,60 → reliabel
 2. Alpha > 0,70 → reliabilitas baik
 3. Alpha > 0,80 → sangat baik
- 3) Pengukuran korelasi hubungan variabel X (independent variabel) dan variabel Y (dependen variabel) menggunakan statistik non-parametrik Kendall's Tau, yaitu untuk mengetahui kekuatan hubungan karakteristik responden terhadap performance/output yang diperoleh. Analisis ini merupakan pengukuran statistik non-parametrik yang biasa digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar 2 (dua) variabel.
- 4) Pengukuran menggunakan Kendall's Tau lebih disukai dalam mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel karena interpretasi hasilnya berupa nilai probabilitas, bukan perankingan seperti dalam Rank Spearman. Dengan ini, interpretasinya lebih kuat dalam ikatan antara variabel yang diukur. Penggunaan Kendall's Tau juga mempertimbangkan kecocokan dengan data ordinal yang dihasilkan dari kuesioner. Pengukuran hubungan antarvariabel X dan Y akan berdasarkan pada Concordant pairs dan Discordant pairs.

Tabel 3. 4 Interpretasi Kendall's Tau Calculation

Nilai Korelasi	Interpretasi
0.00 Sampai 0.19	Sangat Lemah
0.20 Sampai 0.39	Lemah
0.40 Sampai 0.59	Sedang
0.60 Sampai 0.79	Kuat
0.80 Sampai 1.00	Sangat Kuat

Sumber : SPSS, 2026

3.7.2 Kendall's Tau Calculation – Non Parametrics

Analisis ini dapat memberikan gambaran mengenai pola hubungan antar variabel penelitian secara lebih tepat meskipun data tidak memenuhi asumsi klasik statistik parametrik. Metode ini termasuk dalam analisis statistik non parametrik yang

digunakan ketika data penelitian tidak dapat dianalisis menggunakan korelasi parametrik seperti Pearson. Kendall's Tau berfungsi untuk mengukur arah hubungan apakah bersifat positif atau negative serta mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian, dengan Formula;

$$\tau = \frac{C - D}{\frac{n(n - 1)}{2}}$$

Keterangan:

τ = koefisien Kendall's Tau

C = jumlah pasangan data yang concordant (searah)

D = jumlah pasangan data yang discordant (berlawanan arah)

n = jumlah observasi atau sampel

Koefisien Kendall's Tau digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal atau tidak memenuhi asumsi distribusi normal. Nilai Kendall's Tau dihitung berdasarkan selisih antara jumlah pasangan data yang searah (concordant) dan pasangan data yang berlawanan arah (discordant), kemudian dibagi dengan total pasangan observasi yang mungkin terbentuk. Nilai koefisien berkisar antara -1 hingga +1, di mana nilai positif menunjukkan hubungan searah, nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah dan nilai mendekati nol menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak terdapat hubungan antar variabel.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Non-Governmental Organisation (NGO) Inisiatif Lampung Sehat Tahun 2021-2025, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perkembangan penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat selama periode 2021-2025 menunjukkan adanya perubahan jumlah tenaga kerja dari tahun ke tahun. Penyerapan tenaga kerja mengalami perkembangan yang dipengaruhi oleh dinamika program, cakupan wilayah kerja, dan kebutuhan organisasi dalam menjalankan program kesehatan masyarakat. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa NGO Inisiatif Lampung Sehat memiliki peran dalam menyediakan kesempatan kerja, baik bagi tenaga kerja formal maupun tenaga kerja berbasis komunitas. Namun, perkembangan penyerapan tenaga kerja tidak selalu merata pada setiap wilayah karena masing-masing kabupaten/kota memiliki kebutuhan program dan jumlah formasi tenaga kerja yang berbeda.
2. Pertumbuhan penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat selama periode 2021-2025 bersifat dinamis dan cenderung mengikuti perluasan program serta kebutuhan tenaga kerja di lapangan. Pertumbuhan tenaga kerja terjadi ketika terdapat peningkatan kebutuhan program, perluasan wilayah intervensi, serta penambahan formasi tenaga kerja. Sebaliknya, pertumbuhan dapat melambat atau menurun apabila terjadi keterbatasan pendanaan, pengurangan program, atau penyesuaian struktur organisasi. Dengan demikian, pertumbuhan penyerapan tenaga kerja pada ILS tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan erat dengan keberlanjutan program dan kapasitas organisasi.
3. Faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja pada NGO Inisiatif Lampung Sehat meliputi pendanaan, jumlah program, cakupan wilayah kerja, formasi organisasi, tingkat upah atau insentif, kebutuhan kompetensi, serta kebijakan sumber daya manusia. Pendanaan menjadi faktor penting karena NGO

sangat bergantung pada hibah, donor, dan kerja sama program. Semakin besar dan stabil pendanaan yang diterima, semakin besar pula peluang organisasi untuk membuka formasi tenaga kerja. Selain itu, jumlah program dan luas cakupan wilayah kerja juga menentukan kebutuhan tenaga kerja. Faktor lain seperti tingkat upah, kemampuan komunikasi, kerja tim, adaptasi, komitmen organisasi, dan kompetensi tenaga kerja turut memengaruhi proses penyerapan tenaga kerja.

4. Karakteristik tenaga kerja yang diserap oleh NGO Inisiatif Lampung Sehat menunjukkan bahwa tenaga kerja yang dibutuhkan tidak hanya dilihat dari aspek pendidikan formal, tetapi juga dari keterampilan, pengalaman, kemampuan sosial, dan komitmen terhadap program. Tenaga kerja yang terserap dalam ILS terdiri dari tenaga kerja dengan fungsi yang beragam, seperti staf kantor, program officer, manajer kasus, tenaga lapangan, serta tenaga pendukung program lainnya. Karakteristik yang menonjol adalah kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptasi terhadap kondisi lapangan, komitmen terhadap organisasi, serta kemampuan menjalankan tugas berbasis komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja pada NGO tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga kemampuan teknis dan sosial.
5. Tantangan yang dihadapi NGO Inisiatif Lampung Sehat dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja terutama berkaitan dengan keterbatasan dan ketidakpastian pendanaan, sistem kerja berbasis proyek, keterbatasan formasi, beban kerja lapangan, serta kebutuhan untuk memberikan upah atau insentif yang layak. Sebagai NGO yang bergantung pada dukungan donor dan hibah, keberlanjutan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh keberlanjutan program. Ketika program atau pendanaan tidak stabil, organisasi menghadapi kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja secara berkelanjutan. Selain itu, tantangan lain muncul dari kebutuhan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai, mampu bekerja dalam tekanan program, bersedia bekerja di lapangan, dan memiliki komitmen terhadap isu kesehatan masyarakat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi NGO Inisiatif Lampung Sehat, organisasi perlu menyusun perencanaan kebutuhan tenaga kerja secara lebih sistematis berdasarkan jumlah program, cakupan wilayah kerja, dan target kegiatan. Hal ini penting agar proses rekrutmen dapat dilakukan sesuai kebutuhan riil organisasi dan tidak hanya bergantung pada kebutuhan jangka pendek program.
2. Bagi manajemen NGO Inisiatif Lampung Sehat, perlu dilakukan penguatan strategi retensi tenaga kerja melalui pemberian insentif yang layak, pelatihan berkala, pengembangan kapasitas, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Strategi ini penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan kompetensi dalam pelaksanaan program kesehatan masyarakat.
3. Bagi donor dan mitra program, dukungan pendanaan sebaiknya memperhatikan aspek keberlanjutan sumber daya manusia. Pendanaan tidak hanya perlu diarahkan pada kegiatan program, tetapi juga pada kebutuhan tenaga kerja, pelatihan, supervisi, dan kesejahteraan pekerja agar program dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.
4. Bagi Pemerintah Daerah Provinsi Lampung, perlu adanya penguatan kerja sama dengan NGO dalam bidang kesehatan dan ketenagakerjaan. NGO seperti Inisiatif Lampung Sehat dapat menjadi mitra strategis dalam memperluas layanan kesehatan masyarakat sekaligus membuka peluang kerja lokal.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan membandingkan penyerapan tenaga kerja pada beberapa NGO lain, baik di sektor kesehatan maupun sektor sosial lainnya, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai kontribusi NGO terhadap pasar tenaga kerja daerah.

Daftar Pustaka

- Anheier, H. K. (2014). *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*. Routledge.
- Azam. (2022). Strategic role of non-profit organizations in sustainable development. *Journal of Nonprofit Studies*.
- Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.
- Bank, W. (1995). *Working with NGOs: A Practical Guide to Operational Collaboration*. World Bank.
- Becker. (1964). HUMAN CAPITAL A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. *Archives of Neurology*, 43(1), 58–61.
<https://doi.org/10.1001/archneur.1986.00520010054022>
- Birgitta. (2020). Labor Market Dynamics in Nonprofit Organizations. *Nonprofit Employment Studies*.
- Boeke, J. H. (1953). *Economics and Economic Policy of Dual Societies as Exemplified by Indonesia*. Institute of Pacific Relations.
- Borjas, G. J. (2016a). *Labor Economics*. McGraw-Hill Education.
- Borjas, G. J. (2016b). Labor Economics and Employment Decisions. *Labor Economics Journal*.
- Brown, P., Lauder, H., & A. (2011). The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes. In *Etica e Politica* (Vol. 15, Issue 1).
<https://doi.org/10.1093/acprof>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Denzin, N. K. (2012). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods* (3rd ed.). Transaction Publishers.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). Modern Labor Economics. *Economic Workforce Review*.

- Fields, G. S. (2011). *Labor Market Analysis for Developing Countries*. World Bank.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. Sage Publications.
- Lewis, D. (2014). *Non-Governmental Organizations, Management and Development*. Routledge.
- Mankiw, N. G. (2015). Principles of Microeconomics, 7e. In *Cengage Learning*.
[https://sman1kintamani.com/perpustakaan/buku/Microeconomics 7th Edition.pdf](https://sman1kintamani.com/perpustakaan/buku/Microeconomics%207th%20Edition.pdf)
- Mankiw, N. G. (2016). *Principles of Economics* (8th ed.). Cengage Learning.
- Salamon, L. M. (1994). *The Rise of the Nonprofit Sector*. Foreign Affairs.
- Schultz, T. W. (1961). Schultz61-Human Capital.Pdf. In *American Economic Review* (Vol. 51, Issue 1, pp. 1–17).
- Shapiro, B. C., & Stiglitz, J. E. (1981). *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*. 433–444.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE UI.
- Statistik, B. P. (2023). *Konsep dan Definisi Ketenagakerjaan*. BPS.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukirno, S. (2016). *Makroekonomi Teori Pengantar*. RajaGrafindo Persada.
- Susanto, R. S. Z. (2024). Peran NGO dalam pembangunan sosial di Indonesia. *Jurnal Sosial Dan Pembangunan*.
- Taufiq. (2021). NGO and Employment Opportunities in Social Development. *Journal of Community Development*.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development* (12th ed.). Pearson Education.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). *Economic Development*. Pearson.
- Yin, J., Wang, J., Zhao, L., Cui, Z., Yao, S., Li, G., & Yuan, J. (2025). Environmental Technology & Innovation Compost tea : Preparation , utilization mechanisms , and agricultural applications potential – A comprehensive review.

Environmental Technology & Innovation, 38(December 2024), 104137.
<https://doi.org/10.1016/j.eti.2025.104137>