

**DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI PULAU SUMATERA DAN PULAU JAWA**

(Skripsi)

Oleh

Yenni Anggrya

2011021018



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2024

ABSTRAK

DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PULAU SUMATERA DAN PULAU JAWA

Oleh

YENNI ANGGRYA

Penyerapan tenaga kerja adalah terbukanya lapangan pekerjaan yang lebih besar agar semakin banyak memberikan kesempatan kerja bagi penduduk usia kerja, banyaknya lapangan pekerjaan yang sudah terisi dapat tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang sudah bekerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh Upah Minimum Provinsi, Produktivitas Tenaga Kerja, serta Pembentukan Modal Tetap Bruto terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik dan Kementerian Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Ordinary Least Square* (OLS) dan menggunakan data panel dengan 80 jumlah penelitian dengan periode penelitian tahun 2018-2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum Provinsi dan Pembentukan Modal Tetap Bruto memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. Sedangkan Produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.

Kata Kunci : Produktivitas Tenaga Kerja, PMTB, Upah Minimum Provinsi

ABSTRACT

DETERMINANTS OF LABOR ABSORPTION ON THE ISLAND OF SUMATRA AND JAVA

By

YENNI ANGGRYA

Labor absorption is the opening up of greater job opportunities to provide more job opportunities for the working age population. The number of job opportunities that have been filled can be reflected in the large number of people who are already working. The aim of this research is to see the influence of the Provincial Minimum Wage, Labor Productivity, and Gross Fixed Capital Formation on Labor Absorption on the Islands of Sumatra and Java. This research uses secondary data sourced from the Central Statistics Agency and the Ministry of Manpower. The method used in this research is the Ordinary Least Square (OLS) method and uses panel data with 80 studies with a research period of 2018-2022. The research results show that the Provincial Minimum Wage and Gross Fixed Capital Formation have a positive and significant influence on labor absorption on the islands of Sumatra and Java. Meanwhile, labor productivity has a negative and significant influence on labor absorption on the islands of Sumatra and Java.

Keywords: *Labor Productivity, PMTB, Provincial Minimum Wage*

**DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI PULAU SUMATERA DAN PULAU JAWA**

Oleh

Yenni Anggrya

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Ekonomi Pembangunan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2024

Judul Skripsi : **DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA
KERJA DI PULAU SUMATERA DAN PULAU
JAWA**

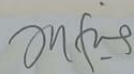
Nama Mahasiswa : **Yenni Anggrya**

No. Pokok Mahasiswa : **2011021018**

Program Studi : **Ekonomi Pembangunan**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

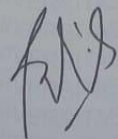
MENYETUJUI
Komisi Pembimbing



Emi Maimunah, S.E., M.Si.
NIP. 198007052006042002

MENGETAHUI

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

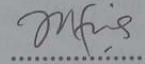


Dr. Arivina Ratih Y.T., S.E., M.M.
NIP. 198007052006042002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

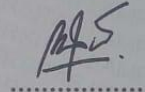
Ketua : Emi Maimunah, S.E., M.Si.



Penguji I : Zulfa Emalia, S.E., M.Sc



Penguji II : Nurbetty Herlina Sitorus, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Juli 2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi 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/sanksi sesuai yang berlaku :

Bandar Lampung, 24 Juli 2024



Yenni Anggrya
2011021018

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Sukaraja, Kecamatan Semaka, Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 01 Mei 2002, sebagai putri pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Parnu dan Ibu Sukatmi. Penulis memiliki adik perempuan bernama Fatmasari. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 3 Sukaraja Kec. Semaka (2008-2014), kemudian penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Semaka Kab. Tanggamus (2014-2017), dan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Gading Rejo Kab. Pringsewu (2017-2020).

Pada tahun 2020 penulis diterima sebagai mahasiswi S1 Ekonomi Pembangunan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa penulis terdaftar sebagai anggota Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) dan juga penulis aktif pada organisasi Economic Business Entrepreneur Club (EBEC) sebagai staf bidang pengembangan manajemen dan praktik usaha mahasiswa.

Pada tahun 2023, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode I, di Desa Mekar Sari, Kecamatan Pagar Dewa, Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung selama 40 hari. Kemudian bulan Januari-Juni tahun 2024 penulis menjadi Surveyor Konsumen di Bank Indonesia.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”.

-Q.S Ar Rad : 11

“Pendidikan adalah senjata paling kuat yang bisa digunakan untuk mengubah dunia”.

-Nelson Mandela

“Jangan takut gagal, tapi takutlah tidak pernah mencoba”

-Roy T. Bennett

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa usaha, tidak ada kemudahan tanpa doa”.

-Ridwan Kamil

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunianya serta teriring sholawat beserta salamku kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan kerendahan hati, ku persembahkan karya tulis ini kepada :

Kedua Orang Tuaku Tersayang Bapak Parnu dan Ibu Sukatmi

Terimakasih kepada Bapak dan Ibu yang selalu senantiasa memberikan dukungan di setiap langkahku hingga hari ini. Berkat Bapak dan Ibu lah semuanya menjadi mungkin sehingga aku bisa berada pada tahap di mana akhirnya skripsi ini selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, perjuangan, nasihat, cinta, kasih sayang, serta lantunan doa yang tak pernah putus untuk keberhasilanku. Terimakasih Bapak dan Ibu telah membuktikan bahwa anak petani bisa menjadi sarjana.

Untuk Adik ku, Fatmasari

Terimakasih atas doa serta segala dukungan yang telah diberikan, terimakasih telah menjadi semangat serta motivasi terbesar dalam hidup penulis.

Serta

Untuk almamater tercinta

***Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung***

SANWANCANA

Bismillahirrohmaanirrohiim,

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan ratmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan, sehingga penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Arivina Ratih YT., S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Zulfa Emalia, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan Universitas Lampung serta selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan, saran, dukungan serta bantuan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Ibu Emi Maimunah, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, memberikan dukungan dan saran, serta motivasi dan kepedulian yang sangat luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nurbetty Herlina Sitorus, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan, kritik, saran, dukungan serta bantuan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

6. Bapak Muhammad Husaini, S.E., M.P., selaku dosen pembahas seminar proposal yang telah memberikan masukan, kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Tiara Nirmala, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing akademik.
8. Seluruh dosen pengajar Program Studi Ekonomi pembangunan dan dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf dan pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk kelancaran proses penyelesaian skripsi ini.
10. Kedua orang tua saya, Ayahanda Parnu dan Ibunda Sukatmi, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, terimakasih atas pengorbanan, doa, dukungan, motivasi, kasih sayang dengan penuh cinta hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Beliau memang tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau bekerja keras agar anaknya bisa merasakan bangku perkuliahan.
11. Adik saya tersayang Fatmasari yang telah memberikan banyak doa dan dukungan, serta menjadi penyemangat dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga kedepannya adik mba bisa menjadi seseorang yang lebih dari mba.
12. Sahabat-sahabat dekat semasa kuliah Adelia Putri Anggraini, Egi Destiani, Niken Ayudia yang telah memberikan banyak bantuan tenaga, pikiran, motivasi serta menjadi penyemangat selama menempuh pendidikan di bangku kuliah. Terima kasih banyak atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat dekat ku Suryani Munawaroh yang selalu memberikan motivasi dan mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini.
14. Teman-teman jurusan Ekonomi Pembangunan angkatan 2020 yang telah memberikan banyak kontribusi serta bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
15. Teman-teman KKN Desa Mekar Sari, Kecamatan Pagar Dewa, Kabupaten Lampung Barat yang juga telah memberikan banyak kontribusi dalam proses penyelesaian skripsi ini.

16. Almamater yang kubanggakan, Universitas Lampung.
 17. Pihak-pihak yang telah memberikan banyak kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
 18. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri Yenni Anggrya terimakasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini. Terimakasih untuk kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan skripsi ini.
- Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi yang sangat sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembacanya. Terimakasih untuk segala dukungan, bimbingan, dan doa yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Bandar Lampung, 24 Juli 2024

Yenni Anggrya

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DATAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Tenaga Kerja.....	13
2.1.2 Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	14
2.1.3 Kesempatan Kerja.....	18
2.1.4 Penyerapan Tenaga Kerja	19
2.1.5 Upah Minimum.....	19
2.1.6 Produktivitas Tenaga Kerja	21
2.1.7 Pembentukan Modal Tetap Bruto	22
2.2 Hubungan Antar Variabel	23
2.2.1 Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	23
2.2.2 Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	24
2.2.3 Pembentukan Modal Tetap Bruto terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	24
2.3 Kajian Empiris.....	25
2.4 Kerangka Pemikiran	28
2.5 Hipotesis.....	29

III. METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	30
3.2 Jenis dan Sumber Data	30
3.3 Definisi Operasional.....	31
3.3.1 Penyerapan Tenaga Kerja	31
3.3.2 Upah Minimum Provinsi	31
3.3.3 Produktivitas Tenaga Kerja	31
3.3.4 Pembentukan Modal Tetap Bruto	32
3.4 Metode Analisis.....	32
3.4.1 Analisis Regresi Data Panel	32
3.4.2 Uji Spesifikasi Model	35
3.4.3 Uji Asumsi Klasik	36
3.4.4 Pengujian Hipotesis	37
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil	39
4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	39
4.1.2 Uji Spesifikasi Model	40
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	45
4.1.4 Pengujian Hipotesis	47
4.2 Pembahasan	48
4.2.1 Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	48
4.2.2 Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	51
4.2.3 PMTB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	54
V. KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	

DATAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Pulau Sumatera Tahun 2018-2022	4
1.2 Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Pulau Jawa Tahun 2022.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	25
3.1 Jenis dan Sumber Data	31
4.1 Hasil Statistik Deskriptif	39
4.2 Hasil Uji Chow.....	40
4.3 Hasil Uji Hausman	41
4.4 Hasil Uji FEM	42
4.5 Nilai Individual Effect.....	43
4.6 Uji Normalitas	45
4.7 Uji Heteroskedastisitas	46
4.8 Uji Multikolinearitas	46
4.9 Uji t-Statistik	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Grafik Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja di Pulau Indonesia Tahun 2018-2022	2
1.2 Grafik Rata-Rata Upah Minimum Provinsi dan Penyerapan Tenaga Kerja Tahun 2018-2022 di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa	6
1.3 Grafik Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2018-2022 di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.....	8
1.4 Grafik Pembentukan Modal Tetap Bruto Tahun 2018-2022 di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.....	9
2.1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap	16
2.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
4.1 Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah Minimum Provinsi di Provinsi DKI Jakarta dan DI Yogyakarta Tahun 2018-2022.....	49
4.2 Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi DKI Jakarta dan Bengkulu Tahun 2018-2022	52
4.3 Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja dan Pembentukan Modal Tetap Bruto di Provinsi DKI Jakarta dan Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2018-2022	55

I. PENDAHULUAN

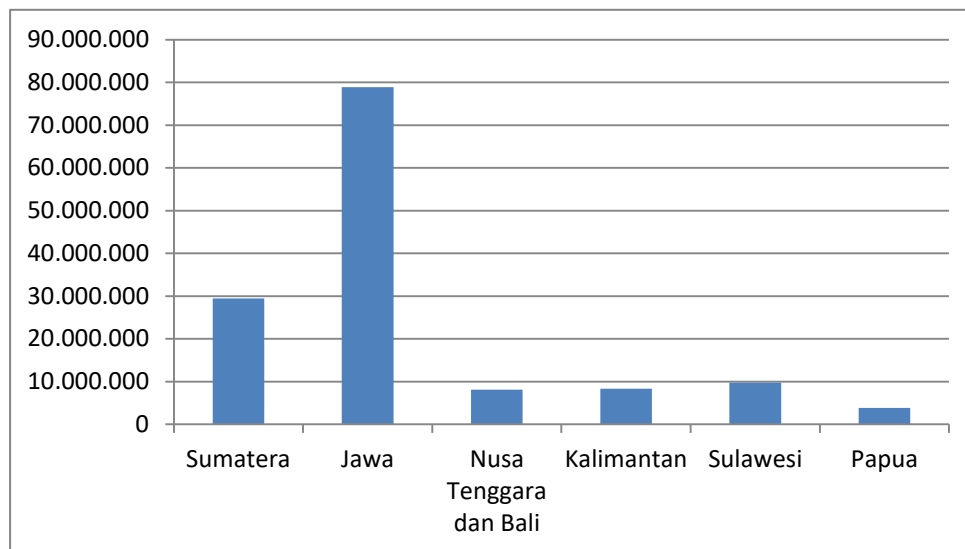
1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi diartikan sekumpulan kebijakan yang mempunyai arah tujuan guna memperbaiki taraf hidup, perluasan serta dapat pemeratakan kesempatan kerja. Peningkatan kesejahteraan masyarakat ialah tujuan mendasar dari pembangunan ekonomi. Perencanaan pembangunan yang efektif sangat penting untuk memastikan masyarakat kecil dapat memperoleh manfaat dari pembangunan. Pembangunan diartikan sebagai proses multidimensi, yang meliputi pertumbuhan ekonomi, struktur sosial, pengangguran, kesenjangan serta kemiskinan (Todaro & Smith, 2015). Salah satu masalah pembangunan ekonomi yang sering ditemui di seluruh wilayah di Indonesia terutama di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa ialah masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan yang masih kerap dijumpai daerah di Indonesia adalah semakin meningkatnya angkatan kerja yang tidak selalu disertai oleh meningkatnya penyerapan tenaga kerja (Putri & Soelistyo, 2018). Semakin bertambahnya jumlah penduduk usia kerja harus disertai oleh ketersediaan lapangan kerja yang sesuai (Windayana & Darsana, 2020).

Proses pembangunan ekonomi tidak selalu ditandai oleh transformasi struktur terhadap permintaan dan penawaran barang serta jasa yang diproduksi. Perubahan jumlah penduduk dan ketenagakerjaan juga menandai proses pembangunan ekonomi. Total penduduk yang lebih banyak dan total angkatan kerja yang tinggi serta kekayaan alam yang beragam menjadi modal utama pada pembangunan suatu daerah. Namun total penduduk yang terus meningkat dan besar ini juga tak menjamin keberhasilan pembangunan bahkan dapat menjadi sebuah penghambat

pembangunan suatu daerah, apabila peningkatan total populasi angkatan kerja tidak selalu disertai oleh meningkatnya jumlah penciptan lapangan pekerjaan maka akan menyebabkan beberapa penduduk dalam usia angkatan kerja tidak memperoleh pekerjaan.

Total populasi yang terus mengalami kenaikan menyebabkan total angkatan kerja juga mengalami peningkatan. Berdasarkan data BPS total penduduk Indonesia dari tahun 2018-2022 selalu mengalami peningkatan dari sebelumnya 264 juta menjadi 276 juta jiwa tahun 2022. Meningkatnya total penduduk ini pastinya juga selalu disertai dengan meningkatnya total angkatan kerja, sepanjang tahun 2018-2022 selalu mengalami peningkatan dari sebelumnya 133 juta jiwa hingga mencapai 144 juta jiwa di tahun 2022. Kenaikan total angkatan kerja di Indonesia ini akan berdampak baik jika mampu di serap oleh lapangan pekerjaan yang ada, akan tetapi jika kenaikan angkatan kerja ini tidak mampu diserap oleh lapangan pekerjaan maka akan semakin menimbulkan masalah ketenagakerjaan.



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022 (Data Diolah)

Gambar 1.1 Grafik Rata-Rata Jumlah Angkatan Kerja di Pulau Indonesia Tahun 2018-2022

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas terlihat bahwasannya rata-rata angkatan kerja tahun 2018-2022 di Pulau Jawa menempati urutan yang pertama dengan total angkatan kerja paling tinggi dibandingkan dengan Pulau lainnya. Tercatat rata-rata angkatan kerja tahun 2018-2022 di Pulau Jawa sebanyak 78.858.199 jiwa. Peringkat kedua yang memiliki jumlah angkatan kerja terbanyak setelah Pulau

Jawa ialah Pulau Sumatera. Tercatat rata-rata angkatan kerja tahun 2018-2022 di Pulau Sumatera sebanyak 29.441.171 jiwa. Sedangkan total angkatan kerja terendah berturut turut terdapat di empat pulau besar lainnya. Tercatat rata-rata angkata kerja tahun 2018-2022 di Pulau Nusa Tenggara & Bali sebanyak 8.068.718 jiwa, Pulau Kalimantan sebanyak 8.322,040 jiwa, Pulau Sulawesi sebanyak 9,775.352 jiwa, dan Pulau Papua sebanyak 3.797.004 jiwa.

Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai banyaknya total lapangan pekerjaan yang sudah terisi, yang ditunjukkan dari besarnya total penduduk yang sudah bekerja. Penduduk yang sudah bekerja tertebar di beragam bidang ekonomi yang ada. Adanya permintaan akan tenaga kerja mengakibatkan penduduk terserap ke dalam pekerjaan. Semakin meningkatnya total penduduk maka akan semakin meningkatkan total penduduk bekerja dan penduduk tidak bekerja. Penyebarluasan kesempatan kerja di berbagai sektor akan mengurangi jumlah pengangguran. Keberhasilan pemerintah dalam hal pembangunan bisa terlihat melalui seberapa mampu pemerintah bisa mengentaskan masalah pengangguran serta dapat membuat terciptanya lapangan pekerjaan yang baru. Terciptanya lebih banyak kesempatan kerja bisa meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang ada, sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan berdampak pada kesejahteraan masyarakat (Indradewa & Natha, 2013).

Peyerapan tenaga kerja pada penelitian ini diartikan juga sebagai permintaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja ialah suatu kondisi dimana perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk ikut serta dalam tahap produksi. Permintaan tenaga kerja ini dilandaskan oleh kemampuan dalam membuat sebuah barang serta jasa. Secara umum, total dan tingkat produksi mempengaruhi adanya permintaan akan tenaga kerja. Menurut Budiarty (2019), terdapat 5 determinan yang bisa memengaruhi permintaan akan tenaga kerja yakni upah, produktivitas, teknologi, modal, serta kualitas tenaga kerja.

Peningkatan penduduk dalam usia kerja yang ikut ke dalam pasar tenaga kerja memerlukan pertambahan penyerapan tenaga kerja yang lebih besar. Tingkat pengangguran akan meningkat secara keseluruhan jika total orang yang sedang

mencari pekerjaan meningkat tidak sesuai dengan total pekerjaan yang tersedia. Angka penduduk tidak bekerja yang terus meningkat akan mengakibatkan pemanfaatan aset angkatan kerja yang tidak efisien, meningkatkan beban masyarakat, menjadi kontributor utama terjadinya masalah kemiskinan, memicu keresahan sosial, dan menghambat kemajuan ekonomi dalam jangka panjang (Melda, 2021). Aktivitas ekonomi seharusnya tumbuh dengan semakin cepat dibandingkan dengan total penduduk yang sedang mencari pekerjaan. Kondisi seperti ini akan membuat lebih banyak angkatan kerja terserap kedalam pekerjaan, sehingga tidak menimbulkan masalah ketenagakerjaan.

Tabel 1.1 Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Pulau Sumatera Tahun 2018-2022 (Jiwa)

Tahun	Bekerja	Pengangguran	Angkatan Kerja
2018	27.166.672	1.461.662	28.628.334
2019	27.337.764	1.449.832	28.787.596
2020	27.665.526	2.383.285	29.476.031
2021	28.149.044	1.678.731	29.827.775
2022	28.849.415	1.636.704	30.486.119

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Tabel 1.1 diatas memperlihatkan tentang kondisi umum ketenagakerjaan di Pulau Sumatera tahun 2018-2022. Pulau Sumatera ialah Pulau kedua sesudah Pulau Jawa yang mempunyai total penduduk yang tinggi yakni dengan total 59,77 juta jiwa pada tahun 2022. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa di Pulau Sumatera keadaan ketenagakerjaan cenderung fluktuatif. Jumlah angkatan kerja sejak tahun 2018-2022 selalu meningkat, dari yang sebelumnya tahun 2018 sebanyak 28.628.334 jiwa meningkat menjadi 30.486.119 jiwa tahun 2022. Total penduduk yang bekerja juga meningkat sejak tahun 2018-2019, penduduk yang bekerja pada tahun 2018 sebanyak 27.166.672 jiwa meningkat menjadi 28.849.415 jiwa pada 2022. Pandemi covid-19 tahun 2020 tidak memberi pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera, penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera tahun 2020 lebih tinggi dibandingkan tahun 2019. Angka pengangguran di Pulau Sumatera dari tahun 2018-2020 selalu mengalami peningkatan. Angka

pengangguran paling tinggi di Pulau Sumatera terjadi tahun 2020 yaitu mencapai sebesar 2.383.285 jiwa.

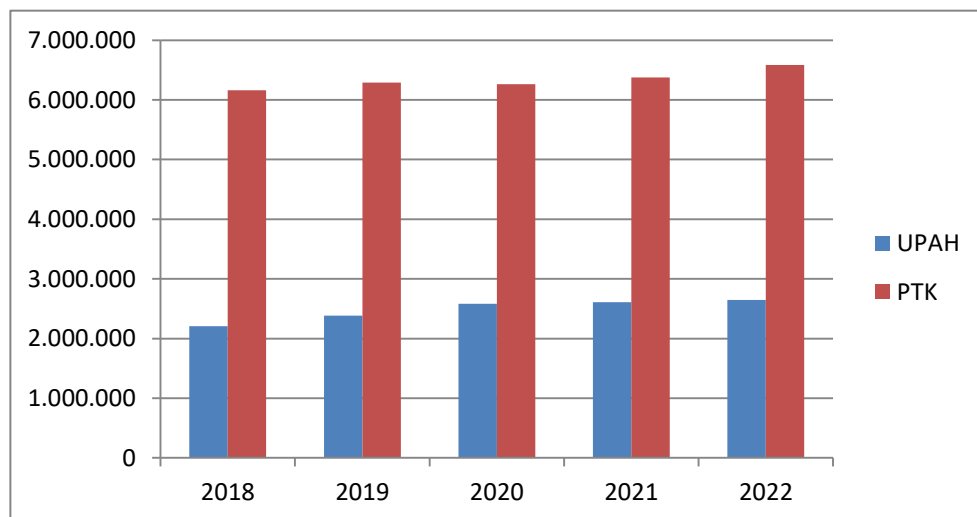
Tabel 1.2 Kondisi Ketenagakerjaan di Pulau Jawa Tahun 2018-2022 (Jiwa)

Tahun	Bekerja	Pengangguran	Angkatan Kerja
2018	71.411.100	4.446.129	75.857.229
2019	73.279.477	4.483.630	77.763.107
2020	72.512.495	6.384.250	78.896.745
2021	73.851.283	5.948.406	79.799.689
2022	76.513.171	5.461.052	81.974.223

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Tabel 1.2 di atas memperlihatkan tentang kondisi umum ketenagakerjaan di Pulau Jawa pada tahun 2018-2022. Total angkatan kerja di Pulau Jawa pada tahun 2018-2022 sangat tinggi akibat dari pertumbuhan penduduk yang sangat pesat. Total penduduk bekerja di Pulau Jawa cukup banyak akan tetapi angka pengangguran juga masih tinggi. Pulau Jawa adalah pulau yang padat penduduk dikarenakan menjadi pusat pemerintahan, pusat industri, pendidikan, sehingga kompetisi dalam mencari pekerjaan sangat ketat. Angkatan kerja yang banyak serta jumlah lapangan pekerjaan yang tidak sebanding menimbulkan kurangnya penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa, akibatnya menyebabkan angka pengangguran masih tinggi (Amrullah et al., 2019). Total angkatan kerja di Pulau Jawa tahun 2018-2022 selalu meningkat secara signifikan, tahun 2018 total angkatan kerja di Pulau Jawa sebesar 75.857.229 jiwa, meningkat menjadi 81.974.223 jiwa di tahun 2022. Total penduduk bekerja juga mengalami peningkatan, akan tetapi di tahun 2020 total penduduk bekerja menurun menjadi 72.512.495 jiwa, dari sebelumnya tahun 2019 sebesar 73.279.477 jiwa. Angka pengangguran di Pulau Jawa selalu mengalami peningkatan dari tahun 2018-2022. Angka pengangguran tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu mencapai 6.384.250 jiwa. Penduduk yang bekerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa selalu meningkat tiap tahunnya, namun meningkatnya penyerapan tenaga kerja itu terbilang belum optimal dengan jumlah angkatan kerja yang ada.

Pengangguran menunjukkan adanya gap total angkatan kerja serta total penduduk bekerja. Penyerapan tenaga kerja masih menggambarkan sebuah masalah yang utama dalam ekonomi Indonesia di karenakan masih tingginya angka pengangguran (Saraswati et al., 2022). Terdapat beberapa determinan yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa ialah salah satunya tingkat upah yang digunakan di masyarakat, dengan adanya kebijakan upah ini menjadi salah satu usaha dalam meningkatkan pendapatan perkapita para pekerja. Upah didefinisikan sebagai biaya yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan terhadap tenaga kerja atas proses produksi yang sudah dikerjakan (Dewi & Soeaidy, 2015). Permintaan akan tenaga kerja ialah kaitan upah dan total tenaga kerja yang di inginkan perusahaan (Wihastuti & Rahmatullah, 2018). Kuncoro (2000) berpendapat bahwa kenaikan upah akan menyebabkan turunnya kuantitas permintaan tenaga kerja, harga tenaga kerja akan lebih mahal dari input lainnya apabila tingkat upah mengalami peningkatan tetapi harga input lainnya tetap, hal ini menyebabkan perusahaan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja dan mengganti dengan input lainnya yang harganya lebih murah agar perusahaan tetap mendapatkan keuntungan (Iksan et al., 2020).



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022 (Data Diolah)

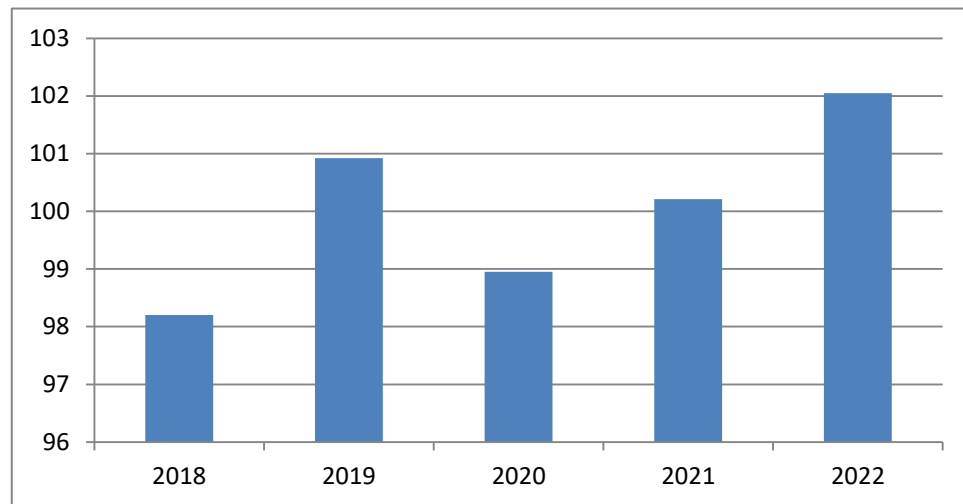
Gambar 1.2 Grafik Rata-Rata Upah Minimum Provinsi (Rupiah) dan Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa) Tahun 2018-2022 di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas terlihat bahwa peningkatan rata-rata UMP yang diikuti juga oleh meningkatnya penyerapan tenaga kerja. Rata-rata Upah minimum provinsi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa dari tahun 2018- 2022 selalu mengalami peningkatan yang signifikan. Rata-rata upah minimum provinsi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa pada tahun 2018 sebesar Rp. 2.204.922 meningkat menjadi Rp. 2.648.881 pada tahun 2022. Upah minimum tertinggi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa berada di Provinsi DKI Jakarta, yang dimana pada tahun 2018 UMP mencapai Rp. 3.648.036 dan terus meningkat hingga tahun 2022 mencapai sebesar Rp. 4.452.724. Angka penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa tahun 2018-2022 juga mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya jumlah upah. Rata-rata penyerapan tenaga kerja tahun 2018 mencapai angka sebesar 6.161.111 jiwa, meningkat menjadi 6.585.162 jiwa pada tahun 2022. Namun pada tahun 2020 penyerapan tenaga kerja menurun 27.452 jiwa dari sebelumnya tahun 2019 sebesar 6.288.578 jiwa. Penyerapan tenaga kerja tertinggi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa berada di Provinsi Jawa Barat, pada tahun 2018 penyerapan tenaga kerja mencapai 20.936.930 jiwa dan terus meningkat sampai tahun 2022 mencapai 23.452.568 jiwa.

Dapat dilihat pada gambar 1.2 bahwa rata-rata upah minimum provinsi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa tahun 2018-2022 setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, yang dimana peningkatan upah minimum provinsi ini juga diikuti oleh meningkatnya angka penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa tahun 2018-2022. Menurut teori permintaan tenaga kerja bahwa upah memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Seharusnya ketika upah mengalami peningkatan maka tingkat penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan.

Penyerapan tenaga kerja berkorelasi erat dengan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas, seperti yang dijelaskan Sutrisno (2017), mengacu pada korelasi *output* ataupun *input*. *Input* umumnya dikendalikan melalui tenaga kerja, selanjutnya *output* dinilai dengan menggunakan bentuk, nilai, dan kesatuan fisik. Tingkat produktivitas tenaga kerja dicerminkan oleh rasio Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada total penduduk bekerja. PDRB memiliki tujuan

untuk mengilustrasikan kemampuan sebuah wilayah dalam hal penciptaan nilai tambah (*output*) dalam batas tempo tertentu. Produktivitas tenaga kerja kuat hubungannya dengan tingkat upah yang sudah ditetapkan. Apabila upah yang diberikan cukup dan dapat memenuhi kebutuhan pekerja maka akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja sehingga menjadi lebih produktif dalam bekerja (Kurniawan 2010).

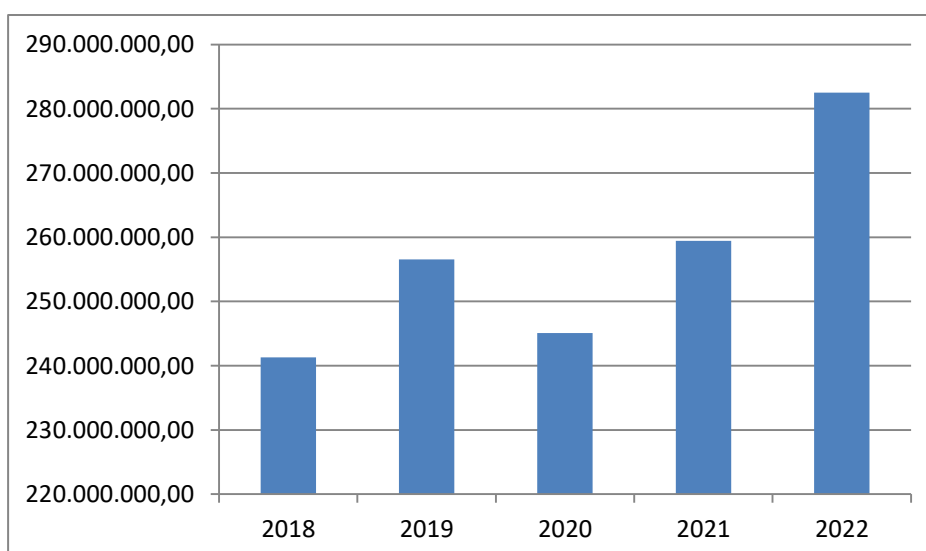


Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022 (Data Diolah)

Gambar 1.3 Grafik Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja (Juta/Rp) Tahun 2018-2022 di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa

Berdasarkan Gambar 1.3 diatas terlihat bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi. Tercatat pada tahun 2018 rata-rata produktivitas tenaga kerja mencapai angka Rp. 98,2 juta/orang dan meningkat menjadi Rp. 100,92 juta/orang pada tahun 2019. Pada tahun 2020 rata-rata produktivitas tenaga kerja menurun dari tahun 2019 hingga mencapai angka Rp. 98.95 juta/orang, hal ini dikarenakan adanya pandemi covid-19. Namun meningkat kembali di tahun 2021 sebesar Rp. 100,21 juta/orang, hingga tahun 2022 rata-rata produktivitas tenaga kerja mencapai angka Rp. 102,05 juta/orang. Produktivitas tertinggi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa berada di Provinsi DKI Jakarta, pada tahun 2018 produktivitas tenaga kerja mencapai angka Rp. 367.18 juta/orang dan terus mengalami peningkatan hingga mencapai Rp. 400.7 juta/orang pada tahun 2022. Produktivitas tenaga kerja terendah di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa berada di Provinsi Bengkulu, yang di tahun 2022 produktivitas tenaga kerja hanya memperoleh angka Rp. 48.11 juta/orang.

Investasi ialah faktor lain yang memberikan pengaruh pada penyerapan tenaga kerja. Investasi dapat memberikan dampak secara tidak langsung dengan meningkatkan kapasitas produksi sehingga jumlah produksi juga akan mengalami kenaikan yang pada akhirnya total tenaga kerja yang dibutuhkan akan mengalami peningkatan. Adanya kegiatan investasi yang secara terus menerus dilakukan oleh masyarakat maka menyebabkan ekonomi dan kesempatan kerja juga mengalami peningkatan, serta juga pendapatan nasional dan juga kemakmuran akan mengalami peningkatan. Investasi dalam penelitian menggunakan Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB). Investasi fisik, yang sering disebut sebagai PMTB, merupakan penggerak utama perekonomian Indonesia. PMTB mencakup investasi di sektor riil (PMA dan PMDN), sektor pemerintah, serta sektor swasta.



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022 (Data Diolah)

Gambar 1.4 Grafik Rata-Rata Pembentukan Modal Tetap Bruto Tahun 2018-2022 di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa (Milyar Rupiah)

Berdasarkan Gambar 1.4 di atas terlihat bahwa rata-rata PMTB di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa tahun 2018-2022 selalu mengalami peningkatan. Tercatat pada tahun 2018 PMTB di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa sebesar Rp. 241,290,507.59. Pada tahun 2020 PMTB di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa mengalami penurunan, tercatat tahun 2020 PMTB sebesar Rp. 245,102,668.86 dari yang sebelumnya tahun 2019 sebesar Rp. 256,531,275.27. PMTB terus mengalami peningkatan hingga tahun 2022 rata-rata PMTB di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa mencapai sebesar Rp. 282,508,821.26. PMTB terbesar di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa berada di Provinsi DKI Jakarta, pada tahun 2018 PMTB

di Provinsi DKI Jakarta mencapai angka Rp. 1,020,160,480.00 dan terus mengalami peningkatan hingga mencapai angka Rp. 1,100,787,239.88 pada tahun 2022. PMTB terendah di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa berada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, tahun 2022 PMTB hanya mencapai angka Rp. 24,277,194.55.

Berdasarkan beberapa urain yang telah dijelaskan diatas terlihat bahwa Pulau Sumatera dan Pulau Jawa masih memiliki masalah ketenagakerjaan. Jumlah angkatan kerja setiap tahunnya terus meningkat, akan tetapi tidak selalu disertai dengan total lapangan pekerjaan yang tersedia, akibatnya masi menimbulkan adanya masalah penduduk yang belum terserap ke dalam pekerjaan. Selain itu juga masi adanya ketidaksesuain teori upah yang digunakan dengan keadaan yang terjadi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. Berdasarkan data yang telah di paparkan diatas terlihat bahwa peningkatan upah diikuti juga dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja. Dimana menurut teori permintaan tenaga kerja bahwa ketika upah megalami peningkatan maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan, yang seharusnya terjadi ialah ketika upah meningkat maka penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa menurun.

Keberhasilan pemerintah dalam hal pembangunan bisa dilihat dari sejauh mana pemerintah sanggup untuk membuka terbukanya lapangan pekerjaan yang baru sehingga masalah pengangguran yang saat ini masih ada dapat teratasi dan dikurangi, dengan adanya pembukaan lapangan pekerjaan baru tentunya juga akan memiliki dampak pada terserapnya tenaga kerja yang diperlukan. Penyerapan tenaga kerja yang terus meningkat tentunya juga akan memiliki dampak terhadap kesejahteraan masyarakat, oleh karenanya pemerintah perlu melakukan kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan perekonomian di seluruh daerah agar masyarakat ikut merasakan pembangunan secara merata dan tidak akan merasakan ketimpangan pembangunan, kemiskinan serta juga pengangguran, oleh karenanya diperlukan langkah-langkah yang strategis untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia terutama di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa ?
2. Bagaimana pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa ?
3. Bagaimana pengaruh pembentukan modal tetap bruto terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa ?
4. Bagaimana pengaruh upah minimum provinsi, produktivitas tenaga kerja, dan pembentukan modal tetap bruto secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembentukan modal tetap bruto terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah minimum provinsi, produktivitas tenaga kerja, dan pembentukan modal tetap bruto secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja di pulau sumatera dan pulau jawa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis : penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam bidang penelitian serta dapat menerapkan teori-teori yang didapatkan penulis diperkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dan menambah khasanah pengetahuan mengenai determinan penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.

2. Praktis : penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai salah satu penunjang dalam membuat kebijakan khususnya yang berkaitan dengan isu penyerapan tenaga kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja ialah sumber daya manusia yang paling memiliki peran penting menjadi salah satu faktor produksi dibandingkan dengan tanah dan modal, sumber daya manusia dan teknologi mampu menciptakan barang pengganti dan pelengkap dari tanah dan modal. Tenaga kerja mencakup dua hal yakni *human resources* dan *human capital*. *Human resources* ialah sumber daya manusia akan habis jika digunakan secara terus menerus, sedangkan *human capital* ialah sumber daya manusia memiliki nilai dan jika hal ini di investasikan maka akan memberikan keuntungan (Madris, 2021). Menurut Julius (2015) tenaga kerja didefinisikan sebagai seseorang yang sedang bekerja, ataupun seseorang yang sedang melakukan pencarian pekerjaan serta sanggup dalam bekerja dan dapat melengkapi kualifikasi peraturan buruh pada sebuah wilayah. Mulyadi (2003) mengatakan jika tenaga kerja ialah penduduk berusia 15-64 tahun yang masih ikut serta dalam membuat barang serta jasa. UU No. 13 Tahun 2023 menjelaskan tenaga kerja sebagai penduduk yang masih sanggup dalam membuat barang serta jasa yang digunakan dalam rangka untuk pemenuhan keperluan hidup sendiri maupun masyarakat.

Berdasarkan BPS (2022) tenaga kerja tergolong dari tiga jenis. Pertama, tenaga kerja penuh ialah tenaga kerja dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan tugasnya yang mendapatkan jam kerja diatas 35 jam/minggu. Kedua, pekerja yang total jam kerja mingguannya tidak lebih dari 35 jam. Ketiga, tenaga kerja yang masih berusaha untuk mencari pekerjaan ialah tenaga kerja yang memiliki jam kerja 0 sampai 1 jam/minggu.

Tenaga kerja terdiri dari penduduk dalam usia kerja serta penduduk bukan usia kerja. Angkatan kerja didefinisikan sebagai penduduk yang sudah menduduki usia kerja dan sedang bekerja ataupun yang saat ini sedang melakukan pencarian pekerjaan. Angkatan kerja ialah penduduk yang sanggup untuk bekerja yang terdiri dari total orang bekerja serta orang yang belum mendapatkan pekerjaan. Selanjutnya yang dimaksud bukan angkatan kerja ialah penduduk yang termasuk dalam usia kerja, namun tidak bekerja seperti ibu rumah tangga, seorang yang sedang dalam dunia pendidikan serta masih melaksanakan kegiatan lainnya. Sedangkan bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang guna memperoleh pendapatan untuk menghidupi diri sendiri atau orang lain, yang di mana kegiatan ini harus dilakukan secara terus menerus paling sedikit 1 jam per minggu.

Selain itu, tenaga kerja di bedakan menjadi tiga golongan berdasarkan kualitas, pendidikan serta ketrampilan yakni :

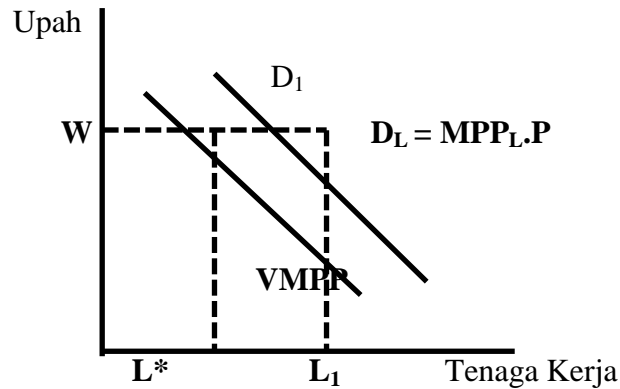
1. Tenaga kerja terdidik. Ketrampilan pekerja yang sudah ditingkatkan melalui pendidikan formal atau informal disebut tenaga kerja terdidik. Tenaga kerja terdidik seperti dokter, guru, pengacara dan lain sebagainya.
2. Tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ialah tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan khusus melalui pengalaman kerja yang dimiliki. Beberapa contohnya adalah supir, montir dan lain sebagainya.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih ialah tenaga kerja yang hanya mengandalkan kekuatan fisik tanpa adanya pengalaman ataupun pendidikan sebelumnya. Contohnya adalah buruh angkut, asisten rumah tangga serta sejenisnya.

2.1.2 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan barang dan jasa pada ilmu ekonomi diutarakan sebagai kemauan masyarakat dalam membeli barang serta jasa dengan taraf harga tertentu. Dapat dikatakan juga, permintaan didefinisikan sebagai total barang serta jasa yang diinginkan dalam beragam tingkat harga tertentu, secara fungsional permintaan barang dan jasa dinyatakan dalam bentuk $Q_d = f(P)$ (Budiarty, 2019). Teori permintaan tenaga kerja ialah teori yang menyatakan tentang banyaknya sektor usaha yang membutuhkan tenaga kerja dalam tingkatan upah tertentu. Permintaan

akan tenaga kerja ini tak sama dengan permintaan akan barang serta jasa oleh konsumen. Konsumen meminta barang dan jasa guna mencukupi keperluan pokok atau kesenangan mereka sebaliknya untuk membantu proses produksi barang serta jasa yang diminta konsumen maka pengusaha akan mempekerjakan tenaga kerja. Tenaga kerja akan meningkat ketika terjadi permintaan akan barang serta jasa yang diinginkan konsumen. Oleh karenanya, permintaan tenaga kerja disebut sebagai permintaan turunan menurut ahli ekonomi Alfred Marshal (Simanjuntak, 2001).

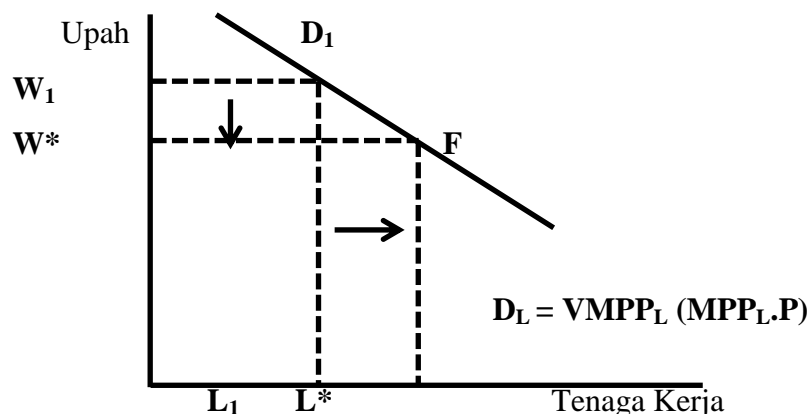
Fungsi permintaan tenaga kerja di dasarkan atas teori ekonomi neoklasik, dimana pengusaha tidak dapat menjadi *price taker*. Pengusaha harus bisa membenahi total tenaga kerja yang digunakan guna memaksimalkan keuntungan yang akan di peroleh, tenaga kerja yang dipekerjakan harus sesuai atas barang serta jasa yang diminta, ketika barang serta jasa yang dikehendaki semakin tinggi maka pengusaha akan merekrut tenaga kerja akan tetapi ketika jumlah barang serta jasa yang diinginkan minim maka pengusaha akan mengecilkan total tenaga kerja. Adapun pendapat yang di kemukakan oleh Sholeh (2007), bahwa nilai marginal produk (VMP) mempengaruhi permintaan akan pekerja. Nilai produk marginal ialah total uang yang akan diterima oleh pengusaha dengan tambahan nilai marginal atau *Marginal Revenue* (MR), nilai produk marginal disini ialah produk fisik marginal dikalikan dengan harga produk. Produk fisik marginal ialah peningkatan total jika terjadi penambahan satu input tenaga kerja atau disebut upah karyawan tersebut. Apabila biaya marginal lebih sedikit dibandingkan dengan tambahan penerimaan marginal, maka pemberi kerja akan mendapatkan keuntungan dari mempekerjakan orang tersebut, sehingga pemberi kerja akan terus melakukan penambahan tenaga kerja selama tingkat upah yang lebih kecil dari *Marginal Revenue*.



Sumber : Mankiw (2006)

Gambar 2.1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap

Value Marginal Physical Product of Labor atau VMPP adalah pertambahan hasil marginal dari tenaga kerja. P adalah harga jual barang per unit, D_L ialah permintaan akan tenaga kerja, W ialah tingkat upah, dan L jumlah tenaga kerja. Tenaga kerja akan meningkat ketika terjadi peningkatan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang dikonsumsi. Semakin tinggi tingkat permintaan barang dan jasa oleh masyarakat maka akan semakin tinggi pula jumlah tenaga kerja yang diminta dengan tingkat upah yang tetap. Peningkatan jumlah tenaga kerja tidak dilakukan dalam jangka pendek, dalam jangka pendek pengusaha lebih mengoptimalkan jam kerja dengan penambahan jam kerja atau menggunakan mekanisasi, sedangkan dalam jangka panjang pengusaha akan menambah tenaga kerja sehingga akan terjadi penyerapan tenaga kerja baru.



Sumber : Mankiw (2006)

Gambar 2.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun

Kuantitas tenaga kerja akan menurun jika tingkat upah tenaga kerja naik, pengusaha cenderung akan mengurangi tenaga kerja ketika upah mengalami kenaikan, dan akan menambah tenaga kerja ketika upah mengalami penurunan. Kurva D_L menggambarkan besarnya nilai marginal tenaga kerja ($VMPP_L$) untuk setiap tenaga kerja yang digunakan, yang berarti menggambarkan hubungan upah (W) dengan penggunaan tenaga kerja. Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa ketika upah berada di titik W_1 maka tenaga kerja yang diminta akan sebesar L_1 , akan tetapi ketika upah diturunkan menjadi di titik W^* maka tenaga kerja yang diminta akan meningkat sebesar L^* .

Menurut Budiarty (2019), permintaan tenaga kerja di pengaruhi oleh berbagai determinan yakni :

1. Tingkat Upah

Dari sudut pandang pemberi kerja, tingkat upah ditentukan oleh biaya produksi, semakin tinggi tenaga kerja yang dipakai maka akan semakin besar persentase *labor cost* terhadap *total cost*.

2. Teknologi

Penentuan jumlah penggunaan tenaga kerja dapat dilihat dari pemanfaatan teknologi. Teknologi yang semakin efektif, dapat membuat semakin besar kesempatan pekerja mengaktualisasi ketrampilan dan kemampuannya.

3. Produktivitas

Model kurva $VMPP_L$ dipengaruhi oleh produktivitas. Produktivitas dapat dilihat melalui modal yang digunakan, faktor modal yang lebih tinggi menunjukkan produktivitas yang semakin tinggi.

4. Fasilitas Modal

Kombinasi modal, pekerja, sumber daya alam serta teknologi dapat digunakan untuk proses produksi. Nasib pekerja dipengaruhi oleh modal karena fungsinya sebagai pengganti pekerja.

5. Kualitas Tenaga Kerja

Kualitas tenaga kerja bisa diukur dengan pendidikan serta pengalaman yang dimiliki pekerja. Pendidikan dan pengalaman pekerja yang semakin tinggi, maka hal ini membuat kualitas tenaga kerja semakin baik. Variabel yang

masih memiliki keterkaitan serta berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja ialah gizi serta kesehatan pekerja.

2.1.3 Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana adanya ketersediaan penciptaan lapangan pekerjaan agar dapat di duduki oleh pencari kerja. Kesempatan kerja juga mempunyai arti permintaan atas tenaga kerja untuk mengisi terbukanya pekerjaan yang ada. Jumlah kesempatan kerja yang ada pada suatu wilayah bisa dilihat dari banyaknya angkatan kerja yang bekerja (Gatiningsih & Sutrisno, 2017). Kesempatan kerja tidak seluruhnya bisa dipenuhi oleh penawaran tenaga kerja yang tersedia, sehingga peluang yang tersedia masih tersisa hal ini disebabkan karena adanya peluang kerja yang memiliki kualifikasi khusus untuk pekerja yang sesuai. Permasalahan tentang kesempatan kerja ini kenyataannya tidak hanya dari jumlah lapangan pekerjaan yang ada serta juga investasi yang dilakukan, akan tetapi apakah lapangan pekerjaan yang tersedia dapat memberikan kompensasi bagi tenaga kerja, sehingga tenaga kerja bisa terserap secara baik oleh lapangan pekerjaan yang sudah ada. Sektor yang paling berperan penting dalam menyerap total tenaga kerja, mendorong pendapatan rumah tangga dan juga meningkatkan produktivitas ialah sektor industri (Mulyadi, 2006).

Permintaan barang serta jasa dalam suatu unit usaha yang bisa dipekerjakan pada proses produksi akan mencerminkan besarnya tenaga kerja yang mampu terserap kedalam lapangan pekerjaan yang sudah ada. Banyaknya lapangan pekerjaan yang diikuti dengan banyaknya total angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan mungkin sama atau bahkan kurang dari lowongan pekerjaan. Banyaknya kesempatan kerja yang diikuti dengan besarnya tingkat penyerapan tenaga kerja maka tidak akan memicu masalah pengangguran. Namun, ketika kesempatan kerja lebih banyak dibandingkan dengan penyerapan tenaga kerjanya maka hal tersebut akan menimbulkan masalah pengangguran. (Feriyanto, 2014).

2.1.4 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja ialah keadaan dimana lapangan pekerjaan bisa di isi oleh orang-orang yang sedang mencari pekerjaan (Todaro, 2000). Tenaga kerja ialah input yang paling vital pada suatu proses produksi. Proses produksi tak mampu berjalan tanpa ada manusia, dikarenakan selain mempunyai komponen fisik tenaga kerja juga memiliki pikiran serta perasaan (Rusniati & Agustin, 2018). Total penduduk yang sudah bekerja menggambarkan penyerapan tenaga kerja. Penduduk yang bekerja ini terserap oleh bermacam-macam sektor perekonomian dan juga industri. Adanya permintaan tenaga kerja maka akan menimbulkan terjadinya penyerapan penduduk yang bekerja, dengan demikian permintaan tenaga kerja dapat disebut sebagai penyerapan tenaga kerja (Kawet et al., 2019).

Barang serta jasa dalam total yang besar akan dihasilkan apabila tenaga kerja yang terserap sudah bekerja. Peningkatan penyerapan tenaga kerja pada bermacam-macam sektor akan berbeda-beda, begitupun kemampuan dalam menyerap tenaga kerja dalam berbagai bidang. Keadaan berbedanya penyerapan tenaga kerja pada berbagai bidang ini ditimbulkan karena pertama, perbedaan kemampuan pada sektor masing-masing dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Kedua, adanya pergeseran pada pasar tenaga kerja baik dilihat dari sisi kontribusi pendapatan nasional ataupun dari sisi penyerapan tenaga kerja (Lube et al., 2021). Penyerapan tenaga kerja digambarkan adanya permintaan tenaga kerja. Permintaan barang-barang serta jasa yang meningkat, maka akan mengakibatkan perusahaan mengambil kebijakan untuk memperbanyak tenaga kerja, yang dimana akhirnya penyerapan tenaga kerja akan terjadi peningkatan. Keadaan ini searah dengan teori Keynes yang mengatakan jika pasar barang selalu diikuti oleh pasar tenaga kerja yang dimana ketika jumlah output mengalami peningkatan maka total orang yang akan memiliki pekerjaan juga akan terjadi peningkatan begitupun ketika total output mengalami penurunan maka total orang yang akan memiliki pekerjaan juga akan mengalami penurunan (Pramusinto & Daerobi, 2018).

2.1.5 Upah Minimum

Upah ialah hasil balas jasa yang diserahkan pengusaha kepada karyawan berupa imbalan uang atas pekerjaan atau jasa yang sudah dikerjakan oleh karyawan yang

dimana imbalan tersebut telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan maupun atas kesepakatan yang dicapai antara kedua belah pihak. Upah juga meliputi subsidi yang diserahkan kepada pekerja serta keluarganya (Sumarsono, 2003). Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 18 Tahun 2022, Gubernur menetapkan bahwa upah minimum sebagai upah bulanan terkecil sebagai jaringan pengamanan berupa upah pokok dan upah tunjangan. Perusahaan wajib memberikam upah karyawan sepadan dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Penetapan kebijakan upah minimum memiliki dampak terhadap perusahaan ketika upah minimum yang ditetapkan mengalami kenaikan. Upah minimum yang semakin tinggi akan memicu konsumsi masyarakat juga semakin tinggi, sehingga akan menimbulkan permintaan akan barang serta jasa. Upah minimum yang mengalami kenaikan akan menyebabkan perusahaan untuk merekrut tenaga kerja yang mempunyai produktivitas serta pendidikan yang tinggi, sehingga akan mengurangi tenaga kerja yang memiliki produktivitas serta pendidikan rendah. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) harus dimanfaatkan sebagai landasan untuk menentukan tingkat upah, dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi (Buchari, 2016).

Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyebutkan jika upah minimum hanya diperuntukan untuk pekerja yang memiliki era kerja 0-1 tahun. Pengertian tersebut memiliki dua komponen penting yakni :

- 1) Upah Permulaan ialah upah yang pertama kali didapat oleh buruh pada saat bekerja yang dimana upah yang didapat merupakan upah terendah.
- 2) Jumlah upah minimum yang didapat oleh buruh haruslah dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup buruh setidaknya untuk keperluan pakaian, makan serta keperluan rumah tangga lainnya.

Upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah digunakan untuk memenuhi kebutuhan serta kepentingan hidup pekerja hingga mencapai tingkat penghasilan “ *living wage*”, artinya jika setiap orang yang melakukan pekerjaan akan memiliki penghasilan yang pantas untuk kehidupannya. Upah minimum bisa membantu menahan pekerja dari eksploitasi kerja terutama yang *low skilled*.

Menurut Setiaji dan Sudarsono mengatakan bahwa upah minimum memiliki dua sistem untuk penetapannya. Beberapa provinsi atau daerah memutuskan untuk menetapkan upah minimum tunggal namun ada juga yang menetapkan upah minimum sektoral. Pekerja tetap di industri marginal sering kali mengalami kenaikan gaji dengan upah minimum tunggal karena ketatnya rezim upah minimum. Sedangkan upah minimum sektoral mempunyai dampak untuk mengurangi kekakuan upah, karna harga upah terdefresiansi sedemikian rupa sehingga dapat mawadahi industri yang berbeda dalam bentuk produktivitas, jaringan pasar, sumber modal, penggunaan capital dan akhirnya akan mengalami perbedaan di Return On Investment (ROI).

Empat entitas terkait bekerja sama untuk menetapkan upah minimum. Forum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPI), Dewan Pengupahan Nasional (lembaga independen yang terdiri dari para praktisi, ahli, serta pihak-pihak lain yang mempunyai tugas memberi arahan pada pemerintah), Kementerian Tenaga Kerja (perwakilan pemerintah), dan asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang merupakan empat pemain utama dalam sistem upah minimum di Indonesia.

2.1.6 Produktivitas Tenaga Kerja

Secara sederhana produktivitas diartikan sebagai rasio output terhadap input ataupun disebut dengan pengukuran produktivitas tunggal (Budiarty, 2019). Produktivitas tenaga kerja ialah sebuah ukuran perusahaan yang sangat penting untuk mengukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya. Produktivitas tenaga kerja yang terus meningkat maka akan menyebabkan jumlah produksi dan laba yang diperoleh juga akan mengalami peningkatan.

Produktivitas tenaga kerja memiliki dua definis, yakni pengertian secara filosofis serta pengertian secara teknis. Produktivitas tenaga kerja secara filosofis didefinisikan sebagai suatu sikap untuk meningkatkan mutu kehidupan. Sedangkan secara teknis, produktivitas tenaga kerja adalah rasio output terhadap input untuk periode waktu tertentu atau dengan kata lain disebut sebagai perbandingan output dengan input dalam proses produksi (Simanjuntak,2001).

Menurut Mulyadi (2006), produktivitas tenaga kerja yang terus mengalami peningkatan dapat menyebabkan penyerapan tenaga kerja menurun. Sebaliknya ketika produktivitas semakin rendah maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Menurut Simanjuntak (2001) dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja bisa dilaksanakan dengan beberapa cara yakni :

1. Total produksi dalam total yang sama bisa dihasilkan memakai sumber daya yang lebih minim.
2. Total produksi dalam total yang lebih besar bisa dihasilkan memakai sumber daya yang lebih minim pula.
3. Total produksi dalam total yang besar bisa dihasilkan memakai sumber daya yang sama.
4. Total produksi dalam total yang lebih besar didapat memakai penambahan sumber daya yang lebih besar.

2.1.7 Pembentukan Modal Tetap Bruto

Investasi atau yang bisa disebut dengan penanaman modal merupakan peranan yang sangat vital untuk seluruh usaha dikarenakan investasi akan menyebabkan kesempatan setiap pengusaha untuk memperbesar usahanya serta sebagai sarana produksi, yang dimana pada akhirnya akan menaikkan output serta bisa membuat kesempatan kerja semakin luas serta perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi. Menurut Sukirno (2001) investasi diartikan sebagai pengeluaran guna membelanjakan barang serta perlengkapan produksi guna meningkatkan produktivitas barang serta jasa yang ada pada perekonomian. Investasi merupakan pengeluaran untuk pembelian beberapa jenis barang modal, bangunan, peralatan, serta barang-barang inventaris yang memiliki kegunaan untuk memperluas kemampuan produksi guna meningkatkan produktivitas kerja sehingga bisa menambah output yang dihasilkan (Sandika et al., 2014). Menurut teori Harrod-Domar, adanya peningkatan peralatan-peralatan produksi dapat memperbesar kapasitas produksi yang dimana pada akhirnya akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Teori Harrod-Domar mengembangkan dari teori Keynes mengemukakan bahwa investasi memberikan peranan yang ganda yaitu pertama, investasi dapat memberikan serta menciptakan pendapatan dari permintaan investasi. Kedua, investasi dapat menciptakan kapasitas produksi meningkat yakni

dengan cara menaikkan stok modal melalui penawaran investasi (Benadasa, 2023).

Menurut BPS (2023) PMTB didefinisikan sebagai salah satu komponen yang menyusun PDB/PDRB dari sisi pengeluaran yang menunjukkan besarnya suatu investasi fisik di suatu wilayah pada periode tertentu. PMTB menggambarkan investasi fisik yang direalisasikan dalam satu tahun tertentu dalam bentuk berbagai jenis barang modal, seperti : bangunan, alat-alat, mesin, transportasi dan barang modal lainnya. Secara konseptual, PMTB didefinisikan sebagai pengeluaran untuk barang modal yang meliputi pembuatan sendiri, pembelian barang modal baru dalam negeri maupun barang modal baru dan bekas dari luar negeri. Barang modal adalah barang serta peralatan yang digunakan dalam proses produksi dan mempunyai umur pemakaian satu tahun atau lebih (Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo, 2022).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam model keseimbangan pasar tenaga kerja, upah menyesuaikan penyeimbangan penawaran dan permintaan. Keseimbangan antara upah minimum dan tenaga kerja akan tercapai apabila upah minimum mengalami peningkatan maka jumlah permintaan tenaga kerja akan mengalami penurunan sedangkan jumlah penawaran tenaga kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya ketika upah mengalami penurunan maka permintaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan sedangkan penawaran tenaga kerja akan mengalami penurunan. Upah memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, artinya ketika upah mengalami peningkatan maka pengusaha akan menurunkan jumlah tenaga kerja yang diminta, ketika tingkat upah mengalami kenaikan sedangkan harga input lainnya tetap maka harga tenaga kerja tersebut lebih mahal, sehingga pengusaha mengganti tenaga kerja dengan input lainnya yang memiliki harga lebih murah sehingga pengusaha tetap mendapatkan keuntungan (Kuncoro, 2002)

2.2.2 Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemahiran seorang pekerja dalam menghasilkan sebuah barang. Produktivitas pekerja yang semakin tinggi, akan mampu membuat output lebih besar dalam waktu yang sama. Dalam memproduksi barang dalam total yang sama maka dibutuhkan tenaga kerja yang sedikit dan dalam memproduksi jumlah output yang lebih besar maka dibutuhkan tenaga kerja yang sedikit pula menurut teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2001). Hal ini artinya produktivitas tenaga kerja yang mengalami peningkatan membuat perusahaan hanya membutuhkan sedikit tenaga kerja untuk melakukan kegiatan produksi.

Produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh pada tingkat penyerapan tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja mempunyai arah hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, maksudnya ketika produktivitas meningkat maka penyerapan tenaga kerja menurun. Pekerja yang memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi dalam membuat barang serta jasa, maka perusahaan hanya memerlukan sedikit pekerja, hal ini dapat meningkatkan keuntungan perusahaan karena hanya membayar sedikit pekerja. Begitupun ketika produktivitas menurun maka penyerapan tenaga kerja meningkat. Produktivitas yang rendah dalam menghasilkan barang serta jasa akan membuat perusahaan untuk menaikkan tenaga kerja.

2.2.3 Pembentukan Modal Tetap Bruto terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi ialah salah satu pemegang peranan vital untuk menggerakkan perekonomian. Investasi yang cenderung meningkat akan mempunyai dampak pada meningkatnya jumlah produksi, yang dimana akhirnya akan menciptakan terbukanya lapangan pekerjaan baru, yang nantinya membuat penyerapan tenaga kerja meningkat. Penyerapan tenaga kerja yang mengalami peningkatan akan menyebabkan pendapatan perkapita juga meningkat. Jenis investasi yang dipakai oleh penelitian ini ialah Pembentukan Modal Tetap Bruto, yaitu investasi fisik yang direalisasikan dalam satu periode tertentu pada beragam barang modal, seperti : alat-alat, bangunan, mesin, transportasi serta barang modal lainnya. Pembentukan Modal Tetap Bruto memiliki arah hubungan yang positif terhadap

penyerapan tenaga kerja, maksudnya ketika investasi meningkat maka penyerapan tenaga kerja juga akan ikut meningkat dan apabila investasi menurun maka penyerapan tenaga kerja juga akan ikut menurun.

2.3 Kajian Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil
1.	Siti Muhafilah (2016)	Pengaruh Upah Minimum, Produktivitas Tenaga Kerja, dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Jawa Barat	- Penyerapan Tenaga Kerja - Upah Minimum Provinsi - Produktivitas tenaga kerja - Investasi Alat Analisis : analisis regresi linear berganda (<i>Ordinary Least-Square</i>)	Upah minimum provinsi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri. Sedangkan produktivitas tenaga kerja dan investasi memberikan pengaruh yang negatif serta signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Barat.
2.	Rifaldo Silalahi <i>et all</i> (2023)	Pengaruh tingkat pendidikan dan investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Utara	- Penyerapan Tenaga Kerja - Pendidikan - Investasi Alat Analisis : analisis regresi linear berganda (<i>Ordinary Least-Square</i>)	Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kota-kota Provinsi Sulawesi Utara. Pembentukan modal tetap bruto berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kota-kota provinsi Sulawesi Utara.

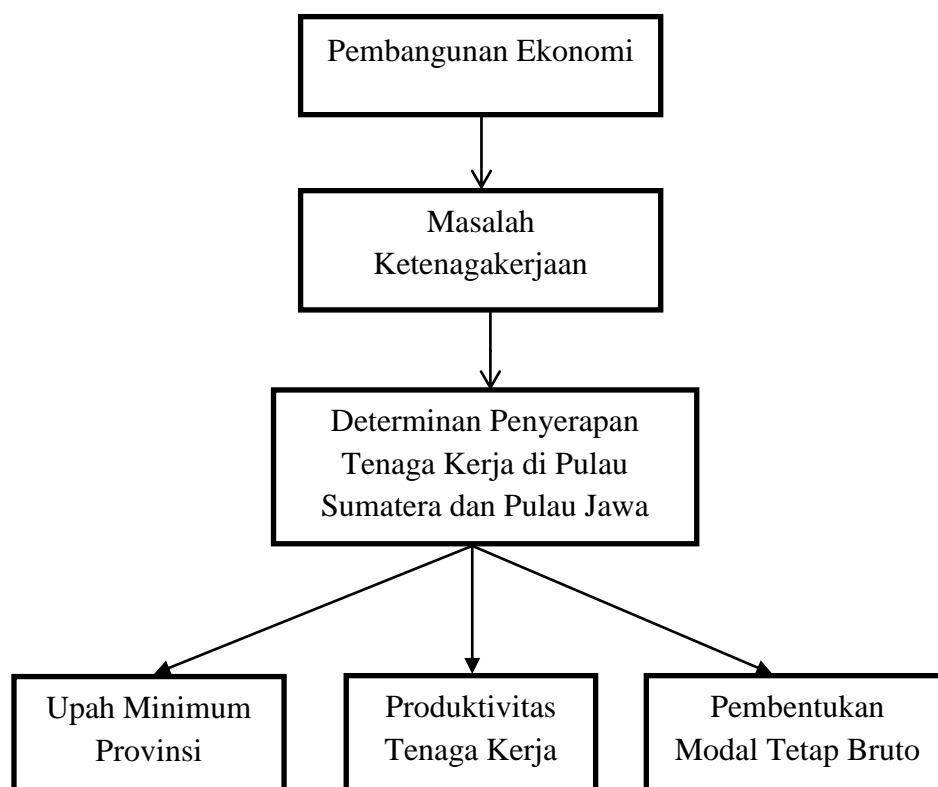
3.	Matondang <i>et al</i> (2020)	<i>et</i>	Analysis of Labor Demand and Supply in North Sumatera	<ul style="list-style-type: none"> - Permintaan Tenaga Kerja - Penawaran Tenaga Kerja - Upah Minimum - PDRB - Investasi - Produktivitas Tenaga Kerja - Inflasi - TPAK - Konsumsi Rumah Tangga <p>Alat Analisis : Two-Stage Least Square (2SLS)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Utara, sedangkan variabel PDRB, investasi, produktivitas tenaga kerja, dan inflasi berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum, TPAK, dan konsumsi rumah tangga berpengaruh positif terhadap tingkat penawaran tenaga kerja.</p>
4.	Pratama (2021)	dkk	Pengaruh PDRB, Tingkat Upah Minimum dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo	<ul style="list-style-type: none"> - Penyerapan Tenaga Kerja - PDRB - Upah Minimum - Pengeluaran Pemerintah <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Variabel PDRB berpengaruh positif serta signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo.</p> <p>Sedangkan variabel tingkat upah minimum dan pengeluaran pemerintah berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo.</p>
5.	Shabri (2022)		Analisis Pengaruh Industri	<ul style="list-style-type: none"> - Penyerapan Tenaga Kerja - Kemiskinan 	<p>Industri pengolahan berpengaruh</p>

		Pengolahan, Sektor Pertanian dan Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB) terhadap Kemiskinan dengan Variabel Intervening Penyerapan Tenaga Kerja di 6 Provinsi Pulau Jawa Tahun 2015-2022.	- Industri Pengolahan - Sektor Pertanian - PMTB Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan terhadap kemiskinan. Sektor pertanian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan terhadap kemiskinan. PMTB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga, dan PMTB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kemiskinan.
6.	Widyapangesti dan Soelistyo (2022)	Analisis Pengaruh PDRB, Investasi, Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa	- Penyerapan Tenaga Kerja - PDRB - Investasi - Upah Minimum Provinsi Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel PDRB, investasi PMDN dan investasi PMA berpengaruh positif serta signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa. Sedangkan variabel upah minimum provinsi tidak berpengaruh positif serta tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Jawa.

2.4 Kerangka Pemikiran

Masalah ketenagakerjaan disebabkan oleh dimensi yang berbeda-beda tidak hanya semata-mata dikarenakan lapangan kerja ataupun peluang kerja yang terbatas serta tingkat produktivitas yang rendah. Masalah utamanya berdasar pada ketidakmampuan dalam membuat lapangan pekerjaan yang baru dengan tingkat yang konsisten untuk perluasan output industri. Peningkatan efektifitas penyerapan tenaga kerja ialah salah satu bentuk dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran. Oleh karena itu, pemerintah harus melirik sektor lain di luar perdagangan dan pertanian seperti pertambangan, kehutanan, perikanan dan jasa agar tenaga kerja yang diserap lebih banyak lagi. Jumlah lapangan pekerjaan yang semakin meningkat dapat menyebabkan produktivitas di suatu daerah juga akan mengalami peningkatan.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel upah minimum provinsi, produktivitas tenaga kerja, dan Pembentukan Modal Tetap Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini ialah penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah minimum provinsi, produktivitas tenaga kerja, dan PMTB digunakan sebagai variabel independen. Tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi akan menyebabkan total angkatan kerja yang bekerja juga semakin meningkat yang mana pada akhirnya tingkat pendapatan juga mengalami peningkatan, sehingga akan memberikan kontribusi pada kesejahteraan pekerja yang dimana hal ini menjadi tolak ukur kinerja pembangunan ekonomi di suatu wilayah. Sehingga diperoleh gambaran kerangka pemikiran seperti gambar dibawah ini



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang relevan dan penjelasan dari struktur di atas, maka :

1. Diduga upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.
2. Diduga produktivitas tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.
3. Diduga pembentukan modal tetap bruto berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.
4. Diduga upah minimum provinsi, produktivitas tenaga kerja, dan pembentukan modal tetap bruto secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini ialah 10 provinsi di Pulau Sumatera meliputi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Kepulauan Riau dan Kepulauan Bangka Belitung, serta 6 provinsi di Pulau Jawa meliputi, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, DIY Yogyakarta dan Jawa timur sepanjang periode 2018-2022. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana teknik ini digunakan untuk pengambilan sampel berlandaskan kualifikasi tertentu.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai jenis penelitian deskriptif analisis dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif analisis ini digunakan guna menggambarkan penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yakni upah minimum provinsi, produktivitas tenaga kerja, dan pembentukan modal tetap bruto. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini ialah penyerapan tenaga kerja. Jenis data yang dipakai pada penelitian ini ialah data sekunder dalam bentuk panel yang merupakan campuran dari data runtut waktu (*Time Series*) dan data silang (*Cross Section*) yang secara keseluruhan diambil dari situs resmi BPS.

Tabel 3.1 Jenis dan Sumber Data

Variabel	Simbol	Periode	Satuan Ukuran	Sumber Data
Penyerapan Tenaga Kerja	PTK	Tahunan	Ribu Jiwa	Badan Pusat Statistik
Upah Minimum Provinsi	UMP	Tahunan	Juta Rupiah	Badan Pusat Statistik
Produktivitas Tenaga Kerja	PRTK	Tahunan	Orang/Rupiah	Kementrian Ketenagakerjaan
Pembentukan Modal Tetap Bruto	PMTB	Tahunan	Juta Rupiah	Badan Pusat Statistik

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja ialah total penduduk bekerja dan terserap di beragam aspek ekonomi yang dapat menghasilkan barang dan jasa. Data penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini menggunakan data orang yang bekerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa tahun 2018-2022 yang bersumber dari BPS yang di ukur menggunakan satuan jiwa.

3.3.2 Upah Minimum Provinsi

Upah minimum ialah balas jasa yang diserahkan pengusaha kepada karyawan yang telah ditetapkan oleh gubernur dan peraturan perundang-undangan. Data upah minimum yang digunakan pada penelitian ini ialah upah minimum provinsi di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa pada tahun 2018-2022 yang sumbernya dari BPS yang di ukur dengan menggunakan satuan rupiah dalam setiap bulannya/tenaga kerja.

3.3.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja ialah sebagai perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dengan total keseluruhan sumber daya yang digunakan pada periode tertentu. Data produktivitas tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa pada tahun 2018-2022 ini bersumber dari Dinas Ketenagakerjaan yang diukur menggunakan satuan orang per juta rupiah dalam satu bulan.

3.3.4 Pembentukan Modal Tetap Bruto

Pembentukan Modal Tetap Bruto didefinisikan sebagai salah satu komponen yang menyusun Produk Domestik Regional Bruto yang mempresentasikan investasi. Pembentukan Modal tetap Broto ialah jumlah yang dikeluarkan untuk barang modal yang mencakup pembuatan sendiri, pembelian barang modal baru dalam negeri maupun barang modal baru dan bekas dari luar negeri. Barang modal ialah barang serta peralatan yang dipakai pada proses produksi serta memiliki umur kegunaan satu tahun atau lebih. Parameter yang digunakan pada penelitian ini ialah pembentukan modal tetap bruto di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa tahun 2018-2022 yang sumbernya dari BPS menggunakan satuan juta rupiah.

3.4 Metode Analisis

Penelitian ini memakai metode analisis regresi linear berganda data panel, memakai aplikasi olah data *Eviews* 10 untuk alat analisis. Dalam mengetahui hubungan antar variabel maka menggunakan analisis statistic yaitu uji analisis regresi data panel, uji spesifikasi, uji asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.4.1 Analisis Regresi Data Panel

Analisis regresi data panel ialah teknik yang yang digunakan pada penelitian ini. Regresi data panel ini ialah campuran antara data *time series* dengan data *cross section*. Berikut ini persamaan model analisis regresi data panelnya :

$$PTK_{it} = \beta_0 + \beta_1 UMP_{it} + \beta_2 PRTK_{it} + \beta_3 PMTB_{it} + \epsilon_{it} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

PTK_{it}	= Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)
UMP_{it}	= Upah Minimum Provinsi (Rupiah)
$PRTK_{it}$	= Produktivitas Tenaga Kerja (Orang/Juta)
$PMTB_{it}$	= Pembentukan Modal Tetap Bruto (Rupiah)
β_0	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
ϵ_{it}	= <i>error term</i>
i	= Provinsi
t	= Tahun

langkah selanjutnya adalah mentransformasikan model tersebut menjadi bentuk persamaan logaritma natural. Menurut Gujarati dan Porter 2015, ketika ada perbedaan satuan dan besaran variabel menimbulkan persamaan regresi perlu diubah kedalam model logaritma guna mengurangi adanya gejala heteroskedastisitas serta melihat kepekaan antar variabel. Berikut persamaan yang telah di transformasikan ke dalam bentuk persamaan logaritma natural :

$$\ln PTK_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln UMP_{it} + \beta_2 \ln PRTK_{it} + \beta_3 \ln PMTB_{it} + \epsilon_{it}$$

Keterangan :

PTK_{it}	= Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)
UMP_{it}	= Upah Minimum Provinsi (Rupiah)
$PRTK_{it}$	= Produktivitas Tenaga Kerja (Orang/Juta)
$PMTB_{it}$	= Pembentukan Modal Tetap Bruto (Rupiah)
β_0	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
ϵ_{it}	= <i>error term</i>
i	= Provinsi
t	= Tahun
\ln	= Logaritma Natural

1. Common Effect Model

Model ini memakai pendekatan Ordinary Least Squares (OLS) guna mengintegrasikan data runtut waktu serta data cross-sectional. Metode ini mengabaikan kuantitas periode waktu serta individu pendekatan ini mengasumsikan jika tindakan data antar Provinsi itu sama serta tidak memiliki perbedaan dalam berbagai rentang waktu. Pendekatan ini dinamakan *Common Effect Model* (Widarjono, 2013). Secara umum, persamaan model CEM dituliskan sebagai berikut (Baltagi, 2021) :

$$Y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + \epsilon_{it}$$

Dimana :

Y_{it} = Variabel respon pada unit observasi ke- i dan waktu ke- t

X_{it} = Variabel prediktor pada unit observasi ke- i dan waktu ke- t

β = Koefisien *slope* atau koefisien arah

α = *Intercept* model regresi

ϵ = Galat atau komponen *error* pada unit observasi ke-*i* dan waktu ke-*t*

2. *Fixed Effect Model*

Model ini dipakai ketika variabel gangguan mempunyai keterikatan yang kuat antar periode waktu ataupun individu. Model ini menduga terdapat adanya perbedaan antar individu variabel *cross section*, yang dimana perbedaan ini bisa dilihat melalui intercepnya. Terdapat asumsi bahwa intercept antar individu serta waktu berbeda-beda akan tetapi koefisien regresi konstan untuk seluruh individu serta waktu. Pendugaan *Fixed Effect Model* ini dengan menggunakan metode *Least Square Dummy Variable* (LSDV). LSDV ialah metode yang digunakan dalam mengestimasi parameter regresi linear dengan menggunakan Metode Kuadrat Terkecil (MKT) pada model yang melibatkan variabel dummy sebagai salah satu variabel bebasnya (Widarjono, 2013). Persamaan model regresi FEM berikut ini :

$$Y_{it} = \alpha_i + \sum_{k=2}^n \alpha_k D_{ki} + \beta X_{it} + \epsilon_{it}$$

Dimana :

Y_{it} = Variabel terikat untuk individu ke-*i* pada waktu ke-*t*

X_{it} = Variabel bebas ke-*j* untuk individu ke-*i* pada waktu ke-*t*

D_{ki} = Variabel Boneka

ϵ_{it} = Komponen galat untuk individu ke-*i* pada waktu ke-*t*

β_i = Parameter untuk variabel ke-*i*

3. *Random Effect Model*

Efek spesifik variabel dengan menggunakan model ini ialah bagian error-term. Error-term pada model ini diasumsikan akan selalu ada dan akan selalu memiliki korelasi sejauh deret waktu dan *cross-sectional*. Model ini jauh unggul dipakai pada data panel yang memiliki total individu yang lebih banyak dari pada total kurun waktu (Widarjono, 2013). Berikut ini persamaan model REM (Nachrowi & Usman, 2006) :

$$Y_n = \alpha + \beta X_{it} + \epsilon_{it}, \quad \epsilon_{it} = u_i + v_t + w_{it}$$

Dimana :

u_i = Komponen *error cross section*

u_i = Komponen *error time series*

w_{it} = Komponen *error gabungan*

3.4.2 Uji Spesifikasi Model

1. Uji Chow

Uji chow yakni cara pengujian guna menetapkan pendekatan yang jauh lebih baik antara pendekatan *Common Effect* atau pendekatan *Fixed Effect* untuk menguji data panel. Berikut ini ialah kriteria pengujian pada hipotesis chow :

- a. Apabila nilai probability $> 0,05$, mengartikan H_0 diterima, oleh karenanya model yang paling cocok dipakai pada mengestimasi data panel ialah memakai pendekatan CEM.
- b. Apabila nilai probability $< 0,05$, mengartikan H_0 ditolak, oleh karenanya model yang paling cocok dipakai pada mengestimasi data panel ialah memakai pendekatan FEM.

2. Uji Hausman

Uji hausman dipakai dalam menentukan apakah model pendekatan *Fixed Effect* lebih baik dipakai daripada model pendekatan *Random Effect*. Berikut ini ialah kriteria pengujian hipotesis hausman :

- a. Apabila nilai probability $> 0,05$, mengartikan H_0 diterima, oleh karenanya model yang paling cocok dipakai pada mengestimasi data panel ialah menggunakan pendekatan REM.
- b. Apabila nilai probability $< 0,05$, mengartikan H_0 ditolak, oleh karenanya model yang paling cocok dipakai pada mengestimasi data panel ialah menggunakan pendekatan FEM.

3. Uji Lagrange Multiplier

Untuk melihat *Random Effect Model* lebih baik dari *Common Effect Model*, maka digunakan uji LM. Untuk menentukan apakah *Random Effect Model* signifikan secara statistik, uji pengganda Lagrange ini menggunakan pendekatan Breusch-Pagan. Nilai residual metode kuadrat terkecil biasa (OLS) digunakan untuk

menentukan hasilnya. Berikut ini ialah kriteria pengujian hipotesis lagrange multiplayer :

- a. Apabila nilai LM statistic $> 0,05$, mengartikan H_0 ditolak, oleh karenanya model yang paling cocok dipakai pada mengestimasi data panel ialah memakai pendekatan REM.
- b. Apabila nilai LM statistic $< 0,05$, mengartikan H_0 diterima, oleh karenanya model yang paling cocok dipakai pada mengestimasi data panel ialah memakai pendekatan CEM.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yakni untuk melihat apakah variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian guna melihat data terdistribusi normal ataupun tidak, bisa dilaksanakan melalui uji JB (Widarjono, 2013). Bawah ini ialah kualifikasi pengujian hipotesis normalitas :

- a. Nilai prob $> 0,05$ H_0 diterima, mengartikan jika residual tersebut terdistribusi secara normal.
- b. Nilai prob $< 0,05$ H_0 ditolak, mengartikan jika residual tersebut tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono, (2013) masalah multikolinearitas disebabkan oleh adanya model regresi yang mempunyai nilai statistic t yang lebih kecil dan mempunyai *standar error* yang lebih besar. Model regresi yang baik, ditandai dengan tak memiliki korelasi antar variabel bebas, apabila antar variabel bebas memiliki korelasi, disimpulkan model regresi tersebut mempunyai masalah multikolinearitas. Untuk melihat hasil pengujian multikolinearitas bisa ditinjau melalui matriks korelasi antar variabel bebas, keberadaan multikolinearitas ditunjukkan dengan koefisien korelasi > 0.85 . Dasar pengambilan keputusan terjadi atau tidaknya masalah multikolinearitas ialah berikut ini :

- a. apabila nilai korelasi $> 0,85$, H_0 ditolak , dapat diartikan bahwa model regresi tersebut memiliki masalah multikolinearitas.

- b. apabila nilai korelasi $< 0,85$, H_0 diterima, dapat diartikan model regresi tersebut tidak memiliki masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai guna melihat apakah variabel gangguan mempunyai varian yang konstan atau tidak. Untuk melihat ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas maka digunakan uji Glejser. Uji Glejser ialah uji guna meregresikan nilai absolute residual dengan variabel independennya. Dasar pengambilan keputusan pengujian heteroskedastisitas pada model regresi ialah berikut ini :

- a. Nilai probability $< 0,05$, mengartikan H_0 ditolak, oleh karenanya model regresi tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Nilai probability $> 0,05$, mengartikan H_0 diterima, dapat diartikan jika model regresi tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.4.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji t-Statistik

Uji t disebut sebagai uji parsial, yakni uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hal terpenting pada hipotesis penelitian yang datanya memakai sampel dengan memakai uji t ialah masalah pilihan penggunaan dua sisi atau satu sisi (Widarjono, 2013). Berikut ini ialah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Upah Minimum Provinsi

$H_0 : \beta_1 \geq 0$, Upah Minimum Provinsi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

$H_a : \beta_1 < 0$, Upah Minimum Provinsi memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

b. Produktivitas Tenaga Kerja

$H_0 : \beta_2 \geq 0$, Produktivitas Tenaga Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

$H_a : \beta_2 < 0$, Produktivitas Tenaga Kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

c. Penanaman Modal Tetap Bruto

$H_0 : \beta_3 \geq 0$, Penanaman Modal Tetap Bruto memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

$H_a : \beta_3 < 0$, Penanaman Modal Tetap Bruto memberikan Pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Keputusan untuk menolak atau gagal menolak H_0 ialah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_0 < t_a$, H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan jika variabel bebas tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_0 > t_a$, H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan jika variabel bebas tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

2. Uji F-Statistik

Tujuan dilakukannya uji F ialah untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Keputusan hipotesis pengujian F-Statistik ialah berikut ini :

- a. Apabila nilai $F_0 > \text{nilai } F_a$, H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan secara bersama-sama variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- b. Apabila nilai $F_0 < \text{nilai } F_a$, H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan secara bersama-sama variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan guna melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai R^2 adalah 1, nilai r-square yang mendekati 0 dapat disimpulkan jika kemampuan suatu variabel bebas dalam menguraikan variabel terikatnya sangatlah kecil dan terbatas. Begitupun sebaliknya, ketika nilai mendekati 1 maka variabel bebas menyerahkan hampir memberi seluruh informasi tentang variabel terikatnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah Minimum Provinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. Hubungan ini memiliki arti apabila Upah Minimum Provinsi mengalami peningkatan maka penyerapan tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan.
2. Produktivitas tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. hubungan ini memiliki arti apabila produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan.
3. Pembentukan Modal Tetap Bruto berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. hubungan ini memiliki arti apabila PMTB mengalami peningkatan maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami peningkatan.
4. Upah Minimum Provinsi, Produktivitas Tenaga Kerja, dan Pembentukan Modal Tetap Bruto secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.

5.2 Saran

1. Pemerintah diharapkan dapat melihat sektor lain selain perdagangan dan pertanian agar penyerapan tenaga kerja di Pulau Sumatera terus mengalami peningkatan sehingga tidak menimbulkan gap yang besar di Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.

2. Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kualitas serta sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja agar masyarakat konsisten mengikuti pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas serta ketrampilan tenaga kerja, yang dimana akhirnya mutu tenaga kerja akan semakin baik serta produktivitas juga akan meningkat.
3. Pemerintah diharapkan dapat membuka peluang investor yang lebih luas di Pulau Sumatera agar bisa memberikan PMTB yang lebih besar lagi di Pulau Sumatera dan tidak hanya berfokus di Pulau Jawa. PMTB yang meningkat secara terus menerus akan memberikan peluang penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi. Peningkatan PMTB juga dapat dilakukan dengan melakukan serangkaian kebijakan seperti memelihara kestabilan pertumbuhan ekonomi, politik serta keamanan dalam negeri, dan juga pemerintah dapat memperbaiki sarana serta prasarana penunjang investasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, W. A., Istiyani, N., & Muslihatinningsih, F. (2019). Analisis Determinan Tingkat Pengangguran Terbuka di Pulau Jawa Tahun 2007-2016. *Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 43–49.
- Baltagi, B. H. (2021). *Econometric Analysis of Panel Data*. Springer Nature (Edisi 6).
- Benadasa, R. M. (2023). *Peran PDRB, Tingkat Upah Minimum, dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa*.
- Buchari, I. (2016). *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015*. XI(1), 73–85.
- Budiarty, I. (2019). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pusaka Media. Bandar Lampung.
- Dewi, D. C., & Soeaidy, M. S. (2015). *Implementation Of The Local Minimum Wage In Malang City (A Case Study in Malang City 2014)*. 18(2), 127–135.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sidoarjo. (2022). *Incremental Capital Output Ratio (ICOR) Kabupaten Sidoarjo Tahun 2017-2021*.
- Feriyanto. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Gatiningsih, & Sutrisno, E. (2017). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN.
- Iksan, S. A. N., Arifin, Z., & Suliswanto, M. S. W. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi, dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Ilmu Ekonomi*, 4(1), 42–55.
- Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2013). *Pengaruh Inflasi , PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali*. 923–950.

- Jhingan, M. . (2004). *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan (Terjemahan D. Guritno)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Julius, R. L. (2015). *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Global*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Kawet, J. A., Masinambow, V. A. ., & Kawung, G. M. . (2019). *Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan dan Tingkat Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Manado*. 20(2).
- Kuncoro, H. (2002). Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(1), 45–56.
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). *Analisis Pengaruh Upah Minimum dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung*. 21(03), 25–36.
- Madris. (2021). *Ekonomi Ketenagakerjaan dan Investasi Modal Manusia*. Nas Media Pustaka. Yogyakarta.
- Mankiw, N. . (2006). *Principle of Economics, Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta : Salemba Empat.
- Melda, S. (2021). *Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan dan Pengangguran terhadap Tingkat Kemiskinan dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2009-2018*.
- Mulyadi. (2006). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Radja Grapindo Prasada. Jakarta.
- Nachrowi, D. N., & Usman, H. (2006). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta.
- Pramusinto, N. D., & Daerobi, A. (2018). Labor Absorption of the Manufacturing Industry Sector in Indonesia. *Budapest Internasional Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 549–561.
- Putri, N. A., & Soelistyo, A. (2018). Analisis Penagruh Upah, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016. *Ilmu Ekonomi*, 2, 357–371.
- Rahmi, K., & Pasaribu, S. H. (2022). Efek Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Riau. *Ekonomi Dan Studi Pembangunan*.

- Rusniati, R., & Agustin, A. F. (2018). *Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Malang*. 3(2), 34–42.
- Sandika, R. S., Maulida, Y., & Setiawan, D. (2014). *Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Pelalawan*. 2, 1–16.
- Saraswati, B. D., Krisnawati, Y. D., & Adhitya, D. (2022). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi di Indonesia : Pendekatan Fixed Effect. *Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1139–1156.
- Sholeh, M. (2007). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 4(April), 62–75.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Sumber Daya Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Sukirno, S. (2001). *Pengantar Teori Ekonomi Mikro* (Edisi Kedu). Jakarta : Rajawali Pers.
- Todaro, M. P. (2000). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Erlangga. Jakarta.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development* (12th Editi). Pearson Education Limited.
- Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews* (Edisi Keem). Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). *Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja*. 1(1), 96–102.
- Windayana, I. B. A. B., & Darsana, I. B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, UMK, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 57–72.
- Yusuf, F. A. (2021). *Analisis Pengaruh PDRB, Tingkat Pendidikan, dan Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi DKI Jakarta*.