

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN
TENAGA KERJA DI PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2018-2022**

SKRIPSI



Oleh:

Nama: Rayhan Iqbal Tawakal

NIM: 19313021

Prodi: Ekonomi Pembangunan

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

2023

**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat
Tahun 2018-2022**

SKRIPSI

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

Oleh:

Nama: Rayhan Iqbal Tawakal

NIM: 19313021

Prodi: Ekonomi Pembangunan

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 10 Maret 2024

Penulis,



Rayhan Iqbal Tawakal



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

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

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2023/2024, hari Senin, tanggal 19 Februari 2024, Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : RAYHAN IQBAL TAWAKAL
NIM : 19313021
Judul Tugas Akhir : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2022
Dosen Pembimbing : Suharto, SE., M.Si.

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

Lulus

Nilai : A-
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Suharto, SE., M.Si.
Anggota Tim : Mustika Noor Mifrahi, S.E.I., M.E.K.

.....

.....

19 Februari 2024

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan,

Kode Etik, SE, M.Ec., Ph.D.
NIK. 963130101

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2022

Disusun oleh : RAYHAN IQBAL TAWAKAL

Nomor Mahasiswa : 19313021

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 19 Februari 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Suharto, SE., M.Si.



Penguji : Mustika Noor Mifrahi, S.E.I., M.E.K.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
YOGYAKARTA

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.



HALAMAN PENGESAHAN

Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendapatan di Provinsi D.I Yogyakarta Tahun 2018-2022

Nama	Rayhan Iqbal Tawakal
NIM	19313021
Program studi	Ekonomi pembangunan

Yogyakarta, 13 Oktober 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Suharto, S.E., M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat serta salam kepada junjungan Nabi besar, Nabi Muhammad SAW. Serta kemudahan dan kelancaran sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, Bpk Mahmudi dan Ibu Sri Sarwanti atas perhatian dan doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
2. Saudara saudara yang selalu turut memberikan dukungan dan semangat agar bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Teman teman dan sahabat terdekat yang selalu memberikan masukan, support, semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Dan banyak lagi pihak pihak yang turut memberikan dukungan yang tidak bisa saya sampaikan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji dan syukur selalu terpanjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2022”** untuk memenuhi syarat kelulusan Pendidikan Program Sarjana Strata 1 (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Seiring dengan selesainya tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dosen pembimbing Bp Suharto, SE, M.Si. yang selalu meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, arahan dan ilmu dengan sabar.
2. Bapak/Ibu Dosen Prodi Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan ilmu dan arahan selama studi.
3. Kedua orang tua tercinta, papa dan mama yang selalu mau mendengarkan keluh kesah selama menulis skripsi, tak lupa memberikan nasehat dan support.
4. Teman-teman ku, sahabat terdekat selama 4 tahun kuliah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	5
HALAMAN PERSEMBAHAN	6
KATA PENGANTAR.....	7
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR GAMBAR.....	10
DAFTAR TABEL.....	10
ABSTRAK.....	11
BAB I PENDAHULUAN.....	11
1.1. Latar Belakang	11
1.2. Rumusan Masalah.....	16
1.3. Tujuan dan Manfaat Pnelitian.....	16
1.3.1. Tujuan Penelitian	16
1.3.2. Manfaat Penelitian	17
1.4. Sistematika Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	19
2.1 Kajian Pustaka	19
2.2 Landasan Teori.....	22
2.2.1 Teori Human Capital.....	22
2.2.2 Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	23
2.2.3 Teori PDRB Perkapita	24
2.2.4 Penyerapan Tenaga Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.5 Rata-rata Lama Sekolah.....	25
2.2.6 Angka Harapan Hidup	26
2.2.7 Upah Minimum Kabupaten/Kota	27
2.2.8 PDRB Perkapita	Error! Bookmark not defined.
2.3 Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Kerangka Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis dan cara pengumpulan data.....	29
3.2 Variabel penelitian.....	30

3.3	Definisi Variabel Operasional	30
3.4	Metode Analisis Data.....	31
3.3.1	Penentuan metode estimasi	31
3.3.2	Metode penentuan model	32
3.3.3	Uji Asumsi Klasik	32
3.3.4	Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		35
3.4	Analisis Deskriptif Data	35
3.5	Uji Kesesuaian Model.....	35
4.2.1.	Uji Chow	36
4.2.2.	Uji Hausman	36
3.6	Model Regresi Terbaik.....	37
3.7	Pembahasan.....	40
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....		44
5.1	Kesimpulan	44
5.2	Implikasi	45
LAMPIRAN		46
DAFTAR PUSTAKA		49
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2018-2022.....	12
Gambar 1. 2 Rata-rata Lama Sekolah di Provinsi Jawa Barat 2018-2022.....	13
Gambar 1. 3 Upah Minimum Provinsi di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022	14
Gambar 1. 4 PDRB Perkapita di Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2022	15
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	29

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Variabel Operasional.....	30
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Penelitian	35
Tabel 4. 2 Hasil Uji Chow	36
Tabel 4. 3 Hasil Uji Hausman.....	37
Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Fixed Effect Model.....	37

ABSTRAK

Penyerapan Tenaga Kerja merupakan aspek krusial dalam Pembangunan ekonomi suatu negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika Penyerapan Tenaga Kerja . Selain itu, penelitian ini juga memiliki tujuan untuk menganalisis dari Rata-Rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, Upah Minimum Kabupaten, Dan PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 27 Kabupaten/Kota. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi data panel dengan aplikasi *software* Eviews 12. Berdasarkan hasil dari penelitian secara keseluruhan variabel Angka Harapan Hidup Dan PDRB Perkapita berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .

Kata Kunci: Rata-Rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, UMK, dan PDRB Perkapita

BAB I PENDAHULUAN

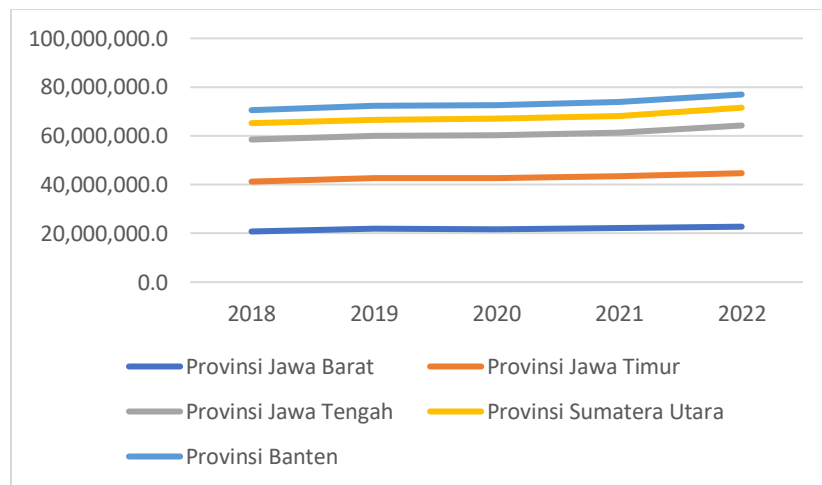
1.1. Latar Belakang

Pembangunan berkelanjutan yang dilaksanakan masyarakat Indonesia memiliki tujuan untuk meningkatkan pendapatan, baik itu pendapatan total maupun pendapatan perkapita. International Labour Organization (ILO) (2023) menyebutkan bahwa tujuan pembangunan berkelanjutan adalah untuk meningkatkan kesempatan kerja produktif dan meningkatkan PDRB Perkapita yang inklusif serta berkelanjutan. Salah satu target dari kerja layak dan PDRB Perkapita adalah mendorong kebijakan yang berorientasi pada pembangunan yang dapat mendorong pembentukan usaha-usaha untuk menciptakan kesempatan kerja.

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang aktif dalam menjalankan program pembangunan berkelanjutan. Provinsi Jawa Barat terdiri dari 27 Kabupaten/Kota antara lain 18 Kabupaten dan 9 Kota dengan Ibu kota yang terletak di Kota Bandung. Jawa Barat juga merupakan salah satu perovinsi yang telah memiliki Rencana Aksi Daerah (RAD), RAD digunakan untuk menjalankan tujuan pembangunan berkelanjutan (Salsabila, 2019). Terpusatnya semua kegiatan, baik ekonomi maupun politik di Pulau Jawa menyebabkan banyak pendatang atau masyarakat yang masuk

ke Pulau Jawa tak terkecuali di Provinsi Jawa Barat sehingga angkatan kerja yang tersedia juga meningkat.

Tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi yang memiliki peran penting bagi kesejahteraan dan keberhasilan ekonomi (Putri, 2021). Tenaga kerja dan pembangunan ekonomi tidak dapat dipisahkan, karena semakin meningkatnya pembangunan ekonomi maka perkembangan di sektor formal maupun informal juga akan meningkat sehingga akan dapat mendorong Penyerapan Tenaga Kerja (Feriyanto, 2014). Kondisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan setiap tahunnya, namun biasanya peningkatan ini tidak diimbangi dengan peningkatan lapangan pekerjaan.



Gambar 1. 1 Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2018-2022

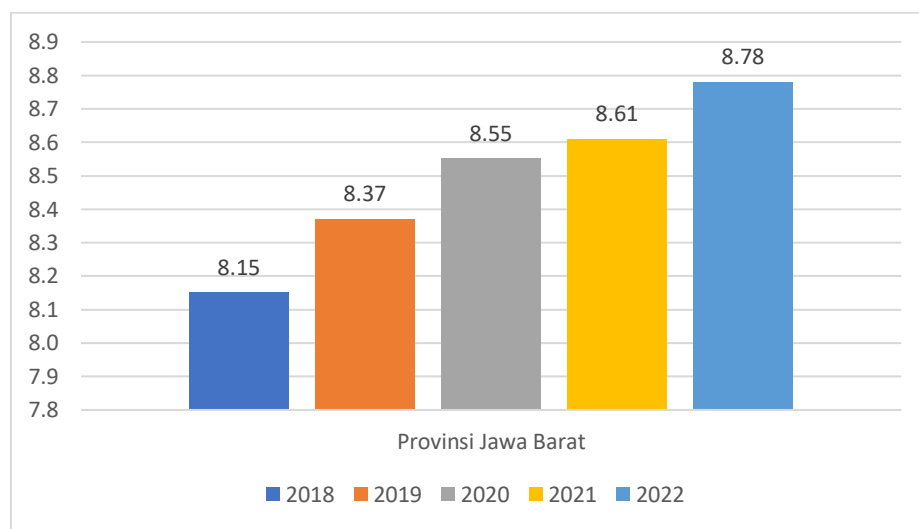
Sumber: BPS

Dari gambar 1.1 yang diperoleh dari data BPS (2023) di atas, menunjukkan bahwa tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia pada tahun 2018 hingga 2022 mengalami peningkatan atau memiliki tren positif. Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat Penyerapan Tenaga Kerja tertinggi di Indonesia, Provinsi Sumatera Utara menjadi provinsi kedua dengan tingkat Penyerapan Tenaga Kerja tertinggi di Indonesia, ketiga Provinsi Jawa Tengah, keempat Provinsi Jawa Timur, dan kelima adalah Provinsi Banten.

Tingginya angka Penyerapan Tenaga Kerja menunjukkan bahwa upaya pemerintah dalam membangun kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat sudah cukup optimal. Indeks Pembangunan

Manusia (IPM) digunakan untuk mengukur kualitas hidup manusia. IPM dibentuk menggunakan tiga indikator yaitu indeks kesehatan, indeks pendidikan, dan indeks pengeluaran (BPS, 2017). Indikator Rata-rata Lama Sekolah (RLS) digunakan dalam penelitian ini, RLS merupakan jumlah tahun yang dijalankan masyarakat dalam menempuh pendidikan formal (BPS, 2017).

Pendidikan digunakan dalam penelitian ini karena pendidikan merupakan komponen yang penting, semakin lama pendidikan yang ditempuh maka modal manusia juga akan meningkat, hal ini dikarenakan ketika seseorang menempuh pendidikan maka ilmu pengetahuan dan pengalaman yang didapatkan juga semakin banyak atau meningkat (Todaro & Smith, 2011).



Gambar 1. 2 Rata-rata Lama Sekolah di Provinsi Jawa Barat 2018-2022

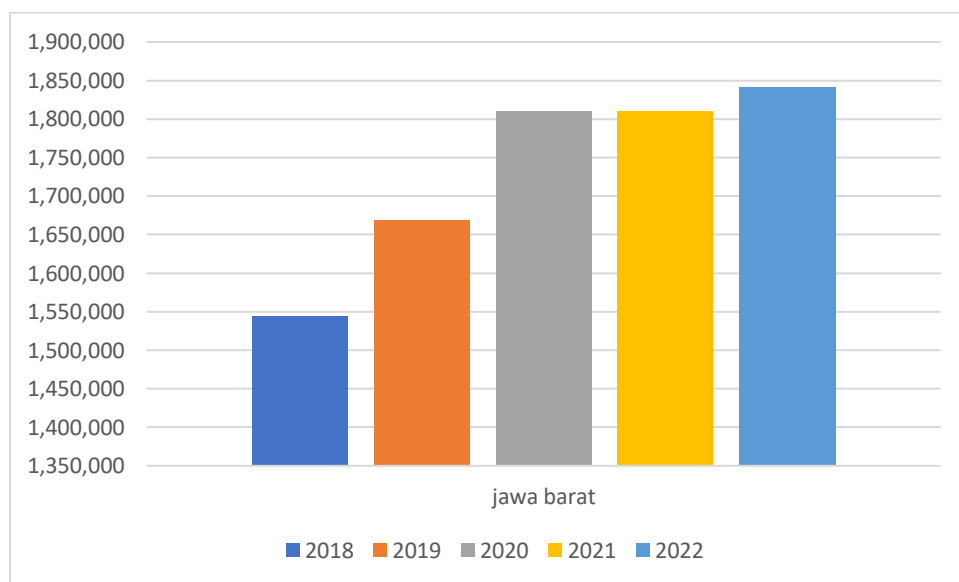
Sumber : SIMREG Bappenas

Gambar 1.2 di atas menjelaskan bahwa Rata-rata Lama Sekolah (RLS) di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2018 hingga 2022 mengalami peningkatan atau memiliki tren positif. Pada tahun 2018, nilai RLS sebesar 8,15 tahun kemudian mengalami kenaikan sebesar 0,22 menjadi 8,37 tahun pada tahun 2019, kemudian mengalami peningkatan sebesar 0,18 menjadi 8,55 pada tahun 2020. Pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,06 menjadi 8,61, dan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2022 menjadi sebesar 8,78 tahun.

Pendidikan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan suatu bangsa untuk menyerap teknologi yang saat ini diperlukan untuk pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan (Todaro & Smith, 2011). Jumlah modal manusia yang diperoleh meningkat seiring

dengan lamanya pendidikan dan tingkat pendidikan yang ditempuh, secara tidak langsung hal ini berdampak pada penghasilan yang akan diperoleh seseorang saat bekerja. Seseorang akan memiliki lebih banyak keterampilan dan pengalaman karena pendidikan yang ditempuh juga lama sehingga pendapatan yang didapatkan juga akan lebih besar.

Upah merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas barang atau jasa yang diberikan atau dikeluarkan selama proses produksi. Upah Minimum Provinsi (UMP) ditentukan oleh kebutuhan akan barang dan jasa yang diminta oleh masyarakat, selain itu kompetisi dalam ekonomi juga besar karena seiring waktu konsumsi masyarakat bertambah (Feriyanto, 2014). Menurut data BPS (2023), Upah Minimum di Provinsi Jawa Barat relatif rendah dan berada di urutan keempat di Pulau Jawa, sedangkan di Indonesia berada di urutan ke tiga puluh dua. Upah menjadi salah satu masalah kesejahteraan di Provinsi Jawa Barat karena upah minimum yang relatif rendah tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat.



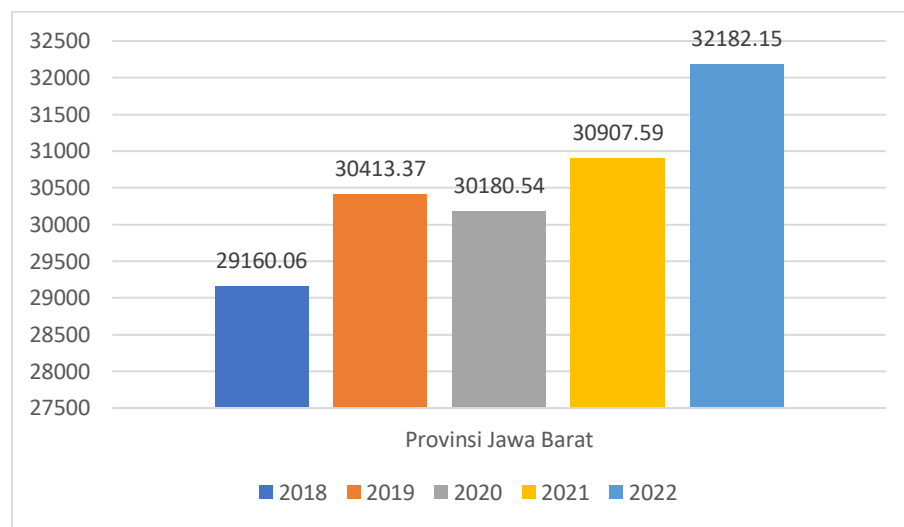
Gambar 1. 3 Upah Minimum Provinsi di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022

Sumber: BPS

Gambar 1.3 di atas menjelaskan bahwa upah minimum di Provinsi Jawa Barat cenderung mengalami peningkatan atau memiliki tren positif. Upah Minimum tahun 2018 sebesar 1.544.360 rupiah mengalami peningkatan sebesar 114.012 rupiah menjadi sebesar 1.668.372 rupiah pada tahun

2019. Upah Minimum tahun 2020 dan 2021 memiliki nilai sebesar 1.810.351 rupiah, dan mengalami peningkatan sebesar 31.136 rupiah pada tahun 2022 menjadi sebesar 1.841.487 rupiah.

Variabel PDRB Perkapita juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat Penyerapan Tenaga Kerja . PDRB PERKAPITA dihitung menggunakan nilai PDRB perkapita adhk (PDRB Riil perkapita), PDRB Riil perkapita merupakan nilai barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga tahun 2010 sebagai tahun dasar perhitungannya (BPS DKI JAKARTA, 2019). Hafiz & Hartyaningsih (2021) menjelaskan bahwa PDRB Perkapita dan Penyerapan Tenaga Kerja memiliki keterkaitan, karena semakin tinggi PDRB Perkapita maka jumlah tenaga kerja yang terserap juga akan semakin tinggi.



Gambar 1. 4 PDRB Perkapita di Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2022

Sumber : BPS

Gambar 1.4 di atas menjelaskan bahwa PDRB Perkapita di Provinsi Jawa Barat tahun 2018 hingga 2022 mengalami fluktuasi atau mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2018 nilai PDRB Perkapita sebesar 29.160 ribu rupiah dan mengalami peningkatan sebesar 1.253 ribu rupiah menjadi sebesar 30.413 ribu rupiah pada tahun 2019. Akan tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi sebesar 30.180 ribu rupiah, dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2021 menjadi sebesar 30.907 ribu rupiah, kemudian meningkat lagi pada tahun 2022 menjadi sebesar 32.182 ribu rupiah.

Periode penelitian yang digunakan adalah dari 2018 hingga 2022 karena referensi terdahulu yang digunakan pada kajian pustaka sebagian besar berada pada rentang waktu 2010-2020, seperti

penelitian yang dilakukan oleh Hafiz & Hartyaningsih (2021) dengan periode penelitian 2010-2020. Sehingga penulis mengambil rentang waktu periode penelitian dari 2018-2022 untuk menyempurnakan riset-riset terdahulu dalam periode waktunya. Dimana riset terdahulu yang dilakukan dalam rentang waktu tersebut menunjukkan ketidakkonsistenan pada hasil penelitian, sehingga dengan pengambilan periode waktu tersebut dapat menyempurnakan hasil penelitian pada referensi riset terdahulu yang penulis gunakan, serta untuk melihat pengaruh variabel pada kondisi waktu terkini.

Penyerapan Tenaga Kerja menjadi salah satu aspek dalam keberhasilan pembangunan ekonomi, sehingga topik penelitian ini diperlukan untuk mengetahui tingkat efektivitas program, serta menjadi bahan acuan pemerintah dalam membuat keputusan terkait dengan Penyerapan Tenaga Kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022 “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Rata-rata Lama Sekolah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022 ?
2. Bagaimana pengaruh Angka Harapan Hidup terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022 ?
3. Bagaimana Pengaruh Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022 ?
4. Bagaimana Pengaruh PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022 ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan maslaah, tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh Rata-rata Lama Sekolah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.

2. Menganalisis pengaruh Angka Harapan Hidup terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022 ?
3. Menganalisis pengaruh Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.
4. Menganalisis pengaruh PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berdasarkan latar belakang dan tujuan yang telah dijelaskan yaitu:

1. Bagi pemerintah, penelitian ini akan membantu dan memberikan rekomendasi penyelesaian masalah secara operasional, serta memberikan rekomendasi dalam merumuskan kebijakan yang tepat.
2. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat menjadi referensi maupun sebagai bahan dasar dalam melakukan kegiatan ekonomi.
3. Dapat digunakan sebagai sumber untuk memperluas pengetahuan bagi penelitian yang akan datang.
4. Bagi penulis sendiri penelitian ini merupakan penerapan dalam pembelajaran ilmu ekonomi yang telah ditempuh dan diperoleh di dalam perkuliahan maupun praktik di masyarakat.

1.4. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan disusun dan dikategorikan dalam lima bab. Untuk memudahkan penyusunannya, peneliti akan memberikan gambaran dari keseluruhan penelitian yang dilakukan. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang yang membahas mengenai variabel yang digunakan. Bab ini juga berisi tentang rumusan masalah yang menunjukkan jarak antara fakta dan kondisi yang sesuai dengan teori, dalam rumusan masalah juga berisi informasi atau data yang menunjukkan kedalaman masalah. Bab ini juga berisi tujuan dan manfaat serta sistematika penelitian untuk mempermudah pengerjaan.

BAB II Kajian Pustaka dan Landasan Teori

Bab ini memuat pengkajian hasiln penelitian terdahlu, kajian pustaka berbetuk deskriptif sehingga akan ditemukan kekurangan dari penelitian terdahulu. Sedangkan landasan teori membahas tentang teori yang dipakai untuk pendekatan masalah yang akan diteliti. Bab ini juga memberikan gambaran melalui kerangka pemikiran dalam bentuk bagan.

BAB III Metode Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti, teknik analisis yang akan diterapkan, dan kesamaan model penelitian semuanya tercakup dalam bab ini bersama dengan jenis data dan metode yang digunakan untuk analisis data.

BAB IV Hasil Analisis dan Pembahasan

Bab ini memuat data penelitian serta penyajian hasil dari analisis data serta pembahasannya. Hasil analisis yang didapat dari pengolahan data akan dijabarkan dan dijelaskan tentang pengaruh serta hubungan antara variabel dependen dan independen.

BAB V Simpulan dan Implikasi

Bab ini memuat simpulan yang telah dijelaskan pada bagian pembahasan, simpulan harus mampu memberikan Jawaban dari permasalahan penelitian. Bab ini juga berisi implikasi teoritis dan implikasi kebijakan yang berperan dalam membantu mengembangkan ilmu pengetahuan serta implikasi kebijakan dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian dilakukan yang oleh Nurman & Sentosa (2020) yang berjudul Pengaruh Sektor Industri Tingkat Pendidikan dan Investasi Asing Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Indonesia . Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel sektor industri, tingkat Pendidikan, investasi asing terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan model regresi data panel. Hasil penelitian ini adalah Variabel tingkat pendidikan menjadi satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif, sedangkan variabel upah sektor industri dan variabel investasi asing tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hindun (2019) yang berjudul Pendidikan, Pendapatan Nasional, dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Pendidikan dan pendapatan nasional terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan model regresi data panel. Hasil penelitian ini adalah Variabel Pendidikan dan pendapatan nasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Anis (2022) yang berjudul Pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri, Penanaman Modal Asing, Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh penanaman modal dalam negeri, penanaman modal asing, Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi data panel dengan pendekatan fixed effect model. Hasil penelitian ini adalah Variabel PMDN, PMA, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .

Penelitian yang dilakukan oleh Cosic et al., (2021) yang berjudul Do People Work Longer When They Live Longer. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh angka harapan hidup terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kerangka regresi multivariate. Hasil penelitian ini adalah Variabel angka harapan hidup berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Pada rentang usia 65-74 tahun memiliki hubungan positif sedangkan pada rentang usia 15-40 tahun memiliki hubungan negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Wasista (2020) yang berjudul Analisis Pengaruh Rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, Dan Pengeluaran Perkapita Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Formal Di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh rata-rata lama sekolah, angka harapan hidup, pengeluaran perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisa data yang digunakan adalah regresi data panel dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah Variabel Rata-rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, dan pengeluaran perkapita memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Iksan et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi, dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh upah minimum, investasi, PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode data panel dengan tiga pendekatan, yaitu metode CEM, FEM, dan REM. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel upah minimum dan PDRB berpengaruh signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Sedangkan variabel investasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al., (2020) yang berjudul Analisis Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di 27 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh upah minimum kabupaten, PDRB, IPM, Jumlah penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi data panel dengan metode OLS. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel UMK dan jumlah penduduk memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan variabel PDRB dan IPM tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangesti & Prawoto (2018) yang berjudul Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perdagangan: Studi Kasus di 14 Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh IPM, PDRB, UMK, Belanja pemerintah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi data panel. Hasil dari penelitian

ini adalah Variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan belanja pemerintah memiliki pengaruh yang positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anjani et al., (2021) yang berjudul *The Effect Of Inflation Rate, Economic Growth And Export Value On Labor Absorption In Indonesia, 1988-2020*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Inflasi, PDRB Perkapita, Nilai ekspor terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel PDRB Perkapita dan variabel inflasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan variabel nilai ekspor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bu'ulolo et al., (2021) yang berjudul *Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Nilai Ekspor, Dan PDRB Perkapita Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Umkm Di Indonesia*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Jumlah unit usaha, PDRB Perkapita, Nilai ekspor terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel jumlah unit usaha dan variabel PDRB Perkapita memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan variabel nilai ekspor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda et al., (2023) yang berjudul *Analisis Upah Minimum Dan PDRB Perkapita Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Upah minimum dan PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel upah minimum dan PDRB Perkapita memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusdianto et al., (2019) yang berjudul *Dampak keterbukaan ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Konveksi Di Provinsi Jawa Barat Periode 2010-2013*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Ekspor, Bahan Baku Impor, Upah, Output, Penanaman Modal Asing terhadap Tenaga kerja. Metode penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel bahan baku impor, output, dan Penanaman Modal Asing (PMA) berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja , sedangkan Upah memiliki pengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Dan variabel ekspor menjadi satu-satunya variabel yang tidak berpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah & Juliannisa, (2022) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupate/Kota Provinsi Jawa Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah minimum, PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Metode penelitian ini adalah metode Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Tingkat pendidikan, upah minimum berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat, sedangkan PDRB tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Utama, (2021) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan PDRB Perkapita Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh PDRB Perkapita, Pendidikan, Kesehatan, Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur path (Path Analysis). Hasil dari penelitian ini adalah Pendidikan, Kesehatan dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja kabupaten/kota di Provinsi Bali.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu mayoritas menggunakan variabel Upah minimum dan PDRB Perkapita sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini menggunakan indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yaitu Rata-rata Lama Sekolah (RLS) dan Angka Harapan Hidup (AHH), variabel RLS dan AHH sangat jarang digunakan dalam penelitian terdahulu sehingga penelitian ini menggunakan variabel tersebut sebagai pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Human Capital

Teori yang dikemukakan oleh Lewis menjelaskan bahwa pekerja merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dimana pekerja tersebut akan memberikan andil dalam pertumbuhan output dan penyedia lapangan kerja di sektor lain (Mulyadi, 2017). Investasi sumber daya manusia

juga dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas modal manusia, menurut Todaro & Smith (2008) investasi yang dilakukan difokuskan pada investasi didalam bidang pendidikan dan kesehatan. Teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh Theodore Schultz menjelaskan bahwa pendidikan merupakan investasi yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang, sehingga memperbesar peluang mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan penghasilan di masa depan (Schultz, 1961).

Pendidikan memiliki peran penting dalam penyerapan teknologi modern serta pengembangan kapasitas untuk pertumbuhan dan perkembangan mandiri, di sisi lain kesehatan memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas dan keberhasilan pendidikan (Todaro & Smith, 2011). Pendidikan dan kesehatan merupakan investasi gabungan dalam pengembangan modal manusia. Modal kesehatan dapat meningkatkan pengembalian investasi dalam bidang pendidikan, di sisi lain modal pendidikan akan meningkatkan pengembalian dalam bidang kesehatan.

Feriyanto (2014) menjelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh seseorang maka ketrampilan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki juga akan semakin banyak. Semakin banyak modal manusia, maka kesempatan dalam memperoleh pekerjaan juga akan semakin besar serta lapangan pekerjaan baru yang tercipta juga akan semakin besar sehingga Penyerapan Tenaga Kerja juga akan semakin tinggi. Modal kesehatan juga memiliki peran penting dalam Penyerapan Tenaga Kerja, pekerja yang memiliki tingkat kesehatan yang baik memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena dapat menciptakan output yang lebih banyak. Kesehatan juga menjadi prasyarat dalam memasuki dunia kerja, oleh karena itu pekerja dengan tingkat kesehatan yang tinggi akan mudah terserap didalam pasar tenaga kerja (Aisyah, 2019)

2.2.2 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Teori permintaan kerja yang dikemukakan oleh Adam Smith menjelaskan bahwa tingkat permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu produktivitas dan upah, ketika produktivitas tenaga kerja lebih tinggi dari biaya upah yang dikeluarkan maka perusahaan akan memperkerjakan lebih banyak tenaga kerja. Smith juga menjelaskan pentingnya upah dalam menentukan tingkat Penyerapan Tenaga Kerja karena perusahaan akan memperkerjakan tenaga kerja lebih banyak jika upah relatif rendah, hal ini dikarenakan biaya tenaga kerja dan biaya produksi yang lebih murah (Prasetyo & Huda, 2019).

Teori permintaan tenaga kerja menjelaskan hubungan antara tingkat upah yang dibayarkan oleh perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi (Feriyanto, 2014). Dalam teori permintaan tenaga kerja, upah dan tenaga kerja memiliki *slope* negatif. Hal ini berarti ketika terjadi kenaikan pada tingkat upah maka penggunaan tenaga kerja pada perusahaan akan mengalami penurunan, atau sebaliknya jika tingkat upah mengalami penurunan maka jumlah tenaga kerja yang digunakan akan mengalami peningkatan (Feriyanto, 2014).

2.2.3 Teori PDRB Perkapita

Teori PDRB Perkapita menjelaskan bahwa ketika permintaan agregat tinggi, maka investor akan lebih tertarik untuk berinvestasi dan memperkerjakan pekerja baru. Sebaliknya, ketika permintaan agregat mengalami penurunan, maka para investor cenderung memilih untuk menyimpan uangnya daripada berinvestasi sehingga tenaga kerja yang terserap atau dipekerjakan akan mengalami penurunan (Mankiw, 2018). Mankiw (2018) juga menjelaskan bahwa PDRB Perkapita yang tinggi cenderung akan menciptakan peluang kerja baru. Ketika perekonomian berkembang dan jumlah permintaan agregat akan barang dan jasa mengalami peningkatan, maka perusahaan akan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja untuk proses produksi sehingga Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami peningkatan. PDRB Perkapita sangat berperan penting dalam Penyerapan Tenaga Kerja, PDRB Perkapita yang berkelanjutan akan mendorong peluang usaha lebih lebar dan output yang dihasilkan bertambah sehingga penyerapan tenaga juga akan mengalami peningkatan (Feriyanto, 2014).

2.2.4 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan Tenaga Kerja menurut Feriyanto (2014) adalah kemampuan lapangan kerja dalam menyerap jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria pada lapangan pekerjaan. BPS (2023) menjelaskan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan proporsi tenaga kerja yang aktif bekerja dari total angkatan kerja di suatu daerah atau negara pada waktu tertentu. Penyerapan Tenaga Kerja merupakan partisipasi tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi, baik yang bersifat resmi maupun informal. Feriyanto (2014) menjelaskan bahwa Penyerapan Tenaga Kerja dapat sama atau lebih kecil jumlahnya dari kesempatan kerja yang tersedia, apabila Penyerapan Tenaga Kerja sama dengan kesempatan kerja maka pengangguran tidak akan tercipta. Tetapi jika Penyerapan Tenaga Kerja lebih kecil dari kesempatan kerja maka pengangguran akan muncul.

Beberapa teori juga membahas mengenai Penyerapan Tenaga Kerja contohnya teori *human capital*, teori permintaan tenaga kerja, dan teori PDRB Perkapita. Teori *human capital* menjelaskan bahwa investasi dalam bidang pendidikan dan kesehatan merupakan faktor utama yang akan mendorong PDRB Perkapita dan pembangunan sosial. Todaro & Smith (2011) menjelaskan bahwa investasi dalam bidang pendidikan dan kesehatan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja yang lebih baik sehingga Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami peningkatan.

Teori permintaan tenaga kerja membahas hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, jadi ketika tingkat upah mengalami kenaikan maka jumlah tenaga kerja yang diminta akan berkurang sehingga tenaga kerja yang terserap juga akan mengalami penurunan. Sebaliknya ketika tingkat upah mengalami penurunan maka jumlah tenaga kerja yang diminta akan meningkat karena biaya produksi yang dikeluarkan perusahaan akan berkurang sehingga tenaga kerja yang terserap juga akan mengalami peningkatan (Feriyanto, 2014). Permintaan tenaga kerja juga merupakan turunan dari permintaan barang dan jasa, artinya ketika permintaan akan barang dan jasa meningkat maka permintaan tenaga kerja juga akan meningkat (Borjas, 2016).

Teori PDRB Perkapita menjelaskan bahwa PDRB Perkapita yang tinggi dan berkelanjutan akan mendorong berkembangnya suatu usaha sehingga peluang usaha akan terbuka lebar, output yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan. Ketika output yang dihasilkan mengalami peningkatan, maka perusahaan akan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja sehingga tenaga kerja yang terserap juga akan mengalami peningkatan (Feriyanto, 2014).

2.2.5 Rata-rata Lama Sekolah

Rata-rata Lama Sekolah (RLS) merupakan jumlah tahun yang dijalankan penduduk dalam menjalankan pendidikan formal (BPS, 2017). Feriyanto (2014) menjelaskan bahwa ketika seseorang menempuh pendidikan tinggi, maka seseorang itu akan memiliki modal manusia yang lebih besar karena pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki juga semakin meningkat. Ketika modal manusia yang dimiliki besar maka tenaga kerja akan lebih banyak diserap oleh perusahaan atau pasar tenaga kerja. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) merupakan salah satu indikator yang

digunakan untuk mengukur pengetahuan atau pendidikan suatu wilayah, sehingga bisa didapatkan gambaran tingkat pendidikan yang lebih relevan (BPS, 2017).

Teori *human capital* menjelaskan bahwa pendidikan dan Penyerapan Tenaga Kerja memiliki hubungan positif, hal ini dikarenakan semakin tinggi pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang maka peluang mendapat pekerjaan dan penghasilan yang diperoleh juga akan tinggi. Di sisi lain, ketika pengetahuan dan modal yang dimiliki cukup maka lapangan kerja baru akan tercipta hal ini akan meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja (Todaro & Smith, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Anis (2022) yang berjudul pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri, Penanaman Modal Asing, pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia, menjelaskan bahwa Rata-rata Lama Sekolah (RLS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. Jadi ketika Rata-rata Lama Sekolah mengalami peningkatan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika Rata-rata Lama Sekolah (RLS) mengalami penurunan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami penurunan.

2.2.6 Angka Harapan Hidup

Angka Harapan Hidup (AHH) merupakan rata-rata perkiraan banyak tahun yang ditempuh oleh seseorang sejak lahir (BPS, 2017). Angka Harapan Hidup (AHH) merupakan salah satu indikator yang digunakan sebagai ukuran kesehatan di Indonesia, Angka Harapan Hidup (AHH) sendiri dihitung dari hasil sensus dan survei kependudukan. Feriyanto (2014) menjelaskan bahwa Angka Harapan Hidup (AHH) merupakan sebuah alat untuk mengevaluasi kinerja pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk dan meningkatkan derajat kesehatan. Apabila nilai AHH tinggi maka kinerja pemerintah dinilai telah berhasil dalam meningkatkan kesejahteraan dan derajat kesehatan penduduk.

Teori modal manusia (*human capital*) menjelaskan bahwa kesehatan dapat meningkatkan produktivitas dan PDRB Perkapita. Hal ini dikarenakan pekerja yang sehat lebih produktif dan dapat memproduksi lebih banyak barang, pekerja yang sehat juga lebih inovatif dan kreatif (Todaro & Smith, 2011). Ketika kesehatan pekerja baik maka pekerja tersebut akan lebih produktif dan mendapat upah yang sesuai. Upah tersebut akan digunakan masyarakat untuk membeli kebutuhan hidup sehingga permintaan barang dan jasa juga mengalami peningkatan. Peningkatan permintaan barang dan jasa ini akan memicu meningkatnya permintaan tenaga kerja sehingga tenaga kerja akan terserap.

Penelitian Wasista (2020) yang berjudul analisis pengaruh Rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, dan pengeluaran perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja perempuan pada sektor formal di Indonesia menjelaskan bahwa Angka Harapan Hidup (AHH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Jadi ketika Angka Harapan Hidup (AHH) mengalami peningkatan maka tenaga kerja yang terserap juga akan meningkat, sebaliknya jika Angka Harapan Hidup (AHH) mengalami penurunan maka tenaga kerja yang terserap juga akan mengalami penurunan.

2.2.7 Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Bupati untuk wilayah Kabupaten/Kota. Upah merupakan suatu imbalan atas pekerjaan yang diterima oleh pekerja selama sebulan, imbalan tersebut diberikan dalam bentuk uang maupun komoditas. Sedangkan upah minimum merupakan gaji bulanan terendah yang mencakup gaji pokok serta tunjangan tetap yang diputuskan oleh kepala daerah baik gubernur maupun bupati sebagai jaring pengaman (Feriyanto, 2014). Dalam penentuan upah minimum, kepala daerah mengevaluasi menggunakan beberapa faktor antara lain PDRB Perkapita daerah, tingkat inflasi, dan Kebutuhan Hidup Manusia (KHM).

Teori permintaan tenaga kerja menjelaskan hubungan antara upah dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan. Teori ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara upah dengan tenaga kerja. Hal ini berarti ketika upah mengalami peningkatan maka permintaan tenaga kerja atau Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami penurunan (Feriyanto, 2014). Perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang digunakan ketika upah meningkat karena ketika upah mengalami peningkatan maka biaya produksi perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangesti & Prawoto (2018) yang berjudul analisis faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja sektor perdagangan: studi kasus di 14 Kabupaten/Kota di Jawa Timur menjelaskan bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hubungan negatif ini berarti ketika terjadi kenaikan pada tingkat upah maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami penurunan, atau sebaliknya jika tingkat upah mengalami penurunan maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami peningkatan.

2.2.8 PDRB Perkapita

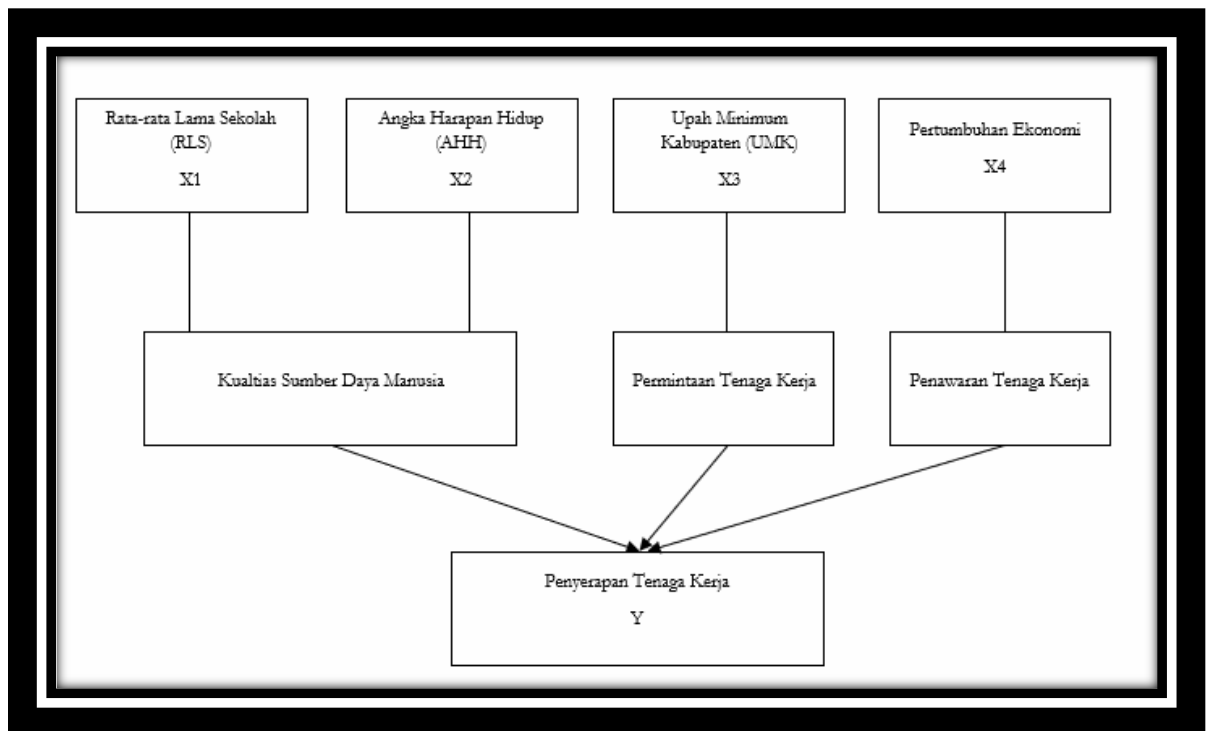
PDRB Perkapita merupakan proses peningkatan produksi barang dan jasa tersebut berkaitan dengan adanya efisiensi, alokasi biaya minimum dari keterbatasan sumber daya dan pertumbuhan dari sumber daya yang optimal (Todaro & Smith, 2011). PDRB Perkapita merupakan indikator yang sangat penting karena digunakan dalam suatu daerah maupun negara untuk mengukur tingkat perekonomian. BPS DKI Jakarta (2019) menjelaskan bahwa PDRB Perkapita didefinisikan sebagai perubahan volume Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB sendiri merupakan suatu nilai barang dan jasa yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi di suatu daerah.

Teori PDRB Perkapita menjelaskan bahwa ketika permintaan agregat tinggi, maka investor akan lebih tertarik untuk berinvestasi dan memperkerjakan pekerja baru. Sebaliknya, ketika permintaan agregat mengalami penurunan, maka para investor cenderung memilih untuk menyimpan uangnya daripada berinvestasi sehingga tenaga kerja yang terserap atau dipekerjakan akan mengalami penurunan (Mankiw, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bu'ulolo et al., (2021) yang berjudul analisis pengaruh jumlah unit usaha, nilai ekspor, dan PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja sektor UMKM di Indonesia. Penelitian ini menjelaskan bahwa PDRB Perkapita berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hubungan positif ini berarti ketika PDRB Perkapita mengalami peningkatan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika PDRB Perkapita mengalami penurunan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga mengalami penurunan.

2.3 Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang hendak diuji untuk melihat kebenaran dari dugaan tersebut. Adapun hipotesis penelitian ini :

- H₁ : Diduga Rata-rata Lama Sekolah (RLS) terdapat pengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.
- H₂ : Diduga Angka Harapan Hidup (AHH) terdapat pengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.
- H₃ : Diduga Upah Minimum Kabupaten (UMK) terdapat pengaruh positif antara terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.
- H₄ : Diduga PDRB Perkapita terdapat pengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan cara pengumpulan data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data panel yang merupakan gabungan dari data *time series* dan *cross section*. Data *cross section* dalam penelitian ini meliputi 27 Kabupaten/Kota Penyerapan Tenaga Kerja, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Angka Harapan Hidup (AHH) dan PDRB Perkapita di Provinsi Jawa Barat. Sedangkan data *time series*

dalam penelitian ini dari 2018 hingga 2022. Sumber pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari situs resmi SIMREG Bappenas, BPS Jawa Barat.

3.2 Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel Penyerapan Tenaga Kerja . Sedangkan variabel independen pada penelitian ini yaitu variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota, Rata-rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, dan PDRB Perkapita. Variabel independen (Upah Minimum Kabupaten/Kota, Rata-rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, dan PDRB Perkapita digunakan untuk dilihat pengaruhnya terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.

3.3 Definisi Variabel Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Variabel Operasional

Variabel	Variabel	Satuan	Definisi	Sumber
Penyerapan Tenaga Kerja	Penyerapan_TK	Jiwa	Jumlah penduduk bekerja	SIMREG Bappenas
Upah Minimum Kabupaten/Kota	UMK	Rupiah	Standar upah minimum pekerja yang berlaku di wilayah kabupaten/kota	BPS Jawa Barat
Rata-rata Lama Sekolah	RLS	Tahun	Rata - rata tahun yang dijalankan penduduk dalam menempuh pendidikan.	SIMREG Bappenas
Angka Harapan Hidup	AHH	Tahun	Jumlah rata-rata tahun hidup yang masih akan dijalani.	SIMREG Bappenas
PDRB Perkapita	PDRB	Rupiah	Proses perubahan kondisi ekonomi	BPS Jawa Barat

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi data panel. Metode analisis regresi data panel digunakan untuk menganalisis data penelitian ini dengan persamaan berikut :

Penyerapan_{tk}_{it}

$$= \beta_0 + \beta_1 UMK_{it} + \beta_2 RLS_{it} + \beta_3 AHH_{it} + \beta_4 PDRB\ Perkapita_t + e_{it}$$

Keterangan :

Penyerapan_TK : Penyerapan Tenaga Kerja

UMK : Upah Minimum Kabupaten/Kota

RLS : Rata-rata Lama Sekolah

AHH : Angka Harapan Hidup

PDRB Perkapita : Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan

i : observasi

t : periode waktu

3.3.1 Penentuan metode estimasi

a. *Common Effect Model* (CEM)

Metode *Common Effect Model* (CEM) merupakan metode yang paling sederhana untuk mengestimasi data panel meliputi data *cross section* dan *time series* untuk melihat perbedaan pada waktu dan individu. Pendekatan yang digunakan dalam metode ini yaitu *Ordinary Least Square* (OLS) sebagai teknik estimasi. Model *Common Effect Model* tidak menekankan pada perbedaan antar individu dalam berbagai waktu tertentu (Ghozali, 2013:251).

b. *Fixed Effect Model* (FEM)

Metode *Fixed Effect Model* adalah metode yang menjelaskan intersep yang berbeda terhadap setiap individu dan intersep individu tersebut bersifat konstan. Maka, *Fixed Effect Model* ini diasumsikan bahwa koefisien slope tidak bervariasi terhadap individu maupun waktu. Pendekatan yang digunakan dalam metode ini yaitu *Ordinary Least Square* (OLS) sebagai teknik estimasinya. Keuntungan dari metode ini adalah dapat membedakan efek individu dari efek waktu. Selain itu, metode ini tidak memerlukan asumsi bahwa komponen *error* tidak berkorelasi dengan variabel bebas (Ghozali, 2013:261).

c. *Random Effect Model* (REM)

Metode *Random Effect Model* (REM) merupakan metode yang memperkirakan setiap individu memiliki intersepsi dan juga kesalahan yang berbeda. Model ini berfungsi untuk mengatasi ketika ada kekurangan pada parameter efisiensi akibat dari derajat kebebasan yang berkurang (Widarjono, 2016:359).

3.3.2 Metode penentuan model

a. Uji Chow

Uji chow dilakukan dengan tujuan untuk memilih apakah pendekatan *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM) yang lebih baik digunakan pada regresi data panel. Hipotesis dalam uji chow adalah sebagai berikut :

H_0 : nilai prob *cross section* $F > \alpha$ (0,05), maka model yang tepat yaitu CEM

H_1 : nilai prob *cross section* $F > \alpha$ (0,05), maka model yang tepat yaitu FEM

b. Uji Hausman

Uji hausman dilakukan dengan tujuan untuk memilih apakah pendekatan *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM) yang lebih baik digunakan pada regresi data panel. Hipotesis dalam uji hausman adalah sebagai berikut :

H_0 : nilai prob *Chi-Square* $> \alpha$ (0,05), maka model yang tepat yaitu REM H_1 : nilai prob *Chi-Square* $< \alpha$ (0,05), maka model yang tepat yaitu FEM

c. Uji Lagrange Multiplier (LM)

Uji Lagrange Multiplier (LM) dilakukan untuk memilih apakah pendekatan *Common Effect Model* (CEM) atau *Random Effect Model* (REM) yang lebih baik digunakan pada regresi data panel. Hipotesis dalam uji lagrange multiplier adalah sebagai berikut :

H_0 : nilai prob *Breusch-pagan* $> \alpha$ (0,05), maka model yang tepat yaitu CEM

H_1 : nilai prob *Breusch-pagan* $< \alpha$ (0,05), maka model yang tepat yaitu REM

3.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam regresi linier ada empat yaitu uji Autokorelasi, Heteroskedastisitas, Multikolinieritas dan Normalitas menurut Basuki (2016).

a. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat pertidaksamaan variabel residual dalam persamaan regresi. Penelitian ini menggunakan uji *Breusch-Pagan-Godfrey* untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas uji *Breusch-Pagan-Godfrey* $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model penelitian.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menguji hubungan atau korelasi antara error persamaan regresi pada periode $t-1$ (sebelumnya) dengan residual persamaan regresi pada periode t . Kriteria uji ini menyatakan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi dalam model penelitian jika nilai probabilitas uji autokorelasinya $> 0,05$.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak, apabila pada hasil regresi menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal maka data harus diubah agar menjadi normal, dapat juga dilakukan dengan melakukan uji non-parametrik yang tidak mengharuskan data berdistribusi normal. Uji normalitas penting untuk dilakukan karena banyak metode statistik yang mengasumsikan bahwa kumpulan data terdistribusi secara normal dan mungkin tidak akan berfungsi dengan baik apabila data tidak berdistribusi normal. Pada hasil regresi apabila nilai probabilitas $> \alpha 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $< \alpha 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen dalam sebuah regresi berganda. Multikolinieritas dapat menyebabkan koefisien regresi tidak stabil, standar error yang terlalu besar, serta dapat menyulitkan estimasi efek individual dari setiap variabel independen. Apabila hasil regresi menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas, yang dapat dilakukan adalah menghapus salah satu variabel yang berkorelasi tinggi atau menggabungkan variabel berkorelasi tinggi menjadi satu variabel.

Pada hasil regresi apabila nilai korelasi $< 0,90$ maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam data penelitian, sebaliknya jika nilai korelasi $> 0,90$ maka terjadi masalah korelasi dalam data penelitian.

3.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menganalisis tingkat validitas masing-masing variabel independen. Untuk menguji variabel secara parsial, dilakukan dengan membandingkan probabilitas. Jika H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan, akan tetapi jika H_a diterima maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Widarjono, 2015:281).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel bebas dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi mendekati 1 berarti variabel independen memberikan informasi yang hampir sama dengan yang dijelaskan untuk memprediksi variabel dependen (Widarjono, 2013).

a. Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F merupakan uji yang memiliki tujuan untuk melihat tingkat signifikan pada pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2017). Kriteria pada uji f yaitu jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai probabilitas $< 0,05$, sehingga secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan semua variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

3.4 Analisis Deskriptif Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang bersumber dari situs web resmi BPS Provinsi Jawa Barat, dan web resmi Bappenas dengan bentuk panel, yaitu gabungan data *cross section* dengan *time series*, dimana data *cross section* ialah 27 Kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat, sedangkan data *time series* ialah data data dari 2018 hingga 2022.

Tabel 4. 1 Deskripsi Data Penelitian

	PENYERAPAN_TK	RLS	AHH	UMK	PDRB PERKAPITA
Mean	816922.3	8.544741	72.26067	2892113.	29201.48
Median	755892.0	8.170000	72.15000	2678028.	21600.66
Maximum	2589167	11.47000	75.48000	4816921.	85819.55
Minimum	85113.00	5.980000	68.96000	1558793.	12868.84
Std. Dev.	540872.8	1.450970	1.432995	955361.2	18753.90
Observations	135	135	135	135	135

Sumber : Data diolah

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa jumlah observasi untuk 27 Kab/kota di Provinsi Jawa Barat selama 2018-2022 adalah sebanyak 135 observasi, yang terdiri dari 27 *cross section* dan 5 *time series*. Nilai rata-rata yang diperoleh variabel Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 8,1 juta jiwa selama 5 tahun dari 2018-2022, dengan nilai tertinggi yaitu 2,5 juta jiwa dan nilai terendah 85 ribu jiwa. Nilai rata-rata variabel Rata-rata Lama Sekolah (RLS) sebesar 8,54 tahun selama 5 tahun dari 2018-2022, dengan nilai tertinggi yaitu 11,47 tahun dan nilai terendah 5,98 tahun. Nilai rata-rata variabel Angkatan Harapan Hidup (AHH) sebesar 72,26 tahun selama 5 tahun dari 2018-2022, dengan nilai tertinggi yaitu 75,48 tahun dan nilai terendah 68,96 tahun. Nilai rata-rata Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar 2,8 juta rupiah selama 5 tahun dari 2018-2022, dengan nilai tertinggi yaitu 4,8 juta rupiah dan nilai terendah 1,5 juta rupiah. Nilai rata-rata variabel PDRB Perkapita sebesar 29.201 ribu rupiah selama 5 tahun dari 2018-2022, dengan nilai tertinggi yaitu 85.819 ribu rupiah dan nilai terendah 12.868 ribu rupiah.

3.5 Uji Kesesuaian Model

Pengujian pemilihan model regresi dilakukan agar memperoleh model yang tepat dalam melakukan regresi data panel. Dalam pengujian pemilihan model, terdapat tiga cara untuk menguji atau memilih model estimasi yaitu uji chow, uji hausman, dan uji Lagrange Multiplier (LM). Uji chow digunakan untuk melihat model *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM), uji hausman untuk melihat model *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM), dan uji Lagrange Multiplier (LM) untuk melihat model *Random Effect Model* (REM) atau *Common Effect Model* (CEM).

4.2.1. Uji Chow

Uji yang pertama dilakukan adalah uji Chow, pada uji Chow apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka model *Fixed Effect Model* (FEM) lebih tepat digunakan daripada model *Common Effect Model* (CEM). Namun, apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka model *Common Effect Model* (CEM) lebih tepat digunakan daripada model *Fixed Effect Model* (FEM).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f	Prob.
Cross-section F	613.513	(26,104)	0.000
Cross-section Chi-square	680.320	26	0.000

Sumber: Data diolah

Tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa nilai probabilitas cross-section F adalah $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model yang tepat digunakan untuk mengestimasi data panel adalah model *Fixed Effect Model* (FEM). Uji yang dilakukan selanjutnya adalah uji hausman untuk melihat dari FEM dan REM manakah model yang lebih tepat digunakan.

4.2.2. Uji Hausman

Uji hausman dilakukan untuk melihat model terbaik antara model *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM). Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ atau nilai chi-sq statistic $>$ chi-sq tabel maka model *Fixed Effect* lebih tepat digunakan untuk mengestimasi daripada *Random Effect Model*. Namun apabila nilai probabilitas $< 0,05$ atau nilai chi-sq statistic $<$ chi-sq tabel, maka model *Random Effect* lebih tepat digunakan daripada *Fixed Effect Model*.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	14.423	4	0.006

Sumber: Data diolah

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa nilai probabilitas adalah $0,006 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model estimasi yang tepat digunakan adalah *Fixed Effect* daripada *Random Effect Model (REM)*. Karena uji estimasi model yang terpilih adalah FEM maka tidak perlu melakukan uji Lagrange Multiplier (LM) dan penelitian ini dilanjutkan menggunakan FEM.

3.6 Model Regresi Terbaik

Hasil dari uji kesesuaian model menunjukkan bahwa model *Fixed Effect* lebih tepat digunakan dalam menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Selanjutnya akan dilakukan analisis data menggunakan model *Fixed Effect* untuk melihat pengaruh secara parsial dengan uji t, secara simultan dengan uji F, dan dilihat koefisien determinasinya.

Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Fixed Effect Model

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-4403321	1617629	-2.722	0.008
RLS	26787.23	38717.36	0.692	0.491
AHH	66065.30	25654.61	2.575	0.011
UMK	-0.008	0.028	-0.292	0.771
PDRB Perkapita	8.249	2.207	3.737	0.000
R-squared	0.996	F-statistic	859.147	
Adjusted R-Squared	0.995	Prob(F-statistic)	0.000	

Sumber: Data diolah dengan Eviews 10, 2023

Persamaan model secara umum regresi data panel adalah sebagai berikut :

$$Y = -4403321 + 26787,23 (RLS) + 66065,30(AHH) - 0,008 (UMK) + 8,249(PDRB) + e_{it}$$

Keterangan :

Y : Penyerapan Tenaga Kerja

RLS : Rata-rata lama Sekolah

AHH : Angka Harapan Hidup

UMK: Upah Minimum Kabupaten

PDRB Perkapita : Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan

4.3.1. Uji t (Parsial)

1. Pengujian Rata-rata Lama Sekolah (RLS) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil regresi data panel menunjukkan bahwa variabel Rata-rata Lama Sekolah (RLS) memiliki nilai t-statistic sebesar 0,692, nilai t tabel 1,656, dan nilai probabilitas sebesar 0,491. Keputusan dari hasil regresi adalah t-statistic (0,692) < t-tabel (1,656) dan nilai probabilitas (0,491) > α (0,05) artinya gagal menolak H_0 sehingga Rata-rata Lama Sekolah (RLS) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .

2. Pengujian Angka Harapan Hidup (AHH) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil regresi data panel menunjukkan bahwa variabel Angka Harapan Hidup (AHH) memiliki nilai t-statistic sebesar 2,575, nilai t tabel 1,656, dan nilai probabilitas sebesar 0,011. Keputusan dari hasil regresi adalah t-statistic (2,575) > t tabel (1,656) dan nilai probabilitas (0,011) < α (0,05) artinya H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga Angka Harapan Hidup (AHH)

berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien Angka Harapan Hidup (AHH) adalah sebesar 66065,30 artinya Ketika Angka Harapan Hidup naik 1 tahun maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 66065 jiwa.

3. Pengujian Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil regresi data panel menunjukkan bahwa variabel Upah Minimum Kabupaten (UMK) memiliki nilai t-statistic sebesar 0,292, nilai t tabel 1,656, dan nilai probabilitas sebesar 0,771. Keputusan dari hasil regresi adalah t-statistic (0,292) < t-tabel (1,656) dan nilai probabilitas (0,771) > α (0,05) artinya gagal menolak H_0 sehingga Upah Minimum Kabupaten (UMK) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .

4. Pengujian PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil regresi data panel menunjukkan bahwa variabel PDRB Perkapita memiliki nilai t-statistic 3,737, nilai t tabel 1,656, dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Keputusan dari hasil regresi menjelaskan bahwa nilai t-statistic (3,737) > t tabel (1,656) dan nilai probabilitas (0,000) < α (0,05) artinya H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga variabel PDRB Perkapita berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Hasil regresi juga menjelaskan bahwa PDRB Perkapita memiliki nilai koefisien sebesar 8,249 artinya PDRB Perkapita dan Penyerapan Tenaga Kerja memiliki hubungan positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel PDRB Perkapita berpengaruh signifikan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022. Artinya Ketika PDRB Perkapita meningkat sebesar 1000 rupiah maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan meningkat sebesar 8.249 jiwa.

4.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil regresi data panel menjelaskan bahwa nilai *R-squared* (R^2) adalah sebesar 0,996. Hal ini berarti variabel Penyerapan Tenaga Kerja dijelaskan oleh variabel Rata-rata Lama Sekolah (RLS), Angka Harapan Hidup (AHH), Upah Minimum Kabupaten (UMK), dan PDRB Perkapita sebesar 99,6%, dan sisanya 0,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

1.3.3. Uji F (simultan)

Hasil regresi data panel menunjukkan bahwa Prob. (F-statistic) sebesar 0,00. Keputusan dari hasil regresi adalah nilai prob $(0,00) < \alpha (0,05)$ artinya menolak H_0 . Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen (Rata - rata Lama Sekolah (RLS), Angka Harapan Hidup (AHH), Upah Minimum Kabupaten (UMK), dan PDRB Perkapita secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.

3.7 Pembahasan

1.3.4. Pengaruh variabel Rata-rata Lama Sekolah (RLS) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Uji yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Rata-rata Lama Sekolah (RLS) tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022. Berpengaruh positif artinya semakin lama atau tinggi seseorang menempuh pendidikan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami peningkatan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Anis (2022) yang menjelaskan bahwa pendidikan atau Rata-rata Lama Sekolah (RLS) berpengaruh secara signifikan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Kurniawan & Aisyah (2023) menjelaskan bahwa tidak signifikannya Rata-rata Lama Sekolah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja disebabkan oleh banyaknya sektor industri di Jawa Barat yang menciptakan kesempatan kerja atau dalam merekrut tenaga kerja tanpa tingkat pendidikan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2021) juga menjelaskan bahwa pendidikan atau RLS tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja disebabkan oleh tingkat pendidikan yang tinggi tidak dapat meningkatkan kapasitas inovasi pengetahuan dalam perekonomian dan tidak dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga keuntungan perusahaan tidak meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka Penyerapan Tenaga Kerja akan meningkat, hal ini memperlihatkan bahwa pembangunan dari sektor pendidikan sudah baik. Pemerintah diharapkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan sesuai dengan segmen atau tingkat pendidikan di provinsi Jawa Barat, selain itu juga memberikan banyak pelatihan – pelatihan kerja agar ketrampilan atau kualitas

SDM juga mengalami peningkatan sehingga Penyerapan Tenaga Kerja akan semakin meningkat. Akan tetapi dalam penelitian ini dijelaskan bahwa RLS tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sehingga ketika terjadi kenaikan atau penurunan di tingkat pendidikan maka tidak dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.

1.3.5. Pengaruh Variabel Angka Harapan Hidup (AHH) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Angka Harapan Hidup (AHH) berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasista (2020) yang menjelaskan bahwa Angka Harapan Hidup (AHH) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hubungan positif dalam penelitian ini menjelaskan bahwa ketika angka harapan hidup atau kesehatan meningkat maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami peningkatan, hal ini disebabkan ketika AHH meningkat maka tingkat kesejahteraan masyarakat juga akan semakin tinggi karena masyarakat tersebut akan lebih produktif. Ketika produktivitas masyarakat meningkat, maka barang yang diproduksi juga akan mengalami peningkatan dan keuntungan perusahaan meningkat. Upah yang diterima masyarakat juga mengalami peningkatan, karena upah yang diterima meningkat maka masyarakat akan membelanjakan uangnya lebih banyak. Hal ini menyebabkan tenaga kerja yang diminta juga akan meningkat dan Penyerapan Tenaga Kerja juga meningkat.

Pengaruh positif dan signifikan ini sejalan dengan teori *human capital*, teori ini menjelaskan bahwa ketika kesehatan pekerja baik maka pekerja tersebut akan lebih produktif atau memiliki produktivitas yang lebih baik daripada pekerja yang sakit. Todaro & Smith (2011) juga menjelaskan bahwa dikarenakan pekerja yang sehat lebih produktif dan dapat memproduksi lebih banyak barang, pekerja yang sehat juga lebih inovatif dan kreatif. Ketika kesehatan pekerja baik maka pekerja tersebut akan lebih produktif dan mendapat upah yang sesuai. Upah tersebut akan digunakan masyarakat untuk membeli kebutuhan hidup sehingga permintaan barang dan jasa juga mengalami peningkatan. Peningkatan permintaan barang dan

jasa ini akan memicu meningkatnya permintaan tenaga kerja sehingga tenaga kerja akan terserap. Dalam pencarian kerja, keterangan sehat juga menjadi prasyarat untuk mendaftar pekerjaan di perusahaan atau instansi tertentu, oleh karena itu pekerja dengan tingkat kesehatan yang tinggi akan mudah terserap didalam pasar tenaga kerja.

1.3.6. Pengaruh variabel Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) tidak berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangesti & Prawoto (2018) yang menjelaskan bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Alfin & Priana (2022) menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan pada tingkat upah maka akan berdampak pada kenaikan biaya produksi, sehingga harga barang akan mengalami peningkatan. Ketika harga barang mengalami peningkatan maka masyarakat akan memilih untuk mengurangi konsumsinya dan perusahaan akan menurunkan kapasitas produksinya. Di sisi lain, perusahaan akan mengurangi biaya produksi dengan mengganti tenaga kerja yang digunakan menjadi menggunakan teknologi seperti mesin sebagai pengganti tenaga kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Penyerapan Tenaga Kerja memiliki hubungan negatif, hubungan negatif dalam penelitian ini berarti ketika terjadi kenaikan atau peningkatan pada tingkat upah maka Penyerapan Tenaga Kerja akan mengalami penurunan. Akan tetapi dalam penelitian ini dijelaskan bahwa UMK tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja , sehingga ketika terjadi kenaikan atau penurunan pada tingkat upah maka tidak dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022.

Hamid (2018) menjelaskan tidak signifikannya upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja disebabkan karena ketika terjadi peningkatan upah, dan diimbangi dengan peningkatan permintaan barang dan jasa secara agregat, hal ini mengakibatkan perusahaan akan menambah jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Penyerapan Tenaga Kerja di industri terus bertambah walaupun masih relatif lamban, dengan pertumbuhan yang cepat dari sektor industri ini, terutama industri skala besar dan sedang, telah meningkatkan pula penerimaan upah tenaga kerjanya.

1.3.7. Pengaruh variabel PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Uji yang dilakukan menunjukkan bahwa PDRB Perkapita berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2022. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bu'ulolo et al., (2021) yang menjelaskan bahwa PDRB Perkapita berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Hubungan positif dalam penelitian ini berarti ketika terjadi PDRB Perkapita mengalami peningkatan maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan mengalami peningkatan. Bu'ulolo et al., (2021) juga menjelaskan bahwa jika kenaikan PDRB Perkapita dipengaruhi oleh peningkatan daya beli masyarakat, pengeluaran pemerintah yang berjalan baik akan meningkatkan produksi barang dan jasa, ketika barang yang di produksi meningkat maka perusahaan akan meningkatkan permintaan tenaga kerja sehingga Penyerapan Tenaga Kerja juga mengalami peningkatan.

Penelitian ini sejalan dengan teori PDRB Perkapita yang menjelaskan bahwa ketika permintaan agregat tinggi, maka investor akan lebih tertarik untuk berinvestasi dan memperkerjakan pekerja baru. (Mankiw, 2018). Hasil penelitian ini sama dengan kelompok kejadian proporsional, yaitu kejadian ketika laju PDRB Perkapita relatif berimbang dengan dampak pada laju Penyerapan Tenaga Kerja nya. Hal ini terjadi pada Sektor Manufaktur, Sektor Listrik, Gas dan Air Minum, serta Sektor Jasa-jasa (Feriyanto, 2014). Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data BPS Jawa Barat (2023) laju PDRB Perkapita terbesar berada pada sektor jasa perusahaan, penyedia akomodasi dan makan minum, industri pengolahan, dan jasa lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2022” dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja tidak berpengaruh signifikan di Provinsi Jawa Barat.
2. Angka Harapan Hidup (AHH) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan di Provinsi Jawa Barat.
3. Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja tidak berpengaruh signifikan di Provinsi Jawa Barat.
4. Pengujian PDRB Perkapita terhadap Penyerapan Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan di Provinsi Jawa Barat.

5.2 Implikasi

1. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2018-2022 tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Berberapa hal yang dapat dilakukan yaitu lebih meningkatkan kualitas untuk kompetensi dalam bekerja.hal ini dimungkinkan
2. Angka Harapan Hidup di Provinsi Jawa Barat berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Peningkatan Kesehatan berpengaruh dalam Penyerapan Tenaga Kerja .menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah sudah sangat memadai dan harus dipertahankan.
3. PDRB Perkapita di Provinsi Jawa Barat berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . Sehingga ketika PDRB Perkapita meningkat maka Penyerapan Tenaga Kerja juga akan meningkat. Meskipun berpengaruh PDRB Perkapita mengerahkan sektor-sektor ke tenaga kerja.

LAMPIRAN

A. Analisis Deskriptif Statistik

	PENYERAPAN _TK	RLS	AHH	UMR	PDRB PERKAPITA
Mean	816922.3	8.544741	72.26067	2867396.	29201.48
Median	755892.0	8.170000	72.15000	2678028.	21600.66
Maximum	2589167.	11.47000	75.48000	4816921.	85819.55
Minimum	85113.00	5.980000	68.96000	1558793.	12868.84
Std. Dev.	540872.8	1.450970	1.432995	944159.8	18753.90
Skewness	1.006874	0.543522	0.095172	0.506381	1.600314
Kurtosis	4.196883	2.146397	2.396990	2.042311	4.477211
Jarque-Bera	30.86836	10.74546	2.249166	10.92856	69.89722
Probability	0.000000	0.004641	0.324788	0.004235	0.000000
Sum	1.10E+08	1153.540	9755.190	3.87E+08	3942200.
Sum Sq. Dev.	3.92E+13	282.1120	275.1654	1.19E+14	4.71E+10
Observations	135	135	135	135	135

B. CEM TANPA LOG

Dependent Variable: PENYERAPAN_TK
Method: Panel Least Squares
Date: 05/31/23 Time: 21:12
Sample: 2018 2022
Periods included: 5
Cross-sections included: 27
Total panel (balanced) observations: 135

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2249936.	2766429.	-0.813300	0.4175
RLS	-162607.2	40012.45	-4.063915	0.0001
AHH	46608.36	41884.03	1.112795	0.2678
UMR	0.409491	0.053122	7.708516	0.0000
PDRB Perkapita	-2.939242	2.439625	-1.204792	0.2305
R-squared	0.379586	Mean dependent var		816922.3
Adjusted R-squared	0.360496	S.D. dependent var		540872.8
S.E. of regression	432530.5	Akaike info criterion		28.82903
Sum squared resid	2.43E+13	Schwarz criterion		28.93663
Log likelihood	-1940.959	Hannan-Quinn criter.		28.87275
F-statistic	19.88436	Durbin-Watson stat		0.034467
Prob(F-statistic)	0.000000			

C. FEM TANPA LOG

Dependent Variable: PENYERAPAN_TK
Method: Panel Least Squares
Date: 05/31/23 Time: 21:13
Sample: 2018 2022
Periods included: 5
Cross-sections included: 27
Total panel (balanced) observations: 135

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-4403321.	1617629.	-2.722083	0.0076
RLS	26787.23	38717.36	0.691866	0.4906
AHH	66065.30	25654.61	2.575182	0.0114
UMR	-0.008183	0.028044	-0.291797	0.7710
PDRB Perkapita	8.249403	2.207270	3.737379	0.0003

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.995981	Mean dependent var	816922.3
Adjusted R-squared	0.994822	S.D. dependent var	540872.8
S.E. of regression	38920.54	Akaike info criterion	24.17481
Sum squared resid	1.58E+11	Schwarz criterion	24.84194
Log likelihood	-1600.799	Hannan-Quinn criter.	24.44591
F-statistic	859.1468	Durbin-Watson stat	2.074257
Prob(F-statistic)	0.000000		

D. REM TANPA LOG

Dependent Variable: PENYERAPAN_TK
Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
Date: 05/31/23 Time: 21:15
Sample: 2018 2022
Periods included: 5
Cross-sections included: 27
Total panel (balanced) observations: 135
Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-4305578.	1562106.	-2.756265	0.0067
RLS	-4270.682	35595.64	-0.119978	0.9047
AHH	67800.08	24605.64	2.755469	0.0067
UMR	0.018131	0.026973	0.672188	0.5027
PDRB Perkapita	7.113476	2.047515	3.474200	0.0007

Effects Specification			
		S.D.	Rho
Cross-section random		463313.9	0.9930
Idiosyncratic random		38920.54	0.0070
Weighted Statistics			
R-squared	0.398368	Mean dependent var	30668.53
Adjusted R-squared	0.379857	S.D. dependent var	51366.59
S.E. of regression	40450.77	Sum squared resid	2.13E+11
F-statistic	21.51977	Durbin-Watson stat	1.550259
Prob(F-statistic)	0.000000		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.036214	Mean dependent var	816922.3
Sum squared resid	3.78E+13	Durbin-Watson stat	0.008728

E. UJI CHOW TANPA LOG

Redundant Fixed Effects Tests

Equation: Untitled

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	613.512645	(26,104)	0.0000
Cross-section Chi-square	680.319700	26	0.0000

F. UJI HAUSMAN TANPA LOG

Correlated Random Effects - Hausman Test

Equation: Untitled

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	14.423331	4	0.0061

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah. (2019). *Pentingnya Medical Check-Up dalam Seleksi Kerja*. Rencanamu. <https://rencanamu.id/post/persiapan-kerja/pentingnya-medical-check-up-dalam-seleksi-kerja%0A%0A>
- Alfin, M. M., & Priana, W. (2022). Analisis Pengaruh Angkatan Kerja, Investasi, Upah Minimum Kabupaten / Kota(UMK), dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 2978–2988.
- Ananda, T., Harlen, & Sari, L. (2023). *ANALISIS UPAH MINIMUM DAN PDRB PERKAPITA*. XI(1).
- Anjani, D. S., Sarfiah, S. N., & Islami, F. S. (2021). DINAMIC : Directory Journal of Economic Volume 2 Nomor 1. *The Influence of Factor That Cause Poverty in Kebumen*, 2(2), 2009–2018.
- Basuki, A. T. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*. Jakarta: Rajawali Pers
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics*. Mc Graw Hill Education.
- BPS. (2017). *Indeks Pembangunan Manusia*. Badan Pusat Statistik.
- BPS DKI JAKARTA. (2019). *PENDAPATAN PER KAPITA PROVINSI DKI JAKARTA (SEBUAH HASIL STUDI)*.
- BPS Indonesia. (2023). *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/>

- BPS Jawa Barat. (2023). *Laju PDRB PERKAPITA Seri 2010 Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha Provinsi Jawa Barat (Juta Rupiah), 2022*. <https://jabar.bps.go.id/indicator/52/733/2/pdrb-triwulanan-seri-2010-atas-dasar-harga-konstan-menurut-lapangan-usaha-provinsi-jawa-barat.html>
- Bu'ulolo, D. S. B., Purba, M. L., & Sihotang, J. (2021). Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Nilai Ekspor, Dan PDRB PERKAPITA Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Umkm Di Indonesia. *Journal of Economics and Business*, 2(1), 71–80. <https://doi.org/10.36655/jeb.v2i1.516>
- Cosic, D., Williams, A., & Stone, C. E. (2021). Do People Work Longer When They Live Longer? *SSRN Electronic Journal, December*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3786227>
- Dewi, I. G. A. T., & Utama, M. S. (2021). *Pengaruh Pendidikan Kesehatan Dan Upah Terhadap Tenaga Kerja Dan PDRB PERKAPITA Kabupaten/Kota Di Provinsi Bali*. 3584–3612.
- Feriyanto, N. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Dalam Perspektif Indonesia*. UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, E. A., & Hartyaningsih, R. (2021). Pengaruh PDRB, UMK, IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja . *Journal Riset Ilmu Ekonomi*, 55-65.
- Hamid, E. S. (2018). *Perekonomian Indonesia*. Universitas Terbuka.
- Hindun. (2019). Pendidikan, Pendapatan Nasional, dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v3n1.p15-22>
- ILO. (2023, Mei 1). *Kerja Layak dan Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan*. Retrieved from International Labour Organization Web Site: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms_451904.pdf
- Iksan, S. A. N., Arifin, Z., & Suliswanto, M. S. W. (2020). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Investasi, Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 1(2), 88–104.

- Kurniawan, A., & Aisyah, S. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021*. 6(1), 198–207. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3839>
- Kusdianto, H. M., Djoemadi, F. R., Setyaningrum, I., Impor, B., & Konveksi, I. (2019). *DAMPAK KETERBUKAAN EKONOMI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA INDUSTRI KONVEKSI DI PROVINSI JAWA BARAT PERIODE 2010-2013*. 7(2), 4180–4189.
- Mankiw, N. G. (2018). *Pengantar Ekonomi Makro* (7th ed.). Salemba Empat.
- Mulyadi. (2017). *Ekonomi Sumber Daya Manusia: dalam perspektif pembangunan* (7th ed.). Rajawali Pers.
- Nurman, A. F., & Sentosa, S. U. (2020). Pengaruh Upah Sektor Industri, Tingkat Pendidikan, Dan Investasi Asing Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(4), 39–46. <https://doi.org/10.24036/jkep.v2i4.10371>
- Pangesti, A. D., & Prawoto, N. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja sektor perdagangan: studi kasus di 14 Kabupaten/Kota di Jawa Timur. *Journal of Economics Research and Social Sciences*, 2(2), 130–135.
- Prasetya, A. A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, PDRB PERKAPITADan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal*, 9(2), 4.
- Prasetyo, A., & Huda, M. (2019). Analisis Peranan Usaha Kecil Dan Menengah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 26–35.
- Pratama, I. A., & Anis, A. (2022). Pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri Dan Penanaman Modal Asing Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Di Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 7(2), 156. <https://doi.org/10.33772/jpep.v7i2.22541>
- Putri, V. K. (2021, Mei 11). *Hubungan Tenaga Kerja dengan Perekonomian Sebuah Negara*. Retrieved from Kompas.com: <https://www.kompas.com/skola/read/2021/03/11/153705769/hubungan-tenaga-kerja-dengan-perekonomian-sebuah-negara>
- 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>

- Salsabila, P. (2019, Mei 2). *Baru 19 Provinsi Yang Miliki Rencana Aksi Pembangunan Berkelanjutan*. Retrieved from Bisnis.com: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190502/45/917729/baru-19-provinsi-yang-miliki-rencana-aksi-pembangunan-berkelanjutan#:~:text=Dari%2019%20provinsi%20yang%20telah%20memiliki%20RAD%20di,Sulawesi%20Utara%2C%20Sumatera%20Barat%2C%20Riau%2C%20Bengkulu%2C%20da>
- Saputri, M. I., Juliprijanto, W., & Hutajulu, D. M. (2020). Analysis of the Effect of the Regency/City Minimum Wage (Umk), Gross Regional Domestic Product (Pdrb), Human Development Indeks (Ipm) and Total Population on Absorption of Labor in 27 Regencies/Cities of West Java Province in 2015-2020. *DINAMIC: Directory Journal of Economic Volume*, 1(1), 269–281.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Association*, 51(5), 1035–1039.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Pembangunan Ekonomi* (D. Barnadi, S. Saat, & W. Hardani (eds.)). Erlangga.
- Wasista, R. F. (2020). Analisis Pengaruh Rata Lama Sekolah, Angka Harapan Hidup, Dan Pengeluaran Perkapita Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Pada Sektor Formal Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*.
- Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Ekonosia, Jakarta
- Widarjono, A. (2016). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN