

Analisis Determinasi Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus 11 Provinsi Tahun 2016-2020

Dedi Ramadana*, Muhamad Rusmin Nuryadin

Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

*dediramadana0512@gmail.com

Abstract

This study aims to simultaneously and partially analyze the effects of education, inflation and minimum wages on employment rates in 11 Indonesian provinces in 2016-2020. The research used is a quantitative approach and uses panel data. The data used comes from the official website of the Central Statistics Agency (BPS). The results of the research show that education, inflation and minimum wages are significant in terms of employment. Furthermore, education has a positive and significant effect, inflation and minimum wages have a negative and insignificant effect on employment in 11 provinces in Indonesia.

Keywords: Labor Absorption; Education; Inflation; Minimum Wage; Fixed Effect Model (FEM)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh pendidikan, inflasi dan upah minimum terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di 11 provinsi Indonesia tahun 2016-2020. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan data panel. Data yang digunakan berasal dari situs resmi Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, inflasi dan upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan dalam penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan, inflasi dan upah minimum berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 11 provinsi di Indonesia.

Kata Kunci: Penyerapan Tenaga Kerja; Pendidikan; Inflasi; Upah Minimum; Fixed Effect Model (FEM)

PENDAHULUAN

Dilihat dari masalah ketenagakerjaan, hal ini masih menjadi agenda utama pembangunan negara Indonesia. Pembangunan ekonomi memiliki tujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat, sehingga pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pada kesempatan kerja. Dengan cara ini, masalah mendasar seperti kemiskinan, pengangguran, dan ketimpangan pendapatan dapat diberantas. Ditemukan bahwa lapangan kerja di Indonesia meningkat 1,8 persen pada Februari 2019, sementara pandemi Covid-19 mengurangnya menjadi hanya 1,29 persen. Pemerintah Pusat memberlakukan pembatasan seluruh aktivitas untuk mencegah penyebaran virus *Corona*. Namun, hal ini berdampak negatif pada kegiatan produksi dan investasi dan dengan demikian menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja.

Tabel 1

Perkembangan Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2016-2020

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja		Pengangguran	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2016	125.443.748	118.441.973	94,39	7.031.775	5,61
2017	128.060.876	121.020.099	94,50	7.040.777	5,50
2018	133.355.571	126.282.186	95,70	7.073.385	5,30
2019	135.859.695	128.755.271	94,77	7.104.424	5,23
2020	138.221.938	128.454.184	92,93	9.767.754	7,07

Sumber: Badan Pusat Statistik

Tabel 1 menunjukkan dalam 4 (empat) tahun terakhir dari tahun 2016-2019 evolusi jumlah tenaga kerja meningkat setiap tahun, disertai dengan penurunan tingkat pengangguran. Sementara itu, pada tahun 2019 hingga 2020 jumlah tenaga kerja mengalami penurunan, diikuti dengan peningkatan angka pengangguran sebanyak 9.767.754 jiwa atau 7,07 persen. Pandangan Handoko (1987) menetapkan bahwa ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi tenaga kerja yang terserap. Hal ini dipertegas Prasetya (2021) yang menjelaskan bahwa adanya masalah ketenagakerjaan akan mempengaruhi tingkat pengangguran, di mana ada keterampilan di pasar tenaga kerja yang dibutuhkan di dunia kerja, ada inflasi sebagai penyebab berkurangnya tenaga kerja dan upah yang ditawarkan tidak sesuai yang diharapkan.

Pandangan Irawan (2002) menemukan bahwa pendidikan merupakan sumber daya terbesar dibandingkan faktor produksi. Di mana pendidikan merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan pembangunan ekonomi (menurut teori *human capital*). Oleh karena itu, pendidikan mencerminkan kualitas pekerja (Sumarsono, 2009). Adanya inflasi dapat mempengaruhi perubahan jumlah pekerja. Ini karena ketika inflasi sedang, perusahaan akan meningkatkan jumlah barang atau jasa. Penambahan faktor produksi tersebut disertai dengan penambahan tenaga kerja, sehingga meningkatkan tenaga kerja dan pendapatan nasional (Nanga, 2005). Tujuan adanya penentuan upah untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan pekerja (sesuai dengan teori upah efisiensi) (Sumarsono, 2009). Namun, menurut Sulistiawati (2012) dijelaskan bahwa kenaikan upah akan menyebabkan kurangnya lapangan pekerjaan yang akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja. Di sisi lain, menurut Indredewa & Natha (2015), adanya upah minimum dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja.

Terdapat *gap* antara variabel pendidikan dan upah pada tahun 2019-2020, di mana terjadi peningkatan, namun diiringi dengan penurunan jumlah tenaga kerja. Hal ini berbeda pandangan dari David Romer dan teori upah efisiensi yang berpendapat peningkatan pendidikan dan upah juga dapat meningkatkan pekerja yang terserap. Inflasi turun pada tahun 2017-2019, namun adanya kecenderungan berada dalam tren meningkat. Hal ini tidak sejalan dengan pandangan Nanga (2005) menemukan inflasi mempengaruhi tenaga kerja yang terserap. Adanya penelitian ini untuk menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh pendidikan, inflasi dan upah minimum terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di 11 provinsi Indonesia tahun 2016-2020. Pemerintah di 11 provinsi Indonesia juga diharapkan berkontribusi dan bertanggung jawab dalam peningkatan lapangan kerja.

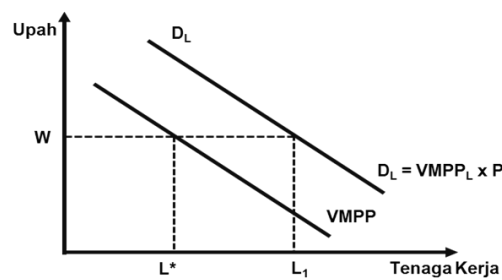
KAJIAN PUSTAKA

Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang dengan keahlian dan kemampuannya memberikan kontribusi dalam produksi barang atau jasa dalam perusahaan, penciptaan keuntungan dan penerimaan upah (Sumarni & Soeprihanto, 2000). Penyerapan angkatan kerja adalah total angkatan kerja yang dipekerjakan dan berpartisipasi dalam berbagai sektor ekonomi.

Teori Permintaan Tenaga Kerja

Dengan menggunakan Gambar 1, menjelaskan bahwa *value marginal physical product of labor* (VMPP_L) adalah nilai lebih dari pendapatan marjinal tenaga kerja. Di mana, P (harga jual satuan), D_L (permintaan tenaga kerja), W (upah), L (jumlah tenaga kerja). Peningkatan permintaan tenaga kerja tergantung pada peningkatan permintaan masyarakat terhadap barang yang mereka konsumsi. Semakin besar permintaan masyarakat akan suatu barang tertentu, maka akan semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia usaha dengan asumsi upah konstan (tetap).



Gambar 1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Sumber: Bellante & Jackson, 1983

Diberikan pilihan bebas, pengusaha akan menghasilkan jenis produk apa pun dengan kombinasi modal dan tenaga kerja termurah. Karena perusahaan bersifat jangka pendek, maka tidak dapat mengubah jumlah modal yang ditanamkan dan hanya dapat menambah jumlah karyawan (Afrida, 2007). Jika pemberi kerja perusahaan (secara efektif) bebas memilih kombinasi modal dan tenaga kerja, pemberi kerja akan menggunakan kombinasi biaya tenaga kerja dan modal yang paling rendah dalam jangka panjang (Afrida, 2007).

Teori Human Capital

Pandangan Simanjuntak (2001) mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya, sehingga tingkat pendapatan seseorang naik. Oleh karena itu, pendidikan merupakan investasi jangka panjang di mana imbalan yang diperoleh dan dipertahankan selama bertahun-tahun dapat meningkatkan tingkat pendapatan.

Inflasi

Pandangan Huda (2008) menjelaskan bahwa inflasi adalah suatu proses kegiatan ekonomi di mana harga-harga yang ada akan naik. Ketika inflasi sedang, jumlah barang atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan meningkat (Nanga, 2005).

Upah Minimum

Pendapat Alamsyah & Effendi (2020) menjelaskan bahwa upah tetap terendah akan menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk menentukan bagaimana seharusnya gaji karyawan di perusahaan tersebut. Adanya upah minimum provinsi (UMP) yang diwajibkan oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan pendapatan dan kekayaan pekerja.

Hubungan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Pendidikan seseorang telah meningkatkan produktivitas perusahaan yang pada gilirannya diartikan menjadi peningkatan tenaga kerja. Untuk mendapatkan pekerjaan, seseorang harus mendapatkan pendidikan sebagai modal. Karena pendidikan mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja. David Romer mengatakan modal fisik dan modal manusia adalah masukan (*input*) untuk fungsi produksi seiring dengan peningkatan *input*, sehingga produksi juga otomatis akan meningkat. Oleh karena itu, produsen selalu berusaha meningkatkan keuntungan mereka melalui lebih banyak produksi, serta lebih banyak modal fisik dan manusia melalui pendidikan. Oleh karena itu, pekerjaan akan meningkat (Buchari, 2016). Penelitian sejalan dari Alamsyah & Effendi (2020) menghasilkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan.

Hubungan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Teori kuantitas (pandangan klasik) mengatakan bahwa inflasi terjadi sebagai akibat dari peningkatan jumlah uang beredar dalam masyarakat, baik dalam bentuk tunai maupun dalam rekening terbuka. Hal ini disebabkan jumlah uang yang beredar melebihi kapasitas produksi penyerapannya. Jika harga berubah secara signifikan, jumlah uang beredar akan mengikuti. Oleh karena itu, orang akan membelanjakan uangnya untuk menghindari kerugian jika uangnya tidak dihabiskan. Hal ini dapat menyebabkan inflasi (Gregory, 2006). Tingkat produksi

tergantung dari intensitas inflasi itu terjadi. Dengan intensitas inflasi yang ringan, perusahaan meningkatkan produksi yang disertai dengan peningkatan jumlah karyawan. Dengan inflasi yang tinggi, perusahaan mengurangi produksi dan menyebabkan pengurangan jumlah karyawan. Penelitian sejalan dari Patriansyah (2018) menghasilkan inflasi berpengaruh positif dan signifikan.

Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Upah dapat mempengaruhi biaya produksi suatu perusahaan. Kenaikan upah menyebabkan kenaikan biaya produksi. Oleh karena itu, masyarakat akan mengurangi pembelian produk, serta pengusaha akan mengurangi kuantitas produksi untuk keuntungan maksimal yang akan menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja, karena penurunan jumlah produksi. Teori upah efisiensi menyatakan upah minimum dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Jadi diharapkan karyawan memiliki kehidupan yang baik dan tingkatan produktivitas tinggi dalam bekerja. Selain produktivitas, loyalitas dan kualitas karyawan juga akan meningkat (Sumarsono, 2009). Penelitian sejalan dari Mursidah & Fahraty (2019) menghasilkan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Patriansyah (2018), menghasilkan jumlah penduduk dan inflasi (+) dan signifikan, UMR (-) dan signifikan, dan PDRB (-) dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyono (2019), menghasilkan pertumbuhan ekonomi dan upah minimum tidak signifikan dan secara bersama-sama signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Mursidah & Fahraty (2019), menghasilkan pertumbuhan ekonomi dan upah minimum signifikan, pertumbuhan penduduk tidak signifikan dan secara bersama-sama signifikan pada penyerapan tenaga kerja Kalimantan Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah & Effendi (2020), menghasilkan secara bersama-sama pendidikan dan upah minimum signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Selatan tahun 2014-2018. Penelitian yang dilakukan oleh Insana & Mahmud (2021), menghasilkan UMR (+) dan signifikan, rata-rata lama sekolah (+) dan tidak signifikan dan pertumbuhan ekonomi (-) dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Takalar.

METODE

Ruang lingkup penelitian akan membahas tentang pengaruh jumlah lulusan SMA/SMK pada penyerapan tenaga kerja, tingkat inflasi yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja dan tingkat upah pada penyerapan tenaga kerja. Dan pada akhirnya, akan melihat kontribusi variabel dependen (penyerapan tenaga kerja) terhadap variabel independen (pendidikan, inflasi dan upah), baik secara simultan maupun parsial. Serta, periode penelitian dilakukan selama 5 tahun, sejak tahun 2016-2020 dengan cakupan wilayah provinsi tertentu Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari *website* Badan Pusat Statistik (BPS) dan literatur lainnya. Serta, menggunakan unit analisis regresi data panel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Data Panel

Penelitian ini menggunakan analisis data panel, yang di mana gabungan dari *cross section* dan *time series* (Gujarati Damodar N & Porter Dawn C, 2013). Serta, perhitungan dalam data penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *EViews12* dan *Excel 2016*. Adapun untuk model persamaan regresi data panel yang sudah diformulasikan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Keterangan:

Y_i = Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)
 β_0 = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien Regresi
 X_{1it} = Pendidikan (Jiwa)
 X_{2it} = Inflasi (Persen)
 X_{3it} = Upah Minimum (Rupiah)
 ε_{it} = Error Term

Uji Multikolinearitas

Menurut Suharyadi & K Purwanto S (2018) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam data tersebut, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *mean* VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar < 10 dan nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen sebesar $< 0,80$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya perbedaan varian dari residual variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Untuk mengetahui apakah terjadi masalah heteroskedastisitas dengan melakukan Uji Glejser, dengan melihat nilai absolut residual terhadap tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$.

Uji Simultan (F-statistik)

Uji koefisien regresi secara simultan digunakan untuk menunjukkan variabel-variabel independen secara bersama-sama signifikansi secara statistik terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai probabilitas pada F-statistik dengan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$.

Uji Parsial (t-statistik)

Uji signifikansi parameter individual (uji t-statistik) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh 1 (satu) variabel bebas secara individu dalam menjelaskan variabel terikat dengan membandingkan nilai probabilitas masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$.

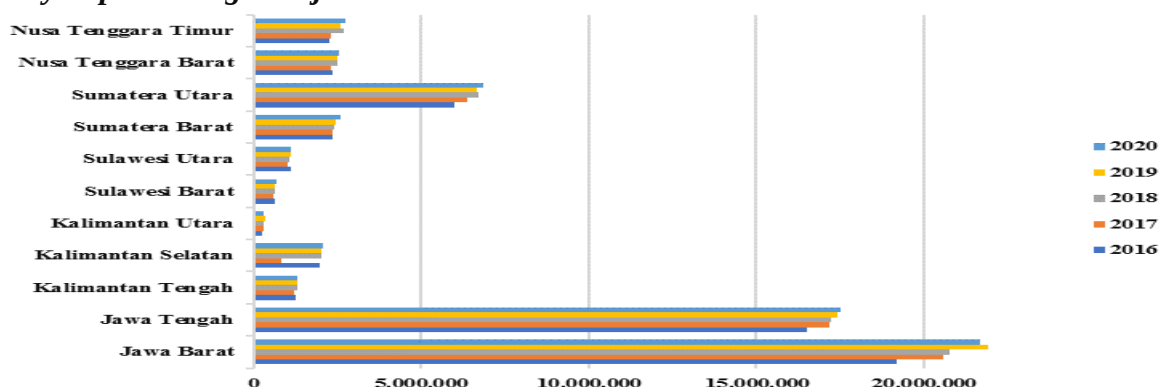
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kebenaran atau kesalahan dari hasil hipotesis nol dari sampel. Di mana keputusan untuk mengolah hipotesis nol diperoleh dari uji statistik dari data yang ada.

HASIL DAN ANALISIS

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Penyerapan Tenaga Kerja



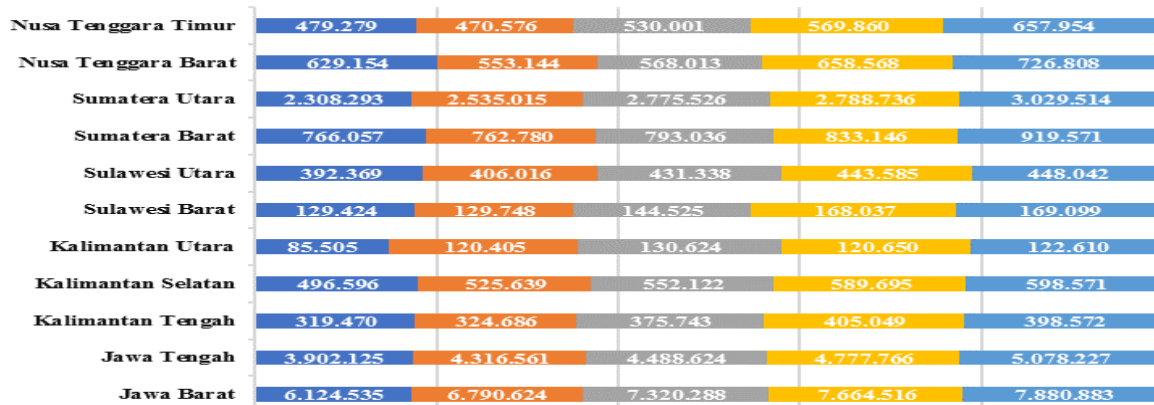
Gambar 2. Penyerapan Tenaga Kerja di 11 Provinsi Indonesia, 2016-2020

Sumber: Badan Pusat Statistik, Diolah Kembali

Faktor terpenting dalam pembangunan nasional ialah tenaga kerja. Suatu wilayah atau daerah dapat dikatakan sejahtera dapat dilihat dari tingkat penyerapan tenaga kerja di daerah atau wilayah tersebut. Dalam 11 provinsi di Indonesia, penyerapan tenaga kerja tertinggi ada di Jawa Barat sebanyak 21.674.454 jiwa dan Jawa Tengah sebesar 17.536.935 jiwa pada tahun

2020. Sedangkan, provinsi dengan penyerapan tenaga kerja terendah ada di Kalimantan Utara sebesar 330.441 jiwa.

Pendidikan



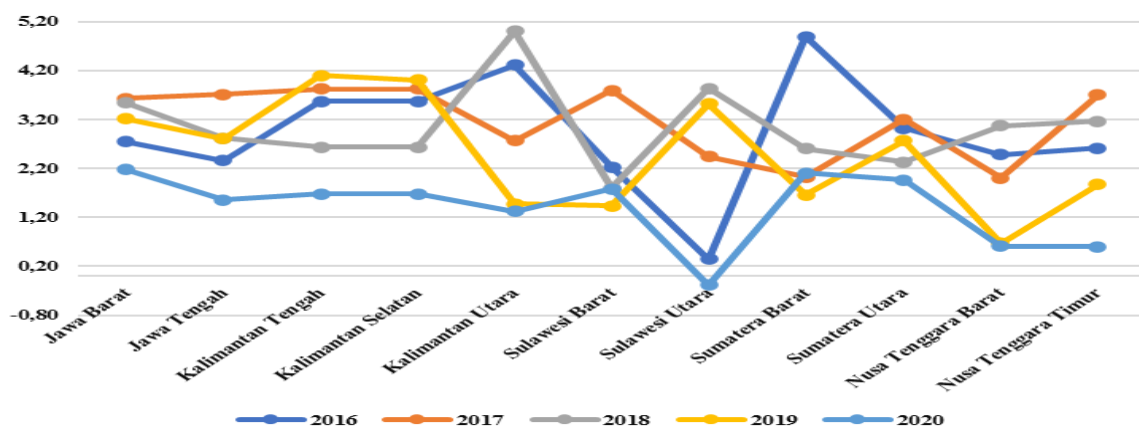
Gambar 3. Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan SMA/SMK di 11 Provinsi Indonesia, 2016-2020

Sumber: Badan Pusat Statistik, Diolah Kembali

Indikator yang dapat mempengaruhi terserapnya tenaga kerja, yaitu tingkat pendidikan. Tahun 2020, angkatan kerja berdasarkan lulusan SMA/SMK di mana jumlah terendah ada di Kalimantan Utara sebesar 122.610 jiwa. Sedangkan, dengan jumlah terbesar ada Jawa Barat sebesar 7.880.883 jiwa.

Inflasi

Indikator selanjutnya yang dapat mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja, yaitu inflasi. Terjadinya inflasi akan menyebabkan adanya terhadap perubahan *output* dan tenaga kerja juga. Tahun 2020, inflasi yang tertinggi masih berada di Jawa Barat sebesar 2,18 persen dan inflasi yang terendah berada di Sulawesi Utara sebesar -1,18 persen.

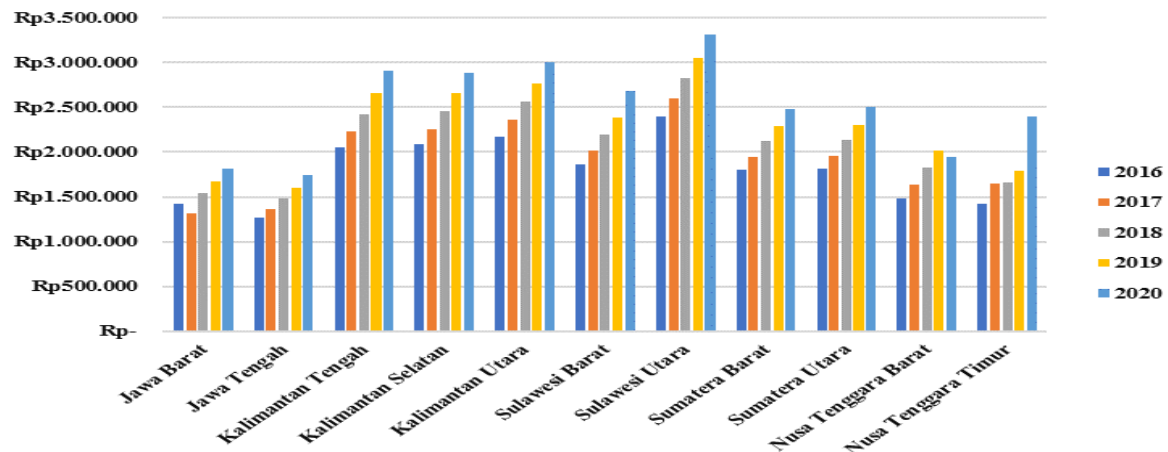


Gambar 4. Tingkat Inflasi di 11 Provinsi Indonesia, 2016-2020

Sumber: Badan Pusat Statistik, Diolah Kembali

Indikator selanjutnya yang dapat mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja, yaitu inflasi. Terjadinya inflasi akan menyebabkan adanya terhadap perubahan *output* dan tenaga kerja juga. Tahun 2020, inflasi yang tertinggi masih berada di Jawa Barat sebesar 2,18 persen dan inflasi yang terendah berada di Sulawesi Utara sebesar -1,18 persen.

Upah Minimum



Gambar 5. Upah Minimum di 11 Provinsi Indonesia, 2016-2020

Sumber: Badan Pusat Statistik, Diolah Kembali

Indikator selanjutnya yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, yaitu upah minimum. Di tahun 2020, upah minimum terendah berada di Jawa Tengah sebesar Rp 1.742.015, sedangkan upah minimum tertinggi di tahun 2020 berada di Sulawesi Utara sebesar Rp 3.310.723.

Analisis Data

Regresi Data Panel

Tabel 2
Hasil Regresi Data Panel

Variable	Fixed Effect Model (FEM)	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
Coefficient	2968062 (0,0000)	NA	176581,5 (0,2020)
X1 (Pendidikan)	1,290679 (0,0000)	1,485736	0,217171 (0,5009)
X2 (Inflasi)	-0,003935 (0,9020)	1,059801	-0,046846 (0,5936)
X3 (Upah Minimum)	-0,007710 (0,9540)	1,555622	-0,110205 (0,6211)
Adjusted R-squared	0,999040		
F-Statistic	0,000000		

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui nilai koefisien regresi untuk setiap variabel yang sudah diformulasikan sebagai berikut:

$$Y_i = 2968062 + 1.290679 \cdot X1_{it} - 0.003935 \cdot X2_{it} - 0.007710 \cdot X3_{it} \quad (2)$$

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas yang didapatkan bahwa, tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sebab, nilai VIF antar variabel kurang dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai koefisien korelasi kurang dari 0,80 (nilai koefisien korelasi $< 0,80$). Sehingga, terbebas dari adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas yang didapatkan bahwa, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebab, nilai probabilitas masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Sehingga, terbebas dari adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Simultan (F-statistik)

Berdasarkan hasil Uji Simultan menunjukkan bahwa, nilai F-statistik sebesar 4323.789 dengan nilai probabilitasnya lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ ($0.000000 < 0,05$). Artinya, secara simultan (bersama-sama) variabel independen (pendidikan, inflasi dan upah minimum) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (tingkat penyerapan tenaga kerja) di 11 provinsi Indonesia.

Uji Parsial (t-statistik)

Variabel pendidikan bernilai koefisien positif sebesar 1.290679 dengan nilai probabilitas ($0.0000 < 0,05$). Artinya, secara parsial variabel pendidikan memiliki hubungan positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja.

Variabel inflasi bernilai koefisien negatif sebesar -0.003935 dengan nilai probabilitas ($0.9020 > 0,05$). Artinya, secara parsial variabel inflasi memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja.

Variabel upah minimum bernilai koefisien negatif sebesar -0.007710 dengan nilai probabilitas ($0.9540 > 0,05$). Artinya, secara parsial variabel upah minimum memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan pada penyerapan tenaga kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang didapatkan, bahwa nilai *Adjusted R-square* sebesar 0.999040. Artinya bahwa, variabel pendidikan, inflasi dan upah minimum mampu menerangkan pengaruhnya terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja sebesar 99,90 persen, sisanya sebesar 0,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisis 11 Provinsi di Indonesia

Model regresi data panel dalam penelitian ini menggunakan metode *Fixed Effect Model* (FEM). Dari Tabel 3, menjelaskan bahwa kondisi penyerapan tenaga kerja di beberapa provinsi Indonesia memiliki pengaruh yang berbeda.

Tabel 3
Nilai Konstanta Antar Provinsi

Urutan	Provinsi	Koefisien (Provinsi)	Koefisien (C)	Konstanta
1	Jawa Barat	8672285	2968062	11640347
2	Jawa Tengah	8388531	2968062	11356593
8	Kalimantan Tengah	-2324339	2968062	643723
7	Kalimantan Selatan	-2051060	2968062	917002
11	Kalimantan Utara	-2985035	2968062	-16973
10	Sulawesi Barat	-2683300	2968062	284762
9	Sulawesi Utara	-2600418	2968062	367644
6	Sumatera Barat	-1725134	2968062	1242928
3	Sumatera Utara	-4966	2968062	2963096
5	Nusa Tenggara Barat	-1433216	2968062	1534848
4	Nusa Tenggara Timur	-1253348	2968062	1714714

Sumber: Hasil Olah Data

PENUTUP

Kesimpulan

Pendidikan, inflasi dan upah minimum secara simultan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, pendidikan dilihat berdasarkan jumlah lulusan SMA/SMK berpengaruh positif dan signifikan, inflasi dilihat dari inflasi tahunan dan upah dilihat dari upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada tingkat penyerapan tenaga kerja di 11 provinsi Indonesia tahun 2016-2021.

Saran

Bagi penulis selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya. Di mana, dalam penelitian ini masih memiliki kekurangan. Kemudian, dapat menambah variabel independen lain yang di luar dari variabel penelitian ini, agar dapat memberikan gambaran dari hasil variabel tersebut. Sehingga penelitian akan lebih bervariasi dan lebih menarik.

Bagi instansi atau lembaga pendidikan agar lebih mengubah pola pikir (*mindset*) dari mencari pekerjaan menjadi pencipta lapangan pekerjaan. Sebab, pendidikan sangat berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya tenaga kerja yang terserap berasal dari lulusan SMA/SMK, di mana tiap tahunnya mengalami kenaikan yang signifikan. Terkait dengan kondisi tersebut, lulusan dari SMK menjadi alternatif berupa bekal kompetensi yang dimiliki. Namun, bersekolah bukan semata-mata menjadikan instrumen mencari pekerjaan. Namun, bekal menciptakan lapangan pekerjaan.

Bagi pemangku kebijakan (pemerintah pusat dan pemerintah daerah), diharapkan lebih memaksimalkan keberadaan sekolah-sekolah kejuruan agar lebih terciptanya tenaga kerja yang siap bekerja. Sehingga kebutuhan akan pasar tenaga kerja dapat terpenuhi dengan maksimal, berupa tenaga kerja yang terampil dan mandiri. Dan mendorong pemerintah untuk berkolaborasi dengan pihak swasta untuk berinvestasi, sehingga akan membuka lapangan kerja dengan memberikan kemudahan birokrasi. Kemudian, peran pemerintah untuk meningkatkan kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dengan terjun langsung untuk memantau perkembangan usaha tersebut. Sebab, sektor tersebut untuk penyerapan tenaga kerja sangat terbuka luas. Untuk mengembangkannya, pihak perbankan agar lebih memprioritaskan untuk meminjamkan modal agar para pengusaha yang bergerak di bidang UKM dapat mengembangkan usahanya, baik dalam bentuk kredit ataupun yang lainnya. Serta, dapat memperhatikan upah minimum yang berlaku dengan mempertimbangkan penetapan standar kebutuhan hidup layak (KHL).

BIBLIOGRAPHY

- Afrida. (2007). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Alamsyah, & Effendi, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014-2018. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(2), 500–515.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Angkatan Kerja Berdasarkan Lulusan SMA/SMK Provinsi Indonesia Tahun 2016-2020 (Jiwa)*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Inflasi Provinsi Indonesia Tahun 2016-2020 (Persen)*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Indonesia Tahun 2016-2020 (Jiwa)*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Upah Minimum Provinsi 2016-2020 (Rupiah)*. Jakarta. <https://kalsel.bps.go.id/indicator/19/150/1/upah-minimum-provinsi.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021). *Perkembangan Kondisi Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2016-2020*. Jakarta.
- Bellante, D., & Jackson, M. (1983). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis*, 6(1), 74.
- Gregory, M. (2006). *Principles of Economics: Pengantar Ekonomi Makro Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gujarati Damodar N, & Porter Dawn C. (2013). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Huda, N. (2008). *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana.
- Indredewa, A., & Natha, K. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 923–950.
- Insana, N., & Mahmud, A. K. (2021). Dampak Upah, Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar. *Bulletin of Economic Studies*.
- Irawan, M. S. (2002). *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
- Mursidah, & Fahraty, E. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan. *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(4), 863–871.
- Nanga, M. (2005). *Makroekonomi: Teori (Masalah dan Kebijakan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Patriansyah, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2016. *Jurnal FE UII*, 88.
- Prasetya, A. A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 29–39.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suharyadi, & K Purwanto S. (2018). *Statistika Buku 2*. Salemba Empat.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal Eksos*, 8(3), 195–211.
- Sulistiyono. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2013-2015). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa UIN Raden Intan*.
- Sumarni, M., & Soeprihanto, J. (2000). *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Yogyakarta: Liberty.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.