



Jurnal Ekonomika

Journal homepage: www.jurnal.borneo.ac.id/index.php/ekonomika

ISSN 2086-3233 E-ISSN 2685-2977

Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

Rusdy Setiawan^{a*}, Ade Rahmawati^b

^{a,b} Universitas Borneo Tarakan, rusdyrusdysetiawan@borneo.ac.id

*Corresponding Author: rusdyrusdysetiawan@borneo.ac.id

INFO ARTIKEL

Keywords:

Labor Absorption;
GRDP;
Human Development Index;
Education;
Panel Data

Kata Kunci:

Penyerapan Tenaga Kerja;
PDRB;
Indeks Pembangunan Manusia;
Pendidikan;
Data Panel

ABSTRACT

Employment challenges in Indonesia remain closely linked to the imbalance between the growth of the working-age population and the availability of employment opportunities. Using panel data from 34 provinces during 2019–2023, this study examines the role of regional economic performance, demographic dynamics, human development, minimum wages, and education in shaping labor absorption. The analysis applies a Fixed Effect Model (FEM) to capture interprovincial heterogeneity. The results indicate that GRDP, population, HDI, and education significantly influence labor absorption, while minimum wages do not show a significant effect. Overall, the model explains 97.80 percent of the variation in labor absorption.

ABSTRAK

Tantangan ketenagakerjaan di Indonesia tetap erat terkait dengan ketidakseimbangan antara pertumbuhan populasi usia kerja dan ketersediaan peluang kerja. Menggunakan data panel dari 34 provinsi selama periode 2019–2023, studi ini menganalisis peran kinerja ekonomi regional, dinamika demografi, pembangunan manusia, upah minimum, dan pendidikan dalam membentuk penyerapan tenaga kerja. Analisis ini menerapkan Model Efek Tetap (FEM) untuk menangkap heterogenitas antarprovinsi. Hasil menunjukkan bahwa GRDP, populasi, HDI, dan pendidikan secara signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, sementara upah minimum tidak menunjukkan efek yang signifikan. Secara keseluruhan, model ini menjelaskan 97,80 persen variasi dalam penyerapan tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Penyerapan tenaga kerja sering digunakan sebagai indikator utama untuk menilai sejauh mana pertumbuhan ekonomi mampu menciptakan kesempatan kerja bagi penduduk usia produktif. Dalam konteks Indonesia, indikator ini menjadi semakin relevan karena peningkatan jumlah penduduk usia kerja tidak selalu diikuti oleh pertumbuhan lapangan kerja yang sepadan, terutama pada periode pemulihan ekonomi pascapandemi.



Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2025)

Gambar 1. Jumlah Angkatan Kerja dan Bekerja di Indonesia Tahun 2019-2023

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, penyerapan tenaga kerja di Indonesia selama periode 2019–2023 (BPS, 2025), menunjukkan dinamika yang cukup signifikan. Pada masa pandemi, jumlah penduduk bekerja mengalami perlambatan, kemudian menunjukkan tren pemulihan pada periode berikutnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pasar tenaga kerja di Indonesia sangat dipengaruhi oleh perubahan kondisi ekonomi makro dan karakteristik sosial di masing-masing wilayah, sehingga memerlukan analisis yang komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhinya.

Perbedaan tingkat penyerapan tenaga kerja antarprovinsi di Indonesia menunjukkan bahwa kinerja pasar tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal. Aktivitas ekonomi daerah yang tercermin dalam Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), kualitas sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dinamika kependudukan, serta kebijakan pengupahan memiliki peran yang saling berkaitan dalam membentuk kemampuan suatu daerah menyerap tenaga kerja (Ganie, 2017). Oleh karena itu, analisis penyerapan tenaga kerja perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi dan sosial secara simultan (Muslihatinningsih et al., 2020).

PDRB sering digunakan sebagai indikator kapasitas ekonomi daerah dalam

menciptakan nilai tambah dan peluang kerja . Daerah dengan tingkat PDRB yang lebih tinggi cenderung memiliki aktivitas produksi yang lebih beragam dan intensif, sehingga berpotensi menyerap tenaga kerja lebih besar. Namun demikian, peningkatan output ekonomi tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja apabila pertumbuhan tersebut bersifat padat modal. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara PDRB dan penyerapan tenaga kerja bersifat dinamis dan perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks regional (Rahayu, 2019).

Selain faktor ekonomi, kualitas sumber daya manusia menjadi determinan penting dalam pasar tenaga kerja. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan tingkat pendidikan mencerminkan kapasitas tenaga kerja dalam beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan kualitas yang lebih baik umumnya memiliki peluang kerja yang lebih luas, serta mampu meningkatkan produktivitas sektor-sektor ekonomi (Yuda Pratama, 2022). Di sisi lain, pertumbuhan jumlah penduduk juga dapat menjadi peluang sekaligus tantangan, tergantung pada kemampuan perekonomian dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai.

Kebijakan upah minimum turut memengaruhi keputusan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja. Penetapan upah minimum diharapkan mampu melindungi kesejahteraan pekerja, namun pada tingkat tertentu dapat meningkatkan biaya produksi dan berpotensi menekan permintaan tenaga kerja. Oleh karena itu, pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja masih menjadi perdebatan dan menunjukkan hasil yang beragam dalam berbagai penelitian empiris (Lube, 2022).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia, namun sebagian besar masih berfokus pada periode tertentu atau menggunakan pendekatan data cross-section dan time series secara terpisah. Penelitian yang mengombinasikan dimensi waktu dan wilayah dengan pendekatan data panel masih relatif terbatas, khususnya yang mencakup seluruh provinsi di Indonesia dalam periode pascapandemi. Padahal, pendekatan data panel memungkinkan analisis yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan heterogenitas karakteristik antarprovinsi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan penyerapan tenaga kerja di Indonesia dengan menggunakan data panel 34 provinsi selama periode 2019–2023. Variabel yang dianalisis meliputi Produk Domestik Regional Bruto, jumlah penduduk, Indeks Pembangunan Manusia, upah minimum, dan tingkat pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian ketenagakerjaan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perumusan kebijakan pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan di tingkat nasional maupun regional.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pembangunan ekonomi, karena mencerminkan kemampuan perekonomian dalam menciptakan kesempatan kerja bagi penduduk usia kerja. Dalam perspektif ekonomi regional, penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor ekonomi dan sosial yang bekerja secara simultan. Oleh karena itu, kajian terhadap determinan penyerapan tenaga kerja perlu dilakukan dengan pendekatan yang komprehensif dan berbasis empiris.

A. Produk Domestik Regional Bruto dan Penyerapan Tenaga Kerja

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menggambarkan tingkat aktivitas ekonomi dan kapasitas produksi suatu wilayah (Islamiatus Izzah & Martha Hendarti, 2021). Peningkatan PDRB umumnya diharapkan mampu mendorong penciptaan lapangan kerja melalui ekspansi kegiatan produksi dan investasi (Rahayu, 2019). Namun, hubungan antara PDRB dan penyerapan tenaga kerja tidak selalu bersifat linier. Pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh sektor-sektor padat modal berpotensi meningkatkan output tanpa diikuti peningkatan permintaan tenaga kerja secara signifikan. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa PDRB memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, meskipun besarnya pengaruh tersebut sangat bergantung pada struktur ekonomi daerah dan karakteristik sektor unggulan yang berkembang.

Berdasarkan argumentasi tersebut, PDRB dipandang sebagai salah satu faktor penting yang menentukan kemampuan daerah dalam menyerap tenaga kerja, khususnya dalam konteks perekonomian regional yang heterogen seperti Indonesia.

H1: Diduga Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

B. Jumlah Penduduk dan Penyerapan Tenaga Kerja

Jumlah penduduk, khususnya penduduk usia kerja, merupakan sisi penawaran dalam pasar tenaga kerja. Pertumbuhan jumlah penduduk dapat menjadi potensi bonus demografi apabila diiringi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai. Sebaliknya, apabila pertumbuhan kesempatan kerja lebih lambat dibandingkan pertumbuhan penduduk usia kerja, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan pengangguran dan menekan tingkat penyerapan tenaga kerja (Anzari, 2022).

Berbagai studi menunjukkan bahwa jumlah penduduk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, namun arah pengaruhnya dapat berbeda antarwilayah. Pada daerah dengan struktur ekonomi yang

dinamis, pertumbuhan penduduk cenderung meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, pada daerah dengan kapasitas ekonomi terbatas, peningkatan jumlah penduduk justru dapat menjadi beban pasar tenaga kerja.

H2: Diduga Jumlah penduduk berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

C. Indeks Pembangunan Manusia dan Penyerapan Tenaga Kerja

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merefleksikan kualitas sumber daya manusia melalui dimensi kesehatan, pendidikan, dan standar hidup. Kualitas sumber daya manusia yang lebih baik meningkatkan peluang individu untuk terserap dalam pasar kerja serta beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dunia usaha (Mulyadi, 2003). Tenaga kerja dengan kualitas yang lebih tinggi umumnya memiliki produktivitas yang lebih baik dan lebih mudah diserap oleh sektor-sektor ekonomi modern (Dartanto, 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa IPM memiliki hubungan positif dengan penyerapan tenaga kerja, terutama di wilayah yang sedang mengalami transformasi struktural ekonomi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memperkuat daya saing tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja.

H3: Diduga Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

D. Upah Minimum dan Penyerapan Tenaga Kerja

Kebijakan upah minimum bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dengan menjamin standar upah yang layak. Namun, dalam perspektif ekonomi tenaga kerja, penetapan upah minimum juga berpotensi memengaruhi keputusan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja. Upah minimum yang terlalu tinggi dapat meningkatkan biaya produksi dan mendorong perusahaan untuk mengurangi permintaan tenaga kerja, terutama pada sektor-sektor padat karya (Todaro, 2006).

Hasil penelitian empiris terkait pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja menunjukkan temuan yang beragam. Sebagian penelitian menemukan pengaruh negatif, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lube et al. (2021) dan Kholipah (2022) yang menunjukkan bahwa upah minimum tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa dampak upah minimum sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi daerah dan kemampuan dunia usaha dalam menyesuaikan struktur biaya.

H4: Diduga Upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

E. Pendidikan dan Penyerapan Tenaga Kerja

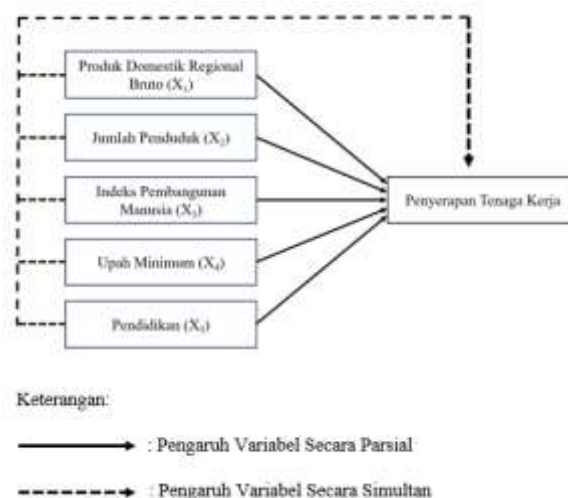
Tingkat pendidikan mencerminkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja. Pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan peluang individu untuk memperoleh pekerjaan, terutama pada sektor-sektor formal dan berproduktivitas tinggi (Suparmoko, 2002). Selain itu, pendidikan juga berperan dalam meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja dalam menghadapi perubahan struktur ekonomi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, meskipun besarnya pengaruh tersebut dapat bervariasi antarwilayah dan sektor. Pendidikan yang tidak selaras dengan kebutuhan pasar kerja berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian keterampilan, sehingga menghambat penyerapan tenaga kerja secara optimal.

H5: Diduga Pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian terdahulu, penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan sosial yang saling terkait. PDRB merepresentasikan kapasitas ekonomi daerah, jumlah penduduk mencerminkan sisi penawaran tenaga kerja, IPM dan pendidikan menunjukkan kualitas sumber daya manusia, sementara upah minimum merefleksikan kebijakan ketenagakerjaan. Interaksi kelima variabel tersebut dianalisis secara simultan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai determinan penyerapan tenaga kerja di Indonesia.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi data panel. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap penyerapan tenaga kerja dengan mempertimbangkan variasi antarwilayah dan perubahan antarwaktu. Data panel merupakan gabungan data *cross section* dan *time series* yang memungkinkan analisis menjadi lebih komprehensif

dibandingkan penggunaan salah satu jenis data saja.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah 34 provinsi di Indonesia dengan periode pengamatan tahun 2019–2023. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak Stata 18.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari publikasi resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia. Data yang digunakan meliputi penyerapan tenaga kerja, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan, jumlah penduduk, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), upah minimum provinsi, dan tingkat pendidikan yang diukur melalui rata-rata lama sekolah.

Empat provinsi hasil pemekaran Papua tidak dimasukkan dalam analisis karena keterbatasan ketersediaan data yang konsisten dan terpisah untuk periode pengamatan 2019–2023. Pembatasan ini dilakukan untuk menjaga konsistensi dan keandalan data panel.

Spesifikasi Model

Model empiris dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 PDRB_{it} + \beta_2 POP_{it} + \beta_3 IPM_{it} + \beta_4 UMP_{it} + \beta_5 EDU_{it} + \varepsilon_{it}$$

dengan:

- Y_{it} = Penyerapan tenaga kerja
- $PDRB_{it}$ = Produk Domestik Regional Bruto
- POP_{it} = Jumlah penduduk
- IPM_{it} = Indeks Pembangunan Manusia
- UMP_{it} = Upah minimum provinsi
- EDU_{it} = Pendidikan (rata-rata lama sekolah)
- i = provinsi
- t = waktu (2019–2023)

Untuk mengurangi perbedaan skala antarvariabel dan meningkatkan stabilitas estimasi, seluruh variabel ditransformasikan ke dalam bentuk logaritma natural (Widarjono, 2018).

Pemilihan Model Data Panel

Dalam regresi data panel, terdapat tiga pendekatan estimasi yang umum

digunakan, yaitu Common Effect Model (CEM), Fixed Effect Model (FEM), dan Random Effect Model (REM) (Widarjono, 2018). Pemilihan model terbaik dilakukan melalui dua tahap pengujian.

Pertama, uji Chow digunakan untuk membandingkan Common Effect Model (CEM) dan Fixed Effect Model (FEM) guna menentukan model yang paling sesuai. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan karakteristik individu yang signifikan antar unit cross-section sehingga memerlukan penggunaan pendekatan efek tetap.

Kedua, uji Hausman digunakan untuk menentukan pilihan antara Fixed Effect Model (FEM) dan Random Effect Model (REM). Uji ini bertujuan untuk menilai apakah estimasi model efek acak bersifat konsisten atau apakah pendekatan efek tetap lebih tepat digunakan.

Berdasarkan tahapan pengujian tersebut, model regresi data panel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan melalui kombinasi hasil uji Chow dan uji Hausman, sehingga model yang dipilih mampu mengakomodasi perbedaan karakteristik antarprovinsi yang tidak teramati dan bersifat konstan sepanjang waktu.

Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi data panel untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap penyerapan tenaga kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji-t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, serta uji simultan (uji-F) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian adalah sebesar 5 persen.

Selain itu, koefisien determinasi yang disesuaikan ($\text{Adjusted } R^2$) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi penyerapan tenaga kerja. Pemilihan model regresi data panel dilakukan melalui uji Chow dan uji Hausman untuk menentukan model yang paling sesuai, sementara pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai langkah verifikasi kelayakan model estimasi tanpa ditampilkan secara rinci dalam pembahasan.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan sebagai langkah verifikasi untuk memastikan bahwa model regresi data panel yang digunakan memenuhi kriteria kelayakan estimasi. Hasil pengujian asumsi klasik digunakan sebagai dasar kelayakan model dan tidak ditampilkan secara rinci dalam pembahasan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data panel 34 provinsi di Indonesia selama periode 2019–2023. Variasi data antarprovinsi dan antarwaktu menunjukkan adanya perbedaan karakteristik ekonomi dan sosial yang signifikan, terutama terkait kapasitas ekonomi daerah, kualitas sumber daya manusia, serta dinamika pasar tenaga kerja. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja di Indonesia tidak bersifat homogen, sehingga analisis dengan pendekatan data panel menjadi relevan untuk menangkap heterogenitas tersebut.

Secara umum, data menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja cenderung lebih tinggi pada provinsi dengan aktivitas ekonomi yang kuat dan kualitas sumber daya manusia yang relatif baik. Namun demikian, variasi data juga memperlihatkan bahwa peningkatan output ekonomi tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja secara proporsional, yang mengindikasikan adanya perbedaan struktur ekonomi antarprovinsi.

Hasil Estimasi Regresi Data Panel

Berdasarkan hasil pengujian pemilihan model, Fixed Effect Model (FEM) ditetapkan sebagai model terbaik untuk menganalisis determinan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Model ini mampu menangkap perbedaan karakteristik antarprovinsi yang tidak teramati dan bersifat konstan sepanjang periode pengamatan.

Berdasarkan hasil pengujian pemilihan model menggunakan uji Chow dan uji Hausman, Fixed Effect Model (FEM) ditetapkan sebagai model yang paling sesuai. Hasil estimasi regresi data panel dengan pendekatan FEM disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Estimasi Fixed Effect Model

Variabel	Koefisien	Probabilitas
PDRB	0.0919	0,036
Jumlah Penduduk	-0,2094	0,000
IPM	0,9658	0,005
Upah Minimum	-0,0300	0,616
Pendidikan	1,5236	0,000
Adjusted R ²		0,9780
Prob (F-statistic)		0,0000

Temuan empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Nilai Adjusted R² yang tinggi mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan variasi penyerapan tenaga kerja secara kuat.

Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil estimasi, dapat diamati bahwa Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan aktivitas ekonomi daerah mendorong terciptanya peluang kerja melalui ekspansi produksi dan investasi. Namun demikian, besarnya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa peningkatan output ekonomi belum sepenuhnya bersifat padat karya, sehingga dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja masih bersifat terbatas di beberapa wilayah.

Secara ekonomi, temuan ini mengonfirmasi bahwa pertumbuhan ekonomi tetap menjadi prasyarat penting dalam menciptakan lapangan kerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada struktur sektor yang berkembang. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan daerah perlu diarahkan pada penguatan sektor-sektor yang memiliki daya serap tenaga kerja tinggi (Rahayu, 2019; Hafiz et al, 2021).

Pengaruh Jumlah Penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Jumlah penduduk menunjukkan pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dinamika pasar tenaga kerja di Indonesia sangat dipengaruhi oleh besarnya penawaran tenaga kerja. Pertumbuhan jumlah penduduk usia kerja dapat menjadi peluang bagi peningkatan penyerapan tenaga kerja apabila diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai.

Namun demikian, pada daerah dengan kapasitas ekonomi terbatas, peningkatan jumlah penduduk berpotensi menimbulkan tekanan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya sinkronisasi antara kebijakan kependudukan dan kebijakan pembangunan ekonomi daerah agar potensi bonus demografi dapat dimanfaatkan secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Patriansyah (2018) yang menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah penduduk dapat memengaruhi penyerapan tenaga kerja, tergantung pada kemampuan perekonomian dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai.

Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya serap pasar tenaga kerja. Tenaga kerja dengan kualitas yang lebih baik memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap kebutuhan dunia usaha dan perkembangan teknologi.

Implikasi kebijakan dari temuan ini adalah pentingnya investasi berkelanjutan pada sektor pendidikan dan kesehatan sebagai bagian dari strategi penciptaan lapangan kerja jangka panjang. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperluas peluang kerja yang tersedia.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Yuda Pratama et al. (2022) yang menemukan bahwa peningkatan kualitas manusia berkontribusi positif terhadap

penyerapan tenaga kerja di tingkat regional.

Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil estimasi menunjukkan bahwa upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan upah minimum di Indonesia selama periode penelitian belum menjadi faktor penentu utama dalam keputusan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja.

Secara ekonomi, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa dunia usaha relatif mampu menyesuaikan struktur biaya tenaga kerja terhadap kebijakan upah minimum, atau bahwa variasi upah minimum antarprovinsi belum cukup besar untuk memengaruhi penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kebijakan upah minimum perlu diimbangi dengan kebijakan peningkatan produktivitas tenaga kerja agar tidak menimbulkan distorsi di pasar tenaga kerja.

Pengaruh Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pendidikan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat pendidikan berperan penting dalam memperluas peluang kerja, terutama pada sektor-sektor formal dan berproduktivitas tinggi. Pendidikan meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja dan beradaptasi dengan perubahan struktur ekonomi.

Namun demikian, pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja juga bergantung pada kesesuaian antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia usaha. Oleh karena itu, peningkatan akses pendidikan perlu diiringi dengan penyesuaian kurikulum dan penguatan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rahmah dan Juliannisa (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan tingkat pendidikan berperan dalam memperluas peluang kerja, terutama pada sektor formal dan berproduktivitas tinggi.

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian, penyerapan tenaga kerja di Indonesia dipengaruhi oleh kombinasi faktor ekonomi dan sosial. Kebijakan peningkatan pertumbuhan ekonomi perlu diarahkan pada sektor-sektor yang memiliki daya serap tenaga kerja tinggi. Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kesehatan menjadi strategi kunci dalam memperkuat pasar tenaga kerja. Kebijakan upah minimum perlu dirancang secara hati-hati dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi daerah dan produktivitas tenaga kerja agar tidak menghambat penciptaan lapangan kerja.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan penyerapan tenaga kerja di Indonesia dengan menggunakan pendekatan regresi data panel pada 34 provinsi selama periode 2019–2023. Berdasarkan hasil estimasi Fixed Effect Model, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Produk Domestik Regional Bruto, jumlah penduduk, Indeks Pembangunan Manusia, upah minimum, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Secara parsial, Produk Domestik Regional Bruto, jumlah penduduk, Indeks Pembangunan Manusia, dan tingkat pendidikan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kapasitas ekonomi daerah dan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam memperkuat daya serap pasar tenaga kerja. Sementara itu, upah minimum tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, yang mengindikasikan bahwa kebijakan pengupahan selama periode penelitian belum menjadi faktor penentu utama dalam keputusan penyerapan tenaga kerja di tingkat regional.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, periode pengamatan yang digunakan relatif terbatas, yaitu tahun 2019–2023, sehingga belum sepenuhnya menangkap dinamika jangka panjang pasar tenaga kerja di Indonesia. Kedua, penelitian ini menggunakan data agregat tingkat provinsi, sehingga belum mampu menggambarkan variasi penyerapan tenaga kerja antar sektor ekonomi secara lebih rinci. Ketiga, beberapa faktor lain yang berpotensi memengaruhi penyerapan tenaga kerja, seperti struktur industri, tingkat investasi, dan perkembangan teknologi, belum dimasukkan dalam model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, beberapa saran dapat diajukan. Bagi pembuat kebijakan, upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja perlu diarahkan pada penguatan pertumbuhan ekonomi daerah yang berorientasi pada sektor-sektor padat karya serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kesehatan. Kebijakan upah minimum sebaiknya dirancang secara lebih adaptif dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi daerah dan produktivitas tenaga kerja agar tidak menimbulkan distorsi di pasar tenaga kerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas periode pengamatan serta memasukkan variabel tambahan yang relevan, seperti investasi, struktur sektor ekonomi, dan tingkat teknologi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan penyerapan tenaga kerja. Selain itu,

penggunaan data sektoral atau pendekatan spasial dapat dipertimbangkan untuk mengkaji perbedaan karakteristik penyerapan tenaga kerja antarwilayah secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W. (2022). *Analisis Pengaruh PDRB, IPM, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia (Studi Kasus Di 10 Provinsi Tahun 2015-2019)*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Anzari, D. A. (2022). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Jumlah Penduduk, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2020. *Universitas Islam Indonesia*.
- Azzahra, F., Mukhtar, S., & Iranto, D. (2023). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto , Upah Minimum Provinsi , dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2022. *Simonika Journal*, 2(2), 185–196.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Rajawali Pers.
- BPS. (2023). *Indeks Pembangunan Manusia Provinsi di Indonesia*. BPS RI. <https://www.bps.go.id/id>
- BPS. (2025). *Indonesia Dalam Angka 2024*. BPS RI. <https://www.bps.go.id/id>
- Dartanto, T. (2020). *IPM, Harapan dan Tantangan Masa Depan Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 332–354.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. ISBN, UNDIP.
- Gujarati, N. D. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba.
- Hafiz, E. A., Meidy Haviz, & Ria Haryatiningsih. (2021). Pengaruh PDRB, UMK, IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Jawa Barat 2010-2020. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 55–65. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v1i1.174>
- Islamiatus Izzah, C., & Martha Hendarti, I. (2021). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja, Tingkat Upah, Dan Pdrb Terhadap Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Di Provinsi Jawa Tengah. *OIKOS Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 5, 99–106. <https://doi.org/10.23969/oikos.v5i2.3392>

- Jafary, R. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di D.I.Y.*
- Kholipah, S. N. (2022). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, dan Inflasi.* 1–109.
- Kuncoro, H. (2002). Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(1), 45–46.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03), 25–36.
- Mulyadi, S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan.*
- Muslihatinningsih, F., Walid, M., & Subagiarta, I. W. (2020). Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur (Labor Absorption in East Java Province). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 1–6.
- Nurul Fatiha, A., Abdullah, W., & Kafrawi Mahmud, A. (2023). Pengaruh Upah Minimum Provinsi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8 No. 1, 27–32.
- Octavia, R. M. H. (2021). Analisis Pengaruh Variabel Mikro dan Makro Ekonomi Terhadap Pembiayaan Bermasalah Pada Bank Umum Syariah di Indonesia (Periode 2015-2020). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 7, No 3 (2021): JIEI: Vol. 7, No. 3, 2021, 1916–1930.
- Patriansyah, A. R. (2018). *Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB, dan Inflasi Terhadap penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2016.* 1–23.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. (2024). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 16 Tahun 2024 Tentang Upah Minimum.* November, 5391.
- Peraturan Pemerintah RI. (2023). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Bpk Ri*, 1873884.
- Rahayu, Y. (2019). Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *Jurnal Development*, 7(2), 174–188.
- Rahmah, A. M., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 246–254. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2460>

- Said, R. (2001). *Pengantar Ilmu Kependudukan*. Jakarta: Lembaga Penelitian dan Pengembangan Ekonomi dan Sosial.
- Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Edisi 1). UPP STIM YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.
- Sriyana, J. (2014). *Metode Regresi Data Panel*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparmoko, M. (2002). *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah*. ANDI.
- Todaro, P. M. (2006). *Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Todaro, P. M., & Smith, C. S. (2009). *Pembangunan Ekonomi* (Edisi 11). Erlangga.
- Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. (2003). Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 2. *Zitteliana*, 18(1), 22–27.
- Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan Eviews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yuda Pratama, M., Rahmi, D., & Amaliah, I. (2022). Pengaruh Investasi, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2020. *Bandung Conference Series: Economics Studies*, 2(1), 108–116. <https://doi.org/10.29313/bcses.v2i1.1406>