

Analisis Pengaruh PDRB, Angkatan Kerja, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2010-2022

Aurelia Natalie Christy*, Eny Fahrati

Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat

*E-mail: Aurelnatalie07@gmail.com

Abstract

This study was conducted to determine the impact of GRDP, Labor Force, and Provincial Minimum Wage variables on Labor Absorption in South Kalimantan Province in 2010-2022. Time series data regression analysis was chosen as the method and processed using Eviews 12 software.. The results of data processing show that the variables of GRDP, Labor Force, and Provincial Minimum Wage together have a significant effect on labor absorption in South Kalimantan Province. Meanwhile, Partially GRDP is detected to have a positive and insignificant effect on labor absorption in South Kalimantan Province, the Labor Force variable has a positive and significant effect on labor absorption in South Kalimantan Province. Then, the Minimum Wage variable has a negative and insignificant effect on labor absorption in South Kalimantan.

Keywords: Labor Absorption; GRDP; Minimum Wage; Workforce.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak variabel PDRB, Angkatan Kerja, dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2010-2022. Analisis regresi data *time series* dipilih sebagai metode yang digunakan kemudian diolah menggunakan perangkat lunak *Eviews 12*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel PDRB, Angkatan Kerja, dan Upah Minimum Provinsi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. Sementara, secara parsial PDRB terdeteksi ada pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan, variabel Angkatan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. Kemudian, variabel Upah Minimum berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Terserap; PDRB; Upah Minimum; Angkatan Kerja.

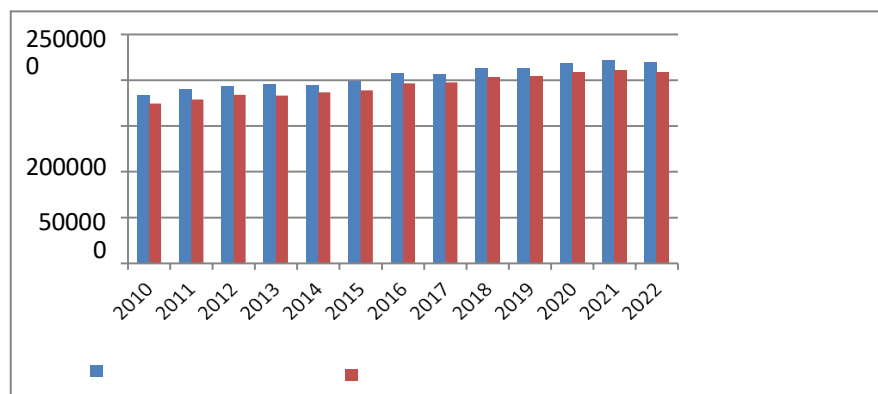
PENDAHULUAN

Keadaan ketenagakerjaan termasuk salah satu aspek dasar untuk mendorong pembangunan ekonomi agar pertumbuhan ekonomi tercipta dengan baik untuk sebuah negara. Tenaga kerja termasuk satu dari beberapa faktor produksi terpenting yang berguna untuk mengelola serta mengendalikan proses produksi, distribusi, konsumsi, investasi bagi perusahaan, dan berfungsi juga sebagai penggerak kegiatan dipasar. Sehingga sesuai dengan fungsi tersebut, maka tenaga kerja merupakan indikator yang menggerakkan sebuah pembangunan karena memberi peluang untuk berjalannya pertumbuhan ekonomi jangka panjang (Suroto, 1992).

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi prioritas di setiap daerah karena merupakan salah satu tujuan penting pembangunan ekonomi untuk mengejar tingkat pertumbuhan angkatan kerja. Upaya pembangunan ketenagakerjaan diantaranya adalah memberdayakan tenaga kerja dengan tepat guna, meratakan kesempatan kerja, tenaga kerja disediakan sesuai dengan kebutuhan, memberi perlindungan hak tenaga kerja, dan pemerintah juga memperhatikan tingkat penyerapan tenaga kerja agar tidak terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja.

Dalam proses produksi, suatu perusahaan harus memilih faktor produksi yang tepat guna mengurangi biaya produksi. Biasanya perusahaan membangun pabrik di daerah berkembang yang memiliki upah minimum cenderung rendah dan memiliki penawaran tenaga kerja yang tinggi agar menekan biaya produksi (Case et al., 2014).

Permasalahan ketenagakerjaan diawali dengan tingginya jumlah Angkatan kerja namun tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja yang sesuai dengan kriteria angkatan kerja. Terdapat banyak faktor penyebab masalah ini seperti sektor kehidupan masyarakat yang belum berfungsi dengan baik serta ketimpangan pembangunan di segala aspek, sehingga jumlah lapangan kerja yang kosong tidak berimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dimanis lalu membentuk keadaan pasar tenaga kerja akan berat pada sisi penawaran.

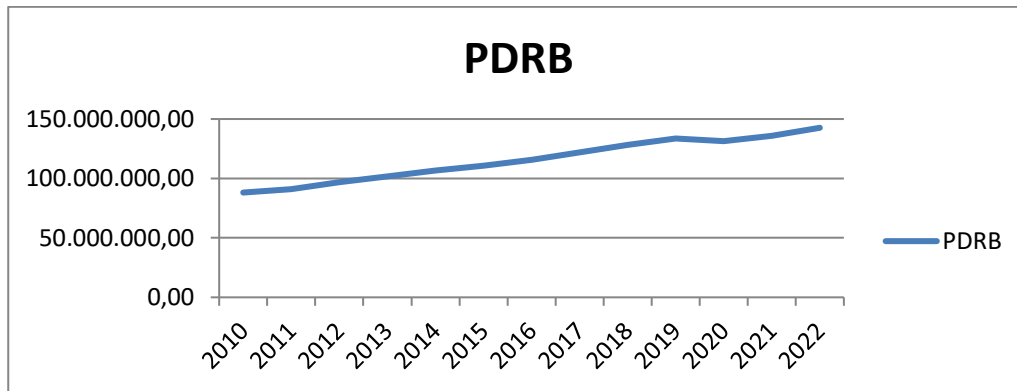


Gambar 1
Jumlah Angkatan Kerja dan Penduduk Bekerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2010-2021

Sumber: BPS Kalimantan Selatan (diolah)

Menurut Soelistyo (2018) Indonesia mengalami permasalahan yang lain yaitu tingginya jumlah angkatan kerja. Dapat dilihat dari tabel diatas, selama 13 tahun keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Selatan menunjukkan angka yang bersifat fluktuatif dan angkatan kerja tertinggi di Provinsi Kalimantan Selatan berada di tahun 2021 yang jumlahnya berada di angka 2,20 juta jiwa yang terdiri dari 2,10 juta penduduk yang bekerja serta terdapat 109.968 orang menganggur. Maka, hal ini membuktikan bahwa peningkatan jumlah angkatan kerja tidak seimbang jumlahnya dengan ketersediaan lapangan kerja yang berdampak pada tingginya angka pengangguran.

Menurut Sloew-Swam dalam Tarman et al. (2022) berkaitan pada kesiapan indikator produksi diantaranya laju pertumbuhan penduduk suatu daerah, pekerja, dan tenaga kerja yang terserap yang tercermin pada tingkat PDRB. Teori tersebut didasari oleh asumsi yang berdasar dari kajian ekonomi klasik yaitu, perekonomian yang mutlak pengerjaan dan pemanfaatan faktor produksinya. Pertumbuhan ekonomi dapat tercermin dari total PDRB disuatu daerah.



Gambar 2

Total PDRB di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2010-2022

Sumber: BPS Kalimantan Selatan (diolah)

Teori yang dikemukakan Keynes di dalam Boediono (1988), mengenai tenaga kerja akan mengikuti fenomena yang terjadi pada pasar barang. Jika hasil produksi mengalami peningkatan, maka tenaga kerja yang diminta juga akan naik. Hal tersebut dapat berkaitan dengan konsep fungsi produksi yang memaparkan bahwa ketika produsen menaikkan hasil *output* hanya dapat terpenuhi jika penggunaan *input* ditingkatkan secara optimal. Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa dalam jangka waktu 13 tahun, perkembangan PDRB cenderung menunjukkan angka yang meningkat setiap tahunnya. Angka tertinggi ditunjukkan pada tahun 2021 yaitu total PDRB nya sekitar Rp. 142.657.620.

Masalah yang dihadapi ketenagakerjaan di Indonesia berhubungan dengan upah minimum. Pada teori permintaan tenaga kerja, upah ditempatkan sebagai harga yang harus dibayar kepada para pekerja. Menurut Sudarsono dalam Wihastuti & Rahmatullah (2018) permintaan menurut lingkup ekonomi diartikan sebagai total terbanyak dari suatu barang atau jasa yang diharapkan tersedia oleh seorang konsumen untuk dibeli pada keadaan harga berapapun dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat Simanjuntak dalam Meilasari (2021), salah satu upaya yang ditempuh pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan dibidang ketenagakerjaan adalah dengan mengeluarkan standar upah minimum. Kebijakan ini dilakukan untuk meningkatkan rata-rata upah pekerja. Pada dasarnya kebijakan ini dilihat dari dua sisi yaitu sebagai perlindungan bagi para pegawai agar dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, dan sebagai perlindungan untuk perusahaan agar kinerja pegawainya tetap produktif.

Tabel 1

Upah Minimum Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2010-2022

Provinsi	Tahun	UMP (Rupiah)
Kalimantan Selatan	2010	1.024.500.00
Kalimantan Selatan	2011	1.126.000.00
Kalimantan Selatan	2012	1.225.000.00
Kalimantan Selatan	2013	1.337.500.00
Kalimantan Selatan	2014	1.620.000.00
Kalimantan Selatan	2015	1.870.000.00
Kalimantan Selatan	2016	2.085.050.00
Kalimantan Selatan	2017	2.258.000.00
Kalimantan Selatan	2018	2.454.671.00
Kalimantan Selatan	2019	2.651.781.00
Kalimantan Selatan	2020	2.877.448.00
Kalimantan Selatan	2021	2.877.177.00

Provinsi	Tahun	UMP (Rupiah)
Kalimantan Selatan	2022	2.906.473.00

Sumber: BPS Kalimantan Selatan

Menurut Kuncoro & Suhardjono (2011), kenaikan upah akan menyebabkan turunnya total permintaan akan tenaga kerja. Saat upah meningkat namun harga input lain bersifat tetap, artinya upah untuk tenaga kerja cenderung mahal dibandingkan dengan input lain. Kondisi tersebut akan membuat perusahaan untuk menekan kuantitas pekerja yang harganya relatif mahal serta menggantinya dengan input yang cenderung tidak memakan biaya untuk memperoleh keuntungan maksimal. Pendapat yang dikemukakan Gregory (2006), turunnya target produksi suatu perusahaan, membuat produsen mengambil keputusan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja. Saat upah minimum untuk tenaga kerja lebih besar daripada keseimbangan tingkat upah, maka yang terjadi adalah pengurangan permintaan tenaga kerja oleh produsen yang berakibat pada kurangnya tingkat kesempatan kerja. Jika hal sebaliknya terjadi yaitu, Ketika penetapan upah minimum lebih rendah daripada keseimbangan tingkat upah, maka produsen secara otomatis akan menambah permintaan tenaga kerja. Pada tabel 1 dapat dilihat perkembangan tingkat upah minimum di Provinsi Kalimantan Selatan dalam jangka waktu 11 tahun selalu mengalami peningkatan sekitar Rp. 2.500 sampai dengan Rp. 250.000 dan pada tahun 2021 tidak terjadi kenaikan karena pada tahun 2020 sampai 2021 terjadi wabah *Covid-19* yang membuat semua sektor lumpuh akibat kebijakan *lock-down* serta keadaan keuangan yang memburuk.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan oleh Mursidah & Fahratty (2019) dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. Variabel independen yang ada pada penelitian ini adalah Pertumbuhan Penduduk, Pertumbuhan Ekonomi, dan UMP di tahun 2005-2016, penelitian ini menggunakan model data regresi linier berganda dan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian terdapat pada penggunaan variabel bebas, serta teori yang digunakan berbeda pada penelitian ini terdapat teori pertumbuhan penduduk sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan teori tenaga kerja, PDRB, angkatan kerja, serta upah minimum.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitaloka & Nuryadin (2023) yang memiliki judul Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2015-2019. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari PDRB, PMA & PMDN, Belanja modal, Upah minimum. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi data panel. Perbedaan penelitian terdapat pada penggunaan variabel bebas, serta teori yang digunakan berbeda pada penelitian ini terdapat teori PMA & PMDN hingga belanja modal sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan teori tenaga kerja, PDRB, angkatan kerja, dan upah minimum, serta teknik analisis data yang berbeda.

Pada penelitian yang dilakukan Meilasari (2021) dengan judul Pengaruh UMP, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri di Pulau Jawa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan analisis data panel enam provinsi di Pulau Jawa dalam kurung waktu 2010-2016. Data panel yang sudah didapatkan, kemudian di transformasikan ke dalam bentuk logaritma dan digunakan pendekatan *Fixed Effect Model*. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel bebas, serta teori yang digunakan berbeda pada penelitian ini terdapat teori investasi sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan teori tenaga kerja, PDRB, angkatan kerja, dan upah minimum, serta teknik analisis data yang berbeda.

Penelitian Wiasih & Karmini (2021) dengan judul Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Jumlah Angkatan Kerja, dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Bali.

Metode yang diterapkan pada penelitian ini merupakan kuantitatif yang bersifat asosiatif, kemudian menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis. Perbedaan penelitian ini dapat terlihat pada penggunaan variabel bebas, serta teori yang digunakan berbeda pada penelitian ini terdapat teori pertumbuhan ekonomi sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan teori tenaga kerja, PDRB, angkatan kerja, serta upah minimum serta teknik analisis data yang berbeda.

Pada penelitian Widodo & Woyanti (2023) yang berjudul Analisis Pengaruh PDRB, Unit Usaha, dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan data sekunder *cross-section* 29 kabupaten dan 9 kota di Provinsi Jawa Timur dan data *time-series* 2015-2019. Metode analisis yang digunakan regresi data panel dengan model *fixed effect model*. Perbedaan pada penelitian ini dapat dilihat dari variabel bebas, teori yang digunakan berbeda pada penelitian ini terdapat teori unit usaha sedangkan di penelitian ini menggunakan teori tenaga kerja, PDRB, angkatan kerja dan upah minimum, serta teknik analisis data yang berbeda.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk pendekatan penelitian dengan ruang lingkup meliputi PDRB, Upah Minimum Provinsi, Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2010-2022. Data sekunder yang dipakai berasal dari instansi pemerintah yaitu BPS Provinsi Kalimantan Selatan. Data pada penelitian ini dipilih data *time series* yang berisi data provinsi Kalimantan Selatan selama 13 tahun, yang dimulai dari tahun 2010 sampai dengan 2022. Pada penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda yang diolah dengan software *Eviews 12*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Tabel 2
Hasil Deskriptif Statistik Variabel

	Y (Penyerapan Tenaga Kerja)	X1 (PDRB)	X2 (Angkatan Kerja)	X3 (Upah Minimum)
<i>Minimum</i>	6,241452	7,945208	6,264888	6,010512
<i>Maximum</i>	6,324165	8,154295	6,346235	6,463366
<i>Mean</i>	6,287804	8,058358	6,309093	6,278888
<i>Median</i>	6,293382	8,063497	6,317043	6,319116
<i>Std. Deviasi</i>	0,028035	0,069307	0,027493	0,165237

Sumber: Output *Eviews 12* (Diolah)

Pada variabel tenaga kerja (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 6,287804, nilai maksimum sebesar 6,324165, nilai minimum variabel tenaga kerja adalah 6,241452, dengan standar deviasi dari tenaga kerja sebesar 0,028035. Untuk variabel PDRB (X1) diperoleh rata-rata dengan nilai 8,058358, nilai minimum variabel PDRB sebesar 7,945208, nilai maximum 8,154295, dengan standar deviasi 0,069307. Untuk variabel Angkatan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 6,309093, nilai minimum variabel Angkatan Kerja sebesar 6,264888, dengan nilai maximum sebesar 6,346235, dan standar deviasi sebesar 0,027493. Sementara, untuk variabel Upah Minimum Provinsi diperoleh nilai rata-rata sebesar 6,27888, nilai minimum variabel angkatan kerja tercatat sebesar 6,010512, dengan nilai maximum sebesar 6,463366, dan standar deviasi sebesar 0,165237.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Uji Normalitas

<i>Jarque-Bera</i>	0,442854
<i>Probability</i>	0,801374

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

Nilai *Probability Jarque-Bera* sebesar $0,801374 > 0,05$ sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi klasik tentang kenormalan.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Variabel	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	5,19E-06	9,000691	NA
X1 PDRB	0,009438	6,106419	1,141590
X2 Angkatan Kerja	0,012375	2,210982	1,332784
X3 Upah Minimum	0,001570	5,085923	1,212556

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

Menurut Ghozali dalam Hanifah (2016) jika terjadi masalah multikolinieritas terdapat beberapa cara yang digunakan untuk mengatasi masalah tersebut salah satunya dengan transformasi variabel untuk mengurangi hubungan linier antar variabel independen. Transformasi variabel tersebut dapat dilakukan ke dalam bentuk logaritma natural dan *first difference delta*. Dalam penelitian ini, masalah multikolinieritas diatasi dengan transformasi variabel *first difference delta*, sehingga diperoleh hasil yaitu, PDRB (X1) VIF 1,141590 < 10, Angkatan kerja (X2) VIF 1,332784 < 10, dan UMP (X3) VIF 1,212556. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami gejala Multikolinearitas.

Tabel 5
Uji Autokorelasi

<i>F-Statistic</i>	0,7215
<i>Obs*R-Squared</i>	0,5387

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, tercatat pada Prob. F (3,8) $\neq$ dengan nilai 0,7215 yang dapat disebut juga sebagai nilai probabilitas F hitung uji *Breusch-Godfrey*. Terlihat nilai Prob. F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Kemudian berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan H0 diterima dan tidak terdapat masalah autokorelasi.

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Prob. F	0,9900
---------	--------

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

Menurut Ghozali (2018) tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah sebuah model regresi terdeteksi memiliki perbedaan *variance* dari residual pada sebuah penelitian ke penelitian lain. Apabila *variance* residual dari sebuah penelitian ke penelitian lain tetap maka yang terjadi adalah homokedastisitas, jika yang terjadi sebaliknya maka disebut heteroskedastisitas. Dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Breusch-Pagan*, memiliki nilai prob. $0,9900 > 0,05$ yang disimpulkan tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas di penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berikut merupakan persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

α = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien determinasi dari variabel X1-X3

X₁ = PDRB

X₂ = Angkatan kerja

X₃ = Upah Minimum

e = Standar error

Didapatkan hasil estimasi regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Estimasi Regresi Berganda

Variabel	Coefficient	Std. Error	T-Statistic	Prob
C	-0,000760	0,002279	-0,333611	0,7472
X1 PDRB	0,155930	0,97147	1,605085	0,1471
X2 Angkatan Kerja	0,762917	0,111243	6,858099	0,0001
X3 Upah Minimum	-0,006427	0,039618	-0,162216	0,8752

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,000760 + 0,155930(X_1) + 0,762917(X_2) - 0,006427(X_3)$$

Hasil Uji Statistik

Uji F

Tabel 8
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F-Statistic	18,76570
Prob(F-Statistic)	0,000560

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

Berdasarkan data diatas, nilai F-Statistic tercatat sebesar $18,76570 < 0,05$. Artinya, variabel independen (PDRB, Angkatan Kerja, dan Upah Minimum) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Penyerapan Tenaga Kerja di Kalimantan Selatan tahun 2010-2022.

Uji T

Tabel 9
Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Variabel	t-Statistic	Prob.	Keterangan
X1 PDRB	1,605085	0,1471	Tidak Signifikan
X2 Angkatan Kerja	6,858099	0,0001	Signifikan
X3 Upah Minimum	-0,162216	0,8752	Tidak Signifikan

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

Menurut hasil perhitungan pada tabel 8, maka diperoleh hasil bahwa estimasi pada variabel PDRB memiliki nilai probabilitas sebesar $0,1471 > \alpha 0,05$ dan t hitung sebesar 1,605085 yang artinya variabel PDRB terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan

terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kalimantan Selatan tahun 2010-2022. Pada variabel Angkatan Kerja diperoleh probabilitas sebesar $0,0001 < \alpha 0,05$ dan t hitung sebesar 6,858099 yang berarti variabel Angkatan Kerja terlihat ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2010-2022. Sementara, pada variabel Upah Minimum didapatkan hasil probabilitas $0,8752 > \alpha 0,05$ dan t hitung -0,162216 yang artinya variabel Upah Minimum berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2010-2022.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi (R -Squared)

<i>R-Squared</i>	0,875578
<i>Adjusted R-Squared</i>	0,828919

Sumber: Output Eviews 12 (Diolah)

R-square sebesar 0,828919 (83%) yang menjelaskan bahwa variabel PDRB (X_1), Angkatan Kerja (X_2), dan UMP(X_3) dapat menjelaskan sekitar 83% variasi yang ada pada Penyerapan Tenaga Kerja (Y), sementara 17% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain. Menurut Basuki & Prawoto (2017) dalam konsep statistik, hasil sebuah garis regresi terhitung bagus jika nilai R^2 tinggi dan seringkali pada penelitian yang menggunakan data *time series* mendapatkan nilai R^2 yang tinggi sebab setiap variabel yang mengalami perubahan serta perkembangan didalam runtut waktu tertentu dapat memberikan penjelasan yang baik untuk variasi variabel lainnya yang mengalami perkembangan pada jangka waktu yang sama.

Pengaruh PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pada penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa variabel PDRB memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Widodo & Woyanti (2023) yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga kerja, karena keadaan perekonomian disetiap kabupaten/kota memiliki perbedaan. Hal ini juga didukung oleh hukum okun yang menemukan adanya relasi negatif antara jumlah pengangguran dan PDRB. Hukum okun mengemukakan bahwa faktor penentu siklus bisnis jangka pendek memiliki perbedaan yang signifikan dengan faktor pembentuk pertumbuhan ekonomi jangka yang panjang. Hukum Okun menjelaskan hubungan negatif antara pengangguran dengan PDRB yang menjurus pada Ketika terjadi pengangguran yang menurun sebesar 1 persen berhubungan dengan pertumbuhan PDRB yang mencapai hampir 2 persen. Dapat dikatakan, peningkatan PDRB akan mempengaruhi peningkatan penyerapan tenaga kerja, hal sebaliknya juga akan terjadi yaitu jika terjadi penurunan tingkat PDRB maka akan berpengaruh dengan penurunan penyerapan tenaga kerja (Hartono et al., 2018).

Pengaruh Angkatan Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Angkatan Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil pada penelitian ini didukung oleh pendapat teori Lewis yaitu angkatan kerja memiliki pengaruh terhadap terserapnya tenaga kerja. Kelebihan terhadap penawaran tenaga kerja membuka peluang yang lebih beragam dan bukan malah menyebabkan hambatan, dan kelebihan penawaran pekerja memiliki peran dalam penyediaan kesempatan kerja di sektor lain (Mulyadi, 2003).

Hal yang sama juga terdapat pada penelitian Wiasih & Karmini (2021) yang menemukan bahwa variabel angkatan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Jika jumlah angkatan kerja semakin banyak, maka sngkatan kerja

yang memiliki pekerjaan juga akan meningkat sesuai dengan ketersediaan lapangan kerja. Selain itu, usia produktif akan lebih membantu pada kegiatan produksi barang dan jasa.

Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pada penelitian ini dijumpai hasil bahwa Upah Minimum menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. Naiknya standar penetapan upah minimum akan membuat peningkatan biaya produksi Perusahaan dan membuat kenaikan pada harga jual produk. Dengan kenaikan harga jual, konsumen akan bereaksi dengan mengurangi pembelian produk tersebut sehingga penjualan akan berkurang. Penurunan daya beli, akan memaksa perusahaan mengurangi jumlah produksi dan penggunaan jumlah tenaga kerja. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan Simanjuntak (1985) memiliki pandangan bahwa upah adalah beban yang harus ditanggung oleh pengusaha, sebab jika tingginya tingkat upah maka akan mengurangi keuntungan perusahaan. Kaitan upah dan permintaan tenaga kerja bersifat negatif karena meningkatnya standar upah akan diiringi dengan permintaan tenaga kerja.

Hasil yang sama juga terdapat pada penelitian Alfin & Priana (2022) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda yang dilakukan, ditemukan variabel upah minimum berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tuban

PENUTUP

Kesimpulan

Variabel PDRB menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada Provinsi Kalimantan Selatan. Ketikan nilai PDRB naik, maka jumlah tenaga kerja yang terserap akan bertambah. Di sisi lain, Angkatan Kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi tersebut. Ketika pertumbuhan jumlah angkatan kerja naik disertai dengan kualitas pendidikan dan pelatihan yang semakin baik setiap tahunnya maka bisa saja akan memperbesar peluang kesempatan bekerja. Pemanfaatan angkatan kerja yang besar secara efektif, akan meningkatkan tingkat penyerapan angkatan kerja dan diikuti dengan kesejahteraan masyarakat. Namun, UMP berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Selatan. Ketika UMP mengalami kenaikan hal ini akan menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja karena perusahaan tidak ingin menambah biaya produksi yang akan berujung pada kenaikan harga jual produk, permintaan menurun, dan perusahaan terpaksa mengurangi jumlah tenaga kerja.

Saran

Sebaiknya pemerintah menyesuaikan tingkat upah minimum dengan harga kebutuhan dasar masyarakat serta tetap memperhatikan detail undang-undang ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja agar memberi keadilan bagi pekerja dalam pemberian upah yang layak dan tidak ada eksploitasi karyawan. Dalam hal angkatan kerja, pemerintah bisa lebih memperhatikan kualitas pendidikan yang harus menekankan pelajaran yang akan membentuk etika, etos kerja, dan berpikir secara kritis agar menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja dan kemudian akan meningkatkan perekonomian daerah serta kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2017). Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *PT Rajagrafindo Persada*.

- Boediono. (1988). *Teori Pertumbuhan Ekonomi* (1st ed.). BPFE.
- Case, K. E., Fair, R. C., & Oster, S. M. (2014). *Principles of microeconomics* 11th edition. In *Principles of Microeconomics*.
- Fitaloka, S. C., & Nuryadin, M. R. (2023). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015-2019. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 149–200.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gregory, M. N. (2006). *Pengantar Ekonomi Makro* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Hanifah, H. (2016). Pengaruh Return on Equity dan Net Profit Margin Terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. 20(5), 40–43.
- Hartono, R., Busari, A., & Awaluddin, M. (2018). Pengaruh produk domestik regional bruto (pdrb) dan upah minimum kota (umk) terhadap penyerapan tenaga kerja. *Inovasi*, 14(1), 36–43.
- Kuncoro, M., & Suhardjono. (2011). *Manajemen Perbankan: Teori dan Aplikasi*. BPFE.
- Mardiyah, & Fahraty, E. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(4), 1–19.
- Meilasari, D. (2021). Pengaruh UMP, PDRB, dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja industri di Pulau Jawa. *Jurnal Investasi Islam*, 5(2), 111–120.
- Mulyadi, S. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan* (Edisi Revi). Rajawali Pers.
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soelistyo, N. A. P. dan A. (2018). Analisis Pengaruh Upah, Pdrb, Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dikawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 357–371.
- Suroto. (1992). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Gadjah Mada University Pers.
- Tarman, M., Ruski, Purnomo, I. A., Wahyuni, Zahroh, A., Besri, H., & Wafa, M. (2022). Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 57–64.
- Wiasih, N. K. P., & Karmini, N. L. (2021). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Jumlah Angkatan Kerja, Dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(12), 1097.
- Widodo, P. E. N., & Woyanti, N. (2023). Analisis Pengaruh PDRB, Unit Usaha, Dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur di Jawa Timur. *JEPP : Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata*, 3(1), 33–45.
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. *Jurnal Gama Societa*, 1(1), 96.