

**PENGARUH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DAN PENDIDIKAN  
TERHADAP PERUBAHAN STATUS PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**DEA PITRI DAYANTI**

**NPM 2111021019**



**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2025**

## ***ABSTRACT***

### **PENGARUH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PERUBAHAN STATUS PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG**

**By**

**DEA PITRI DAYANTI**

This research analyzes the influence of district/city minimum wages (LOGUMK), education level (EDUC), and gross regional domestic product (LOGPDRB) on changes in worker status in Lampung Province using time series data for the 2021-2022 period from the Central Statistics Agency (BPS) and related sources, using the Vector Autoregression (VAR) method. The research results show that the level of education has a positive and significant effect, indicating that increasing education encourages labor mobility towards jobs with better status, especially in the formal sector. On the other hand, district/city minimum wages and gross regional domestic product do not have a significant effect, indicating that wage and economic growth policies have not been effective in improving the employment structure. These findings emphasize the importance of improving the quality of human resources as a key factor, so policies are recommended that prioritize quality and equitable access to education, strengthening the link between education and labor market needs (link and match), as well as developing training and internship programs to accelerate the absorption of formal labor.

**Keywords:** District/City Minimum Wage, Education, Worker Status, GRDP, VAR, Labor Market.

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PERUBAHAN STATUS PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**DEA PITRI DAYANTI**

Penelitian ini menganalisis pengaruh upah minimum kabupaten/kota (LOGUMK), tingkat pendidikan (EDUC), dan produk domestik regional bruto (LOGPDRB) terhadap perubahan status pekerja di Provinsi Lampung menggunakan data time series periode 2021-2022 dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan sumber terkait, dengan metode *Vector Autoregression* (VAR). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan, menandakan bahwa peningkatan pendidikan mendorong mobilitas tenaga kerja menuju pekerjaan dengan status lebih baik, khususnya di sektor formal. Sebaliknya, upah minimum kabupaten/kota dan produk domestik regional bruto tidak berpengaruh signifikan, mengindikasikan bahwa kebijakan pengupahan dan pertumbuhan ekonomi belum efektif memperbaiki struktur ketenagakerjaan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci, sehingga direkomendasikan kebijakan yang memprioritaskan kualitas dan pemerataan akses pendidikan, penguatan keterkaitan pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja (*link and match*), serta pengembangan program pelatihan dan magang untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja formal.

**Kata Kunci:** Upah Minimum Kabupaten/Kota, Pendidikan, Status Pekerja, PDRB, VAR, Pasar Tenaga Kerja.

**PENGARUH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DAN PENDIDIKAN  
TERHADAP PERUBAHAN STATUS PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh**

**DEA PITRI DAYANTI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar**

**SARJANA EKONOMI**

**Pada**

**Jurusan Ekonomi Pembangunan**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH UPAH MINIMUM  
KABUPATEN/KOTA DAN PENDIDIKAN  
TERHADAP PERUBAHAN STATUS  
PEKERJA DI PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Dea Pitri Dayanti**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2111021019**

Program Studi : **Ekonomi Pembangunan**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Ida Budiarty, S.E., M.Si.**  
NIP. 196303251987072001

**MENGETAHUI**  
Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

A handwritten signature in black ink, likely belonging to Dr. Arivina Ratih Y.T., is written over the text.

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

## MENGESAHKAN

1. Tim Penguji  
Ketua

: Dr. Ida Budiarty, S.E., M.Si.

Penguji I

: Dr. Asih Murwiati, S.E., M.E.

Penguji II

: Dr. Dedy Yuliawan, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 25 Juli 2025

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dea Pitri Dayanti

NPM : 2111021019

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Pendidikan Terhadap Perubahan Status Pekerja di Provinsi Lampung" 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 yang berlaku.

Bandar Lampung, 28 Juli 2025

Penulis



Dea Pitri Dayanti



## RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama Dea Pitri Dayanti dilahirkan di Kotabumi, Lampung Utara pada tanggal 12 Desember 2002, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Hamdan.KR dan Ibu Eva Yanti. Memiliki dua adik Perempuan Dwi Agustina dan Dhinie Zazkya Dayanti.

Penulis mengawali Pendidikan formal pada tahun 2009 di SD Negeri 1 Ketapang dan lulus pada tahun 2015, selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 01 Sungkai Selatan dan lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Kotabumi dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis diterima di Perguruan Tinggi Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri) di Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung, Penulis Telah mengikuti kewajiban akademik, penulis mengikuti program Kulian Kerja Nyata (KKN) pada periode 1 tahun 2024 yang dilaksanakan di Kampung Bengkulu Tengah, Kecamatan Gunung Labuhan, Kabupaten Way Kanan.

Selain itu penulis juga mengikuti kegiatan organisasi internal kampus, yaitu Himepa (Himpunan Mahasiswa Ekonomi Pembangunan) pada tahun 2022 menjadi Staff Danus, sebagai anggota aktif UKM-F EBEC FEB tahun 2021-2023, pada tahun 2023 terpilih menjadi Wakil Bendahara Umum, dan pada tahun 2024 penulis juga mengikuti program magang di kantor BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) Prov Lampung.



## MOTTO HIDUP

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS.Al-Baqarah:286)

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga denga apa yang kita perjuangkan hari ini”

“Kegagalan tidak akan mengalahkan keinginan kuat untuk mencapai kesuksesan”

**(Dea Pitri Dayanti)**

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahilillahirabbil'alamin, dengan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT dan Nabi Besar Muhammad SAW, serta berkat limpahan Rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini.

Teriring Shalawat serta salam kepada nabi Muhammad saw semoga kelak skripsi ini dapat bermanfaat, dan

Penulis persembahkan karya sederhana ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati kepada:

Kedua orang tuaku Ayah dan Umi yang tercinta

**Hamdan.Kr dan Eva Yanti**

Serta ntuk kedua adikku yang tersayang

**Dwi Agustina dan Dhinie Zazkya Dayanti**

Terimakasih untuk keluarga besar, teman seperjuangan Ekonomi Pembangun 2021

Semoga amal kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT

Almamater yang penulis cintai dan banggakan

**Universitas Lampung**

## SANWACANA

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, atas Rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “***Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Pendidikan Terhadap Perubahan Status Pekerja Di Provinsi Lampung***” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

Penulis memperoleh bimbingan dan arahan dari berbagai pihak dalam proses penyelesaian skripsi, sehingga atas kesempatan serta kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung;
3. Ibu Dr. Arivina Ratih Y.T, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, yang telah tulus dan Ikhlas melancarkan jalan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik;
4. Ibu Zulfa Amalia, S.E., M.Si. selaku sekertaris jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung dan selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan motivassi yang berharga kepada penulis agar skripsi ini dapat selesai dengan baik;
5. Ibu Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing Skripsi terimakasih telah meluangkan waktu dan selalu sabar dalam memberikan bimbingan, memberikan arahan, perhatian, motivasi, dukungan, ilmu, serta saran kepada penulis hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Ibu sehat selalu yaa. Maaf ya ibu kalo selama menjadi bimbingan ibu, deaa buat salah, atau buat ibu kesel, dan menguji kesabaran ibu;

6. Ibu Asih Murwiati, S.E., M.E. selaku Dosen Pembahas dan Penguji yang telah memberikan arahan, saran dan tambahan ilmu dengan penuh kesabaran dan ketelitian agar skripsi ini dapat selesai dengan baik;
7. Bapak Dedy Yuliawan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembahas dan Penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta ilmu dengan penuh ketelitian dan perhatian agar skripsi ini dapat selesai dengan baik;
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan: Pak Nairobi, Prof Ambya, Pak Husaini, Pak Imam, Pak Deddy, Pak Thomas, Prof. Toto, Ibu Ida, Ibu Asih, Ibu Resha, Ibu Emi, Ibu Zulfa, Ibu Ratih, Ibu Betty, Ibu Tiara, Ibu Resha, Ibu Marselina, Bu Dian, Bu Vitri, Serta seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan Pelajaran yang sangat bermanfaat selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
9. Mpok Nur, Mba Dike, Pak Elvie, Kiyay dan seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas seluruh bantuan yang selama ini diberikan kepada penulis;
10. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung, terimakasih kepada Kepala Perwakilan BPS, ibu Ninggrum, dan seluruh staf yang telah membantu dalam proses pengumpulan data. Terimakasih atas bantuan dan kemudahan akses yang diberikan;
11. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Hamdan Kr beliau memang tidak berpendidikan tinggi karena beliau hanya tamatan SD/ sederajat namun beliau bekerja keras serta mendidik penulis dengan lemah lembut, penuh kesabaran, dengan dukungan dan berkat kerja keras beliau dapat mengantarkan penulis hingga menjadi seorang sarjana dan mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak atas segala doa, perjuangan dan segala usaha yang diberikan untuk penulis;
12. Pintu surgaku, ibunda Eva Yanti. Terimakasih mi atas segala doa yang selalu dilangitkan di setiap sholat dan setiap saat. Berkat doa dan dukungan umi maka penulis bisa sampai di titik ini. Terimakasih atas kesabaran, ketulusan dan kasih sayang selalu diberikan kepada penulis. Penulis tiada artinya tanpa dukungan dan

doa dari ayah dan umi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sampai menjadi sarjana;

13. Kedua adikku tersayang, Dwi Agustina dan Dhinie Zazkya Dayanti terimakasih atas segala dukungan, doa, dan hiburan kepada penulias agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Suatu saat kalian akan jadi seseorang yang membanggakan dan melebihi penulis;
14. Keluarga Besar Sukri tercinta uwak, buya minak, ibu minak, tante, bikcik, agung, kanda, ammah, ponakanku tercinta: Tirta, Rafa, Nahla, Nazwa, Bara serta keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas segala dukungan, motivasi, bantuan dan do'a yang menghantarkan penulis hingga skripsi ini selesai;
15. Paman dan Bibi (ayah dan ibuk), Fiera, Iyay Ferdi terimakasih atas segala dukungan, arahan, motivasi, bantuan, serta saran yang telah membawa penulis sejauh ini. Tanpa bantuan dari kalian penulis tidak tau apa apa dan mohon bimbingan serta arahannya selalu untuk kedepannya;
16. Sahabatku tercinta, Della Puti Azzahra, terimakasih del sudah seperti saudara sekandung walau tidak sedarah. Terimakasih telah selalu kebersamai penulis dari awal masuk kuliah, selalu memberikan dukungan, perhatian, bantuan, motivasi, saran, masukan, semangat yang tiada henti, terimakasih atas tempat untuk berkeluh kesah, terimakasih atas pelukan ternyaman bagi penulis dan selalu ada di masa-masa sulit, del selalu bersama disetiap proses kedepannya yaa, jangan pernah tinggalkan penulis, selalu saling memberi dukungan yaa del, selalu jadi orang terbaik di hidup penulis yaaa, sukses bersama yaa dell;
17. Sepupuku tercinta, Yunda Indah dan Adikku Ratna terimakasih atas segala dukungan, bantuan, saran, bimbingan, doa, dan serta hiburan yang selalu diberikan kepada penulis hingga berhasil menyelesaikan skripsi;
18. Sahabat masa kecilku, Tete Rahma, Mahraja Zee, dan Billa terimakasih atas dukungan, motivasi, tempat berbagi dan bercerita semua nyaa dan memberikan semangat yang luar biasa untuk penulis. Sukses selalu yaa, semangat terus. Selalu jaga diri baik-baik dimanapun kalian beradaa.. *Love Sisterhood*;

19. Teman serta sahabat karib semasa kuliah Puput Melati, dia teman dari semasa maba hingga saat ini selalu bersama penulis, terimakasih selalu ada dalam suka maupun duka, selalu memberi support, nasehat, bantuan, serta motivasi. Terimakasih put tetap bersama hingga akhir semester ini dan barang-bareng buat ngingetin bimbingan, bantuin segala kesusahan, mengingatkan untuk revisi, dan selalu memberi semangat disituasi apapun. Semoga setelah selesainya pendidikan ini kita masih berteman baik dan masih berkomunikasi dengan baik yaa put. Maaf kalo selama ini penulis sering buat kesel, sering minta bantuan, bahkan sering gangguin waktu istirahatnya, dan selalu gupekin juga. Sukses selalu yaa dimanpun berada semoga ga lupa sama diriku;
20. Teman baikku semasa kuliah, Kaktuwina, Septi Bontot, dan Mba lili., terimakasih atas dukungan, bantuan, semangat, selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Untuk septi, makasih ya sep udah jadi temen dari maba sampe sekarang, makasih atas segala bantuan, segala support, segala motivasinya. Maaf yaa kalo selama berteman suka bikin jengkel dan kesel hehe. Buat Kaktuwin, makasih yaa kak udah jadi temen baik dan membersamai masa masa kuliah hingga akhir, semangat terus yaa kak pasti selalu ada keindahan dibalik ini semua. Untuk mba lili makasih yaa udah selalu menyempatkan dan meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Selalu jadi teman baik walau sudah pulang dan menyelesaikan studi ini, tetap Bersama hingga nanti yaaa;
21. Teman baikku, sahabat karibku Diana Ayu S dan Mutiara Puspita, kenal dan dekat dengan mereka diawali dari UKM EBEC dan ternyata hingga saat ini masih terus berteman baik walau kepengurusan itu sudah selesai, semoga sampai kedepannya terus berteman baik yaa. Teruntuk diana terimakasih selalu memberi bantuan, dukungan, support, kasih sayang, perhatian, motivasi, dan selalu ada untuk penulis, terimakasih selalu bersedia menemani penulis bimbingan, menemani kemanaapun, serta membantu segala kesulitan. Maaf ya di kalo selama masa bareng- bareng sering buat kesel, buat salah, buat diana jadi emosi, jengkel. Teruntuk muti, mut terimakasih yaa bantuan, dukungan, dan waktu yang telah dilewati bersamaa. Kalian semangat terus yaa, jangan saling melupakan jika sudah jauh nanti;

22. Teman Angkatan 2021 Ekonomi Pembangunan: Mega, Adels, Zakia, Fahmi, Tika, Nia, Nurfa, Diana, Devita dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih telah menjadi bagian di hidup penulis, terimakasih atas dukungan, bantuan dan kebersamaannya;
23. Teman-teman KKN Bengkulu Tengah 2024 : Ayu, Mba Yuni, Yunda Amel, Vivi, Restu, dan Pahlevi terimakasih atas hari-hari yang cukup menyenangkan, tidak untuk dilupakan tapi tidak untuk diulang kedua kalinya hehe, terimakasih juga atas dukungan dan motivasi nya;
24. Teman seperjuangan Bimbingan “Bu Ida Family” yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih atas kebersamaannya, dukungan, serta bantuan semasa bimbingan bersama. Semoga sukses kedepannya dan senantiasa menjaga silaturahmi;
25. Kawan seperjuangan UKM-F EBEC, kak deaa, kak pipah, ojan, muti, tina, dias, milaa, bang imam, kak dita, kak brian, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas kebersamaannya dan bantuan serta dukungan, Terimakasih juga atas pelajaran dan motivasi nya untuk penulis;
26. Teruntuk seseorang yang tak kalah pentingnya FA selaku support system yang selalu senantiasa sabar menghadapi penulis, terimakasih atas rasa kasih sayang & cinta yang diberikan kepada penulis, terimakasih telah hadir dan selalu memberikan segala dukungan semangat tiada hentinya, segala bantuan, segala nasehat, Terimakasih telah menjadi tempat berkeluh kesah bagi penulis, terimakasih telah memberi tempat untuk tenang dan Selalu berusaha memberikan kebahagiaan dengan penuh tawa, dan terimakasih telah menjadi bagian penting di perjalanan hidup dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala niat baik kita dipermudah dan di Ridha’I Allah SWT. Mari terus berproses bersama sampai mencapai tujuan;
27. Dan yang terakhir, untuk diriku sendiri. Gadis desa yang pergi ke kota dengan bercita-cita untuk mengangkat drajat kedua orang tua, gadis yang penuh dengan ego tinggi, sedikit keras kepala, ternyata perjalananmu sudah sejauh ini. Terkadang diri sendiripun masih bersikap seperti anak kecil, masih belum cukup dewasa dan kadang bingung untuk mengerti diri sendiri tetapi terimaakasih sudah



selalu berusaha melakukan yang terbaik. Terimakasih sudah bertahan, berjuang hingga sampai di titik ini bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang dikorbankan, melewati segala rintangan serta cobaan. Dan maaf kepada diri sendiri mimpi untuk lulus 3,5 tahun tidak bisa terwujud, ini bukan salah dirimu sendiri tapi semua sudah tertulis sesuai dengan takdir. Selalu percaya bahwa akan selalu ada yang jauh lebih indah dibalik kegagalan atau mimpi yang tidak terwujud. Semoga kedepannya menjadi lebih kuat untuk menghadapi hal-hal, kejutan, rintangan dan lainnya, sederas apapun badai yang menerpa kedepannya semoga di tiap badai yang menghampiri bisa terlewati dengan baik, jangan pernah menyerah.

Terimakasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

Bandar Lampung, 01 Juli 2025

Penulis

Dea Pitri Dayanti

NPM: 2111021019

## DAFTAR ISI

|                                                               | Halaman    |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                        | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                     | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                     | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                  | <b>v</b>   |
| <b>I. PENDAHULUAN .....</b>                                   | <b>1</b>   |
| <b>1.1 Latar Belakang.....</b>                                | <b>1</b>   |
| <b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>                               | <b>10</b>  |
| <b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>                             | <b>10</b>  |
| <b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>                            | <b>11</b>  |
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                              | <b>12</b>  |
| <b>2.1 Tinjauan Teoritis.....</b>                             | <b>12</b>  |
| 2.1.1 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....        | 12         |
| 2.1.2 Teori Upah .....                                        | 16         |
| 2.1.3 Upah Minimum.....                                       | 17         |
| 2.1.4 Pendidikan .....                                        | 21         |
| 2.1.5 Status Pekerja.....                                     | 24         |
| 2.1.6 Output PDRB (Product domestic regional bruto).....      | 26         |
| 2.1.7 Hubungan Antar Variabel.....                            | 27         |
| <b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>                         | <b>28</b>  |
| <b>2.3 Kerangka Berfikir.....</b>                             | <b>31</b>  |
| <b>2.4 Hipotesis Penelitian.....</b>                          | <b>32</b>  |
| <b>III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>                        | <b>33</b>  |
| <b>3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data.....</b>              | <b>33</b>  |
| <b>3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....</b> | <b>33</b>  |
| <b>3.3 Tempat dan Waktu .....</b>                             | <b>35</b>  |
| <b>3.4 Teknik Pengumpulan Data.....</b>                       | <b>35</b>  |
| <b>3.5 Metode Analisis Data .....</b>                         | <b>35</b>  |
| <b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                          | <b>41</b>  |

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| <b>4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....</b> | <b>41</b> |
| <b>4.2 Pengujian Stationeritas.....</b>       | <b>42</b> |
| <b>4.3 Mencari Lag Maksimal.....</b>          | <b>43</b> |
| <b>4.4 Uji Stabilitas VAR.....</b>            | <b>43</b> |
| <b>4.5 Hasil Estimasi VAR .....</b>           | <b>44</b> |
| <b>4.6 Pembahasan .....</b>                   | <b>46</b> |
| <b>4.7 Implikasi penelitian.....</b>          | <b>53</b> |
| <b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>           | <b>57</b> |
| <b>5.1 Kesimpulan.....</b>                    | <b>57</b> |
| <b>5.2 Saran .....</b>                        | <b>57</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                    | <b>59</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                          | <b>64</b> |

**DAFTAR TABEL**

|                                                            | Halaman |
|------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1: Penelitian terdahulu .....                        | 28      |
| Tabel 2: Analisis Statistik Deskriptif .....               | 41      |
| Tabel 3: Hasil Uji Stationer Tingkat First Difference..... | 42      |
| Tabel 4 : Hasil Pengujian Lag Optimal.....                 | 43      |
| Tabel 5: Hasil Uji Stabilitas VAR.....                     | 43      |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                 | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Gambar 1 : Tingkat Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota Lampung .....                       | 3       |
| Gambar 2: Tingkat Pendidikan pada usia 15 tahun ke atas di Provinsi Lampung<br>Tahun 2021 ..... | 5       |
| Gambar 3: Tingkat Pendidikan pada usia 15 tahun ke atas di Provinsi Lampung<br>Tahun 2022 ..... | 6       |
| Gambar 4 : PDRB Menurut kab/kota provinsi lampung 2021-2022 .....                               | 7       |
| Gambar 5: Kerangka Pikir Penelitian .....                                                       | 32      |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|                                                              | Halaman |
|--------------------------------------------------------------|---------|
| Lampiran 1 Uji Stationeritas .....                           | 65      |
| Lampiran 2 Uji Lag Optimal.....                              | 66      |
| Lampiran 3 Uji Stabilitas .....                              | 67      |
| Lampiran 4 Hasil Estimasi VAR (Vector Auto Regression) ..... | 68      |

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi pasar tenaga kerja mengalami dinamika yang semakin kompleks. Persaingan semakin ketat, tuntutan akan keterampilan semakin tinggi, dan isu kesenjangan upah menjadi perhatian global. Di tingkat nasional, Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar yang terletak strategis di antara dua samudera, cukup menjadi fokus analisis pasar tenaga kerja global. Di era globalisasi memiliki tantangan yang cukup besar mengenai pertumbuhan ekonomi yang tidak merata, perubahan demografi menjadi beberapa faktor utama yang membentuk lanskap pasar kerja saat ini. serta disparitas antara daerah perkotaan dan pedesaan, turut mempengaruhi kondisi pasar tenaga kerja (Siregar, 2024). Oleh karena itu, kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia mengalami perubahan secara terus-menerus. Namun di sisi lain, masih terdapat tantangan seperti tingginya angka pengangguran, kesenjangan upah, dan ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan industri (Ishak Khodijah, SH.I, 2007).

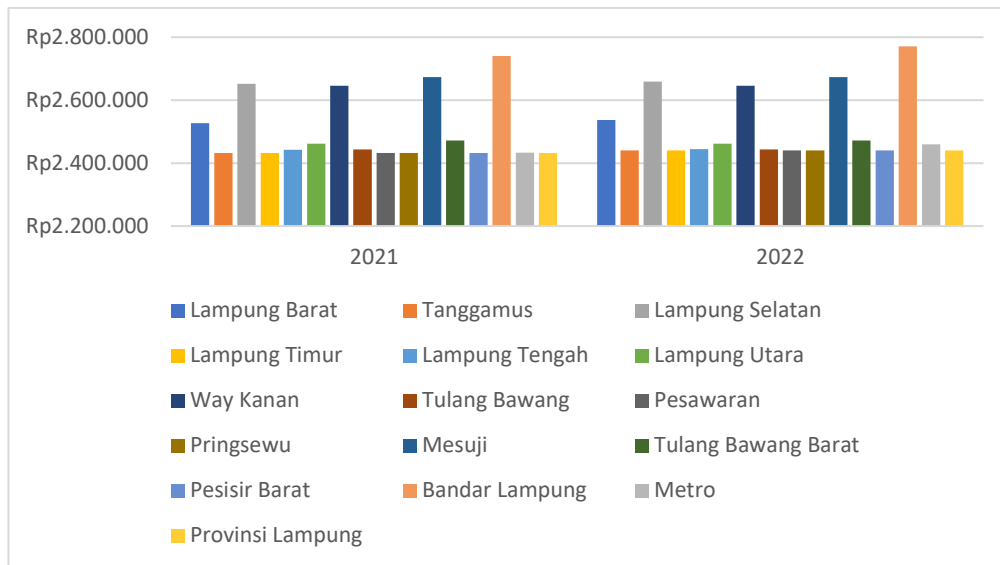
Status pekerja seseorang merupakan indikator yang sangat kuat untuk mengukur tingkat kesejahteraannya. Pekerjaan yang stabil dengan upah yang layak tidak hanya menjamin pemenuhan kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, dan papan, tetapi juga membuka akses terhadap berbagai peluang dan sumber daya lainnya. Pekerjaan yang baik memungkinkan individu untuk mengembangkan potensi diri, meningkatkan kualitas hidup, serta berkontribusi secara aktif dalam pembangunan masyarakat. Sebaliknya, pengangguran atau pekerjaan informal seringkali dikaitkan dengan ketidakstabilan ekonomi, kemiskinan, dan ketidaksetaraan (Ummah, 2019). Individu yang tidak memiliki pekerjaan yang layak cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, memiliki akses yang terbatas terhadap layanan publik seperti kesehatan dan pendidikan, serta rentan terhadap berbagai risiko sosial. Status pekerja juga mempengaruhi harga diri

dan martabat seseorang dalam masyarakat. Pekerjaan yang baik memberikan rasa percaya diri dan kepuasan, sedangkan pengangguran atau pekerjaan yang tidak memuaskan dapat memicu stres, depresi, dan masalah kesehatan mental lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat harus diarahkan pada penciptaan lapangan kerja yang layak, peningkatan kualitas tenaga kerja, serta pengurangan tingkat pengangguran.

Status pekerja merupakan cerminan dari kondisi pasar tenaga kerja di suatu daerah. Di Provinsi Lampung sama seperti halnya daerah lain di Indonesia, status pekerjaan sangat beragam, mulai dari pekerja formal hingga informal. Faktor-faktor seperti struktur ekonomi, tingkat pendidikan, investasi, kebijakan pemerintah, dan pertumbuhan ekonomi turut mempengaruhi kondisi ini. Salah satu karakteristik pasar tenaga kerja di Lampung adalah dominasi sektor informal. Hal ini berarti banyak penduduk bekerja di sektor yang tidak memiliki perlindungan sosial yang memadai dan upah yang tidak tetap.

Pemerintah Indonesia berupaya untuk melindungi daya beli pekerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum Provinsi (UMP) ditetapkan sebagai batas bawah upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Kebijakan ini diharapkan dapat mengurangi kesenjangan pendapatan dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif (Sudiarta & Putra, 2018). Upah minimum di Indonesia ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), inflasi, serta pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Setiap provinsi di Indonesia memiliki standar upah minimum yang berbeda-beda, menyesuaikan dengan kondisi perekonomian masing-masing daerah. Hal ini bertujuan untuk menjaga daya saing tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya pekerja sektor formal dengan keterampilan rendah (QODARI, 2022).





*Sumber : Badan Pusat Statistika (Data diolah 2024)*

Gambar 1 : Tingkat Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota Lampung

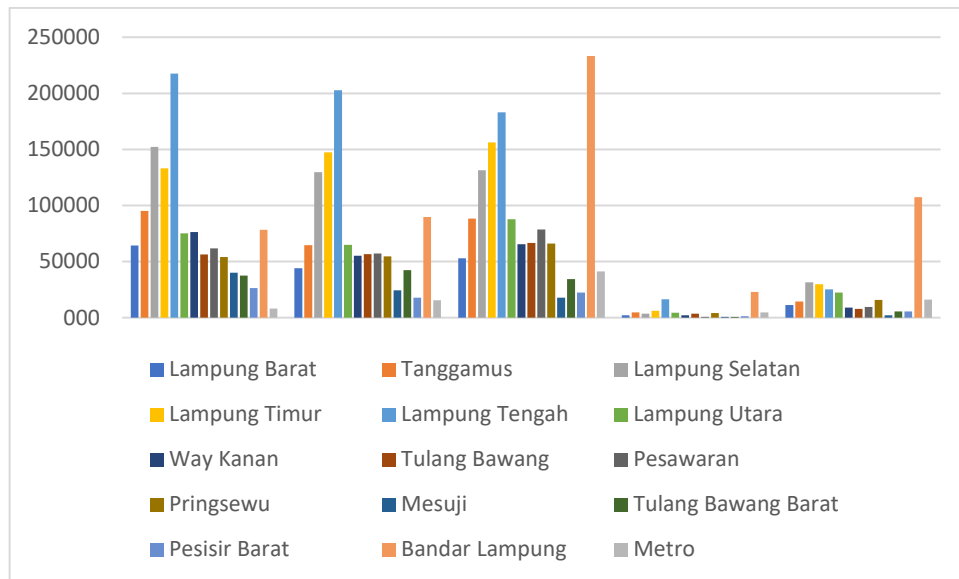
Data Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Lampung menunjukkan adanya disparitas yang cukup signifikan antar wilayah. Kota Bandar Lampung sebagai pusat pemerintahan dan perekonomian provinsi memiliki Upah Minimum Kabupaten (UMK) tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas, biaya hidup, dan daya tarik investasi di Bandar Lampung lebih tinggi dibandingkan daerah lainnya. Sebaliknya, beberapa kabupaten di Lampung memiliki Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang relatif lebih rendah. Perbedaan UMK ini memiliki implikasi yang luas, mulai dari daya beli masyarakat, tingkat kesejahteraan, hingga daya saing produk lokal. Wilayah dengan UMK tinggi cenderung memiliki pasar yang lebih besar dan daya beli masyarakat yang lebih tinggi, namun juga menghadapi tantangan dalam menjaga daya saing produknya. Sementara itu, wilayah dengan UMK rendah mungkin kesulitan menarik investasi dan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki dampak yang kompleks terhadap perekonomian suatu wilayah. Di satu sisi, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang tinggi dapat meningkatkan daya beli masyarakat, mendorong konsumsi, dan merangsang pertumbuhan ekonomi. Namun, di sisi lain, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang terlalu tinggi dapat membebani

pengusaha, mengurangi daya saing produk lokal, dan bahkan menyebabkan Putus Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang terlalu cepat dapat memicu inflasi (Susanto & Windyastuti, 2023). Oleh karena itu, pemerintah perlu menyeimbangkan antara kepentingan pekerja untuk mendapatkan upah yang layak dengan kebutuhan pengusaha untuk tetap kompetitif.

Pendidikan memegang peran krusial dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh cara-cara efektif dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga kemampuan dalam mengambil keputusan secara bijak. (Bestari et al., 2023). Dengan kata lain, pendidikan tidak semata-mata memberikan pengetahuan teknis terkait tugas, melainkan juga menjadi fondasi dalam pengembangan potensi diri dan keterampilan dalam memanfaatkan berbagai fasilitas dan lingkungan sekitar guna mendukung pelaksanaan tugas. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya sejalan dengan peningkatan kompetensi dan peluang dalam dunia kerja. (Sandra et al., 2023).

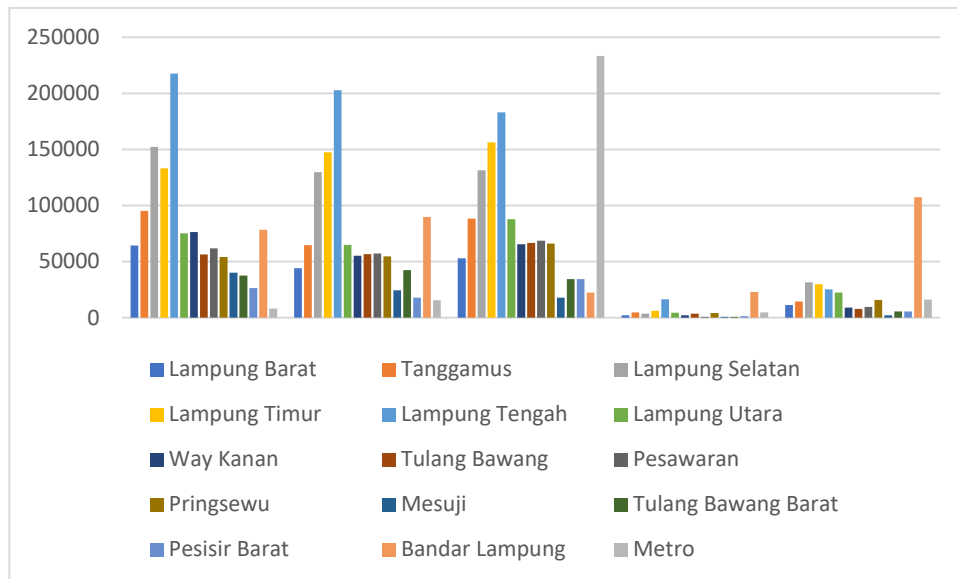
Pendidikan menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, seseorang tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga kemampuan dalam mengambil keputusan secara tepat. Selain itu, pendidikan juga berperan sebagai dasar dalam mengembangkan potensi diri dan memaksimalkan pemanfaatan fasilitas serta sumber daya yang tersedia di lingkungan sekitar guna mendukung kelancaran tugas. Umumnya, semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang, maka semakin besar pula peluang dan kemampuannya untuk mendapatkan pekerjaan. (Fitri & Junaidi, 2017). Semakin tinggi latar belakang pendidikan maka semakin tinggi pula kemampuan kerja dan produktivitas kerja. Pendidikan formal merupakan persyaratan teknis yang mempunyai dampak signifikan terhadap terwujudnya lapangan kerja (Arifin & Firmansyah, 2017).



*Sumber: Sekernas, Badan Pusat Statistik (Data diolah 2024)*

Gambar 2: Tingkat Pendidikan pada usia 15 tahun ke atas di Provinsi Lampung Tahun 2021

Gambar tersebut menyajikan data rinci mengenai tingkat pendidikan penduduk berusia 15 tahun ke atas yang tergabung dalam angkatan kerja di Provinsi Lampung pada Agustus 2021. Data dikelompokkan berdasarkan kabupaten/kota dan tingkat pendidikan terakhir yang dicapai, mulai dari sekolah dasar hingga lulus universitas. Gambar ini memberikan gambaran jelas tentang komposisi pendidikan penduduk yang bekerja di setiap wilayah di Lampung. Dari data terlihat bahwa sebagian besar penduduk bekerja memiliki pendidikan terakhir di tingkat SMP atau SMA, dengan variasi jumlah yang cukup signifikan antar kabupaten/kota. Data ini dapat digunakan untuk menganalisis kesenjangan pendidikan, merencanakan program pembangunan sumber daya manusia, serta mengevaluasi efektivitas kebijakan pendidikan di tingkat daerah. Selain itu, data ini juga dapat menjadi acuan dalam perencanaan pembangunan ekonomi dan sosial di Provinsi Lampung.



*Sumber: Sakernas, Badan Pusat Statistik (Data diolah) 2025*

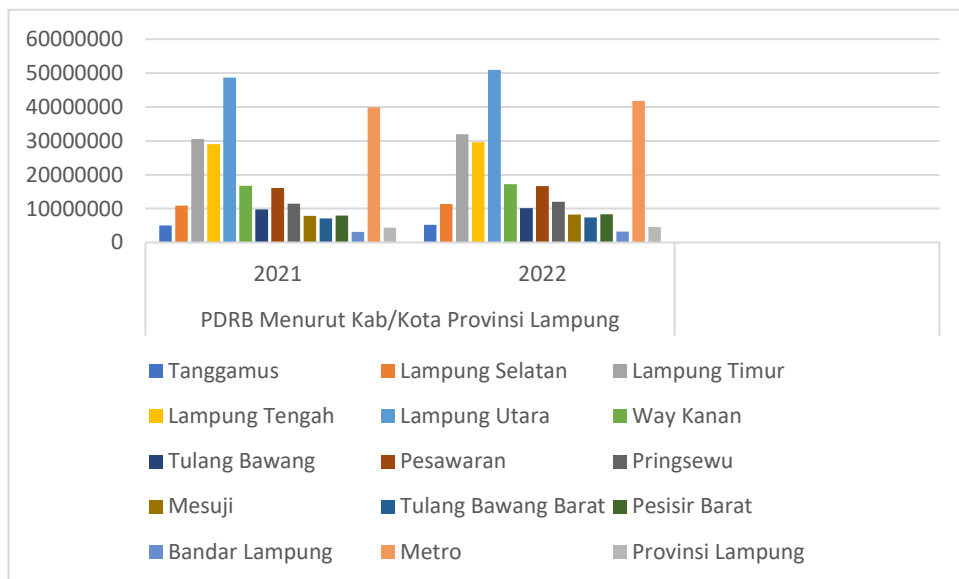
Gambar 3: Tingkat Pendidikan pada usia 15 tahun ke atas di Provinsi Lampung Tahun 2022

Gambar di atas menyajikan data mengenai penduduk berusia 15 tahun ke atas yang tergolong dalam angkatan kerja di Provinsi Lampung pada bulan Agustus 2022. Data ini dipecah berdasarkan kabupaten/kota dan tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh individu tersebut. Tabel ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang komposisi pendidikan penduduk yang bekerja di setiap wilayah di Lampung. Dari gambar dapat dilihat bahwa data mencakup informasi mengenai jumlah penduduk di setiap kabupaten/kota yang tidak/belum pernah sekolah, tamatan SD, SMP, SMA (baik umum maupun kejuruan), diploma, akademi, dan universitas. Dengan demikian, kita dapat membandingkan proporsi penduduk dengan berbagai tingkat pendidikan di setiap wilayah. Selain itu, tabel ini juga memisahkan data berdasarkan jenis kelamin, sehingga kita dapat melihat perbedaan antara jumlah laki-laki dan perempuan yang bekerja pada setiap tingkat pendidikan.

Informasi dalam gambar ini sangat berguna untuk menganalisis berbagai aspek terkait sumber daya manusia di Provinsi Lampung, seperti tingkat pendidikan penduduk, kesenjangan pendidikan antar wilayah, dan potensi tenaga kerja dengan berbagai keahlian. Data ini juga dapat menjadi dasar untuk perencanaan

pembangunan sumber daya manusia, pengembangan ekonomi, dan pengurangan kesenjangan sosial di Provinsi Lampung.

Selain faktor upah dan jenjang pendidikan, penyerapan tenaga kerja di pasar kerja juga dipengaruhi oleh keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan akan tenaga kerja. Keseimbangan ini dapat berubah seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Pergeseran permintaan tenaga kerja umumnya terjadi karena adanya perubahan dalam nilai *Produk Domestik Regional Bruto* (PDRB). Jika dikaitkan dengan penyerapan tenaga kerja, peningkatan nilai PDRB cenderung berdampak positif, artinya semakin tinggi pertumbuhan PDRB, maka jumlah tenaga kerja yang dapat diserap juga akan semakin meningkat. Ketika nilai PDRB (*Produk Domestik Regional Bruto*) mengalami kenaikan, hal ini menunjukkan bahwa total output atau penjualan dari seluruh kegiatan ekonomi juga meningkat. Peningkatan penjualan tersebut biasanya mendorong perusahaan untuk memperluas kapasitas produksinya, yang pada akhirnya membuat mereka membutuhkan lebih banyak tenaga kerja guna memenuhi permintaan pasar yang semakin tinggi.



*Sumber : BPS Provinsi Lampung (Data diolah 2024)*

Gambar 4 : PDRB Menurut kab/kota provinsi lampung 2021-2022

Data PDRB kabupaten/kota di Provinsi Lampung pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan perbedaan kontribusi ekonomi yang signifikan antar wilayah. Kabupaten dan kota seperti Bandar Lampung dan Metro tampaknya memiliki

kontribusi yang lebih tinggi terhadap PDRB dibandingkan dengan daerah lainnya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor urbanisasi, jumlah penduduk, serta perkembangan infrastruktur yang lebih maju di kota-kota tersebut. Grafik menunjukkan adanya peningkatan PDRB di sebagian besar kabupaten/kota dari tahun 2021 ke tahun 2022. Hal ini mengindikasikan adanya pertumbuhan ekonomi yang positif di wilayah Lampung, meskipun besarnya pertumbuhan dapat bervariasi antar kabupaten. Daerah dengan pertumbuhan yang signifikan, seperti Lampung Selatan dan Lampung Tengah, mungkin mengalami peningkatan sektor ekonomi tertentu seperti pertanian, industri, atau perdagangan. Sementara itu, kabupaten seperti Way Kanan, Mesuji, dan Pesisir Barat memiliki kontribusi yang relatif lebih kecil, kemungkinan karena keterbatasan infrastruktur dan aktivitas ekonomi yang masih berkembang.

Perubahan dalam penawaran tenaga kerja umumnya terjadi akibat bertambahnya jumlah angkatan kerja. Jika peningkatan jumlah angkatan kerja dikaitkan dengan permintaan tenaga kerja, maka akan terlihat hubungan yang positif: semakin besar jumlah angkatan kerja, semakin tinggi pula tingkat penyerapan tenaga kerja di suatu daerah. Bertambahnya individu dalam usia produktif yang siap bekerja akan memperbesar pasokan tenaga kerja yang tersedia. Dengan adanya ketersediaan lapangan kerja, tenaga kerja usia produktif ini memiliki peluang lebih besar untuk diserap oleh perusahaan, terutama karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja produktif guna mendorong peningkatan output atau produksi. Namun demikian, ketika para pekerja atau buruh menuntut upah yang terlalu tinggi, pihak perusahaan tidak ragu untuk memberikan dua pilihan: menerima ketentuan upah yang berlaku atau menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kasus di mana pekerja keluar dari perusahaan, seringkali mereka yang memiliki keterampilan rendah mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan baru, mengingat persaingan yang ketat di pasar kerja serta terbatasnya jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Provinsi Lampung dengan potensi sumber daya alam yang melimpah, seharusnya mampu mendorong pertumbuhan ekonomi yang signifikan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan masyarakat Lampung masih tertinggal dibandingkan dengan

provinsi-provinsi lain di Pulau Jawa. Salah satu faktor utama yang menyebabkan hal ini adalah kualitas tenaga kerja yang belum memadai. Keterbatasan keterampilan, pendidikan, dan akses terhadap teknologi modern membuat tenaga kerja di Lampung kurang produktif dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan zaman (Dardanila, 2023). Selain itu, faktor-faktor lain seperti infrastruktur yang belum memadai, tata kelola pemerintahan yang kurang efektif, dan kesenjangan sosial juga turut berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kesejahteraan masyarakat. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya komprehensif yang meliputi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, pengembangan infrastruktur, diversifikasi ekonomi, serta perbaikan tata kelola pemerintahan (Hi Arsyad & Daud, 2020).

Menurut hasil penelitian (Nurhalima, 2019) terdapat pengaruh negatif Upah Minimum dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Untuk Angkatan Kerja dan PDRB memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Sedangkan menurut penelitian (Muhammad Nur, 2019) menunjukkan Berdasarkan hasil penelitian, PDRB sektor industri yang dihitung berdasarkan lapangan usaha dengan harga konstan tahun 2010 memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor industri di Pulau Jawa selama periode 2010 hingga 2017. Secara bersamaan, variabel PDRB sektor industri, laju pertumbuhan industri, dan Upah Minimum Provinsi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor industri di wilayah tersebut dalam kurun waktu yang sama.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai pengaruh upah minimum dan pendidikan terhadap pasar tenaga kerja, sebagian besar di antaranya masih terfokus pada wilayah-wilayah yang secara ekonomi lebih maju seperti pulau jawa atau menggunakan pendekatan agregat nasional. Sementara itu, kajian yang secara khusus menganalisis pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Pendidikan terhadap perubahan Status Pekerja di Provinsi Lampung dengan menggunakan data mikro individu masih sangat terbatas. Padahal, Provinsi Lampung memiliki karakteristik ekonomi dan ketenagakerjaan yang berbeda, termasuk tingginya dominasi sektor informal dan ketimpangan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir

untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dan memberikan bukti empiris berbasis data mikro regional guna mendukung perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih konseptual dan efektif di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan di atas, Penelitian ini tidak hanya melihat status kerja pada satu titik waktu, tetapi berfokus pada perubahan status pekerja antar tahun, yakni peralihan individu dalam pasar tenaga kerja dari kondisi tidak bekerja ke bekerja, bekerja ke tidak bekerja, maupun kondisi tetap. Perubahan ini dipandang sebagai cerminan dinamika pasar tenaga kerja akibat kebijakan ekonomi dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini mengkaji pengaruh Upah Minimum Provinsi, Pendidikan, dan PDRB terhadap Status Pekerja di Provinsi Lampung. Hasil temuan diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan menurunkan tingkat pengangguran. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi sejenis di wilayah lain.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang tersebut dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah UMP berpengaruh terhadap Status Pekerja di Provinsi Lampung?
2. Seberapa besar Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Status Pekerja di Provinsi Lampung?
3. Seberapa besar PDRB berpengaruh terhadap Status Pekerja di Provinsi Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Upah Minimum Provinsi berpengaruh terhadap Status Pekerja di Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Status Pekerja di Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar PDRB berpengaruh terhadap Status Pekerja di Provinsi Lampung.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian dan tujuan yang ingin di capai maka penelitian ini diharapkan memberi manfaat antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur dalam bidang ekonomi ketenagakerjaan, khususnya terkait hubungan antara kebijakan upah minimum, pendidikan, dan dinamika status pekerjaan. Membantu memahami interaksi antara variabel ekonomi (UMP, PDRB) dan sosial (Pendidikan) dalam konteks pasar tenaga kerja di tingkat daerah.

### 2. Manfaat Praktis

#### a) Manfaat bagi mahasiswa

Pada proses penyusunan skripsi ini memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan penelitian dalam menganalisis data serta menambah wawasan secara lebih mendalam mengenai pengaruh upah minimum provinsi pada dinamika pasar tenaga kerja dan mendapatkan pengalaman praktis dalam mengaplikasikan teori ke dalam konteks nyata.

#### b) Manfaat bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan upah minimum yang lebih efektif dan berdampak positif terhadap kesejahteraan pekerja serta dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak kebijakan upah minimum yang telah diterapkan sebelumnya dan mengidentifikasi apa saja yang perlu diperbaiki dan pemerintah juga bisa merancaang program-program pembangunan yang lebih terarah, terutama dalam hal penciptaan lapangan pekerjaan dan peningkatan produktivitas.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teoritis

Dalam tinjauan teoritis menjelaskan mengenai Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja, Teori Upah, Pasar Tenaga Kerja, Upah Minimum Provinsi, Pendidikan, Status Pekerjaan, dan Output (PDRB).

#### 2.1.1 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

##### a. Permintaan tenaga kerja

Menurut (Borjas, 2010) *derived demand* merupakan sebuah konsep ekonomi yang mendasari hubungan antara permintaan terhadap suatu produk akhir dengan permintaan terhadap faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menciptakan produk tersebut. Permintaan terhadap tenaga kerja bukanlah permintaan yang berdiri sendiri, melainkan diturunkan dari permintaan terhadap produk akhir yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

(Marshall, 1980) menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh interaksi antara permintaan produk akhir dan produktivitas tenaga kerja. Bahwa menurut Marshall *marginal productivity of labour* itu harus sama dengan  $P \cdot MPPL = W$  dan  $V \cdot MPPL = W$ . Pendapat Marshall diperkuat oleh pendapat Samuelson mempertimbangkan bahwa dalam penggunaan input menggunakan substitusi, misalnya tenaga kerja dengan modal, lalu Samuelson pun menjelaskan bahwa dalam permintaan tenaga kerja pengaruh serikat pekerja dapat berpengaruh negatif karena jika upahnya didorong sangat tinggi maka permintaan tenaga kerja akan turun. Lalu Hicks memperkuat pendapat Samuelson bahwa substitusi kedua ini dapat diukur dengan *Marginal Rate of Technical Substitution* (MRTS) yang dimana MRTS menunjukkan tingkat perusahaan bersedia mengganti tenaga kerja dengan modal dan mempertahankan tingkat produksi yang sama karena *Isoquant* tetapi kombinasi nya berbeda.

Secara umum, menurut beberapa jurnal menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja adalah keinginan perusahaan atau produsen untuk memperkerjakan seseorang tergantung dengan seberapa banyak produk yang dapat dihasilkan oleh pekerja tersebut dan permintaan pasar akan produk (Sembiring, 2015). (Miller, 1993) berpendapat bahwa Permintaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh *Value of Marginal Product* (VMP) merupakan perkalian antara produk fisik marginal

*Marginal Physical Product* (MPP) adalah peningkatan jumlah output fisik yang dihasilkan dari penambahan satu unit input variabel, seperti (tenaga kerja) (Sholeh, 2012). Peningkatan jumlah barang yang diproduksi dapat mendorong naiknya kebutuhan akan tenaga kerja, yang dikenal dengan istilah permintaan turunan (*derived demand*). Dalam hal ini, perusahaan perlu menjaga keberlangsungan penggunaan tenaga kerja dengan memastikan permintaan masyarakat terhadap barang yang mereka hasilkan tetap stabil (Kriskurnia & Wijanarko, 2023) .

Faktor- Faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja:

#### 1. Tingkat Upah

Dari perspektif pengusaha, upah dipandang sebagai salah satu komponen biaya produksi. Semakin banyak tenaga kerja yang digunakan, maka semakin besar pula porsi biaya tenaga kerja terhadap keseluruhan biaya produksi. Kenaikan upah cenderung menurunkan tingkat permintaan terhadap tenaga kerja, sedangkan penurunan upah justru dapat mendorong peningkatan permintaan tersebut..

#### 2. Teknologi

penggunaan teknologi berperan dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Semakin optimal penerapan teknologi, maka semakin luas peluang bagi tenaga kerja untuk mengembangkan keterampilan dan kapasitas yang dimilikinya dalam proses kerja.

#### 3. Produktivitas

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

#### 4. Fasilitas Modal

Proses produksi dapat dijalankan dengan mengombinasikan berbagai faktor seperti modal, tenaga kerja, sumber daya alam, serta teknologi. Dalam hal ini, modal dapat berfungsi sebagai pengganti (substitusi) tenaga kerja, sehingga keberadaannya menjadi elemen penting dalam menentukan kebutuhan akan tenaga kerja..

#### 5. Kualitas Tenaga Kerja

Kualitas kerja seseorang dapat dinilai dari latar belakang pendidikannya serta pengalaman kerja yang dimiliki. Umumnya, semakin tinggi pendidikan dan semakin banyak pengalaman, maka kemampuan dan mutu tenaga kerja juga akan meningkat. Selain itu, kondisi kesehatan dan asupan gizi yang baik juga turut berperan dalam menentukan kualitas tenaga kerja.

##### b. Penawaran tenaga

Penawaran tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah individu yang bersedia dan mampu bekerja pada berbagai tingkat upah dalam suatu periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja termasuk keputusan individu tentang keinginan untuk bekerja atau tidak. Keputusan ini juga dipengaruhi oleh cara seseorang memilih untuk menggunakan waktu mereka, apakah untuk aktivitas lain yang lebih santai (konsumtif), atau campuran dari keduanya. Dalam kaitannya dengan upah, pilihan untuk bekerja dipengaruhi oleh seberapa tinggi atau rendah pendapatan seseorang. Ketika pendapatan tenaga kerja sudah dianggap cukup tinggi, tenaga kerja cenderung mengurangi waktu yang digunakan untuk bekerja. Teori ini berlandaskan pada konsep konsumen, di mana setiap individu berusaha untuk memaksimalkan kepuasan di tengah batasan yang ada (Sholeh, 2012).

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja

##### 1. Jumlah Penduduk

Semakin besar populasi suatu wilayah, maka semakin tinggi pula jumlah individu yang tersedia untuk bekerja. Hal ini menyebabkan peningkatan dalam penawaran tenaga kerja.

##### 2. Struktur Umur Penduduk

Meskipun laju pertumbuhan penduduk dapat dikendalikan, penawaran tenaga kerja tetap mengalami peningkatan apabila jumlah penduduk usia produktif bertambah. Dengan bertambahnya jumlah individu yang memasuki usia kerja, maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan juga turut meningkat.

3. Pendidikan memiliki peran penting bagi seseorang yang ingin bekerja di suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, maka semakin besar pula peluang individu untuk memasuki dunia kerja. Hal ini berdampak pada meningkatnya jumlah tenaga kerja yang siap bersaing di pasar tenaga kerja.

4. Secara teori, besaran upah memiliki pengaruh terhadap jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Ketika upah mengalami kenaikan, maka minat masyarakat untuk bekerja akan meningkat, sedangkan penurunan upah cenderung menurunkan jumlah tenaga kerja yang bersedia ditawarkan.

Dalam penelitian (Nurhalima, 2019) di pasar tenaga kerja terjadinya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang mempengaruhi upah dan tenaga kerja, dengan persamaan sebagai berikut:

$$LS = \alpha^S + \beta^S w + \gamma^S m(w) + \theta^S X \quad (2.1)$$

$$LD = \alpha^D + \beta^D w + \gamma^D m(w) + \theta^D Y \quad (2.2)$$

Keterangan:

S = penawaran m = upah minimum

D = permintaan X = pergeseran Angkatan Kerja

Ls = penawaran tenaga kerja Y = pergeseran permintaan Agregat

Ld = permintaan tenaga kerja  $\alpha^S$ ,  $\beta^S$ ,  $\gamma^S$ , dan  $\theta^S$  = vektor parameter

w = upah

Sehingga keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja sebagai berikut:

$$L^S = L^D$$

$$\alpha^S + \beta^S w + \gamma^S m(w) + \theta^S X = \alpha^D + \beta^D w + \gamma^D m(w) + \theta^D Y \quad (2.3)$$

$$L = \alpha^D - \alpha^S + \beta^D w - \beta^S w + Y^D m(w) - Y^S m(w) + \theta^D Y - \theta^S X \quad (2.4)$$

$$W (\beta^D - \beta^S) = (\alpha^D - \alpha^S) + ((\gamma^D m(w) - \gamma^S m(w)) + (\theta^D Y - \theta^S X)) \quad (2.5)$$

$$W = \frac{\alpha^D - \alpha^S + \gamma^D m(w) - \gamma^S m(w) + \theta^D Y - \theta^S X}{\beta^S - \beta^D} \quad (2.6)$$

Dimana:

$$\Lambda^W = \frac{\alpha^D - \alpha^S}{\beta^S - \beta^D}, \Omega^W = \frac{\gamma^D - \gamma^S}{\beta^S - \beta^D}, \Pi^W = \frac{\theta^D}{\beta^S - \beta^D}, \Sigma^W = \frac{-\theta^D}{\beta^S - \beta^D}$$

$$W = \Lambda^W + \Omega^W + \Pi^W + \Sigma^W \quad (2.7)$$

Persamaan 3.7 di substitusikan ke persamaan 3.1 atau 3.2

$$L = \alpha^S + \beta^S w + \gamma^S m(w) + \theta^S X$$

$$L = \alpha^S + \beta^S \left( \frac{\alpha^D - \alpha^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\gamma^D m(w) - \gamma^S m(w)}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\theta^D Y}{\beta^S - \beta^D} + \left( \frac{\theta^D X}{\beta^S - \beta^D} \right) \right) + Y^S m(w) + \theta^S X$$

$$L = \alpha^S + \frac{\beta^S \alpha^D - \beta^S \alpha^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \gamma^D m(w) - \beta^S \gamma^S m(w)}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \theta^D Y}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \theta^S X}{\beta^S - \beta^D} + Y^S m(w) + \theta^S X$$

$$L = \frac{-\alpha^S \beta^D - \alpha^D \beta^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \gamma^D - \beta^S \gamma^S}{\beta^S - \beta^D} + \frac{\beta^S \theta^D Y}{\beta^S - \beta^D} - \frac{\beta^S \theta^D X}{\beta^S - \beta^D}$$

Dimana:

$$\Lambda^1 = \frac{-\alpha^S \beta^D - \alpha^D \beta^S}{\beta^S - \beta^D} \quad \Omega^1 = \frac{\beta^S \gamma^D - \beta^S \gamma^S}{\beta^S - \beta^D} \quad \Pi^1 = \frac{\beta^S \theta^D Y}{\beta^S - \beta^D} \quad \Sigma^1 = \frac{-\beta^S \theta^D X}{\beta^S - \beta^D}$$

$$L = \Lambda^1 + \Omega^1 + \Pi^1 + \Sigma^1$$

### 2.1.2 Teori Upah

Upah merupakan komponen penting dalam perhitungan biaya pokok suatu perusahaan, sehingga ketidakpastian dalam penetapannya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Upah terbentuk melalui mekanisme interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 78 Tahun 2015, Bab I Pasal 1 Ayat 1, upah diartikan sebagai

kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh, sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau ketentuan hukum yang berlaku, termasuk di dalamnya tunjangan bagi pekerja maupun keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan (Nurhalima, 2019).

Besaran upah menurut David Ricardo (Nurhalima, 2019) besaran upah ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup minimum atau subsistence, yaitu tingkat upah yang disesuaikan dengan kebutuhan dasar pekerja untuk bertahan hidup. Apabila standar hidup masyarakat meningkat, maka upah yang diberikan kepada tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Pendekatan ini dikenal dengan nama teori nilai kerja. Menurut Adam Smith (Nurhalima, 2019) berpendapat bahwa jika rata-rata tingkat upah naik, maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan menurun, sehingga dapat menyebabkan terjadinya pengangguran. Sebaliknya, jika rata-rata upah turun, maka permintaan terhadap tenaga kerja akan meningkat. Adam Smith juga menekankan adanya kaitan antara upah dengan jam kerja serta pengalaman kerja. Pekerja cenderung menambah jam kerja untuk memperoleh penghasilan yang lebih besar. Namun, jika tingkat upah sudah mencukupi, maka mereka cenderung mengurangi jam kerja dan memanfaatkan waktu tersebut untuk beristirahat.

### **2.1.3 Upah Minimum**

Upah minimum merupakan garis batas terendah yang ditetapkan negara untuk pembayaran gaji atau upah kepada pekerja. Penetapan upah minimum dimaksudkan untuk menjamin penghasilan layak yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum serta menjaga daya beli masyarakat, khususnya di sektor formal. Dalam konteks regulasi terbaru, pengaturan upah minimum kini mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 sebagai perubahan atas PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. PP ini memperkenalkan formula baru dalam penyesuaian upah minimum dengan mempertimbangkan tiga komponen utama, yaitu tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan variabel indeks tertentu (a) yang disesuaikan dengan kondisi daerah dan ditetapkan dalam rentang 0,10 hingga 0,30 oleh Dewan Pengupahan. Penyesuaian tersebut dihitung berdasarkan rumus:

$$UMP(t+1) = UM(t) + \Delta UM$$

Dengan:

$$\Delta UM = (\text{Inflasi} + (\text{PE} \times a)) \times UM(t)$$

Keterangan:

UM(t) : Upah minimum tahun berjalan

UM(t+1) : Upah minimum tahun berikutnya

Inflasi : Tingkat inflasi nasional tahunan (tahun berjalan)

PE : Pertumbuhan ekonomi daerah (provinsi/kabupaten/kota)

a : Indeks tertentu (dalam kisaran 0,10–0,30), ditetapkan oleh Dewan Pengupahan

$\Delta UM$  : Nilai penyesuaian upah minimum

Rumus ini bertujuan menciptakan mekanisme upah yang adil, terukur, dan mampu merespons dinamika ekonomi tanpa membebani pelaku usaha secara berlebihan. Kebijakan ini juga merupakan bagian dari implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. UU tersebut memperkuat kebijakan fleksibilitas pasar kerja, dengan menyeimbangkan kepentingan pekerja dan dunia usaha guna mendukung penciptaan lapangan kerja formal. Dengan demikian, penetapan upah minimum saat ini tidak hanya sebagai instrumen perlindungan pekerja, tetapi juga sebagai strategi makro untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif dan mempercepat transformasi struktur ketenagakerjaan nasional.

Secara umum, besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dapat dihitung oleh berbagai pihak karena perhitungannya mengacu pada hasil survei kebutuhan hidup layak (KHL). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat perbedaan pandangan antara pemerintah dan serikat pekerja mengenai item-item yang seharusnya masuk dalam KHL serta standar pelaksanaannya (Trimaya, 2014). Ketentuan lebih rinci mengenai KHL telah diatur dalam peraturan (Kementerian



Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2012) yang memuat 60 komponen dalam sistem pengupahan. Meski demikian, komponen tersebut hanya mencakup kebutuhan pekerja secara individu dan belum mencakup keluarganya. Padahal, seharusnya komponen tersebut bisa ditinjau ulang agar dapat lebih meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, terutama dalam hal penetapan upah.

Tujuan utama dari penetapan upah minimum adalah untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Dengan adanya upah minimum, diharapkan pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan pendidikan. Selain itu, upah minimum juga berfungsi sebagai alat untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja, di mana pekerja dibayar jauh di bawah standar. Meskipun upah minimum memiliki peran penting dalam melindungi kesejahteraan pekerja, namun penerapannya di lapangan seringkali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangannya adalah adanya perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja terkait besaran upah minimum yang dianggap ideal. Pengusaha cenderung menginginkan upah yang rendah agar dapat menekan biaya produksi, sementara pekerja menginginkan upah yang tinggi untuk meningkatkan taraf hidup.

#### **2.1.3.3 Perbedaan Upah Minimum dan Upah**

Dalam dunia kerja, kita seringkali mendengar istilah "upah" dan "upah minimum". Meskipun terdengar serupa, keduanya memiliki makna dan implikasi yang berbeda.

(Putri, 2024) Upah merupakan imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau tenaga kerja yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Besaran upah sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang umumnya mempengaruhi besaran upah antara lain:

- a. Posisi pekerjaan Pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus, tanggung jawab yang lebih besar, atau level pendidikan yang tinggi biasanya memiliki upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memerlukan kualifikasi khusus.

- b. Produktivitas Semakin tinggi produktivitas seorang pekerja, semakin besar pula potensi kenaikan upahnya. Perusahaan cenderung memberikan penghargaan kepada pekerja yang berkinerja baik.
- c. Masa kerja Semakin lama masa kerja seseorang dalam suatu perusahaan, umumnya akan ada kenaikan upah sebagai bentuk apresiasi atas loyalitas dan kontribusi yang telah diberikan.
- d. Perjanjian kerja Besaran upah juga ditentukan oleh perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja ini dapat berupa kontrak kerja individu atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur berbagai hal terkait hubungan kerja, termasuk besaran upah.
- e. Tunjangan Selain upah pokok, pekerja juga berhak mendapatkan berbagai tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan keluarga, dan tunjangan lainnya. Tunjangan ini dapat berupa persentase dari upah pokok atau jumlah tetap yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan upah minimum merupakan batas bawah upah yang ditetapkan oleh pemerintah. Ini adalah jumlah terendah yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja untuk setiap jam kerja atau periode waktu tertentu. Tujuan utama dari penetapan upah minimum adalah untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan memastikan bahwa mereka mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar.

Setiap pelaku usaha bersifat sebagai *price taker*, yang berarti mereka tidak memiliki kekuatan untuk menentukan harga. Mereka menjual produk sesuai dengan harga yang berlaku di pasar dan juga membeli faktor-faktor produksi dengan harga pasar. Secara teoritis, hal ini seharusnya menciptakan keseragaman dalam tingkat upah di berbagai tempat. Namun, dalam kenyataannya, terdapat variasi dalam tingkat upah yang dapat diamati. Perbedaan ini muncul karena pasar tenaga kerja sesungguhnya terbagi ke dalam berbagai segmen yang berbeda dan tidak saling terhubung secara langsung. Perbedaan tingkat upah di berbagai daerah atau sektor dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti tingkat produktivitas tenaga kerja, biaya hidup di suatu wilayah, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki pekerja, serta kondisi pasar tenaga kerja lokal.

### 2.1.4 Pendidikan

Teori Human Capital diartikan sebagai keahlian, pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki oleh individu dipandang sebagai bentuk nilai dari individu tersebut. Sejalan dengan itu Bellante (1983) menyatakan *Human Capital* adalah dana atau pengeluaran individu yang diinvestasikan dalam bentuk tenaga penghasilannya (Budiarty, 2019). Meningkatkan tingkat pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pendapatan. Berdasarkan teori tersebut, setiap tambahan satu tahun masa pendidikan akan berdampak pada meningkatnya keterampilan kerja dan besarnya penghasilan yang dapat diperoleh seseorang, Namun, di sisi lain, individu harus menunda penerimaan pendapatan selama satu tahun untuk mengikuti pendidikan tersebut, dengan harapan bahwa peningkatan pendidikan akan berujung pada peningkatan penghasilan di masa depan (Mankiw, 2004).

Pendidikan berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi karena dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Teori ini menyatakan bahwa kemajuan suatu masyarakat sangat dipengaruhi oleh kemampuan produktif individu. Ketika seseorang memperoleh penghasilan lebih tinggi berkat jenjang pendidikannya yang lebih baik, maka hal ini turut mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat secara keseluruhan (Mankiw, 2004). Teori Modal Manusia (*Human Capital*) memandang pendidikan formal sebagai bentuk investasi, baik bagi individu maupun masyarakat, yang berkaitan dengan peningkatan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik bagi mereka yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih tinggi. Kondisi ini disebabkan oleh masih terbatasnya jumlah lulusan perguruan tinggi secara keseluruhan, sehingga persaingan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai masih relatif ringan. Secara teori, lulusan pendidikan tinggi memiliki lebih banyak peluang kerja, sehingga tingkat pengangguran di kelompok ini biasanya lebih rendah dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah. Namun, seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi setiap tahunnya, peluang kerja yang tersedia pun bisa menjadi semakin terbatas (Arifin & Firmansyah, 2017). Tingkat pendidikan juga berpengaruh pada tingkat pendapatan, mereka yang memiliki pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang lebih besar. Sebenarnya, pendapatan yang lebih tinggi yang diperoleh oleh individu berpendidikan tinggi

bukan semata-mata merupakan hasil langsung dari besarnya biaya atau investasi pendidikan yang telah mereka keluarkan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang lebih kompleks.

#### **2.1.4.1 Jalur Pendidikan**

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, terdapat tiga jalur pendidikan yang saling melengkapi dan memperkaya, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

##### **1) Jalur pendidikan sekolah (formal)**

Pendidikan melalui jalur sekolah merupakan proses belajar mengajar yang berlangsung di lingkungan sekolah secara terstruktur, mencakup jenjang pendidikan dasar, menengah, hingga perguruan tinggi. Jalur ini bersifat formal karena mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan memiliki pola yang seragam secara nasional.

##### **2) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)**

Pendidikan luar sekolah merupakan bentuk pendidikan berbasis masyarakat yang dilaksanakan di luar jalur pendidikan formal, melalui proses pembelajaran yang tidak mengikuti jenjang tertentu dan tidak berlangsung secara terus-menerus. Tujuan dari pendidikan ini adalah memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk meningkatkan kapasitas sosialnya, yang kemudian dapat digunakan untuk mengembangkan potensi diri sekaligus berkontribusi dalam pembangunan komunitas. Pendidikan ini bersifat nonformal, artinya tidak terikat pada standar atau pola baku yang berlaku secara nasional.

##### **3) Jalur pendidikan informal**

Pendidikan informal merupakan jalur pendidikan yang berlangsung dalam lingkungan keluarga dan masyarakat, di mana proses belajarnya dilakukan secara mandiri tanpa struktur yang resmi. Pendidikan ini berperan penting dalam membentuk keyakinan agama, menanamkan nilai-nilai budaya dan moral, serta mengajarkan keterampilan hidup yang bersifat praktis (D. N. Saputra et al., 2021).

#### **2.1.4.2 Tolak Ukur dan Indikator Pendidikan**

erdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 20 Tahun 2003), indikator tingkat pendidikan meliputi jenjang pendidikan dan relevansi jurusan yang diambil. Jenjang pendidikan merupakan tahapan-tahapan dalam proses pendidikan yang ditentukan oleh perkembangan peserta didik, tujuan pembelajaran, serta kompetensi yang ingin dikembangkan. Jenjang pendidikan ini mencakup:

- 1) Pendidikan dasar: tahap awal pendidikan formal yang berlangsung selama sembilan tahun dan menjadi landasan bagi pendidikan tingkat menengah.
- 2) Pendidikan menengah merupakan jenjang lanjutan setelah pendidikan dasar, yang bertujuan untuk membekali peserta didik agar siap melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau langsung memasuki dunia kerja.
- 3) Pendidikan tinggi, jenjang pendidikan yang ditempuh setelah lulus dari pendidikan menengah ini mencakup program-program seperti strata satu (S1), magister (S2), doktor (S3), serta program spesialis, dan diselenggarakan oleh institusi pendidikan tinggi seperti universitas atau perguruan tinggi.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut:

##### **1). Ideologi**

Setiap individu sejak lahir memiliki hak yang setara, termasuk hak memperoleh pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

##### **2) Sosial Ekonomi**

Status sosial ekonomi yang lebih tinggi umumnya membuka peluang lebih besar bagi seseorang untuk menempuh pendidikan hingga jenjang yang lebih tinggi.

##### **3) Sosial Budaya**

Masih ada sebagian orang tua yang belum benar-benar memahami betapa pentingnya pendidikan formal dalam membentuk masa depan anak mereka.

##### **4) Perkembangan IPTEK**

kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi juga berperan dalam menentukan arah serta mutu pendidikan, sehingga sistem pendidikan perlu terus menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan zaman.

#### 5) Psikologi Konseptual

Pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai (Kurniawan et al., 2022).

### 2.1.5 Status Pekerja

Status pekerjaan merupakan konsep multidimensi yang mencerminkan posisi seseorang dalam struktur sosial ekonomi. Ini bukan hanya tentang jenis pekerjaan yang dilakukan, melainkan juga tentang prestise, kekuasaan, dan sumber daya yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Status pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, pengalaman kerja, jenis pekerjaan, sektor ekonomi, dan kondisi pasar tenaga kerja. Dilihat dari perspektif ekonomi, status pekerjaan mencerminkan kontribusi individu terhadap produksi dan distribusi barang dan jasa. Teori modal manusia menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan meningkatkan produktivitas dan upah seseorang. Teori pasar tenaga kerja menganalisis interaksi antara pencari kerja dan pemberi kerja, di mana permintaan dan penawaran tenaga kerja akan mempengaruhi upah dan kondisi kerja (Djirimu, 2021). Dalam penelitian ini, fokus utamanya bukan hanya pada status pekerjaan dalam satu waktu, melainkan pada perubahan status pekerja antar dua tahun pengamatan, yaitu tahun 2021 dan 2022. Perubahan status pekerja mengacu pada mobilitas individu dalam pasar kerja antar periode waktu, seperti transisi dari bekerja ke tidak bekerja atau sebaliknya.

#### 2.1.5.1 Faktor yang mempengaruhi status pekerja

##### 1) Faktor individu

Faktor individu merupakan karakteristik unik yang dimiliki setiap orang dan secara langsung dapat mempengaruhi peluang serta pencapaian dalam dunia kerja. Faktor-faktor ini bersifat internal dan melekat pada diri individu, sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap status pekerjaan seseorang. Mulai dari tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, hingga pengalaman kerja dan sifat

kepribadian, semuanya saling berkaitan dan membentuk pondasi karier yang kuat. Motivasi yang tinggi, kesehatan yang baik, serta jaringan sosial yang luas juga menjadi faktor pendukung dalam mencapai kesuksesan profesional. Dengan kata lain, faktor individu adalah aset berharga yang perlu dikelola dan dikembangkan secara optimal untuk meraih tujuan karier. Beberapa penjelasan dari faktor individu:

#### 1) Pendidikan dan Keterampilan

Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang secara langsung mempengaruhi peluang mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan bergaji lebih tinggi. Pendidikan yang lebih tinggi dan keterampilan yang spesifik akan meningkatkan nilai pasar tenaga kerja seseorang.

#### 2) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang relevan akan meningkatkan nilai jual seorang pekerja di pasar tenaga kerja. Semakin banyak pengalaman, semakin tinggi pula kemungkinan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

#### 3) Usia

Usia juga menjadi faktor penting. Pekerja muda umumnya memiliki energi yang lebih tinggi, namun mungkin kurang berpengalaman. Sebaliknya, pekerja tua memiliki pengalaman yang lebih banyak, tetapi mungkin kurang fleksibel.

#### 2) Faktor Pasar Tenaga Kerja

Faktor pasar tenaga kerja mencakup berbagai hal yang memengaruhi perubahan dan keadaan dalam dunia pekerjaan. Pasar tenaga kerja dapat diibaratkan seperti pasar pada umumnya, tempat bertemunya para pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan karyawan. Beragam faktor ikut menentukan bagaimana pasar ini mulai dari permintaan dan penawaran tenaga kerja, tingkat upah, kondisi ekonomi, hingga perkembangan teknologi dan kebijakan pemerintah. Selain itu, faktor sosial budaya seperti nilai-nilai kerja dan struktur sosial juga turut berperan. Mobilitas tenaga kerja dan adanya diskriminasi juga menjadi faktor penting yang

memengaruhi dinamika pasar tenaga kerja. Penjelasan beberapa faktor di pasar tenaga kerja:

#### 1) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, pertumbuhan industri, dan teknologi. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh banyaknya penduduk yang berada dalam usia produktif serta tingkat keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja.

#### 2) Upah

Tingkat upah yang ditawarkan akan mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja atau tidak. Upah yang tinggi akan menarik lebih banyak pencari kerja.

#### 3) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman, jam kerja yang fleksibel, dan tunjangan yang memadai, akan menarik lebih banyak pekerja.

#### 4) Diskriminasi

Diskriminasi berdasarkan gender, etnis, agama, atau latar belakang sosial dapat membatasi akses seseorang terhadap pekerjaan tertentu

#### 2.1.6 Output PDRB (Product domestic regional bruto)

PDRB (*Produk Domestik Regional Bruto*) adalah salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai seberapa baik kinerja ekonomi di suatu daerah dalam kurun waktu tertentu. PDRB (*Product domestic regional bruto*) menggambarkan jumlah keseluruhan nilai dari barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh semua pelaku ekonomi dalam suatu daerah. dalam kurun waktu satu tahun. Dengan kata lain, PDRB merupakan ukuran dari total pendapatan yang dihasilkan oleh seluruh aktivitas ekonomi di suatu daerah. PDRB (*Product domestic regional bruto*) sering digunakan sebagai proxy untuk mengukur pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Peningkatan PDRB (*Product domestic regional bruto*) menunjukkan adanya pertumbuhan ekonomi yang positif, yang berarti terjadi peningkatan dalam produksi barang dan jasa. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi biasanya dikaitkan



dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan investasi (BPS, 2020).

Menurut teori output kenaikan upah minimum dapat memiliki efek ganda pada output perusahaan. Di satu sisi, kenaikan upah dapat mendorong perusahaan untuk mengganti tenaga kerja dengan modal (efek substitusi), yang berpotensi menurunkan output. Hal ini seringkali terjadi pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di sektor padat karya dengan tingkat teknologi yang rendah. Di sisi lain, upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, sehingga meningkatkan output (efek produktivitas). (Samuel, 2004) menjelaskan bahwa hubungan antara upah dan produktivitas bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi kerja.

Output adalah hasil dari proses produksi dalam industri yang menghasilkan barang untuk dipasarkan kepada masyarakat. Peningkatan kebutuhan tenaga kerja oleh pengusaha dipengaruhi oleh naiknya permintaan masyarakat terhadap barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Jumlah barang yang diproduksi sangat bergantung pada permintaan konsumen. Ketika permintaan terhadap produk suatu usaha meningkat, maka kebutuhan akan tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi juga ikut meningkat. Di sisi lain, pengusaha juga memperoleh manfaat karena mereka dapat memproduksi barang atau jasa yang bernilai jual bagi masyarakat (Simanjuntak, 1985).

### **2.1.7 Hubungan Antar Variabel**

#### **a. Hubungan Upah Minimum Provinsi terhadap Status Pekerja**

Upah Minimum Provinsi berperan sebagai variabel independen yang mempengaruhi Status Pekerjaan seseorang. Diharapkan upah minimum dan status pekerjaan memiliki hubungan yang positif dikarenakan semakin tinggi UMP maka akan semakin besar kemungkinan mendapatkan pekerjaan formal. UMP yang lebih tinggi dapat memberikan insentif bagi perusahaan untuk memperkerjakan secara formal. Pekerja juga akan lebih tertarik pada pekerjaan formal karena mendapat tawaran gaji yang lebih baik serta perlindungan sosial yang cukup memadai. UMP yang tinggi juga akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas

agar mampu membayar upah yang lebih tinggi. Hal ini dapat memicu pertumbuhan ekonomi dan dapat menciptakan lebih banyak lapangan kerja formal.

b. Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Status pekerja

Tingkat pendidikan juga sebagai variabel independen yang mempengaruhi status pekerjaan. Diharapkan variabel Pendidikan memiliki hubungan yang positif dengan Status pekerjaan. Dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan formal. Pendidikan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang lebih kompleks dan bergaji tinggi. Perusahaan akan cenderung memilih pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Dengan pendidikan seseorang dapat mengakses informasi yang lebih luas, sehingga mereka siap untuk memasuki pasar kerja.

c. Hubungan Output (PDRB) Terhadap Status Pekerja

Output (PDRB) sebagai variabel kontrol yang mempengaruhi Status Pekerja. Variabel ini diharapkan berpengaruh positif dan dapat mengontrol hubungan variabel independen. Karena semakin tinggi PDRB maka semakin besar pula kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan. PDRB yang tinggi menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang kuat, yang biasanya diiringi dengan peningkatan permintaan tenaga kerja di berbagai sektor. Dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dapat menciptakan lebih banyak peluang bisnis dan investasi sehingga dapat mendorong perusahaan untuk membuka lapangan kerja baru.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan topik penelitian antara lain:

Tabel 1: Penelitian terdahulu

| No | Judul                                 | Penulis dan Tahun    | Metode                                                                      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Labor Market Dynamics and Development | Kevin Donovan (2020) | Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis | Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa ada tiga temuan empiris baru tentang dinamika pasar tenaga kerja. 1. arus pasar tenaga dua hingga tiga kali lebih tinggi di negara-negara termiskin dibandingkan dengan negara- |

|    |                                                                                                                                                                                 |                                    |                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                 |                                    | regresi data panel                                                                       | negara terkaya. 2. Semakin panjang masa kerja di negara miskin maka amasih dalam kondisi aman, turn over yang tinggi disebabkan oleh PHK 3. Di negara miskin upah dan masaa kerja lebih curam.                                                                         |
| 2. | Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Sumatera Utara                                                                                    | Nurul Hidayah (2020)               | Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan data time series             | Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan antara upah minimum provinsi dengan pengangguran berpengaruh negatif dan signifikan dengan Jumlah Pengangguran di seluruh Provinsi di Pulau Jawa, dilihat dari jumlah koefisiennya sebesar -0.401116.                       |
| 3. | Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Investasi Asing Langsung, Upah Minimum Provinsi, Ekspor, Dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Wilayah Jawa Tahun 2011-2018 | Zulfaa 'Abidah Nurul Qodari (2021) | Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan analisis regresi data panel  | Hasil penelitian menunjukan bahwa Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Jawa selama periode 2011-2018 dipengaruhi oleh Upah Minimum Provinsi dan Pendidikan. Kenaikan Upah Minimum Provinsi akan meningkatkan standar hidup minimum.                                      |
| 4. | Pengaruh Pdrb, Jumlah Industri, Dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa Tahun 2010-2017                                                        | Kurniawan Muhammad Nur (2019)      | Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan analisis data panel          | Hasil penelitian menunjukan bahwa PDRB sektor industri yang diukur dengan PDRB menurut lapangan usah atas dasar harga konstan 2010 mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industry di Pulau Jawa pada tahun 2010-2017. |
| 5. | Analisis Kenaikan Upah Minimum Provinsi, Investasi, Dan Pendidikan Terhadap Tingkat Pengangguran Di Pulau Jawa Periode Tahun 2007-2018                                          | Hadi Wicaksono (2020)              | Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Upah Minimum Provinsi, Investasi dan Pendidikan secara bersamasama memiliki pengaruh terhadap Tingkat Pengangguran di Pulau Jawa periode Tahun 2007-2018.                                                                        |

|     |                                                                                                                                        |                                                   |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6.  | Pengaruh IPM, UMP dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Era Bonus Demografi Pulau Jawa Tahun 2012-2021)                        | Ika Afida, Faisal Fadli (2024)                    | Metode yang digunakan kuantitatif menggunakan analisis data panel                                                  | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh negative, Kesehatan dan PDRB per kapita berpengaruh positif, inflasi berpengaruh negative dan UMP berhubungan negative terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di pulau jawa. |
| 7.  | Pengaruh Pendidikan, UMK, dan PDRB Terhadap penyerapan tenaga Kerja di Provinsi Banten Tahun 2012-2021                                 | Julia Dwi Budiasih (2024)                         | Metode Regresi data panel                                                                                          | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PDRB berpengaruh positif, Pendidikan dan upah minimum tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja                                                             |
| 8.  | Upah Minimum Provinsi (Ump) Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa                                                                  | Latri Wihastuti, Henny Rahmatullah (2018)         | Metode regresi data panel                                                                                          | Hasil penelitian ini menunjukkan UMP berpengaruh negatif dan PDRB berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja                                                                                                               |
| 9.  | Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2010 – 2013. | Izatun Purnami (2015)                             | Menggunakan data panel dengan metode Pooled Least Square (PLS)                                                     | Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. UMK Jawa Barat berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.                                                                                        |
| 10. | Minimum Wage Effect through the Wage Distribution (Efek Upah Minimum di seluruh Distribusi Upah).                                      | David Neumark, Schweitzer, William Wascher (2002) | Menggunakan Analisis Deskriptif, Fixed Effect Model (FEM) atau pendekatan Model Least Square Dummy Variabel (LSDV) | Kenaikan upah minimum menaikkan upah rendah. Kenaikan upah minimum. Mengurangi jam kerja, karena dengan upah yang tinggi mereka akan berekreasi bersama keluarga. Kenaikan upah minimum akan menaikkan penghasilan tenaga kerja      |

Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada wilayah ekonomi maju atau menggunakan data agregat. Penelitian ini berkontribusi dengan menganalisis data mikro individu di Provinsi Lampung menggunakan metode dinamis VAR/VECM.

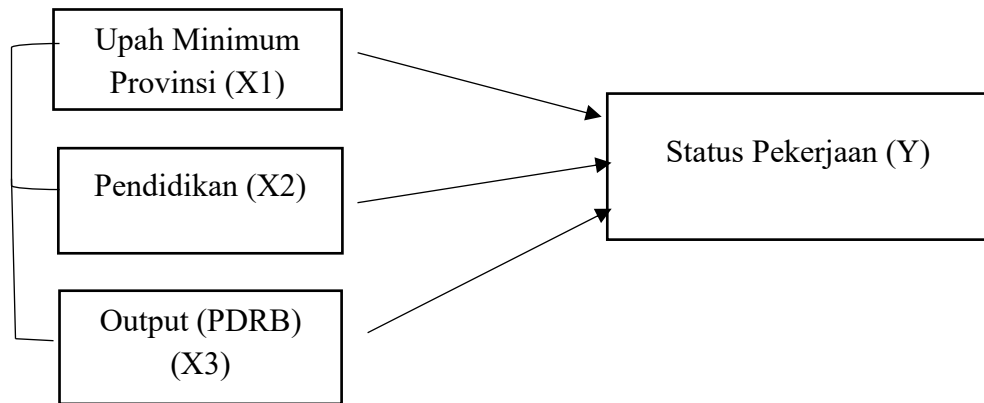
### 2.3 Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Upah Minimum Provinsi (UMP) dan pendidikan memengaruhi perubahan status pekerja di Provinsi Lampung, dengan mempertimbangkan peran variabel kontrol Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Fokus utama penelitian adalah memahami dinamika keterkaitan antara faktor-faktor ekonomi dan ketenagakerjaan antar kabupaten/kota dalam periode 2021 dan 2022.

Upah Minimum Provinsi (UMP) merepresentasikan kebijakan ekonomi pemerintah daerah yang dapat mempengaruhi struktur biaya tenaga kerja dan insentif bekerja. Dalam teori ekonomi tenaga kerja, peningkatan UMP dapat mendorong pekerja informal atau penganggur untuk masuk ke sektor formal. Namun, UMP juga dapat menekan pelaku usaha kecil sehingga justru menurunkan penyerapan tenaga kerja formal. Maka, pengaruhnya bersifat kompleks dan dapat berbeda antar daerah. Pendidikan sebagai bentuk modal manusia (*human capital*) turut menentukan status tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar peluang individu masuk ke sektor kerja formal dan berpenghasilan lebih tinggi. Oleh karena itu, pendidikan diasumsikan memberikan pengaruh positif terhadap perubahan status pekerja. PDRB daerah digunakan sebagai variabel kontrol yang menggambarkan tingkat pertumbuhan ekonomi. Daerah dengan PDRB tinggi cenderung memiliki kapasitas lebih besar dalam menyerap tenaga kerja dan menciptakan peluang kerja baru.

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan ekonometrika berbasis model VAR (*Vector Autoregression*) dan VECM (*Vector Error Correction Model*). Kedua model ini memungkinkan analisis hubungan dinamis dan timbal balik antar variabel, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Model VAR digunakan jika tidak ditemukan hubungan kointegrasi antar variabel, sementara model VECM digunakan jika terdapat hubungan jangka panjang di antara variabel

Untuk mempermudah alur berpikir, peneliti menggambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 5: Kerangka Pikir Penelitian

## 2.4 Hipotesis Penelitian

1. Diduga kenaikan upah minimum provinsi akan berpengaruh terhadap Perubahan Status Pekerja di Provinsi Lampung.
2. Diduga peningkatan tingkat pendidikan akan berpengaruh meningkatkan peluang seseorang untuk mengalami perubahan Status Pekerja di Provinsi Lampung.
3. Diduga pertumbuhan ekonomi yang diukur melalui PDRB akan berpengaruh dengan perubahan Status Pekerja di Provinsi Lampung.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini bertujuan mengukur sejauh mana Upah Minimum Provinsi mempengaruhi status pekerja di Provinsi Lampung dalam periode tahun 2021-2022). Untuk mencapai tujuan tersebut metode kuantitatif dengan metode VAR(*Vector Autoregression*)/ VECM (*Vector Error Correction Model*). Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka untuk menguji teori atau dugaan yang diajukan. Pendekatan ini bertujuan untuk melihat hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji unsur-unsur dalam suatu fenomena serta hubungan antarvariabel secara objektif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Upah Minimum Provinsi (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan *Produk Domestik Regional Bruto* (PDRB) sebagai variabel kontrol terhadap Status Pekerjaan (Y). Penelitian ini memanfaatkan data sekunder, yaitu data yang telah tersedia sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumentasi resmi atau publikasi. Sumber data berasal dari berbagai literatur, termasuk buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung analisis penelitian ini. Dengan jenis data (*Pooled Data*) data penelitian ini didapatkan dari hasil publikasi data upah minimum provinsi, pendidikan, dan status pekerjaan dari tahun 2021- 2022 yang dapat diperoleh melalui website resmi [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

#### 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan yang menggambarkan bagaimana suatu variabel akan diukur atau diamati dalam suatu penelitian. Definisi ini dibuat agar variabel yang digunakan menjadi jelas dan dapat diukur secara nyata, baik melalui indikator, skala, maupun bentuk data yang digunakan, sehingga memudahkan proses analisis dan pengambilan kesimpulan (Khoiri, 2015).

Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup tiga variabel utama:

1) Variabel dependen yaitu Perubahan Status Pekerja (Y) diukur melalui indikator: Status pekerja dalam penelitian ini diukur sebagai variabel dummy yang menunjukkan apakah individu bekerja pada periode pengamatan. Tidak digunakan kategori tambahan seperti jenis pekerjaan atau sektor, sehingga indikator ini bersifat tunggal dan langsung mencerminkan partisipasi individu dalam kegiatan ekonomi berbayar.

Nilai variabel ditetapkan sebagai berikut:

- 1 = Bekerja
- 0 = Tidak bekerja

Pengukuran dilakukan berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) BPS tahun 2021–2022. Pendekatan ini digunakan untuk menyederhanakan analisis, sehingga status pekerja hanya dilihat dari sisi keterlibatan dalam pekerjaan, tanpa membedakan sifat atau sektor pekerjaan (ILO, 2018).

Status pekerja merupakan hal yang melekat di diri individu yang menggambarkan tingkat pencapaian setiap penduduk. Semakin tinggi status pekerjaannya maka semakin tinggi jenjang pendidikan yang dicapai dan telah ditempuh penduduk.

- 2) Variabel independen pertama yaitu Upah Minimum Kabupaten/Kota (X1) diukur menggunakan data resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah Provinsi Lampung setiap tahun dan Dalam penelitian ini, variabel UMK dinyatakan dalam bentuk logaritma natural ( $\log$  UMK) tahun sebelumnya dan tahun sekarang.
- 3) Variabel independen kedua yaitu Pendidikan (X2) diukur berdasarkan jenjang Tingkat pendidikan terakhir yang berhasil diselesaikan (seperti SD, SMP, SMA, D3, D4, S1, S2, hingga S3) diperoleh dari data SAKERNAS yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Dengan satuan dan lama pendidikan formal yang telah ditempuh. Secara umum, semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh, maka diperkirakan semakin baik pula kualitas dan kesiapan tenaga kerja tersebut dalam menghadapi dunia kerja.
- 4) Variabel kontrol yaitu Output PDRB (*Product Domestic Regional Bruto*) diukur menggunakan nilai total produksi barang dan jasa yang dihasilkan di suatu daerah dalam periode tertentu. Data diperoleh melalui sumber Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung dalam satuan milyar rupiah. Dalam penelitian ini, nilai PDRB digunakan dalam bentuk logaritma natural ( $\log$  PDRB).



### 3.3 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di wilayah Provinsi Lampung dengan mencakup seluruh kabupaten dan kota yang terdapat di provinsi tersebut. Data yang digunakan diperoleh dari sumber resmi melalui situs pemerintah terkait [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). Adapun waktu pengumpulan data dan penelitian ini dilakukan dalam waktu beberapa bulan hingga selesai penelitian ini.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari situs web resmi instansi terkait, seperti Badan Pusat Statistik (BPS), serta lembaga terkait lainnya.

### 3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi *Pooled Data* dengan pendekatan ekonometrika berbasis model VAR/VECM (Vector Autoregression / Vector Error Correction Model). Data yang digunakan merupakan gabungan (PPooled) dariseluruh kabupaten/kota di Provinsi Lampung untuk dua periode pengamatan, yaitu tahun 2021 dan 2022. Model ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan dinamis antar variabel ekonomi yang bersifat endogen, serta menangkap perubahan perilaku atau status pekerja antar waktu meskipun dimensi waktu yang digunakan terbatas. Pendekatan VECM digunakan apabila terdapat hubungan kointegrasi antar variabel, sehingga dapat menguji keterkaitan jangka pendek dan jangka panjang antara variabel-variabel seperti upah minimum, pendidikan, dan PDRB terhadap status pekerja, yang sangat relevan dalam konteks Pooled data dengan cakupan tahun yang terbatas namun detail secara individu.

Pemilihan metode *Vector Autoregression* (VAR) dan *Vector Error Correction Model* (VECM) dilakukan karena kedua pendekatan ini memungkinkan peneliti menganalisis hubungan dinamis antar variabel secara simultan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini sangat relevan untuk menganalisis perubahan status pekerja sebagai variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi makro seperti upah minimum dan PDRB, serta faktor individual seperti pendidikan. Selain itu, metode ini mampu menangkap pengaruh keterlambatan (lag) dari variabel ekonomi, seperti upah minimum tahun sebelumnya, yang sangat penting untuk menguji dinamika transisi status kerja individu dari waktu ke waktu.

Model VAR digunakan apabila data stasioner pada level, sedangkan model VECM digunakan apabila data bersifat non-stasioner namun memiliki hubungan jangka panjang (*cointegration*). Model ini sangat relevan untuk mengetahui hubungan jangka pendek dan jangka panjang antara

variabel-variabel seperti Upah Minimum Provinsi (UMP), pendidikan, PDRB, dan status pekerja.

Keunggulan Pooled data Menurut Gujarati dan Porter (2009), data panel memiliki beberapa kelebihan utama, antara lain:

1. menghasilkan estimasi parameter yang lebih efisien karena mengandung lebih banyak observasi.
2. Mengurangi masalah multikolinearitas antar variabel,
3. Meningkatkan derajat kebebasan dan variabilitas data, serta
4. Memperlihatkan dinamika perilaku antar waktu.

Langkah-langkah untuk melakukan estimasi melalui uji VAR/VECM meliputi:

### **1. Uji Stationer**

Uji Stationer merupakan salah satu metode paling umum yang digunakan untuk melihat apakah suatu data bersifat stasioner atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian terhadap akar unit dilakukan dengan menggunakan metode *Augmented Dickey-Fuller* (ADF) yang merupakan pengembangan dari metode yang diperkenalkan oleh Dickey dan Fuller.

Dalam pengujian stasioneritas data, hipotesis diuji dengan membandingkan nilai statistik ADF (*Augmented Dickey-Fuller*) yang diperoleh dari perhitungan dengan nilai kritis pada tabel ADF. Apabila pada tingkat signifikansi tertentu, nilai ADF hitung lebih besar (dalam nilai absolut) dibandingkan nilai ADF tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Hipotesis berdasarkan ADF :

- a) Nilai t-statistik ADF < Nilai kritis MacKinnon pada level 5% maka data stasioner,  $H_0$  diterima.
- b) Nilai t-statistik ADF > Nilai kritis MacKinnon pada level 5% maka data stasioner,  $H_a$  diterima.

### **2. Penentuan Lag Optimum**

Menurut Firdaus (2011) Menentukan lag optimal juga berfungsi untuk mengetahui seberapa lama suatu variabel merespons perubahan pada variabel lain, serta membantu menghindari terjadinya autokorelasi dalam sistem model VAR (Beik & Fatmawati, 2015).

Pemilihan panjang lag yang paling sesuai dapat dilakukan dengan menggunakan sejumlah indikator seperti Akaike Information Criterion (AIC), Schwarz Information Criterion (SIC), dan Hannan-Quinn Criterion (HQ). Lag yang dipilih sebagai yang terbaik adalah lag dengan nilai AIC dan SIC paling kecil serta nilai HQ yang paling tinggi jika dibandingkan dengan model-model lainnya. (Beik & Fatmawati, 2015).

### 3. Uji Stabilitas Model

Uji stabilitas model dilakukan untuk memastikan bahwa hasil estimasi dalam model, seperti VAR atau VECM, dapat dipercaya dan tidak berubah-ubah secara ekstrem. Model dikatakan stabil jika semua nilai akar karakteristik (*eigenvalue*) berada di dalam lingkaran satuan, yaitu memiliki nilai absolut kurang dari satu. Jika syarat ini terpenuhi, maka model dianggap valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. (Gujarati, 2004)

### 4. Uji Kointegrasi Johansen

Pengujian kestasioneran melalui proses diferensiasi saja belum mencukupi apabila analisis dilanjutkan ke model VECM. Model tersebut mensyaratkan adanya kointegrasi, yaitu hubungan jangka pendek dan jangka panjang antar variabel. Hubungan jangka pendek digunakan untuk menilai interaksi variabel dalam periode kurang lebih satu tahun, sedangkan hubungan jangka panjang menggambarkan keterkaitan antar variabel dalam periode lebih dari satu tahun. Pengujian kointegrasi dapat dilakukan menggunakan metode Johansen, yang dirancang untuk mengidentifikasi kointegrasi antar sejumlah variabel dalam bentuk vektor. Dalam penelitian ini, pengujian kointegrasi dilakukan pada tingkat signifikansi 5%, dengan cara membandingkan nilai trace statistic atau eigenvalue statistic terhadap nilai kritis yang sesuai (Widarjono, 2009). Hipotesis uji kointegrasi Johansen sebagai berikut:

$H_0$  : Terdapat hubungan jangka panjang antara variabel independen dan variabel dependen.

$H_a$  : Tidak terdapat hubungan jangka panjang antara variabel independen dan variabel dependen.

Dengan mengikuti pernyataan bahwa :

a) Jika nilai  $t$  statistics  $>$  nilai  $t$  tabel maka  $H_0$  diterima, model terkointegrasi.

b) Jika nilai  $t$  statistic  $<$  nilai  $t$  tabel maka  $H_a$  diterima, model tidak terkointegrasi.

### 5. Uji Kausalitas Granger

Uji kausalitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah suatu variabel endogen dapat diperlakukan sebagai variabel eksogen, berdasarkan adanya hubungan timbal balik antarvariabel. Misalnya, ketika terdapat dua variabel, yaitu X dan Y, uji ini akan menilai apakah X memengaruhi Y, apakah Y memengaruhi X, apakah keduanya saling memengaruhi, atau tidak memiliki hubungan sama sekali. Jika variabel X dapat digunakan untuk memprediksi Y, maka artinya nilai Y saat ini dapat dijelaskan oleh kombinasi nilai yang lalu dari Y dan nilai lalu dari X. Untuk melakukan pengujian ini, beberapa pendekatan dapat digunakan, di antaranya adalah metode Granger Causality dan Error Correction Model (ECM) Causality.

Pengambilan keputusan dalam uji kausalitas Granger didasarkan pada nilai probabilitas (p-value) sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas  $< \alpha$  (misalnya 0,05), maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti terdapat hubungan sebab-akibat antarvariabel.
- b. Sebaliknya, jika nilai probabilitas  $> \alpha$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kausal antara variabel yang diuji.

## 6. Estimasi VECM

Menurut Kostov dan Lingard, merupakan pendekatan ekonometrika yang digunakan untuk menganalisis dinamika jangka pendek dari suatu sistem variabel yang telah memiliki hubungan jangka panjang atau kointegrasi. Model ini sangat berguna untuk melihat bagaimana penyimpangan jangka pendek dari keseimbangan jangka panjang dapat terkoreksi seiring waktu. Menurut Insukindro (1992) VECM dapat digunakan untuk variabel runtun waktu yang tidak stasioner dan regresi atau korelasi lancung.

stimasi dalam persamaan jangka panjang pada model VECM dilakukan dengan menggunakan regresi biasa antara variabel Y dan X yang belum stasioner di level. Selanjutnya, hubungan kointegrasi antara kedua variabel tersebut ditentukan berdasarkan apakah residual ( $e$ ) dari hasil regresi tersebut bersifat stasioner. Jika error-nya stasioner, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kointegrasi atau hubungan jangka panjang di antara variabel-variabel tersebut. Persamaan VECM jangka panjang, yaitu:

$$SPT_t = \beta_1 \cdot \log(UMPt) + \beta_2 \cdot \log(UMPt-1) + \beta_3 \cdot EDUC1_t + \beta_4 \cdot EDUC2_t + \beta_5 \cdot EDUC3_t + \beta_6 \cdot \log(PDRB_t) + \epsilon_t \quad (\text{Persamaan Jangka Panjang})$$

**Keterangan:**

S<sub>Pt</sub> = Status Pekerja

LogUMP<sub>t</sub> = Log Upah Minimum Provinsi tahun berjalan

LogUMP<sub>t-1</sub> = Log Upah Minimum Provinsi tahun sebelumnya (lag)

EDUC1<sub>t</sub>, EDUC2<sub>t</sub>, EDUC3<sub>t</sub>, EDUC3<sub>t</sub> = Pendidikan dasar, menengah, dan tinggi

LogPDRB<sub>t</sub> = Log Produk Domestik Regional Bruto

ε<sub>t</sub> = Error term

Dalam model jangka pendek, residual (e) dari persamaan jangka panjang tidak hanya berfungsi untuk menguji keberadaan kointegrasi, tetapi juga digunakan sebagai salah satu variabel dalam persamaan jangka pendek itu sendiri. Persamaan jangka pendek menggunakan variabel-variabel yang sama seperti dalam persamaan jangka panjang, namun dengan catatan bahwa seluruh variabel tersebut telah dikonversi menjadi stasioner pada tingkat integrasi yang sama sebelum dimasukkan ke dalam model.

Persamaan VECM jangka pendek sebagai berikut:

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 + \gamma \epsilon_{t-1} + v_t$$

ΔY<sub>t</sub> : Variabel y yang didifferencekan pada orde pertama

ΔX<sub>t</sub> : Variabel x yang didifferencekan pada orde pertama

ε<sub>t</sub> : Residual/error persamaan jangka panjang pada periode t-1

v<sub>t</sub> : Kesalahan (error) pada persamaan jangka pendek

Koefisien γ dalam persamaan tersebut dikenal juga sebagai speed of adjustment, yaitu ukuran seberapa cepat nilai residual atau kesalahan (e) dari periode sebelumnya mampu mengarahkan kembali variabel y ke kondisi seimbang setelah terjadi penyimpangan.

## 7. Analisa Impuls Respon Function (IRF)

Analisis Impulse Response Function (IRF) berfungsi untuk menunjukkan bagaimana dampak dari suatu kejutan (shock) pada variabel independen, baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari variabel lain dalam sistem, memengaruhi pergerakan variabel tersebut dalam beberapa periode ke depan dapat memengaruhi dinamika pergerakan variabel tersebut. Selain itu, IRF juga berfungsi untuk mengetahui seberapa lama dampak dari shock

tersebut bertahan dalam sistem (Batubara, 2013). Perhitungan IRF dilakukan dengan pendekatan sebagai berikut:

$IRF(h) = \Gamma h$  Dengan keterangan sebagai berikut:

$\Gamma$  = Matriks parameter dari model VAR

$h$  = periode peramalan

$C$  = Cholesky decomposition matriks dari matriks varian kovarian shock.

## **8. Forecast Error Variance Decomposition (FEVD)**

Variance Decomposition (VD) atau dikenal juga sebagai forecast error variance decomposition merupakan alat analisis dalam model VAR yang bertujuan untuk memisahkan varians dari masing-masing variabel menjadi bagian-bagian yang berasal dari shock atau inovasi variabel lain. Analisis ini dilakukan dengan asumsi bahwa inovasi antar variabel tidak saling berkorelasi (Ajija et al., 2011). Melalui VD, dapat diketahui seberapa besar pengaruh guncangan suatu variabel terhadap variabel lain, baik dalam periode saat ini maupun di masa mendatang.

Dalam konteks VECM, variance decomposition menjadi bagian penting untuk memperkuat hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya. VD memberikan estimasi proporsi kontribusi setiap variabel terhadap perubahan yang terjadi, baik terhadap dirinya sendiri maupun variabel lain, selama beberapa periode ke depan. Kontribusi ini dinyatakan dalam bentuk persentase, sehingga dapat terlihat dengan jelas variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap perubahan suatu variabel tertentu (BatubaSra, 2013).

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Vector Autoregression* (VAR), dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, hanya variabel tingkat pendidikan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan status pekerja di Provinsi Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki individu, semakin besar peluang untuk memperoleh pekerjaan dengan status yang lebih baik, khususnya di sektor formal, sehingga menegaskan peran penting pendidikan sebagai modal manusia (*human capital*) yang meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja. Sementara itu, variabel upah minimum provinsi tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan status pekerja, yang kemungkinan disebabkan oleh dominasi pekerja sektor informal yang tidak terikat regulasi upah minimum. Begitu pula, variabel produk domestik regional bruto tidak menunjukkan pengaruh signifikan, yang mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi di Provinsi Lampung belum mampu secara efektif menciptakan lapangan kerja formal, kemungkinan karena masih didominasi oleh sektor padat modal dengan daya serap tenaga kerja rendah. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan menjadi faktor kunci dalam perbaikan status ketenagakerjaan di Provinsi Lampung, sementara kebijakan pengupahan dan pertumbuhan ekonomi memerlukan pendekatan yang lebih inklusif dan berbasis penciptaan lapangan kerja.

### **5.2 Saran**

Disarankan agar pemerintah Provinsi Lampung memprioritaskan peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan melalui penyusunan kurikulum berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, penguatan kemitraan dengan sektor industri untuk penyediaan program magang dan pelatihan terstruktur,

serta perluasan akses pendidikan menengah dan tinggi, khususnya di wilayah dengan keterbatasan fasilitas, guna mendorong perbaikan status ketenagakerjaan secara berkelanjutan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Firmansyah, F. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 7(2). <https://doi.org/10.35448/jequ.v7i2.4978>
- Batubara, D. M. H. (2013). Analisis Hubungan Ekspor , Impor , PDB , Causality And Co-Integration Analysis Between Exports , Imports ,. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 8(1), 46–55.
- Becker, G. S., Duesenberry, J. S., & Okun, B. (1960). *of Economic Research Volume Title : Demographic and Economic Change in Developed Countries Volume Author / Editor : Universities-National Bureau Volume Publisher : UMI Volume ISBN : 0-87014-302-6 Volume URL : http://www.nber.org/books/univ60-2 Publication: Vol. I.*
- Beik, I. S., & Fatmawati, S. W. (2015). Pengaruh Indeks Harga Saham Syariah Internasional Dan Variabel Makro Ekonomi Terhadap Jakarta Islamic Index. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 6(2). <https://doi.org/10.15408/ijies.v6i2.1228>
- Bestari, P., Edi Sucipto, Rafizah Awam, Yahya, & Hardianto. (2023). Mengoptimalkan Investasi Pendidikan Mengacu Pada Ekonomi Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Karir. *Jurnal Niara*, 16(2), 279–285. <https://doi.org/10.31849/niara.v16i2.14112>
- Borjas, G. (2010). *Labor Economic, New York: Mc Graw Hill. Boadway.*
- Borjas, G. (2016). Labor Supply. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.71032-4>
- BPS. (2020). *Produk domestik regional bruto*. 1–8.
- Budiarty, I. DA. (2019). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pusaka Media, Sukarame Bandar Lampung.
- Dardanila, M. (2023). Analisis Potensi Dan Proyeksi Perekonomian Provinsi Lampung Tahun 2023. *Inovasi Pembangunan : Jurnal Kelitbangan*, 11(02), 143–158. <https://doi.org/10.35450/jip.v11i02.404>
- Del Carpio, X., Nguyen, H., Pabon, L., & Wang, L. C. (2015). Do minimum wages affect employment? Evidence from the manufacturing sector in Indonesia. *IZA Journal of Labor and Development*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0040-8>

- Dewi, S. G. (2018). The Effects of Minimum Wage Throughout the Wage Distribution in Indonesia. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(2), 221–232. <https://doi.org/10.15408/sjie.v7i2.6125>
- Djirimu, M. A. (2021). Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia di ASEAN Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing. *Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 195–215. <https://doi.org/10.31685/kek.v4i3.665>
- Fitri, F., & Junaidi, J. (2017). Pengaruh pendidikan, upah dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Provinsi Jambi. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 5(1), 26–32. <https://doi.org/10.22437/jels.v5i1.3926>
- Gujarati. (2004). Basic Econometrics. In *The Economic Journal* (Vol. 82, Issue 326). <https://doi.org/10.2307/2230043>
- Hi Arsyad, J., & Daud, B. (2020). Problem Tata Kelola Pemerintahan Yang Berbasis Wilayah Kepulauan Di Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ilmu Hukum "The Juris," IV(2)*, 102–114. <http://ejournal.stih-awanglong.ac.id/index.php/juris>
- Hutami, R. Y., & Riani, N. Z. (2022). Ecosains : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembangunan Peran Investasi Modal Manusia dan Modal Fisik dalam Meningkatkan Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia dalamnegeri , sepertisinvestasi pembentukannmodal tetapsbruto yang merupakan taraf hidup. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembangunan*, 11(1), 30–40.
- Ishak Khodijah, SH.I, M. E. S. (2007). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Dan Inflikasinyaterhadap Indek Pembangunan Di Indonesia. *Ekonomi*, 7(3), 213–221.
- Islam, I., & Nazara, S. (2000). *On the Relationship Between Economic Growth and Employment in Indonesia*. ILO.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2012). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Kesumawati, F. O., & Fisabilillah, L. W. P. (2024). Analisis Produk Domestik Regional Bruto terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. *INDEPENDENT: Journal Of Economics*, 4(2), 44–51. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>
- Khoiri, N. (2015). Metodologi Penelitian Pendidikan Ragam,Model & Pendekatan. *SEAP (Southeast Asian Publishing)*, 10(3), 5–200.
- Kriskurnia, A., & Wijanarko, A. (2023). Analisis Determinan Pada Permintaan Tenaga Kerja Sektor Industri Besar dan Sedang di Tingkat Provinsi di Indonesia. *Neo-Bis*, 12(1), 1–15.

- Kurniawan, A., Mahmud, R., Rahmatika, Z., Mustafa, M., Maksum, R., & Jumini, S. (2022). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*.
- Mankiw, G. (2004). Principles of Economics Pengantar Ekonomi Makro Edisi Ketiga. *Principles of Economics Pengantar Ekonomi Makro Edisi Ketiga*, Jakarta: Salemba Utama, 150.
- Marshall. (1980). Principles of economics, 8th Ed. *Regional Studies*, 51(8), 1281–1282. <https://doi.org/10.1080/00343404.2017.1301110>
- Miller, M. (1993). *Permintaan Tenaga Kerja*.
- Muhammad Nur, K. (2019). *Pengaruh PDRB, Jumlah Industri dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa tahun 2010-2017*. 5–24.
- Nurhalima. (2019). Dampak Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Putri, D. K. (2024). Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), 273–279.
- Qodari, Z. 'Abidah N. (2022). *Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Investasi Asing Langsung, Upah Minimum Provinsi, Ekspor, Dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Wilayah Jawa Tahun 2011-2018*. 1–23.
- Rahmah, A. M., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupate/Kota Provinsi Jawa Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 246–254. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2460>
- Samuel, william. (2004). Buku Mikro Ekonomi Edisi 17. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_Sistem\\_Pembetulan\\_Terpusat\\_Strategi\\_Melestari](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)
- Sandra, S. F. R., Sriwahyuni, M., & Junaedi, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(2), 89–99. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i2.181>
- Saputra, D. N., Ariningsih, K. A., Wau, M. P., Noviyani, R., Awe, E. Y., & Firdausiyah, L. (2021). Pengantar Pendidikan. In *CV. Pustaka Learning Center* (Issue December).
- Saputra, R. (2019). *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga*

*Kerja di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia.*

- Sari, N. & Y. (2021). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Indonesia. Jurnal Paradigma Ekonomika.* 37–48.
- Sembiring, O. (2015). *Analisis Permintaan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2000-2010* (Vol. 2010).
- Sholeh, M. (2012). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* <https://doi.org/Jakarta:LPFEUI>
- Siregar, M. F. (2024). Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia. *Circle Archive*, 1(5), 9.
- Stoikov, J., Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1972). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 25(2), 273. <https://doi.org/10.2307/2521766>
- Sudiarta, K., & Putra, I. B. W. (2018). Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum. *Bagian Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 1–5.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal Eksos*, 8, 195–211.
- Susanto, J., & Windyastuti, W. (2023). Increasing the Minimum Wage As a Means of Poverty Alleviation. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, 7(2), 72–87. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v7i2.400>
- Syafika, N. A., & Marta, J. (2025). Pengaruh Pendidikan Terhadap Partisipasi Wanita Bekerja Di Indonesia. *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*, 2(1), 147–157. <https://medrep.ppj.unp.ac.id/index.php/MedREP/login>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2020). Economic Development. Thirteenth Edition. In *Pearson* (Issue 13th Edition). <https://www.mkm.ec/en/objectives-activities/economic-development>
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11–20.
- Ummah, M. S. (2019). Buku Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng->

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu  
rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484  
\_Sistem\_Pembetulan\_Terpusat\_Strategi\_Melestari

Wahyuni, D. (2020). *Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 141–167.

Widarjono, A. (2009). *Ekonometrika, Pengantar dan Aplikasinya*. 382.

Zacky, M., & Anisatus Sholihah, R. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Berkarir (Studi Kasus Pada Masyarakat Kabupaten Batang). *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 1–6.