

**Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto,
Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender, dan Tingkat
Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga
Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

**I Made Tirta Sedana
135020107111013**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

“Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali”

Yang disusun oleh :

Nama : I Made Tirta Sedana
NIM : 135020107111013
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal **29 April 2020** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Atu Bagus Wiguna, SE., MS.
NIP. 2016079101181001
(Dosen Pembimbing)



2. Bahtiar Fitanto, SE., MT.
NIP. 197410181999031001
(Dosen Penguji I)



3. Prof. Dr. M. Pudjihardjo, SE., MS.
NIP. 195204151974121001
(Dosen Penguji II)



Malang, 8 Mei 2020

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi,



Dra. Marina Ekawaty, M.si., Ph.D.
NIP. 196503111989032001

SURAT PERNYATAAN

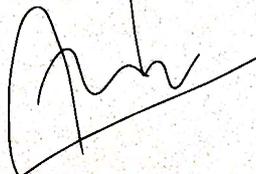
Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : I Made Tirta Sedana
Tempat, tanggal lahir : Jember, 11 Juni 1995
NIM : 135020107111013
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Program Studi : S1 Ekonomi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya
Alamat : Perumahan Citra Garden City Blok E2/9 Malang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :
"Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali"
yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



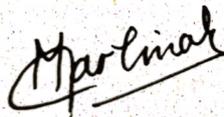
Atu Bagus Wiguna, SE., ME.
NIP.2016079101181001

Malang, 18 Mei 2020
Yang membuat pernyataan,



I Made Tirta Sedana.
NIM. 135020107111013

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Ekonomi Pembangunan,



Dra. Marlina Ekawaty, MSi, Ph.D.
NIP.196503111989032001

**ANALISIS PENGARUH PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO, TINGKAT
UPAH, INDEKS PEMBANGUNAN GENDER, DAN TINGKAT PARTISIPASI
ANGKATAN KERJA TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA
KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI BALI**

*I Made Tirta Sedana, Departemen Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Brawijaya*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: madetirtasedana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari produk domestik regional bruto (PDRB), tingkat upah (UMK), indeks pembangunan gender (IPG), dan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) terhadap penyerapan tenaga kerja di 9 Kabupaten/Kota Provinsi Bali di tahun 2010 – 2018. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produk domestik regional bruto, tingkat upah, dan tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan indeks pembangunan gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

Kata kunci: PDRB, UMK, IPG, TPAK, Penyerapan Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. Penyusunan Skripsi ini ditujukan untuk melengkapi persyaratan dalam mencapai derajat Sarjana Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mengalami beberapa hambatan dan kesulitan. Namun dengan adanya doa, dukungan, dan bantuan dari beberapa pihak, maka penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Atu Bagus Wiguna, SE., ME selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. rer.pol. Wildan Syafitri, SE., ME selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Nurkholis, SE., M.Bus. (Acc)., Ak., Phd., Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Seluruh dosen pengajar Ilmu Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan, dan doa bagi penulis.
6. Segenap teman-teman Jurusan Ilmu Ekonomi khususnya dan seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu

Penulis memohon kepada Tuhan Yang Maha Esa, semoga para pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan dorongan kepada penulis, kiranya mendapatkan pahala yang terbaik dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap semoga karya ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya maupun pembaca pada umumnya.

Malang, April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Tenaga Kerja.....	14
2.1.1.1 Pasar Tenaga Kerja.....	17
2.1.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja.....	18
2.1.1.3 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	18
2.1.2 Konsep Pertumbuhan Ekonomi.....	20
2.1.2.1 Definisi Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB).....	21
2.1.3 Tingkat Upah.....	22
2.1.3.1 Pengertian Upah.....	23
2.1.3.2 Jenis Upah.....	24
2.1.3.3 Kebijakan Upah Minimum.....	25
2.1.4 Indeks Pembangunan Gender.....	27
2.1.5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.....	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	31
2.4 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Lingkup Penelitian.....	34
3.2 Jenis Penelitian.....	34
3.3 Lokasi Penelitian.....	35
3.4 Data dan Sumber Data.....	35
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7 Metode Analisis Data.....	37
3.8 Uji Model.....	38
3.8.1 Estimasi Model Regresi.....	39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3 Uji Statistik.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45

4.1	Gambaran Umum Objek Provinsi Bali.....	45
4.2	Deskripsi Data	48
4.2.1	Deskripsi Penyerapan Tenaga Kerja	49
4.2.2	Deskripsi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).....	50
4.2.3	Deskripsi Upah Minimum	50
4.2.4	Deskripsi Indeks Pembangunan Gender (IPG)	51
4.2.5	Deskripsi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)....	52
4.3	Pemilihan Model Estimasi	53
4.3.1	Uji Chow	54
4.3.2	Uji Hausman	54
4.4	Uji Asumsi Klasik	55
4.4.1	Uji Normalitas	55
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas	56
4.4.3	Uji Multikolinearitas	57
4.4.4	Uji Autokorelasi	57
4.5	Hasil Pembahasan	58
4.5.1	Uji Parsial / Uji Statistik T	61
4.5.2	Uji Simultan / Uji Statistik F	63
4.5.3	Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.5.4	Hubungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) – Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	64
4.5.5	Hubungan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap – Penyerapan Tenaga Kerja	65
4.5.6	Hubungan Indeks Pembangunan Gender (IPG) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	66
4.5.7	Hubungan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap (TPAK) Penyerapan Tenaga Kerja	69
BAB V	PENUTUP	73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
DAFTAR LAMPIRAN	80
	Lampiran 2.1 : Tabel Penelitian Terdahulu	80

DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1	Perkembangan Jumlah Angkatan Kerja dan Persentase pengangguran di Indonesia dari Tahun 2008 -2018.....	2
Grafik 1.2	Perkembangan Jumlah Pengangguran Provinsi-Bali Tahun 2013-2018	4
Grafik 1.3	Jumlah Tenaga Kerja di Provinsi Bali Tahun 2018 yang Terserap Menurut Lapangan Usaha (8 terbesar)	4
Grafik 1.4	Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Bali Tahun - 2012–2018.....	5
Grafik 1.5	Rata–Rata Upah Minimum (Rupiah) Tenaga Kerja Provinsi Bali Tahun 2015–2019.....	6
Grafik 1.6	Indeks Pembangunan Gender Provinsi Bali Tahun - 2010–2018.....	8
Grafik 1.7	Jumlah Penduduk Bukan Angkatan Kerja Provinsi - Bali Tahun 2010-2018	9
Grafik 1.8	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Provinsi - Bali pada Tahun 2007–2018	11
Gambar 2.1	Diagram Ketenagakerjaan.....	15
Gambar 2.2	Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	19
Gambar 2.3	Efek Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.....	23
Gambar 2.4	Kerangka Pemikiran.....	32
Grafik 4.1	Jumlah Penduduk Yang Bekerja di Provinsi Bali Tahun – 2010-2018	49
Grafik 4.2	Perkembangan PDRB di Provinsi Bali pada Tahun – 2010-2018	50
Grafik 4.3	Jumlah Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi – Bali Tahun 2010-2018	51
Grafik 4.4	Perkembangan IPG di Provinsi Bali pada Tahun – 2010-2018	52
Grafik 4.5	Perkembangan TPAK di Provinsi Bali Tahun – 2010-2018	53

DAFTAR GAMBAR

Grafik 4.6	Perbandingan Jumlah Penduduk yang Termasuk Kedalam Bukan Angkatan Kerja dan Jumlah Tenaga-Kerja Laki-Laki dan Perempuan Provinsi Bali – tahun 2010–2018	67
Grafik 4.7	Perbandingan Pengangguran Laki-Laki dan Perempuan Provinsi Bali Tahun 2010-2018	68
Gambar 4.1	Kurva Kualitas Sumber Daya Manusia	70
Grafik 4.8	Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia dan Penduduk Bekerja di Provinsi Bali tahun 2010–2018	71
Grafik 4.9	Jumlah Pengangguran di Provinsi Bali tahun 2010–2018..	72

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Uji Chow	54
Tabel 4.2	Hasil Uji Hausman	55
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.6 (a)	Hasil Estimasi Fixed Effect Model	59
Tabel 4.6 (b)	Hasil Estimasi Panel Corrected Standard Error (PCSE)	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

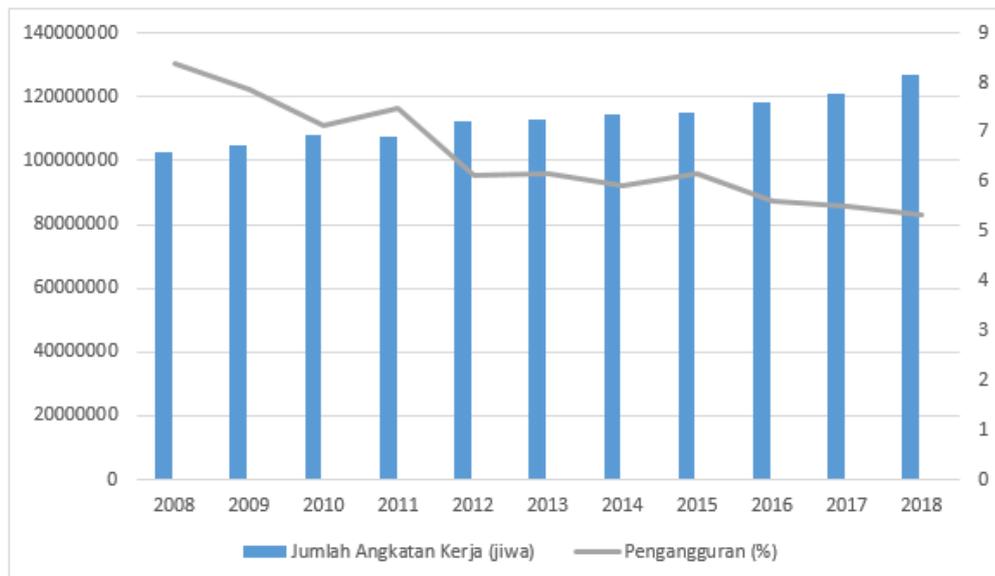
Besarnya penduduk di Indonesia dan bertambahnya angkatan kerja setiap tahun akan berdampak pada lapangan pekerjaan yang semakin sempit dan terjadi masalah peningkatan pengangguran jika tidak diatasi dengan baik. Menurut Feriyanto (2014) peran dari sumber daya manusia (penduduk suatu daerah) sebagai tenaga kerja memiliki peran penting didalam pembangunan ekonomi dimana tenaga kerja sebagai salah satu penggerak atau motor dalam pembangunan. Melalui jumlah sumber daya manusia yang besar, produktif, dan efisien akan menjadi faktor penentu keberhasilan dari pembangunan suatu daerah.

Banyak studi empiris di banyak negara yang menunjukkan bahwa peningkatan pendapatan nasional dipengaruhi oleh keberhasilan dari negara tersebut di dalam mengembangkan faktor sumber daya manusia melalui peningkatan produktivitas dalam mencapai efisiensi kerja. Keberhasilan dapat dicapai karena peningkatan bukan hanya pada kuantitas saja akan tetapi lebih mengarah kepada kualitas dari tenaga kerja seperti antara lain memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari sumber daya manusianya. Sedangkan peningkatan kuantitas sumber daya manusia yang tidak diimbangi dengan kualitas sumber daya manusianya itu sendiri akan menjadi faktor penghambat dari pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan proyeksi penduduk 2015-2045 hasil Survei Penduduk Antar Sensus (Supas) 2015 Badan Pusat Statistik (BPS, 2019), proyeksi jumlah

penduduk Indonesia pada tahun 2020 akan mencapai 269,6 juta jiwa. Sebanyak 66,07 juta jiwa masuk kategori usia belum produktif (0-4 tahun), kemudian sebanyak 185,34 juta jiwa merupakan kelompok usia produktif (15-64 tahun), dan sebanyak 18,2 juta jiwa merupakan penduduk usia sudah tidak produktif (65+ tahun). Angka tersebut terdiri atas 135,34 juta jiwa laki-laki dan 134,27 juta jiwa perempuan. Proyeksi data penduduk pada tahun 2020 yang dipublikasikan oleh *website Worldometers* (2019), bahwa penduduk di Negara Republik Indonesia akan berjumlah 272,28 juta jiwa, menempati peringkat keempat negara dengan penduduk terbanyak di dunia setelah Tiongkok (1,43 milyar jiwa), India (1,37 milyar jiwa), dan Amerika Serikat (330,17 juta jiwa). Dari data tersebut, bisa disimpulkan jika banyaknya jumlah penduduk tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, maka akan timbul permasalahan penyerapan tenaga kerja yang akan berdampak pada pengangguran yang tinggi. Berikut Grafik 1.1 yang menggambarkan kondisi angkatan kerja dan pengangguran di Indonesia:

Grafik 1.1 : Perkembangan Jumlah Angkatan Kerja dan Persentase pengangguran di Indonesia dari Tahun 2008 hingga 2018



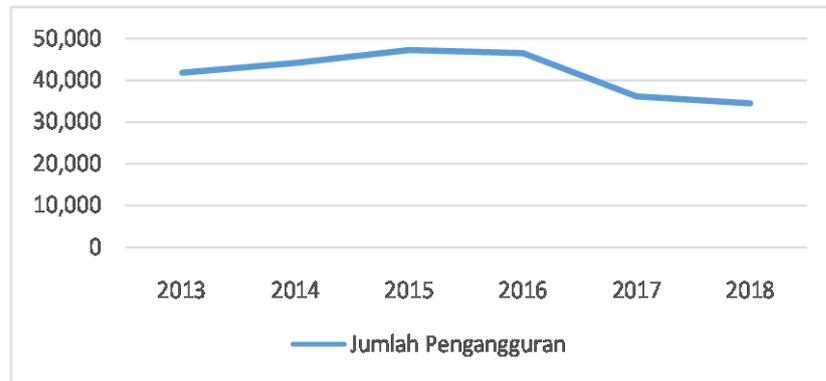
Sumber: Badan Pusat Statistik (2019) (Diolah)

Dari data grafik 1.1, terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah angkatan kerja memiliki kecenderungan meningkat. Sedangkan dari persentase pengangguran, pada tahun 2008 hingga tahun 2011 mengalami penurunan yang cukup baik dari 8,39% ke 7,48%. Akan tetapi dari tahun 2012 hingga 2018 persentase pengangguran mengalami fluktuatif dan memiliki kecenderungan tidak berubah secara signifikan. Tingginya jumlah tenaga kerja bisa menjadi kekuatan bagi pertumbuhan ekonomi apabila tenaga kerja tersebut bisa dimanfaatkan dengan baik. Akan tetapi akan menjadi bumerang apabila tenaga kerja tersebut tidak bisa terserap secara maksimal.

Jumlah penduduk dan laju pertumbuhan penduduk yang besar akan menimbulkan konsekuensi-konsekuensi ekonomi dan sosial, yaitu persoalan pemenuhan kebutuhan hidup antara lain sandang, pangan dan papan serta penyediaan lapangan pekerjaan yang semakin berat. Sedangkan aspek sosial seperti tingkat keamanan yang cenderung rendah, tingkat kematian bayi yang tinggi dan meningkatnya konflik antar warga. Jumlah penduduk yang besar dengan angkatan kerja yang banyak menganggur dapat menjadi beban bagi pembangunan ekonomi suatu negara (daerah).

Menurut Data Badan Pusat Statistik (BPS: 2019), Provinsi Bali menjadi provinsi dengan angka pengangguran terendah, yaitu 1,37%. Jika ditarik ke belakang, dari tahun ke tahun angka pengangguran memiliki kecenderungan turun. Berikut Grafik 1.2 yang menunjukkan perkembangan tingkat pengangguran dan jumlah penduduk yang belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan di Provinsi Bali:

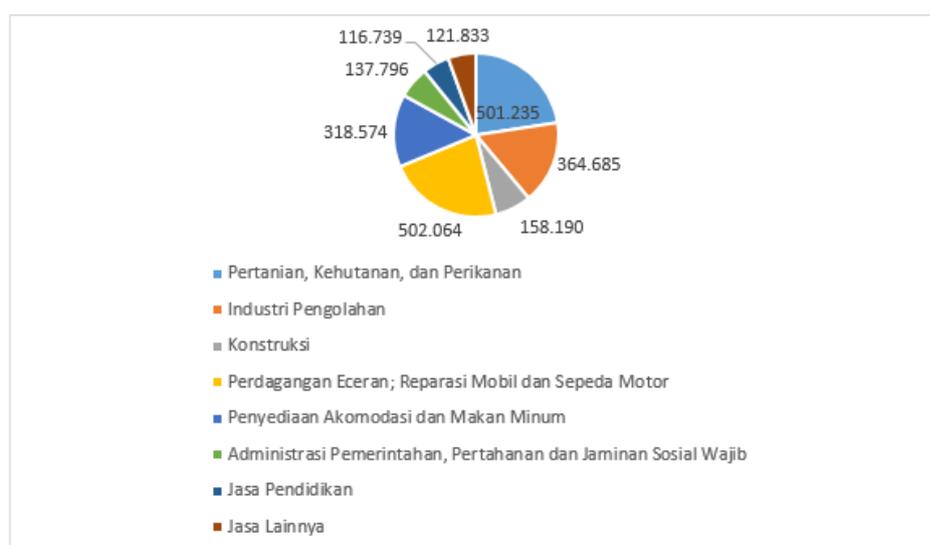
Grafik 1.2 : Perkembangan Jumlah Pengangguran Provinsi Bali Tahun 2013-2018.



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari data tersebut, meskipun ada peningkatan jumlah pengangguran menjadi 44.126 orang di tahun 2014 dan 47.210 orang di tahun 2015, jika dilihat dari tahun 2013 ke tahun 2018 angka pengangguran yang bisa ditekan berjumlah 7.336 orang. Selanjutnya data pada grafik 1.3 menunjukkan jumlah tenaga kerja di Provinsi Bali pada tahun 2018 yang terserap menurut lapangan usaha yang digolongkan dalam 8 lapangan usaha terbesar.

Grafik 1.3 : Jumlah Tenaga Kerja di Provinsi Bali Tahun 2018 yang Terserap Menurut Lapangan Usaha (8 terbesar)



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari total 2.490.870 tenaga kerja yang terserap di Provinsi Bali, sektor lapangan usaha paling besar menyerap tenaga kerja adalah sektor perdagangan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor yaitu sebesar 502.064 atau sebesar 20,16% dari total tenaga kerja. Kemudian disusul dengan sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 501.235 tenaga kerja, sektor industri pengolahan sebesar 364.685 tenaga kerja, sektor penyediaan akomodasi dan makan minum sebesar 318.574, sektor konstruksi 158.190 tenaga kerja, sektor administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib 137.796 tenaga kerja, jasa lainnya 121.833 tenaga kerja, dan yang terakhir jasa pendidikan 116.739 tenaga kerja.

Di dalam teori permintaan tenaga kerja, upah adalah salah satu faktor yang menentukan naik turunnya penyerapan tenaga kerja. Dimana terjadi kenaikan upah, maka perusahaan selaku pemberi kerja akan mengurangi tenaga kerjanya dikarenakan kenaikan dari ongkos produksi akan menyebabkan penurunan pada profit sehingga dapat dikatakan upah dan penyerapan tenaga kerja berpengaruh negatif. Berikut Grafik 1.4 yang menggambarkan kondisi Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Bali tahun 2012-2018.

Grafik 1.4 : Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Bali Tahun 2012–2018

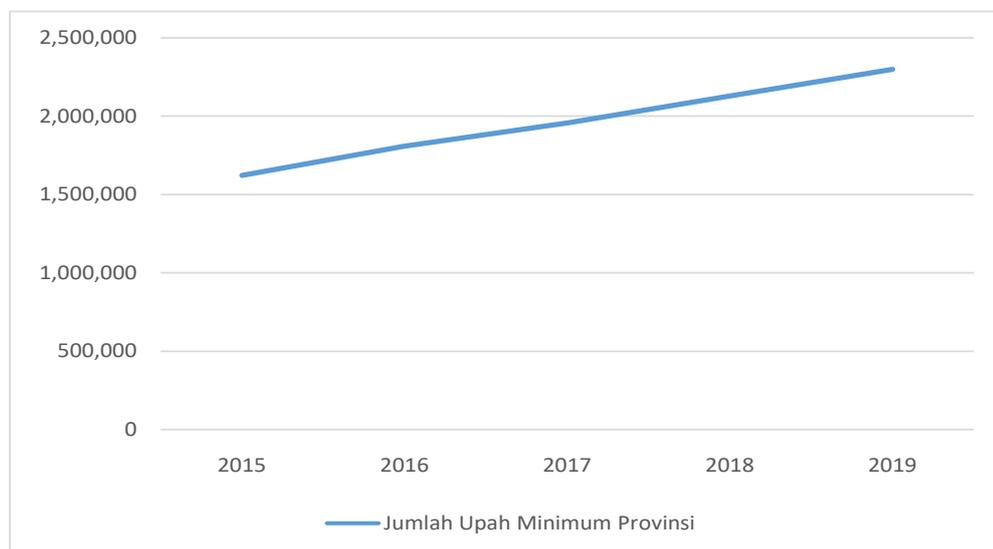


Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari grafik 1.4 tersebut, dapat dilihat bahwa laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Bali dari tahun ke tahun cukup berfluktuatif akan tetapi cenderung stabil di angka 6% meskipun terjadi penurunan di tahun 2017 sebesar 5,57%. Tingkat laju pertumbuhan ekonomi tertinggi Provinsi Bali berada di tahun 2012 yaitu sebesar 6,96%.

Di dalam teori permintaan tenaga kerja, kenaikan dari permintaan barang dan jasa oleh konsumen sebagai akibat dari kenaikan pendapatan akan meningkatkan jumlah perekrutan tenaga kerja dikarenakan perusahaan membutuhkan lebih banyak faktor produksi untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara produksi barang dan jasa dengan penyerapan tenaga kerja adalah positif.

Grafik 1.5 : Rata-rata Upah Minimum (Rupiah) Tenaga Kerja Provinsi Bali Tahun 2015–2019



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Grafik 1.5 diatas menunjukkan rata-rata tingkat upah dari seluruh kabupaten/kota yang ada di Provinsi Bali, pada tahun 2015 rata-rata upah di

seluruh kabupaten/kota di Provinsi Bali adalah sebesar Rp. 1.621.000,- kemudian setiap tahun meningkat sampai pada tahun 2019 mencapai angka sebesar Rp 2.297.969,-. Jika dilihat dari Grafik 1.1 mengenai persentase pengangguran dari tahun 2008 hingga 2018 mengalami penurunan. Fenomena ini berkebalikan dengan teori permintaan dan penawaran tenaga kerja dimana ketika terjadi kenaikan upah, maka akan berdampak pada penurunan penyerapan tenaga kerja, sehingga pengangguran cenderung naik.

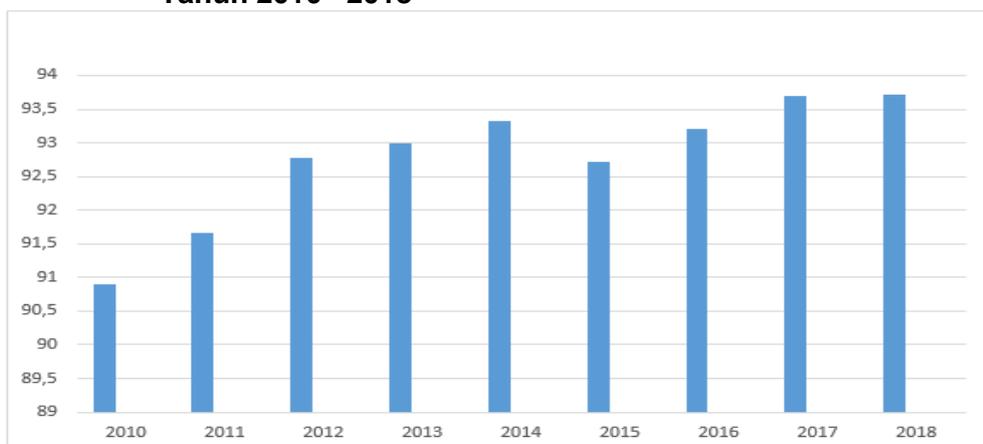
Pembangunan ekonomi yang berbasis modal tidak mampu menyelesaikan seluruh masalah ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, pengangguran, dan kemiskinan. Masalah perekonomian bukan hanya menyangkut masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak tetapi juga terletak struktur lapangan kerja dan status pekerjaan, tingkat upah dan penghasilan yang relatif rendah terhadap kebutuhan hidup layak, masalah kompetensi dan produktivitas yang kurang dapat bersaing, serta masalah ketenagakerjaan lainnya yang saling kait-mengkait. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tercermin dari tingkat pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi daya saing perekonomian. Diperlukan program peningkatan kompetensi kerja SDM Indonesia dalam rangka mendorong peningkatan daya saing perekonomian nasional (Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2010).

SDGs (*Sustainable Development Goals*) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan merupakan agenda yang terkandung dalam dokumen *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, disepakati dalam pertemuan puncak PBB di New York pada 25–27 September 2015. Negara–negara anggota PBB termasuk Indonesia telah menandatangani kesepakatan tersebut sebagai bukti komitmennya melaksanakan SDGs. Setiap butir dari tujuan pembangunan berkelanjutan tersebut menjunjung tinggi Hak

Asasi Manusia dan untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, baik tua maupun muda. Dalam *SDGs* tujuan kedelapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Hal ini membuktikan bahwa kesetaraan gender dibutuhkan untuk menciptakan pembangunan yang merata.

Mengenai ketimpangan gender dalam akses terhadap pasar tenaga kerja, tentu tidak lepas dari kendala norma, keyakinan, peraturan, dan hukum yang berlaku di masyarakat. Ketimpangan gender dalam pasar tenaga kerja sebenarnya merupakan hasil dari persepsi masyarakat umum mengenai pemisahan peran, tugas, dan pekerjaan yang dipandang cocok dan wajar dikerjakan oleh perempuan. Perempuan identik dengan sektor domestik atau yang berhubungan dengan kegiatan dalam rumah tangga seperti mencuci, memasak, membersihkan rumah, merawat anak, dan sebagainya. Ditambah lagi dengan budaya patriarki di Bali yang menyiratkan bahwa derajat laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan, membuat ketimpangan gender menjadi masalah yang harus diselesaikan.

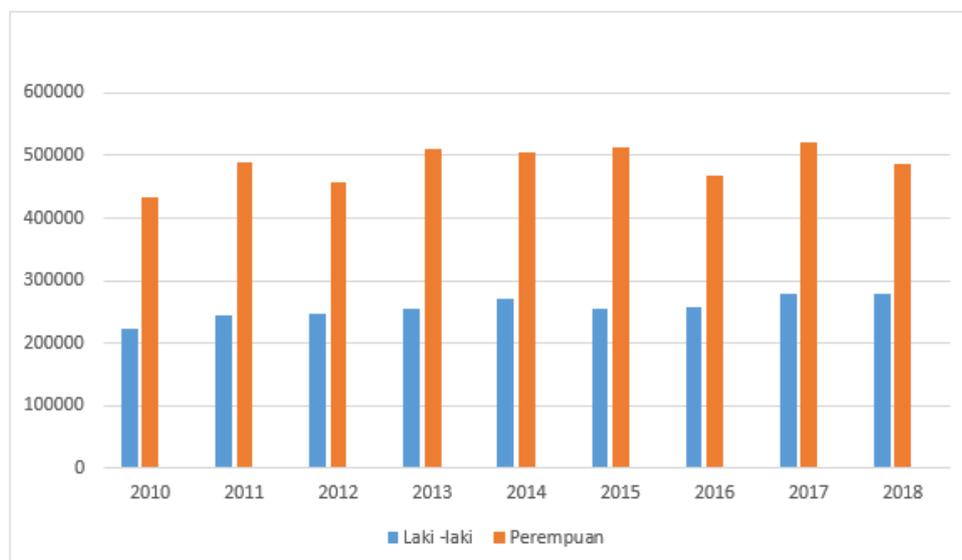
Grafik 1.6 : Indeks Pembangunan Gender Provinsi Bali Tahun 2010– 2018



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Menurut grafik 1.6 indeks pembangunan gender provinsi Bali tahun 2010–2018 mengalami kecenderungan fluktuatif akan tetapi memiliki kecenderungan peningkatan. Terlihat bahwa dari tahun 2010–2018 angka indeks berada pada rata–rata diatas 90 poin yang berarti ketimpangan kualitas gender cukup rendah. Hal ini menandakan bahwa kualitas dari IPM laki–laki dan IPM perempuan hampir mencapai kesetaraan. Indeks Pembangunan Gender (IPG) digunakan untuk mengukur kualitas dari sumber daya manusia yang metodologi penghitungannya mencakup 3 aspek yaitu umur panjang dan sehat (kesehatan), pengetahuan (pendidikan), dan kehidupan layak seperti halnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan lebih spesifik mengungkapkan ketidakadilan pencapaian laki–laki dan perempuan (BPS). IPG berskala 0–100 yang menggambarkan bahwa semakin mendekati angka 100 maka kesetaraan gender semakin tercapai.

Grafik 1.7 : Jumlah Penduduk Bukan Angkatan Kerja Provinsi Bali Tahun 2010–2018

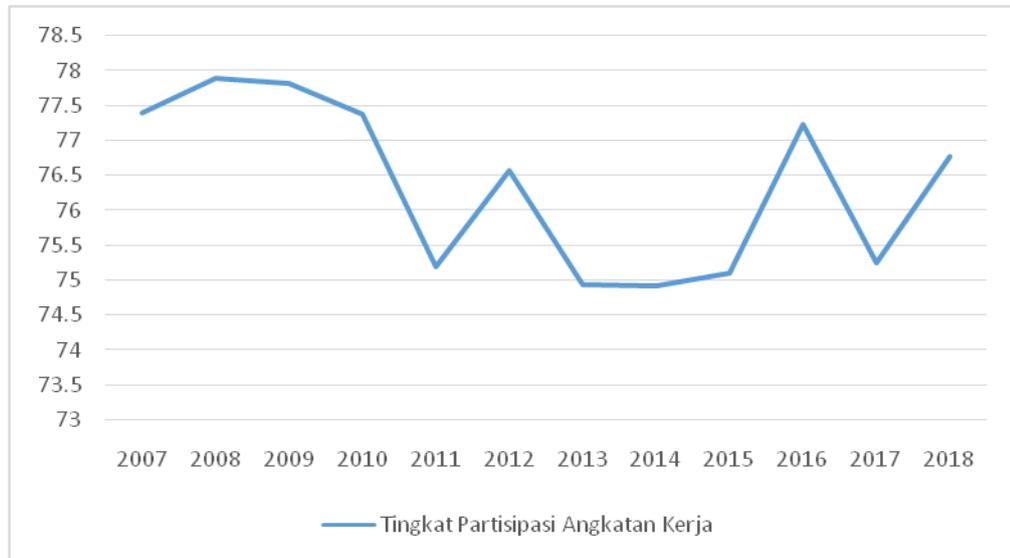


Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari grafik 1.6 menjelaskan bahwa IPG provinsi Bali dari tahun 2010–2018 cenderung mengalami kenaikan yang berarti kualitas sumber daya manusia Provinsi Bali mengalami perbaikan. Akan tetapi dari grafik 1.7 menggambarkan bahwa jumlah penduduk yang termasuk Bukan Angkatan Kerja (BAK) dari tahun 2010–2018 didominasi oleh gender perempuan. Penduduk bukan angkatan kerja (BAK) adalah penduduk yang tidak termasuk dalam angkatan kerja, seperti contohnya penduduk yang sekolah, dan bekerja mengurus rumah tangga. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak penduduk perempuan di Provinsi Bali yang tidak masuk kedalam pasar tenaga kerja. Tingginya angka IPG akan tetapi banyak penduduk perempuan yang tidak masuk kedalam pasar tenaga kerja adalah hal yang memiliki kesan bertolak belakang dan menjadikan penelitian ini menarik untuk diteliti.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia 15 tahun sampai dengan usia 64 tahun yang merupakan angkatan kerja (BPS, 2019). Angka tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi angka TPAK, maka semakin tinggi pasokan tenaga kerja (*supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Berikut Grafik 1.8 yang menggambarkan kondisi TPAK di Provinsi Bali pada tahun 2007-2018 :

Grafik 1.8 : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Provinsi Bali pada tahun 2007-2018



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Data pada grafik 1.8 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Provinsi Bali dari tahun ke tahun cukup fluktuatif, akan tetapi cenderung stabil di angka 75%–78%. Hal ini menunjukkan bahwa 75%–78% penduduk di Provinsi Bali adalah orang-orang yang sudah produktif untuk bekerja. Dimana jika angka TPAK yang tinggi tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja maka akan berdampak pada penyerapan tenaga kerja yang tidak efektif dan berakhir pada pengangguran.

Upah tenaga kerja memiliki dampak terhadap penyerapan tenaga kerja dimana dalam hal ini terjadi hukum permintaan dan penawaran dalam tenaga kerja. Ketika terjadi kenaikan upah, maka penawaran tenaga kerja mengalami kenaikan sedangkan penyedia lapangan pekerjaan (dalam hal ini adalah perusahaan) memiliki permintaan yang terbatas. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat

mengurangi tingkat laba yang dihasilkan (Tjiptoherijanto, 2003). Maka dari itu, pengusaha berusaha untuk menekan tingkat upah sampai pada tingkat paling minimum. Perbedaan kepentingan inilah yang menyebabkan terciptanya pengangguran karena perusahaan tidak merekrut tenaga kerjanya.

Dari Uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel seperti Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), berpotensi untuk mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan gambaran diatas, karena cukup penting maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

Bagaimanakah pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tentunya penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

Mengetahui pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, manfaat penelitian yang didapat adalah untuk mengetahui dampak dari Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali.

Secara praktis, manfaat penelitian yang didapat adalah dengan mengetahui dampak dari Produk Domestik Regional Bruto, Tingkat Upah, Indeks Pembangunan Gender, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali, maka pemerintah selaku pembuat kebijakan dapat membuat kebijakan–kebijakan yang tepat guna.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Didalam landasan teori akan dibahas mengenai beberapa teori yang mendukung serta menguatkan dasar penelitian untuk membantu pemecahan masalah di dalam penelitian ini.

2.1.1 Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja yang tercantum didalam Undang–Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa definisi tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan Undang–Undang No 25 Tahun 1997, di dalam pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa definisi tenaga kerja adalah “setiap orang laki–laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS:2019), penduduk usia kerja yaitu penduduk usia 15 tahun ke atas berdasarkan pada *International Conference of Labour Statisticians* (ICLS) ke 13. Penduduk usia kerja dibedakan menjadi Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Penghitungan penduduk yang bekerja dan menganggur didasarkan pada diagram ketenagakerjaan pada Gambar 2.1:

Gambar 2.1 : Diagram Ketenagakerjaan



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019).

Penduduk Usia Kerja dikatakan sebagai Bukan Angkatan Kerja (BAK), jika ia:

- Bersekolah, yaitu kegiatan bersekolah secara formal maupun non formal baik pada pendidikan dasar, pendidikan menengah, maupun pendidikan tinggi.
- Mengurus rumah tangga, yaitu kegiatan mengurus rumah tangga atau membantu mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah/gaji.
- Lainnya, yaitu kegiatan selain bekerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga termasuk di dalamnya mereka yang tidak mampu melakukan kegiatan, seperti orang lanjut usia, cacat jasmani, dan penerima pendapatan/pensiun yang tidak bekerja lagi.

Sedangkan yang termasuk Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja yang:

- Sedang Bekerja, yaitu mereka yang melakukan kegiatan kerja dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan/

keuntungan paling sedikit selama satu jam yang dilakukan secara berturut-turut tanpa terputus dalam seminggu yang lalu.

- b. Sementara Tidak Bekerja, adalah orang yang sudah mempunyai pekerjaan/usaha tetapi selama seminggu yang lalu sedang tidak bekerja karena sesuatu sebab seperti sakit, cuti, menunggu panen, mogok kerja, dan sejenisnya.

Penduduk yang bekerja (Angkatan Kerja) dihitung dengan rumusan:

Penduduk Bekerja = Sedang Bekerja + Sementara Tidak Bekerja
--

Pengangguran yaitu orang usia kerja yang belum memiliki pekerjaan. Kriteria pengangguran antara lain adalah :

- a. Mencari Kerja, yaitu orang yang berusaha mencari pekerjaan (tidak terbatas pada seminggu yang lalu).
- b. Mempersiapkan Usaha, yaitu kegiatan usaha yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha “baru” (bukan merupakan pengembangan usaha) dan bertujuan untuk memperoleh penghasilan/keuntungan atas resiko sendiri, baik dengan atau tanpa mempekerjakan orang lain.
- c. Merasa Tidak Mungkin Mendapatkan Pekerjaan yaitu mereka yang mengaku berkali-kali mencari pekerjaan tetapi tidak berhasil mendapatkan pekerjaan sehingga ia merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan. Termasuk mereka yang merasa karena situasi/kondisi atau iklim atau musim, tidak mungkin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

- d. Sudah Punya Pekerjaan Tapi Belum Mulai Bekerja yaitu mereka yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja, tetapi pada saat pencacahan belum mulai bekerja.

Jumlah pengangguran dihitung dengan rumusan:

Pengangguran = Mencari Kerja + Sedang Mempersiapkan Usaha + Merasa Tidak Mungkin Mendapat Pekerjaan + Sudah Punya Pekerjaan tetapi Belum Mulai Bekerja

2.1.1.1 Pasar Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja di sektor industri dapat ditinjau dengan teori pasar tenaga kerja (*labor market*) yang merupakan interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja atau seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Perbedaan dan keragaman kualitas pekerja mempengaruhi kompleksitas masalah pasar kerja dan menentukan karakteristik pasar kerja. Hal ini juga berarti terdapat bermacam-macam pasar kerja, misalnya pasar kerja intern dan ekstern (*dual labor market*), pasar kerja sektor pemerintah, swasta atau pasar kerja untuk tenaga terdidik dan tidak terdidik (Malik, 2013).

Merencanakan kebutuhan jumlah tenaga kerja merupakan kegiatan penyusunan program rekrutmen tenaga kerja, penyeleksian dan penempatannya. Adapun intisari perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah meneliti dan memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Komponen kunci dari perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan tipe sumber daya manusia yang diperlukan, yang bertujuan untuk mencocokkan sumber daya manusia dengan kebutuhan

perusahaan. Menurut Anggiani (2016) merencanakan kebutuhan sumber daya manusia berhubungan dengan hal-hal sebagai berikut :

1. Mendapatkan dan mempertahankan jumlah dan mutu sumber daya manusia.
2. Mengidentifikasi tuntutan keterampilan dan cara memenuhinya.
3. Menghadapi kelebihan atau kekurangan sumber daya manusia
4. Mengembangkan tatanan kerja yang fleksibel
5. Meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia

2.1.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja

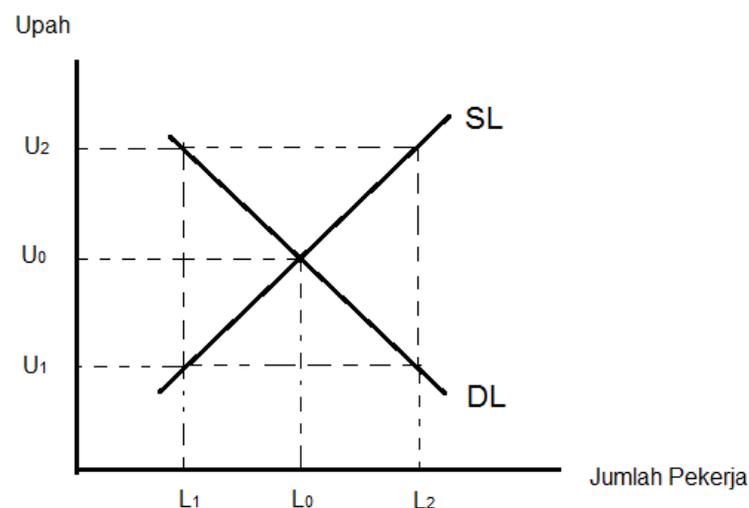
Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

2.1.1.3 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Analisis penyerapan pekerja dapat diketahui melalui teori permintaan dan penawaran tenaga kerja. Penyerapan pekerja, merupakan permintaan turunan (*derived demand*) dari perubahan permintaan konsumen terhadap *output*. Perusahaan menyewa tenaga kerja bukan untuk dikonsumsi langsung, tetapi digunakan untuk memproduksi, karena itu analisisnya dapat didekati dari sudut produksi. Berdasarkan teori permintaan faktor produksi maka fungsi penyerapan pekerja dapat diturunkan dari fungsi produk marginal tenaga kerja (Malik, 2013).

Di dalam teori permintaan individual, dampak dari perubahan harga akan terjadi di dalam dua cara. Pertama harga yang tinggi akan mengurangi daya beli dari konsumen sehingga permintaan barang tersebut akan turun. Kedua ketika suatu barang menjadi lebih mahal dibandingkan dengan barang lain maka konsumen akan membeli lebih sedikit dan lebih banyak pada barang lainnya (Pindyck, 2013). Ketika diaplikasikan ke dalam pasar tenaga kerja dimana permintaan diduduki oleh pemberi kerja, dan penawaran diduduki oleh ketersediaan tenaga kerja, sedangkan harga diduduki oleh upah maka hal yang sama juga akan terjadi. Ketika terjadi kenaikan upah maka harga yang tinggi akan mengurangi daya beli dari pemberi kerja sehingga permintaan dari tenaga kerja akan turun, dan berdampak pada penurunan penyerapan tenaga kerja. Kedua, ketika terjadi kenaikan upah maka pemberi kerja akan lebih sedikit menggunakan tenaga kerja dan akan mengalokasikannya ke faktor produksi yang lain seperti mesin. Maka bisa disimpulkan hubungan antara upah dan tenaga kerja adalah negatif.

Gambar 2.2 Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja



Sumber : Ehrenberg dan Smith dalam Noveda (2014)

Gambar 2.2 menjelaskan mengenai pasar tenaga kerja yang menghubungkan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Titik equilibrium adalah (L_0, U_0) . Ketika terjadi kenaikan upah sebesar U_2 , maka tenaga kerja yang ditawarkan adalah sebesar L_2 . Dikarenakan permintaan tenaga kerja hanya membutuhkan tenaga kerja sebesar L_1 , maka terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja sebesar L_1 ke L_2 . Sedangkan ketika upah turun sebesar U_1 maka permintaan yang dibutuhkan adalah L_2 . Dikarenakan penawaran tenaga kerja hanya menawarkan sebesar L_1 , maka terjadi kelebihan permintaan sebesar L_1 ke L_2 . Maka dapat disimpulkan hubungan permintaan dan penawaran adalah saling berlawanan.

2.1.2 Konsep Pertumbuhan Ekonomi

Menurut Schumpeter, pertumbuhan ekonomi adalah penambahan pendapatan nasional (*output*) yang disebabkan oleh pertumbuhan alami dari tingkat pertumbuhan penduduk dan tingkat tabungan. Menurut beberapa pakar ekonomi pembangunan, pertumbuhan ekonomi merupakan istilah bagi negara yang telah maju untuk menyebut keberhasilan pembangunannya, sementara itu untuk negara yang sedang berkembang digunakan istilah pembangunan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi pada umumnya bertujuan untuk menjelaskan dan “menyarankan” tentang bagaimana mengelola sumber daya (manusia, alam dan teknologi) agar perekonomian dapat berjalan dengan mantap dan stabil sesuai dengan kekuatan dan yang diinginkan oleh masyarakatnya (Putong, 2003). Menurut Mankiw (2003), pertumbuhan ekonomi yang tinggi adalah suatu keharusan demi kelangsungan pembangunan ekonomi. Karena jumlah penduduk bertambah setiap tahun dan dengan sendirinya konsumsi juga bertambah setiap tahun maka dibutuhkan pula penambahan pendapatan. Jika dilihat dari sisi penawaran, penambahan jumlah penduduk harus dibarengi dengan

penambahan kesempatan kerja, jika tidak maka akan terjadi peningkatan kemiskinan dan pengangguran.

Guna mendorong pertumbuhan ekonomi yang diharapkan akan berimplikasi pada penciptaan lapangan kerja dan secara langsung akan meningkatkan kesejahteraan (berarti mengurangi kemiskinan) maka salah satu kebijakan yang penting adalah meningkatkan nilai investasi, baik Penanaman Modal Dalam Negeri maupun Penanaman Modal Asing (Hamid, 2005).

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam teori permintaan tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi bisa diinterpretasikan sebagai peningkatan dari aktivitas produksi dan konsumsi dari suatu daerah. Dimana jika terjadi kenaikan produksi dari suatu barang dan jasa akibat dari peningkatan konsumsi masyarakat, maka perusahaan selaku pemberi kerja akan merekrut lebih banyak tenaga kerja untuk memproduksi barang atau jasa tersebut. Sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan dari pertumbuhan ekonomi dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang selanjutnya akan mengurangi pengangguran.

2.1.2.1 Definisi Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB)

Untuk menghitung pendapatan nasional suatu negara dikenal dua sebutan yaitu produk nasional bruto (*Gross National Product-GNP*) dan produk domestik bruto (*Gross Domestic Product-GDP*). Produk Nasional Bruto (PNB) adalah nilai barang dan jasa yang diproduksi oleh suatu negara dalam suatu periode tertentu (satu tahun) yang diukur dengan satuan uang. PNB perhitungannya menjumlahkan semua nilai barang dan jasa yang dihasilkan oleh penduduk suatu negara tersebut ditambah dengan penduduk negara tersebut yang berada diluar negeri (misal, untuk kasus Indonesia, apa yang dihasilkan oleh penduduk Indonesia yang berada dalam wilayah Indonesia ditambah apa

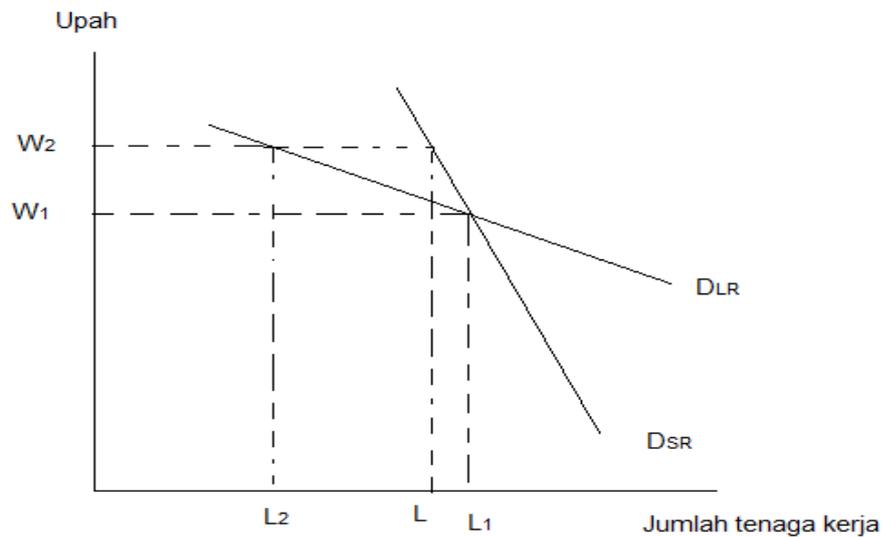
yang dihasilkan oleh warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri). Sedangkan Produk Domestik Bruto (PDB) adalah nilai barang dan jasa yang diproduksi dalam suatu periode tertentu (satu tahun) yang menjumlahkan semua nilai barang dan jasa hasil dari warga negara yang bersangkutan ditambah warga negara asing yang bekerja di negara yang bersangkutan (Putong, 2003).

Produk Domestik Bruto pada tingkat nasional serta Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada tingkat regional (provinsi) menggambarkan kemampuan suatu wilayah untuk menciptakan nilai tambah pada suatu waktu tertentu. Untuk menyusun PDB maupun PDRB digunakan dua pendekatan, yaitu lapangan usaha dan pengeluaran. Keduanya menyajikan komposisi data nilai tambah dirinci menurut sumber kegiatan ekonomi (lapangan usaha) dan menurut komponen penggunaannya (pengeluaran). PDB maupun PDRB dari sisi lapangan usaha merupakan penjumlahan seluruh komponen nilai tambah bruto yang mampu diciptakan oleh sektor-sektor ekonomi atas berbagai aktivitas produksinya. Sedangkan dari sisi pengeluaran menjelaskan tentang penggunaan dari nilai tambah tersebut (BPS Provinsi Bali Dalam Angka 2019).

2.1.3 Tingkat Upah

Pengupahan adalah sebuah hal yang dilematis dimana dalam praktek di lapangan, buruh atau tenaga kerja menuntut upah yang tinggi baru setelah itu akan diberikan produktivitas kerja sedangkan pengusaha meminta produktivitas yang tinggi baru setelah itu upah diberikan secara proporsional (Khakim, 2006). Pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan dengan kurva permintaan dan penawaran tenaga kerja, menurut Bellante dan Jackson dalam Feriyanto (2014)

Gambar 2.3 : Efek Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja



Sumber: Feriyanto, 2014

Kurva permintaan tenaga kerja tersebut menjelaskan bahwa W adalah upah dan L adalah jumlah tenaga kerja, dimana titik keseimbangan pasar (*equilibrium*) adalah W_1, L_1 . Ketika terjadi kenaikan upah minimum dari W_1 ke W_2 , yang akan terjadi adalah berkurangnya jumlah tenaga kerja dari L_1 ke L , dan terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja sebagai akibat dari minat partisipasi kerja di pasar tersebut meningkat. Secara garis besar peningkatan upah akan menyebabkan kenaikan jumlah pengangguran atau terhambatnya penyerapan tenaga kerja.

2.1.3.1 Pengertian Upah

Menurut Soedarjadi (2009) upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Dengan demikian, upah yang

diterima oleh seorang pekerja/buruh merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan kepadanya berupa barang-barang hasil produksi atau prestasi jasa yang dikerjakan. Penerimaan upah diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, besaran pemberian upah tidak terlepas dari produktivitas pekerja/buruh dan kemampuan yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah “*Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*”. Dari pengertian tersebut secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, dikarenakan pekerja telah atau akan bekerja sesuai yang telah diperjanjikan. Sebaliknya pekerja tidak berhak mendapatkan upah dari pengusaha jika tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian tersebut.

2.1.3.2 Jenis Upah

Menurut Khakim (2006), sebenarnya tidak ada pengertian yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan menurut :

a. Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak

dipengaruhi oleh apapun, baik atas kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.

b. Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap atau biasa disebut “upah” saja. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.

c. Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.

d. Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya bergantung cuaca atau kondisi tertentu.

2.1.3.3 Kebijakan Upah Minimum

Masalah pengupahan dan kesejahteraan pekerja merupakan masalah klasik bagi perusahaan dan para tenaga kerja. Para tenaga kerja menuntut kenaikan upah dengan berbagai fasilitas, sedangkan para pemilik perusahaan menginginkan upah yang seminim mungkin dengan tingkat produktivitas yang tinggi agar mendapatkan keuntungan yang melimpah. Tidak sedikit dari permasalahan ini yang membuat kedua belah pihak bertikai yang akhirnya apabila kaum buruh kurang begitu kuat dalam beberapa argumennya, mereka

akan mengalami kekalahan dan tunduk terhadap para pemilik perusahaan. Akan tetapi apabila memang peran buruh penting dan sentral bagi perusahaan, permintaan kaum buruhpun akan dikabulkan (Malik, 2013).

Upah minimum menurut Malik (2013) adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik di negara maju maupun negara berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah untuk menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, meningkatkan produktivitas pekerja, mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003).

Prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah satu tahun, dan lajang/belum berkeluarga.

Tujuannya adalah untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja (Khakim, 2006).

Pengertian upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Dengan demikian tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap tidak boleh dimasukkan kedalam upah minimum.

2.1.4 Indeks Pembangunan Gender

Pengertian Indeks Pembangunan Gender (IPG) sama dengan pengertian Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yaitu indikator untuk mengukur keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia (masyarakat/penduduk). Akan tetapi Indeks Pembangunan Gender lebih menggambarkan mengenai ketimpangan antara IPM laki-laki dengan IPM perempuan. IPG dan IPM menjelaskan bagaimana penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya. Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa IPG dan IPM dibentuk untuk melihat perkembangan pembangunan dalam jangka panjang (BPS).

IPG dibentuk oleh tiga dimensi dasar, yaitu umur panjang dan hidup sehat, tingkat pendidikan atau pengetahuan, dan standart hidup layak. Indikator umur panjang dan sehat adalah angka harapan hidup pada saat lahir laki-laki dan perempuan. Indikator dari pengetahuan adalah harapan lama sekolah laki-laki dan perempuan, dan rata-rata lama sekolah laki-laki dan perempuan.

Sedangkan indikator kehidupan yang layak adalah perkiraan pendapatan laki-laki dan perempuan (BPS).

Dalam teori penawaran tenaga kerja, kualitas dari tenaga kerja juga mempengaruhi individu-individu tersebut yang akan memasuki pasar tenaga kerja. Seseorang yang memiliki kualitas atau keterampilan yang lebih baik akan memiliki *bargaining position* atau posisi tawar yang lebih baik daripada orang yang tidak memiliki keterampilan sama sekali sehingga orang tersebut akan lebih mudah dalam terserap ke pasar tenaga kerja (Grow-hill dalam Atiyatna, 2016)

SDGs (*Sustainable Development Goals*) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan merupakan agenda yang terkandung dalam dokumen *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, yang telah disepakati dan ditanda tangani oleh negara-negara anggota PBB termasuk Indonesia. Singkatnya, di dalam agenda tersebut menyebutkan bahwa tujuan dari pembangunan berkelanjutan tersebut harus menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dan untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan baik tua maupun muda. Lalu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Berdasarkan hal tersebut, isu gender di Bali menjadi hal yang menarik untuk dibahas di dalam penelitian ini.

Kesetaraan gender adalah permasalahan yang unik ketika membahas mengenai kependudukan di Provinsi Bali dikarenakan Provinsi Bali memiliki budaya patriarki yang sangat kental dimana terdapat kesenjangan antara kaum laki-laki dengan kaum perempuan. Bisa dilihat dari hukum-hukum adat tradisional yang ada di Bali yang seolah-olah lebih menguntungkan kaum laki-laki seperti contohnya hak warisan. Hak warisan hanya berhak diwariskan kepada anak laki-laki oleh orang tuanya. Dari salah satu hukum adat tersebut

mencerminkan bahwa kesetaraan gender di Bali masih belum terpenuhi. Faktor kualitas penduduk menjadi penting untuk dikaji dikarenakan faktor tersebut juga akan mempengaruhi bagaimana penyerapan tenaga kerja dapat dicapai.

2.1.5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS Provinsi Bali, 2018) definisi dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah merupakan persentase antara jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Penduduk usia 15 tahun ke atas disebut sebagai penduduk usia kerja. TPAK menunjukkan besaran penduduk usia kerja yang telah siap terjun ke dunia kerja, baik yang sudah mendapatkan pekerjaan maupun yang belum bekerja. Dimana kegunaannya adalah untuk mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi disuatu negara/wilayah. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi angka TPAK menunjukkan semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Rumusan penghitungannya adalah :

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk 15 tahun keatas}} \times 100\%$$

Di dalam teori penawaran tenaga kerja, erat kaitannya dengan kuantitas dan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Di dalam teori penawaran tenaga kerja terdapat *slope* positif dimana jika tingkat upah mengalami kenaikan, maka penawaran akan tenaga kerja juga akan naik dan berlaku pula sebaliknya (Feriyanto, 2014). Tingkat partisipasi angkatan kerja atau TPAK bisa didefinisikan stok dari tenaga kerja sehingga penduduk yang termasuk kedalam TPAK belum tentu telah bekerja. Kenaikan jumlah angkatan kerja akan memiliki

kecenderungan untuk mengurangi penyerapan tenaga kerja dikarenakan persaingan yang semakin ketat. Sehingga pengurangan pengangguran dapat juga diatasi dengan melakukan kontrol terhadap pertumbuhan penduduk.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu akan dijelaskan secara sistematis berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan di waktu yang lalu dan berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berikut uraian dari penelitian terdahulu (tabel 2.1 penelitian terdahulu, terlampir) :

Permasalahan penyerapan tenaga kerja yang dilakukan oleh Wiguna (2019) penelitian dilakukan fokus pada sektor industri di Jawa Timur periode tahun 2012–2018. Hal senada dilakukan oleh Rakhmawati (2018), dan Fahreza (2015) yang juga melakukan penelitian fokus tentang penyerapan tenaga kerja pada satu sektor saja, yaitu di sektor industri di Gresik tahun 2007–2015, dan sektor konstruksi di Jawa Timur tahun 2011–2015.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti (2015) mengenai analisis faktor–faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2008–2012 tidak memasukkan variabel kualitas tenaga kerja, dimana pada teori yang dikemukakan oleh Malik (2013) menyebutkan bahwa perbedaan dan keragaman kualitas pekerja mempengaruhi kompleksitas masalah pasar kerja dan menentukan karakteristik pasar kerja.

Penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja oleh Prawoto (2018) melakukan penelitian di Jawa Tengah pada tahun 2011-2015. Perbedaan yang menonjol dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah permasalahan tempat penelitian. Peneliti melakukan penelitian di Provinsi Bali sehingga

perbedaan tempat akan memberikan hasil yang berbeda pula. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014), melakukan penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja di Riau pada tahun 2003–2012. Selain perbedaan tempat penelitian, tahun penelitian tersebut sudah usang sehingga perlu pembaharuan untuk menciptakan hasil yang representatif dengan kondisi perekonomian sekarang.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori diatas, faktor penyerapan tenaga kerja dapat dijadikan acuan dalam menentukan pembangunan ekonomi di suatu daerah telah berjalan dengan baik atau belum. Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, akan tetapi fokus penelitian kali ini hanya akan membahas pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum, Indeks Pembangunan Gender, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.

PDRB adalah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi atau sektor di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu. PDRB akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dikarenakan ketika terjadi kenaikan jumlah output atau penjualan barang dan jasa, maka perusahaan akan mendorong untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi sehingga terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja.

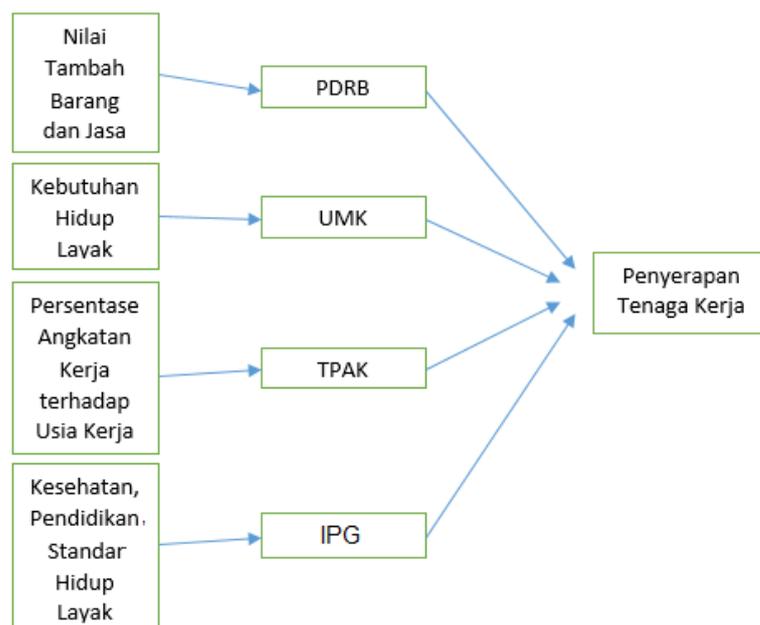
Didalam teori permintaan tenaga kerja Upah Minimum akan mempengaruhi secara negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, yang berarti ketika terjadi kenaikan upah maka perusahaan atau pemberi kerja akan memiliki kecenderungan untuk mengurangi perekrutan tenaga kerja atau bahkan

mengurangi tenaga kerja itu sendiri dikarenakan kenaikan upah akan menyebabkan biaya input produksi dari pemilik usaha ikut naik.

Kenaikan dari jumlah penduduk akan meningkatkan tenaga kerja dan angkatan kerja. Hal ini berarti pengurangan pengangguran dapat dilakukan dengan menurunkan jumlah angkatan kerja, sementara penurunan angkatan kerja dapat dilakukan dengan mengurangi laju pertumbuhan penduduk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) memiliki hubungan negatif dengan penyerapan tenaga kerja, dimana ketika terjadi kenaikan TPAK akan memiliki kecenderungan mengurangi penyerapan tenaga kerja.

Peningkatan kualitas dari penduduk akan menyebabkan kenaikan penyerapan tenaga kerja dikarenakan individu yang memiliki keterampilan atau kemampuan yang lebih baik akan lebih mudah masuk kedalam pasar tenaga kerja.

Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang dibuat untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian, jawaban sementara ini sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud juga merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan landasan teori diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
3. Indeks Pembangunan Gender (IPG) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini adalah pemerintah Provinsi Bali. Penelitian ini membahas tentang penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Bali.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka–angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014). Lebih detail, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Nachrowi (2002) teori ekonomi merupakan sebuah hipotesis yang mendasari gejala ekonomi. Berlandaskan teori ekonomi, fenomena teori ini dilakukan penelitian berdasarkan pengamatan empiris, untuk itu dibutuhkan alat bantu ekonometri. Untuk memudahkan pemahaman tentang mekanisme kerja dan tahapan-tahapan yang perlu dikerjakan dalam membuat analisis secara ekonometri yang meliputi, (1) membuat suatu hipotesis atau pernyataan, (2) menduga model ekonometri untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, (3) mengestimasi parameter model,

(4) melakukan verifikasi model, (5) membuat prediksi, (6) menggunakan model untuk membuat kebijakan.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. Terdapat 8 Kabupaten dan 1 Kota yang meliputi: Kabupaten Jembrana, Kabupaten Tabanan, Kabupaten Badung, Kabupaten Gianyar, Kabupaten Klungkung, Kabupaten Bangli, Kabupaten Karangasem, Kabupaten Buleleng, dan Kota Denpasar.

3.4 Data dan Sumber Data

Semua data yang diperoleh melalui sumber dokumentasi merupakan informasi yang dapat dijadikan narasumber data. Jenis sumber data yang digunakan adalah data sekunder, yang mana data sekunder adalah data yang dikutip dari sumber–sumber tertentu yang digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah gambaran/pemahaman mengenai variabel-variabel yang diteliti. Berikut rumusan definisi operasional variabel yang akan diteliti:

- a. Penyerapan tenaga kerja (variabel dependen):

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang masuk kedalam usia kerja (15–64 tahun), masuk di dalam kategori angkatan kerja, dan sudah mendapat pekerjaan. Dengan kata lain bahwa penyerapan tenaga kerja adalah semua jumlah penduduk yang bekerja. Satuan yang

digunakan adalah orang. Data yang digunakan adalah jumlah penduduk yang bekerja di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali dari tahun 2010–2018. Sumber data diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

b. Produk Domestik Regional Bruto/PDRB (variabel independen)

Data PDRB menggunakan data Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan (PDRB ADHK). PDRB ADHK adalah jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu daerah tertentu. Juga bisa didefinisikan sebagai jumlah nilai barang dan jasa akhir (netto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi, dan dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu periode tertentu sebagai dasar. Data yang digunakan adalah Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan (satuan rupiah) di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018. Sumber data diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

c. Upah Minimum Kabupaten/Kota (variabel independen)

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum/standar penggajian minimal yang berlaku untuk setiap Kabupaten/Kota di satu provinsi. Dasar penghitungannya menggunakan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di daerah tersebut. Data yang digunakan adalah jumlah upah minimum per Kabupaten/Kota (satuan rupiah) di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali dari tahun 2010–2018. Sumber data diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

d. Indeks Pembangunan Gender/IPG (variabel independen)

IPG adalah indikator untuk mengukur ketimpangan yang terjadi antara IPM laki-laki dan IPM perempuan. IPG sama dengan IPM yang dibentuk oleh 3 dimensi dasar yaitu kesehatan, pendidikan, dan standar hidup layak. Data yang digunakan adalah Indeks Pembangunan Gender

(satuan indeks) di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018. Sumber data diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

e. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/TPAK (variabel independen)

TPAK adalah persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Kegunaannya adalah untuk mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu daerah. Data yang digunakan adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (satuan persen) di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018. Sumber data diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Seperti yang telah dijelaskan diatas, penelitian ini menggunakan data sekunder, yang mana data tersebut telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data penelitian diambil dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dikarenakan penelitian ini mencoba melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis diharapkan dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Model ekonometri digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan timbal balik antara formulasi teori, pengujian, dan estimasi empiris. Dalam teori ekonometri, data panel merupakan gabungan antara data *cross section* (silang) dan data *time series* (deret waktu). Dengan demikian, jumlah data observasi dalam data panel merupakan hasil kali data observasi *time series*

($t > 1$) dengan observasi *cross section* ($n > 1$). Model dasar yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 PDRB_{it} + \beta_2 UMK_{it} + \beta_3 IPG_{it} + \beta_4 TPAK_{it} + u$$

Keterangan :

Y = Penyerapan Tenaga Kerja (variabel dependen)

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien

PDRB = Produk Domestik Regional Bruto (variabel independen)

UMK = Upah Minimum Kabupaten/Kota (variabel independen)

IPG = Indeks Pembangunan Gender (variabel independen)

TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (variabel independen)

i = Kabupaten/Kota

t = Tahun

3.8 Uji Model

Analisis regresi dengan data panel dapat dilakukan dengan tiga estimasi, yaitu *Common Effect*, *Fixed Effect*, dan *Random Effect*. Sebelum menggunakan analisis regresi, perlu dilakukan pemilihan 3 estimasi tersebut dan dipilih yang paling tepat. Setelah model estimasi terpilih, maka selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik.

3.8.1 Estimasi Model Regresi

A. Macam–macam Model Regresi Data Panel

1. Metode *Common Effect/Pooled Least Square*

Metode *common effect* adalah estimasi data panel yang merupakan penggabungan data *time series* dan *cross-section* dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode OLS ini digunakan untuk mencapai penyimpangan (*error*) yang minimum atau model regresi yang terestimasi mendekati model regresi yang sesungguhnya (Nachrowi, 2002). Dimensi individu atau waktu tidak diperhatikan dalam pendekatan ini. Asumsi dalam model ini adalah intersep dan koefisien regresi lainnya tetap untuk setiap objek penelitian dan waktu.

2. Metode *Fixed Effect*

Asumsi di dalam metode estimasi ini adalah bahwa setiap objek memiliki intersep yang berbeda tetapi memiliki koefisien yang sama. *Variabel dummy* atau variabel semu digunakan untuk membedakan antara objek yang satu dengan yang lainnya sehingga metode ini disebut juga dengan *Least Square Dummy Variables (LSDV)*.

3. Metode *Random Effect*

Metode ini menggunakan residual yang diduga memiliki hubungan antar waktu dan antar objek. Asumsi dari model ini adalah bahwa setiap variabel memiliki perbedaan intersep tetapi intersep tersebut bersifat random atau stokastik.

Berikut persamaan modelnya:

$$Y_{it} = \beta_0i + \beta_1lit + vit$$

Dimana $vit = eit + ui$

Dalam metode ini, residual vit terdiri dari 2 komponen, yaitu (1) residual eit merupakan residual menyeluruh serta kombinasi *time series* dan *cross section*; (2) residual setiap individu yang diwakili oleh ui . Dalam hal ini, setiap objek memiliki residual ui yang berbeda-beda tetapi tetap antar waktu. Metode *Generalized Least Square (GLS)* digunakan untuk mengestimasi model regresi ini sebagai pengganti metode OLS.

B. Pemilihan Model Estimasi Data Panel

Untuk memilih model estimasi yang dianggap paling tepat diantara ketiga jenis model, maka perlu dilakukan serangkaian uji.

1. Uji F (*Chow Test*)

Uji F digunakan untuk menentukan model yang tepat antara model *common effect* atau *fixed effect*. Hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : Model *common effect*

H_1 : Model *fixed effect*

Langkah yang dilakukan adalah dengan mengestimasi data panel dengan model *common effect* dan kemudian dengan *fixed effect*. Jika nilai *probability Chi-square* atau nilai *probability F-test* $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Kesimpulannya model yang paling tepat digunakan adalah model *fixed effect*, dan berlaku sebaliknya.

2. Uji Hausman

Uji Hausman digunakan untuk menentukan model yang tepat antara model *fixed effect* atau model *random effect*. Hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : Model *random effect*

H_1 : Model *fixed effect*

Langkah yang dilakukan adalah dengan mengestimasi data panel dengan model *fixed effect* dan kemudian dengan model *random effect*. Jika nilai *probability cross section* $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti model yang tepat digunakan adalah model *fixed effect* dan berlaku sebaliknya.

3. Uji Lagrange Multiplier

Uji *Lagrange Multiplier* digunakan untuk menguji kembali model yang tepat digunakan antara model *common effect* atau model *random effect* setelah menggunakan uji *hausman*. Pengujian ini menggunakan uji *Breusch-Pagan*. Hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : Model *common effect*

H_1 : Model *random effect*

Hasil pengujian dapat dilihat menggunakan nilai *probability Breusch-Pagan*. Jika nilai *probability Breusch-Pagan* $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya model yang tepat digunakan adalah model *random effect*.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melakukan pengujian variabel dengan asumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Jarque-Bera*. Jika nilai *probability > alpha* 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal, dan berlaku sebaliknya.

B. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi dimana terjadi korelasi linear yang sempurna antar variabel independen. Jika korelasi antar variabel mendekati 1 maka konsekuensi pada model adalah nilai koefisien regresi tidak dapat ditaksir. Menurut Gujarati (2003) mengatakan bahwa multikolinearitas akan menjadi penyebab estimator menjadi bias apabila nilai korelasi antar variabel independen lebih dari 0,8. Kesimpulannya bahwa tidak terjadi permasalahan pada regresi jika nilai korelasi antar variabel independen kurang dari 0,8.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Dalam proses uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan meregresikan nilai residual dengan semua variabel independen. Jika nilai *probability > alpha* 5% atau 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model

prediksi dengan perubahan waktu, dengan kata lain autokorelasi terjadi ketika sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu sangat dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mengetahui terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson stat pada estimasi data dan mencocokkannya dengan tabel Durbin-Watson. Asumsi estimasi data lolos dari uji autokorelasi adalah ketika diperoleh angka $dU < DW < 4-dU$.

3.8.3 Uji Statistik

Dalam sebuah penelitian, uji hipotesis diperlukan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat dua langkah dalam uji hipotesis, yaitu Uji F dan Uji T.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. Uji ini dilakukan dengan dua langkah yaitu membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dan melihat signifikansinya. Jika $F\text{-Hitung} > F\text{-Tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$ maka variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan atau menyeluruh.

2. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui koefisien dari variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T menurut Nachrowi (2002) merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau

tidak, apabila koefisien regresi populasi sama dengan nol, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen), sebaliknya apabila tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan dua langkah yaitu membandingkan nilai T-Hitung dengan T-Tabel dan melihat nilai signifikansinya. Jika $T\text{-Hitung} > T\text{-Tabel}$ dan nilai signifikansinya $< \alpha$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai objek penelitian, hasil pengolahan data dan pembahasan dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan. Pembahasan tersebut meliputi pengujian kebaikan model estimasi, hasil regresi, serta pembahasan dari analisis hasil estimasi pengujian.

4.1 Gambaran Umum Objek Provinsi Bali

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang dikenal dengan sebutan Pulau Dewata (*Paradise Island*). Bali terletak diantara Pulau Jawa dan Pulau Lombok. Ibukota Provinsinya adalah Denpasar, yang terletak di bagian selatan pulau ini. Secara astronomis Provinsi Bali terletak pada posisi dititik koordinat 08°03'40"- 08°50'48" Lintang Selatan dan 114°25'53"- 115°42'40" Bujur Timur yang membuatnya beriklim tropis layaknya wilayah lain di Indonesia. Batas-batas wilayah Provinsi Bali, disebelah utara dengan Laut Bali, disebelah Selatan dengan Samudera Indonesia, disebelah barat dengan Selat Bali dan disebelah timur dengan Selat Lombok. Luas wilayah Provinsi Bali 5.780,06 km² atau 0,30% dari luas kepulauan Indonesia. Provinsi Bali terbagi kedalam 8 kabupaten dan 1 kota meliputi Kabupaten Jembrana, Kabupaten Tabanan, Kabupaten Badung, Kabupaten Gianyar, Kabupaten Klungkung, Kabupaten Bangli, Kabupaten Buleleng, Kabupaten Karangasem dan Kota Denpasar. Diantara kesembilan kabupaten/kota tersebut, Kabupaten Buleleng memiliki Luas terbesar yaitu 1.364,73 km² (23,61%) dari luas Provinsi Bali, diikuti oleh Kabupaten Tabanan 1.013,88 km² (17,54%), Kabupaten Jembrana 841,80 km² (14,56%), Kabupaten Karangasem 839,54 km² (14,52%), Kabupaten Bangli 490,71 km² , Kabupaten Badung 418,62 km² , Kabupaten Gianyar 368,00 km²,

Kabupaten Klungkung 315,00 km², Kota Denpasar 127,78 km². Keadaan Geografis Provinsi Bali dapat dibedakan menjadi dua bagian yang tidak sama, yaitu Bali Utara dengan dataran rendah yang sempit dan kurang landai, serta Bali Selatan dengan dataran rendah yang luas dan landai.

Wilayah Bali secara umum beriklim laut tropis, yang dipengaruhi oleh angin musiman. Terdapat musim kemarau dan musim hujan yang diselingi oleh musim pancaroba. Pada bulan Juni hingga September, arus angin berasal dari Australia dan tidak banyak mengandung air, sehingga mengakibatkan musim kemarau. Sedangkan pada bulan Desember hingga Maret, arus angin banyak mengandung uap air yang berasal dari Asia dan Samudera Pasifik, sehingga terjadi musim penghujan. Keadaan Meteorologi dan Geofisika di Provinsi Bali memiliki suhu rata-rata berkisar 26,3⁰-27,7⁰ Celsius, rata-rata kelembaban udara 77%-84% sedangkan total curah hujan dalam setahun antara 1.477,7 mm-2.496,0 mm.

Secara fisiografis, Provinsi Bali memiliki kondisi tanah yang subur dan keindahan alam yang sangat menarik. Adapun jenis tanah yang ada di Provinsi Bali didominasi oleh tanah Regosol dan Latosol adalah merupakan kondisi tanah yang subur karena kaya akan unsur hara. Faktor yang mempengaruhi tingkat kesuburan tanah tersebut salah satunya ialah adanya erupsi gunung berapi yang masih aktif yang ada di Provinsi Bali serta aliran sungai yang cukup banyak. Provinsi Bali memiliki beberapa gunung berapi yang masih aktif antara lain Gunung Agung (tinggi 3.142 meter) di Kabupaten Karangasem, Gunung Batur (tinggi 1.717 meter) di Kabupaten Bangli, dan beberapa gunung yang tidak aktif seperti Gunung Merbuk (tinggi 1.356 meter) di Kabupaten Jembrana, Gunung Patas (tinggi 1.414 meter) di Kabupaten Buleleng, dan Gunung Seraya (1.058 meter) di Kabupaten Karangasem, Gunung Batukaru (tinggi 2.276 meter) di

Kabupaten Tabanan, dan masih terdapat sekitar belasan gunung yang tidak aktif yang tersebar di beberapa kabupaten di Bali. Sedangkan sungai terpanjang di Provinsi Bali adalah Sungai Ayung (sepanjang 62.500 meter) terletak di Kabupaten Badung, sungai-sungai lainnya yang ada di Bali antara lain sebanyak 20 sungai di Kabupaten Jembrana, 13 sungai di Kabupaten Tabanan, 11 sungai di Kabupaten Badung (termasuk Sungai Ayung), 6 sungai di Kabupaten Gianyar, 7 sungai di Kabupaten Klungkung, 16 sungai di Kabupaten Bangli, 49 sungai di Kabupaten Karangasem, 51 sungai di Kabupaten Buleleng, 3 sungai di Kota Denpasar. Provinsi Bali terdiri dari beberapa pulau, yakni Pulau Bali sebagai pulau terbesar, Pulau Nusa Penida, Pulau Nusa Ceningan, Pulau Nusa Lembongan, Pulau Serangan (terletak di sekitar kaki Pulau Bali) serta Pulau Menjangan yang terletak di bagian barat Pulau Bali.

Berdasarkan angka proyeksi penduduk tahun 2018 oleh Badan Pusat Statistik (BPS Provinsi Bali: 2019) tercatat jumlah penduduk di Pulau Bali sebanyak 4.292,2 ribu jiwa yang terdiri dari 2.161,6 ribu jiwa (50,36%) penduduk laki-laki dan 2.130,6 ribu jiwa (49,64%) penduduk perempuan. Jumlah penduduk tahun 2018 ini naik 1,08% dari sebelumnya 4.246,5 ribu jiwa. Dengan luas wilayah 5.780,06 km², maka kepadatan penduduk di Bali telah mencapai 743 jiwa/km². Di antara kabupaten/kota yang ada di Bali, Kabupaten Buleleng memiliki luas wilayah terbesar dengan jumlah penduduk mencapai 657,2 ribu jiwa atau 15,31% dari seluruh penduduk Bali. Dengan luas wilayah yang mencapai 1.364,73 km², dan kepadatan penduduknya 482 jiwa/km² atau masih di bawah rata-rata kepadatan penduduk Bali secara umum, maka semua potensi tadi tentu akan sangat menunjang dalam pelaksanaan program-program pembangunan di Kabupaten Buleleng. Sebaliknya, Kota Denpasar menunjukkan fenomena lain. Kepadatan penduduk di daerah ini adalah yang tertinggi di Bali,

angkanya telah mencapai 7.283 jiwa/km², dengan luas wilayah yang hanya sebesar 127,78 km². Sehingga cukup masuk akal apabila problem kependudukan menjadi sorotan penting bagi kelangsungan pembangunan Kota Denpasar yang berwawasan budaya. Hal inilah yang menjadi perhatian pihak/instansi kependudukan di Kota Denpasar dengan melakukan program pendataan ulang penduduknya.

Sementara itu, untuk rasio jenis kelamin (perbandingan jumlah penduduk laki-laki per 100 penduduk perempuan) di Bali selama setahun terakhir ini, menunjukkan angka 101,45 di tahun 2018. Rasio jenis kelamin tertinggi dicapai oleh Kota Denpasar sebesar 104,30. Sedangkan rasio jenis kelamin terendah berada di Kabupaten Klungkung sebesar 97,89. Pada bagian lain, jumlah penduduk Bali terbanyak ada pada kelompok umur (10-14 tahun) yakni mencapai 353,1 ribu jiwa atau 8,23%. Sedangkan penduduk Bali yang masuk kelompok umur tua (>64 tahun) adalah sebanyak 305,6 ribu jiwa atau 7,12%.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bali akhir tahun 2018, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Bali sebanyak 66.147 orang, dengan komposisi laki-laki 35.652 orang (53,90%) dan perempuan 30.495 orang (46,10%). Jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali didominasi oleh mereka yang berpendidikan Sarjana, angkanya sebanyak 40.839 orang (58,75%). Sementara jumlah ASN dengan latar belakang pendidikan SLTA berjumlah 14.460 orang (20,80%).

4.2 Deskripsi Data

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya merupakan data sekunder yang diperoleh melalui proses pengolahan dari instansi yang terkait dengan penelitian. Data diperoleh dari dokumen cetak milik

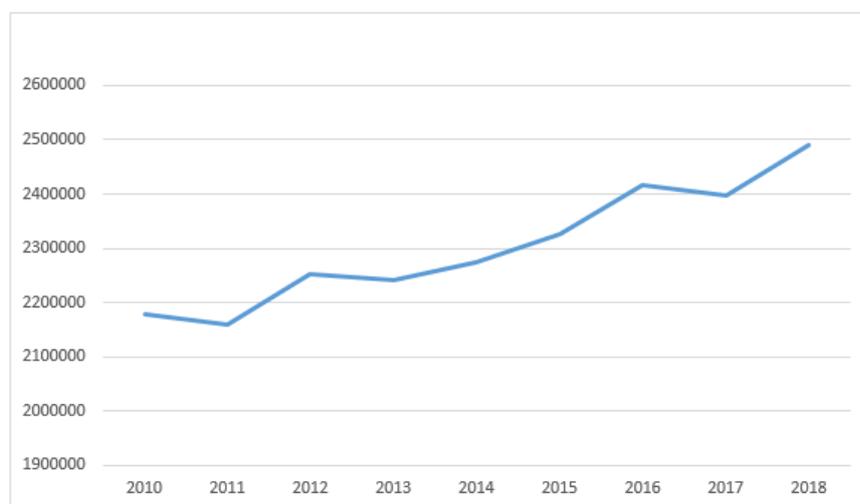
Badan Pusat Statistik (BPS) yang telah dipublikasi. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan data jumlah penduduk yang bekerja, produk domestik regional bruto, upah minimum kota, indeks pembangunan gender, serta tingkat partisipasi angkatan kerja dari 9 Kabupaten dan Kota di Provinsi Bali periode tahun 2010-2018 dengan jumlah observasi sebanyak 81.

Berikut akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel yang diperoleh di lapangan serta akan disajikan secara rinci data dari setiap variabel yang digunakan.

4.2.1 Deskripsi Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini diukur dengan jumlah penduduk yang telah bekerja di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018. Berikut grafik 4.1 menggambarkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.

Grafik 4.1 : Jumlah Penduduk Yang Bekerja di Provinsi Bali Tahun 2010 -2018



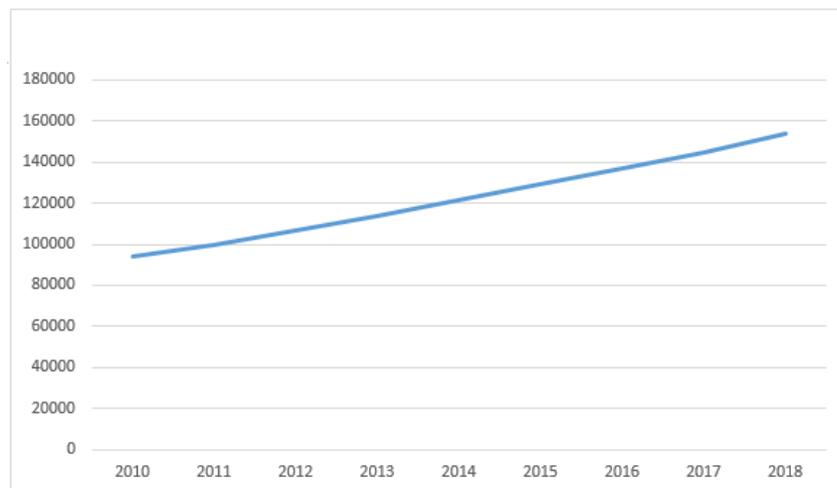
Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Terlihat dari grafik 4.1 menggambarkan bahwa penyerapan tenaga kerja dari tahun 2010–2018 mengalami fluktuatif akan tetapi memiliki kecenderungan meningkat. Penurunan terjadi pada tahun 2011, 2013, dan 2017.

4.2.2 Deskripsi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto atau PDRB di dalam penelitian ini diukur menggunakan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018. Berikut grafik 4.2 yang menggambarkan perkembangan PDRB di Provinsi Bali.

Grafik 4.2 : Perkembangan PDRB di Bali pada Tahun 2010 - 2018



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

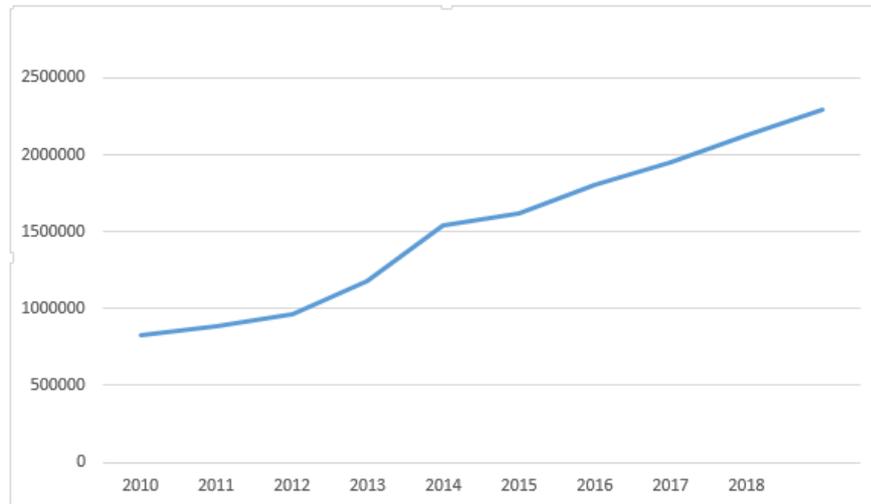
Terlihat pada grafik 4.2 yang menjelaskan bahwa PDRB di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018 mengalami kenaikan yang konstan dari tahun ke tahun.

4.2.3 Deskripsi Upah Minimum

Upah minimum di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan jumlah upah minimum kota (Rupiah) di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali dari

tahun 2010–2018. Berikut grafik 4.3 menjelaskan perkembangan upah minimum kota di Provinsi Bali.

Grafik 4.3 : Jumlah Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Bali Tahun 2010 - 2018

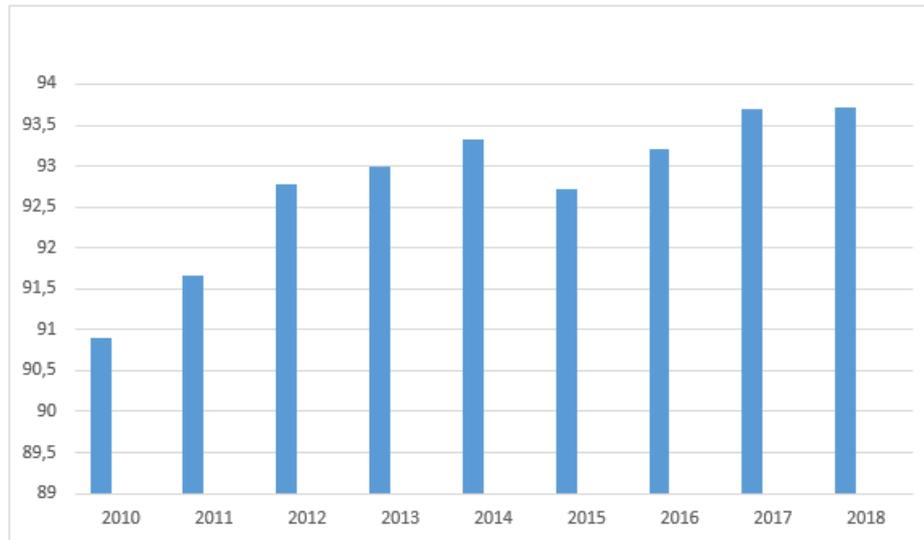


Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Terlihat dari grafik 4.3 bahwa jumlah upah minimum kota di Provinsi Bali dari tahun 2010–2018 mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Terjadi kenaikan yang cukup tajam di tahun 2014 yaitu sebesar Rp. 1.542.600, akan tetapi di tahun berikutnya kembali melandai.

4.2.4 Deskripsi Indeks Pembangunan Gender

Indeks pembangunan gender atau IPG di dalam penelitian ini menggunakan IPG di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali tahun 2010–2018. IPG menggambarkan besaran indeks (1-100) dari kualitas sumber daya manusia di Provinsi Bali, serta menggambarkan ketimpangan yang terjadi antara kualitas sumber daya manusia laki-laki dan perempuan. Berikut grafik 4.4 yang menggambarkan kondisi IPG di Provinsi Bali.

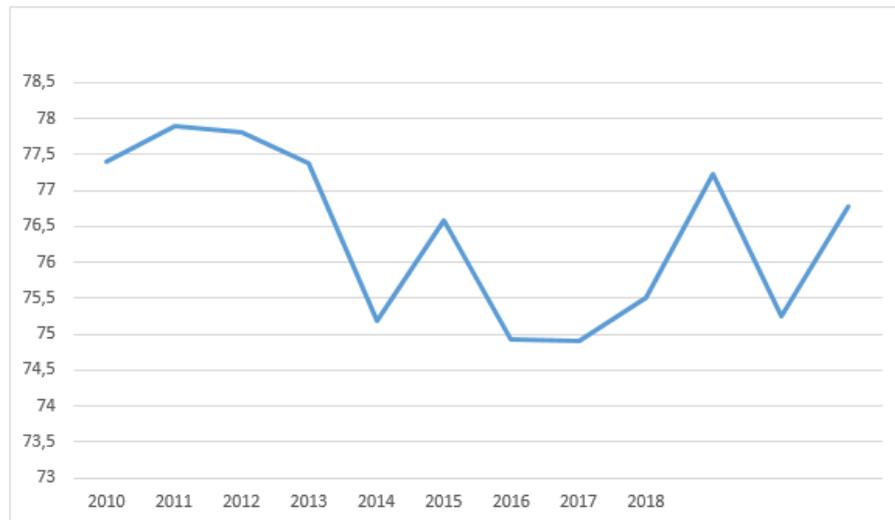
Grafik 4.4 : Perkembangan IPG di Bali pada Tahun 2010 - 2018

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari grafik 4.4 menggambarkan bahwa dari tahun 2010–2018 angka IPG berfluktuatif akan tetapi memiliki kecenderungan meningkat. Angka IPG di Provinsi Bali terbilang cukup tinggi dikarenakan nilainya stabil diatas angka 90, yang berarti semakin mendekati angka 100, maka ketimpangan gender akan semakin mengecil.

4.2.5 Deskripsi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

TPAK adalah persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Kegunaannya adalah untuk mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu daerah. Berikut grafik 4.5 menjelaskan perkembangan TPAK di Provinsi Bali pada periode tahun 2010-2018.

Grafik 4.5 : Perkembangan TPAK di Provinsi Bali Tahun 2010–2018

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari grafik 4.5 menggambarkan bahwa dari tahun 2010–2018 TPAK di Provinsi Bali berfluktuatif. TPAK di Provinsi Bali berkisar antara 75%–78% yang memiliki arti bahwa dari tahun 2010–2018, stock tenaga kerja atau jumlah penduduk yang siap untuk bekerja berada di kisaran 75%–78%.

4.3 Pemilihan Model Estimasi

Pada analisis regresi data panel, terdapat tiga teknik dalam pengestimasiannya, yaitu *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM), *Random Effect Model* (REM). Di dalam penentuan estimasi model tersebut dapat dilakukan 3 jenis pengujian, yaitu Uji Chow (penentuan CEM atau FEM), Uji Hausman (penentuan FEM atau REM), serta Uji Lagrange-Multipier (penentuan CEM atau REM). Berikut hasil pengolahan data panel pada penelitian ini.

4.3.1 Uji Chow

Uji chow dilakukan untuk menentukan estimasi *Common Effect Model* (CEM) atau *Fixed Effect Model* (FEM) yang paling tepat. Hipotesis dalam Uji Chow adalah sebagai berikut

H0 : *Common Effect Model* (CEM)

H1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Dasar pemilihan hipotesis di dalam uji Chow adalah dengan melihat nilai probabilitas (Prob.) dari nilai *Cross-Section F*. Jika nilainya lebih kecil dari *alpha* 5% atau 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dan berlaku pula sebaliknya.

Tabel 4.1 : Hasil Uji Chow

Effect Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-Section F	988.977142	(8,68)	0.0000
Cross-Section Chi Square	385.978209	8	0.0000

Sumber : Data Estimasi Eviews 7 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai *Prob. Cross-Section F* sebesar 0.0000 yang berarti lebih kecil dari *alpha* 5% atau 0,05 sehingga mengerucut pada kesimpulan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang terbaik adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

4.3.2 Uji Hausman

Uji Hausman dilakukan untuk menentukan estimasi *Fixed Effect Model* (FEM) atau *Random Effect Model* (REM) yang paling tepat. Hipotesis dalam uji Hausman adalah sebagai berikut

H0 : *Random Effect Model* (REM)

H1 : *Fixed Effect Model* (FEM)

Dasar pemilihan hipotesis dalam uji Hausman adalah dengan melihat nilai probabilitas (Prob.) dari nilai *Cross-Section Random*. Jika nilainya lebih kecil dari alpha 5% atau 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, dan berlaku pula sebaliknya.

Tabel 4.2 : Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq d.f.	Prob.
Cross-section Random	13.174611	4	0.0105

Sumber : Data Estimasi Eviews 7 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai *Prob. Cross-Section Random* sebesar 0.0105 yang berarti lebih kecil dari *alpha* 5% atau 0,05 sehingga mengerucut pada kesimpulan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang terbaik adalah *Fixed Effect Model* (FEM).

4.4 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Kegunaannya adalah untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Penentuan hasil estimasi model berdistribusi normal dapat dilihat melalui nilai probability dari *Jarque-Bera*. Jika nilai probability $> \alpha$ 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal, dan berlaku sebaliknya.

Tabel 4.3 : Hasil Uji Normalitas

Jarque-Bera	0,325279
Probability	0,849897

Sumber : Data Estimasi Eviews 7 (diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa *probability Jarque-Bera* sebesar 0,849897 > *alpha* 5% atau 0,05. Maka kesimpulannya data sudah berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Dalam proses uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan meregresikan nilai residual dengan semua variabel independen. Jika nilai *probability* > *alpha* 5% atau 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variable	Prob.
LOGPDRB	0.2051
LOGUMK	0.2164
LOGIPG	0.5125
LOGTPAK	0.4849

Sumber : Data Estimasi Eviews 7 (diolah)

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari setiap variabel independen > *alpha* 5% atau 0,05. Maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas pada estimasi data.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi dimana terjadi korelasi linear yang sempurna antar variabel independen. Jika korelasi antar variabel mendekati 1 maka konsekuensi pada model adalah nilai koefisien regresi tidak dapat ditaksir. Menurut Gujarati (2003) mengatakan bahwa multikolinearitas akan menjadi penyebab estimator menjadi bias apabila nilai korelasi antar variabel independen lebih dari 0,8. Kesimpulannya bahwa tidak terjadi permasalahan pada regresi jika nilai korelasi antar variabel independen kurang dari 0,8.

Tabel 4.5 : Hasil Uji Multikolinearitas

	LOGUMK	LOGPDRB	LOGIPG	LOGTPAK
LOGUMK	1.000000	0.369691	0.438488	-0.158374
LOGPDRB	0.369691	1.000000	0.652537	-0.688877
LOGIPG	0.438488	0.652537	1.000000	-0.572277
LOGTPAK	-0.158374	-0.688877	-0.572277	1.000000

Sumber : Data Estimasi Eviews 7

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel independen < 0,8 maka kesimpulannya estimasi data tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu, dengan kata lain autokorelasi terjadi ketika sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu sangat dipengaruhi oleh observasi sebelumnya. Untuk mengetahui terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson stat pada estimasi data dan mencocokkannya dengan tabel

Durbin-Watson. Asumsi estimasi data lolos dari uji autokorelasi adalah ketika diperoleh angka $dU < DW < 4-dU$.

Diketahui :

n (observasi) = 81

k (variabel independen) = 4

dL (batas bawah) = 1,5372

dU (batas atas) = 1,7438

$4-dU$ = 2,2562

DW (Durbin-Watson stat) = 0,975704

Dari data tersebut, hasil dari uji autokorelasi adalah $DW < dU < 4-dU$.

Maka kesimpulannya terdapat autokorelasi.

4.5 Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukannya uji Chow dan uji Hausman, estimasi model yang terbaik adalah menggunakan *Fixed Effect Model* (FEM). Akan tetapi terjadi autokorelasi di dalam estimasi tersebut. Agar hasil estimasi valid dan tidak bias, hasil dari *Fixed Effect Model* (FEM) akan dibandingkan dengan *Panel Corrected Standard Error* (PCSE) dimana hasil estimasi tersebut akan mengatasi masalah autokorelasi. Hasil estimasi data dalam penelitian disajikan dalam tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 (a) : Hasil Estimasi Fixed Effect Model

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-Statistik	Prob.
Konstanta (C)	5.975070	0.792093	7.543394	0.0000
LOGPDRB(X1)	0.617109	0.047927	12.87595	0.0000
LOGUMK(X2)	-0.175473	0.023815	-7.368239	0.0000
LOGIPG(X3)	-0.182045	0.186924	-0.973898	0.3336
LOGTPAK(X4)	0.910812	0.050020	18.20893	0.0000
R-squared: 0.999367				
Prob(F-statistic): 0.000000				

Sumber : Data Estimasi Eviews 7 (diolah)

Tabel 4.6 (b) : Hasil Estimasi Panel Corrected Standard Error (PCSE)

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-Statistik	Prob.
Konstanta (C)	5.975102	1.065584	5.607350	0.0000
LOGPDRB(X1)	0.617108	0.083830	7.361401	0.0000
LOGUMK(X2)	-0.175472	0.038827	-4.519363	0.0000
LOGIPG(X3)	-0.182053	0.254581	-0.715107	0.4770
LOGTPAK(X4)	0.910811	0.064719	14.07336	0.0000
R-squared: 0.999367				
Prob(F-statistic): 0.000000				

Sumber : Estimasi Data Eviews 7 (diolah)

Pada hasil estimasi diketahui variabel terikatnya adalah penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah, produk domestik regional bruto atau PDRB (X1), upah minimum kota atau UMK (X2) indeks pembangunan gender atau IPG (X3), dan tingkat partisipasi angkatan kerja atau TPAK (X4). Model regresi berdasarkan hasil analisis diatas adalah sebagai berikut:

$$\ln Y = 5.975102 + 0.617108 \ln X_{1it} + (-0.175472) \ln X_{2it} + (-0.182053) \ln X_{3it} + 0.910811 \ln X_{4it}$$

Keterangan :

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

X1 = PDRB

X2 = UMK

X3 = IPG

X4 = TPAK

Dari hasil persamaan diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta

Konstanta menunjukkan besarnya nilai variabel dependen apabila variabel independennya bernilai nol. Nilai konstanta dari hasil estimasi bernilai positif 5.975102, yang berarti jika nilai variabel upah minimum kota, produk domestik regional bruto, indeks pembangunan gender, dan tingkat partisipasi angkatan kerja bernilai nol maka tenaga kerja yang terserap sebanyak 5 atau 6 orang.

2. Variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Koefisien regresi variabel produk domestik regional bruto bernilai positif 0.617108 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan variabel produk domestik regional bruto sebesar 1 persen maka variabel penyerapan tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.617108 persen

3. Variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Koefisien regresi variabel upah minimum kabupaten/kota bernilai negatif 0.175472 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan variabel upah minimum kota sebesar 1 persen maka variabel penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.175472 persen.

4. Variabel Indeks Pembangunan Gender (IPG)

Koefisien regresi variabel indeks pembangunan gender bernilai negatif 0.182053 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan variabel indeks pembangunan gender sebesar 1 persen maka variabel penyerapan tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.182053 persen.

5. Variabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Koefisien regresi variabel tingkat partisipasi angkatan kerja bernilai positif 0.910811 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi peningkatan variabel tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 1 persen maka variabel penyerapan tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.910811 persen.

4.5.1 Uji Parsial / Uji Statistik T

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan cara melihat signifikansi (Prob.) dari masing-masing variabel independen. Apabila nilai signifikansi (Prob.) < α 5% maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Variabel produk domestik regional bruto memiliki signifikansi sebesar 0.0000 yang berarti $< \alpha 5\%$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel produk domestik regional bruto berpengaruh signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

2. Variabel Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Variabel upah minimum kabupaten/kota memiliki nilai signifikansi sebesar 0.0000 yang berarti $< \alpha 5\%$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel upah minimum kota berpengaruh signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

3. Variabel Indeks Pembangunan Gender

Variabel indeks pembangunan gender memiliki signifikansi sebesar 0.4770 yang berarti $> \alpha 5\%$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel indeks pembangunan gender berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

4. Variabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Variabel tingkat partisipasi angkatan kerja memiliki signifikansi sebesar 0.0000 yang berarti $< \alpha 5\%$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja pada taraf kesalahan 5%.

4.5.2 Uji Simultan / Uji Statistik F

Uji simultan / uji statistik f digunakan untuk menguji hipotesis dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah dengan melihat nilai signifikansi (*F-statistic*), apabila *probability* < *alpha* 5% (0.05) maka variabel independen secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen, dan berlaku sebaliknya.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.6 diperoleh nilai *probability* sebesar 0.0000 yang berarti lebih kecil dari *alpha* 5% yang berarti variabel upah minimum kota, produk domestik regional bruto, indeks pembangunan gender, dan tingkat partisipasi angkatan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Dari hasil regresi pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *R-square* bernilai 0.999367 atau 99%, yang artinya kontribusi terhadap variabel penyerapan tenaga kerja dijelaskan sebesar 99% dari variabel upah minimum kota, produk domestik regional bruto, indeks pembangunan gender, dan tingkat partisipasi angkatan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 1% dijelaskan oleh variabel independen diluar model.

4.5.4 Hubungan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

PDRB adalah nilai tambah atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai unit produksi atau sektor di suatu daerah dalam jangka waktu tertentu. PDRB akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dikarenakan ketika terjadi kenaikan dari permintaan barang dan jasa oleh konsumen sebagai akibat dari kenaikan pendapatan oleh konsumen akan meningkatkan jumlah pekerja yang akan direkrut oleh pemberi kerja dikarenakan perusahaan membutuhkan lebih banyak faktor produksi untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara produksi barang dan penyerapan tenaga kerja adalah positif.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel PDRB di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018 berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan 1 persen dari PDRB akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,61 persen. Dapat disimpulkan hasil penelitian sudah sesuai dengan teori yang telah disebutkan.

Hasil yang sama juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Prawoto yang berjudul “Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011–2015” dan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza (2015) yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Konstruksi di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2011–2015”. Prawoto (2018) memperoleh hasil bahwa variabel PDRB di Jawa Tengah pada tahun 2011–2015 berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Dan Fachreza (2015) memperoleh hasil bahwa variabel PDRB Jawa Timur pada tahun 2011–2015 berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor konstruksi di Jawa Timur.

4.5.5 Hubungan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Soedarjadi (2009) upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan upah minimum menurut Malik (2013) adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah satu tahun, dan lajang/belum berkeluarga. Tujuannya adalah untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja (Khakim, 2006).

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada tabel 4.6, bahwa variabel upah minimum kabupaten/kota berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan 1 persen pada upah minimum akan menyebabkan penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,17 persen.

Menurut Pindyck (2013) di dalam teori permintaan, dampak dari kenaikan harga akan terjadi di dalam dua cara yaitu yang pertama mengurangi daya beli konsumen, dan yang kedua menggunakan alternatif barang substitusi. Yang mana jika diaplikasikan di dalam pasar tenaga kerja, perusahaan akan mengurangi perekrutan tenaga kerja atau mengurangi tenaga kerjanya, atau

perusahaan mensubstitusikan tenaga kerja dengan menggunakan mesin. Jadi pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah negatif dimana ketika upah naik maka penyerapan tenaga kerja akan turun dan berlaku pula sebaliknya.

Hasil yang sama juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2019) yang berjudul “Penyerapan Tenaga Kerja Industri Provinsi Jawa Timur: Apakah Upah Minimum Masih Menjadi Faktor Penentu?” dan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati (2012) yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”. Penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2019) diperoleh hasil bahwa kenaikan upah minimum tenaga kerja industri di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2012–2018 menyebabkan berkurangnya penyerapan tenaga kerja sektor industri. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati (2012) diperoleh hasil bahwa kenaikan upah minimum tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2006–2012 menyebabkan berkurangnya penyerapan tenaga kerja.

4.5.6 Hubungan Indeks Pembangunan Gender (IPG) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

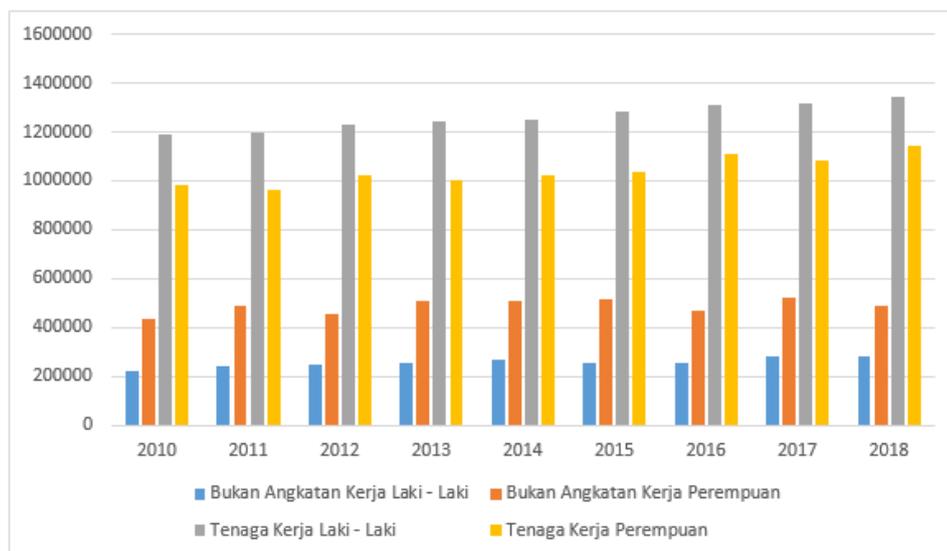
Indeks Pembangunan Gender (IPG) sama dengan Indeks Pembangunan Manusia yaitu menunjukkan gambaran dari kualitas penduduk suatu daerah yang dihitung berdasarkan 3 aspek yaitu kesehatan, pendidikan, dan kehidupan yang layak akan tetapi IPG lebih fokus kepada mengukur ketimpangan dari kualitas penduduk laki–laki dan perempuan.

Di dalam teori penawaran tenaga kerja, kualitas tenaga kerja juga mempengaruhi seseorang akan terserap ke dalam pasar kerja. Seseorang yang

memiliki kualitas yang lebih baik akan memiliki *bargaining position* atau posisi tawar yang lebih baik sehingga lebih mudah akan terserap ke dalam pasar kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa IPG berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal itu bisa terjadi dikarenakan meskipun IPG Provinsi Bali termasuk tinggi (grafik 1.5), akan tetapi masih terdapat ketimpangan dalam penyerapan tenaga kerjanya. Berikut grafik-grafik yang membuktikan bahwa ketimpangan penyerapan tenaga kerja di dalam gender masih cukup tinggi.

Grafik 4.6 : Perbandingan Jumlah Penduduk yang Termasuk Kedalam Bukan Angkatan Kerja dan Jumlah Tenaga Kerja Laki-Laki dan Perempuan Provinsi Bali tahun 2010–2018

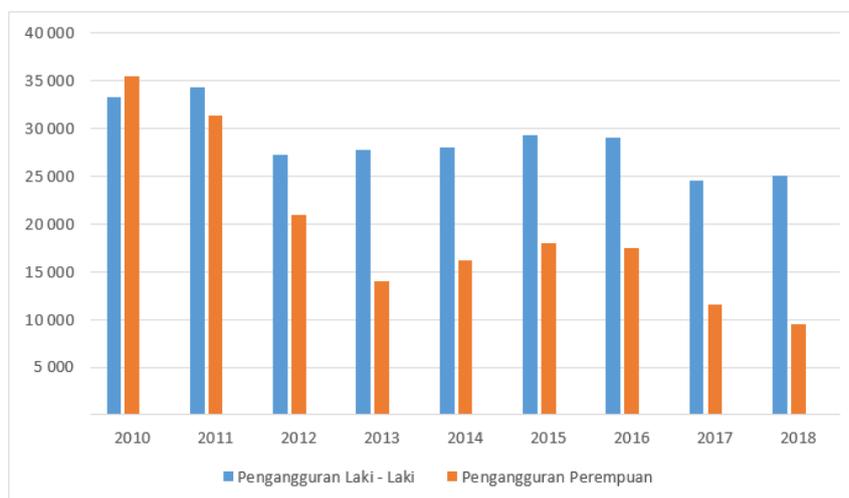


Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari grafik 4.6 menggambarkan bahwa jumlah penduduk Provinsi Bali yang masuk kedalam kategori bukan angkatan kerja didominasi oleh kaum perempuan. Akan tetapi meskipun banyak terdapat bukan angkatan kerja perempuan, ada banyak sekali industri rumah tangga membuat banten atau canang (sesajen) yang dikerjakan oleh wanita. Mereka banyak aktif melakukan aktivitas ekonomi walaupun dirumah. Terlebih lagi selain melakukan pekerjaan

sambilan tersebut, kaum perempuan juga mengurus rumah tangga (“Ini Sebabnya, Tingkat Pengangguran Perempuan Bali Lebih Rendah”, Balipost 2018). Berkebalikan dari itu, meskipun grafik 4.6 menunjukkan penyerapan tenaga kerja lebih banyak pada gender laki–laki, akan tetapi justru pengangguran sangat didominasi oleh penduduk laki–laki. Berikut grafik 4.7 yang menggambarkan mengenai perbandingan pengangguran laki–laki dan perempuan.

Grafik 4.7 : Perbandingan Pengangguran Laki–Laki dan Perempuan Provinsi Bali tahun 2010-2018



Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari grafik 4.7 terlihat bahwa dari tahun ke tahun meskipun terdapat kecenderungan penurunan jumlah pengangguran, jarak antara pengangguran laki–laki dan perempuan semakin lebar. Hal ini menjadi kontradiktif dikarenakan penduduk laki–laki yang dianggap memiliki kedudukan lebih tinggi dalam sebuah keluarga dan seharusnya menjadi kepala rumah tangga, namun justru memiliki produktivitas yang minim. Menurut Wiratmi, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Bali, menyatakan bahwa pengaruh kultur menjadi faktor utama yang menyebabkan banyaknya pengangguran laki–laki dibandingkan perempuan.

Meskipun penduduk perempuan banyak yang masuk kedalam bukan angkatan kerja, akan tetapi perempuan Bali masih memiliki produktivitas dalam membuat banten/canang atau sesajen untuk upacara agama Hindu (Wiratmini, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun IPG menunjukkan kecenderungan menuju kesetaraan akan tetapi penyerapan tenaga kerja khususnya pada penduduk laki-laki belum efektif sehingga penelitian menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

4.5.7 Hubungan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

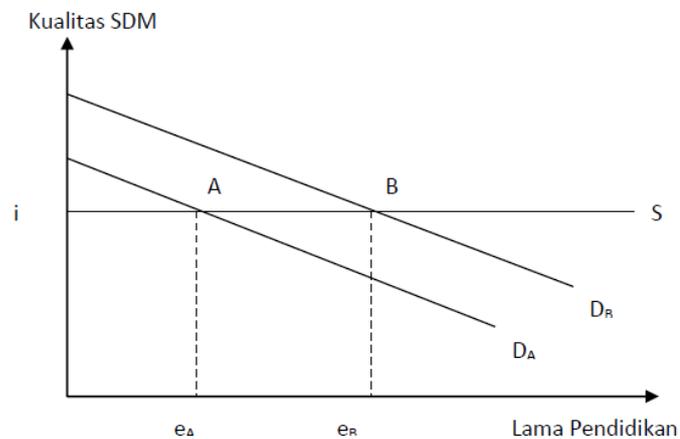
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja kegunaannya adalah untuk mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi disuatu negara/wilayah. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi angka TPAK menunjukkan semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

Dalam teori penawaran tenaga kerja, naiknya angkatan kerja akan menyebabkan persaingan di dalam penawaran tenaga kerja semakin tinggi sehingga untuk menurunkan pengangguran dapat dilakukan dengan pengendalian terhadap pertumbuhan penduduk. Kesimpulannya bahwa TPAK memiliki hubungan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja dimana ketika terjadi kenaikan TPAK akan memiliki kecenderungan mengurangi penyerapan tenaga kerja

Akan tetapi hasil penelitian menunjukkan variabel TPAK berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan 1 persen TPAK akan menyebabkan kenaikan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.9

persen. Mengenai hasil yang berbanding terbalik dengan teori akan dijelaskan melalui kurva kualitas sumber daya manusia berikut pada gambar 4.1.

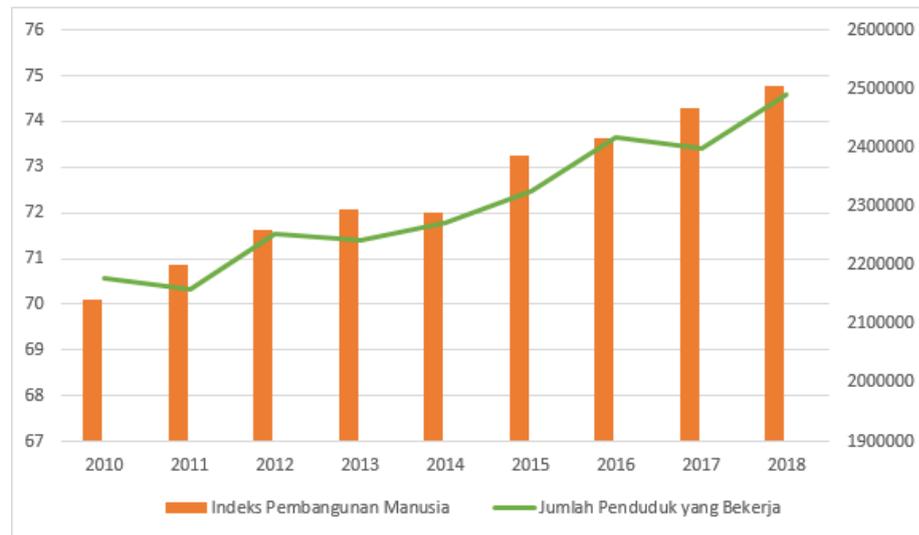
Gambar 4.1 Kurva Kualitas Sumber Daya Manusia



Sumber : Grow-Hill (2010)

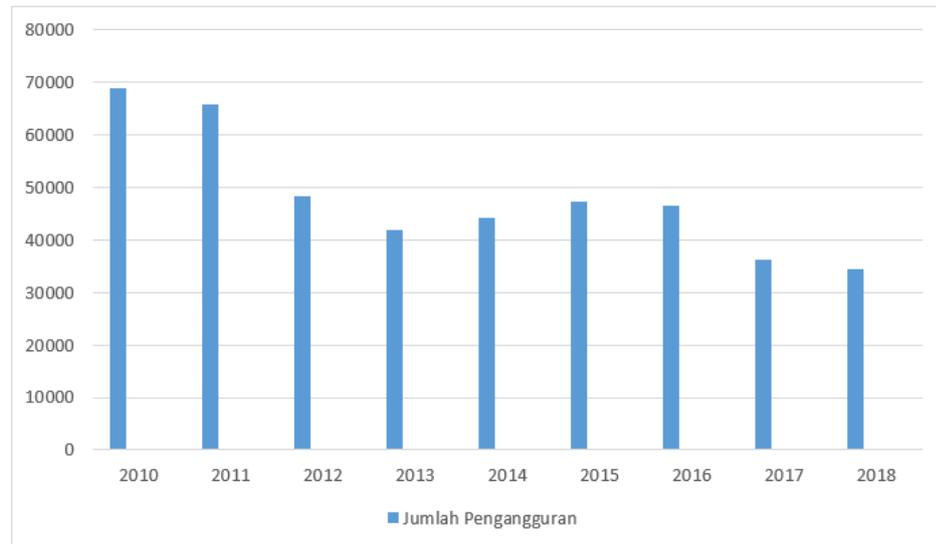
Gambar 4.1 menjelaskan secara grafis hubungan antara kemampuan seseorang dengan permintaan kerja terhadap orang tersebut. A menggambarkan individu yang memiliki kemampuan, dan *bargaining position* yang rendah dikarenakan masa pendidikan yang singkat. Sedangkan B menggambarkan individu dengan kemampuan, dan *bargaining position* yang lebih tinggi dikarenakan masa pendidikan yang lebih tinggi. Pada tingkat suku bunga yang sama yakni sebesar i , permintaan akan tenaga kerja pada individu B lebih tinggi daripada permintaan akan tenaga kerja pada individu A (Grow-Hill dalam jurnal Atiyatna, 2016). Dalam penjelasan lebih lanjut akan digambarkan pada grafik 4.8 mengenai perkembangan kualitas penduduk provinsi Bali.

Grafik 4.8 : Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Dan Jumlah Penduduk Yang Bekerja di Provinsi Bali Tahun 2010 – 2018



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Indeks pembangunan manusia dibangun atas 3 aspek yaitu kesehatan, pendidikan, dan kehidupan yang layak sehingga untuk penggambaran mengenai kondisi kualitas sumber daya manusia lebih akurat dibandingkan hanya menggunakan data rata-rata lama sekolah di Provinsi Bali. Dari grafik 4.8 menggambarkan bahwa kualitas dari penduduk dan jumlah penduduk yang bekerja di provinsi Bali dari tahun 2010–2018 meski mengalami fluktuasi akan tetapi secara bersama-sama cenderung meningkat.

Grafik 4.9 : Jumlah Pengangguran di Provinsi Bali tahun 2010 – 2018

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (2019) (Diolah)

Dari grafik 4.9 menunjukkan bahwa jumlah pengangguran yang berada di Provinsi Bali dari tahun ke tahun menunjukkan angka penurunan. Dari grafik 4.8 dan grafik 4.9 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Bali dari tahun ke tahun persinya didominasi oleh penduduk yang telah bekerja, dan penduduk yang telah bekerja dipengaruhi oleh kualitas sumber daya yang sudah baik. Hal ini bisa membuktikan bahwa stok dari tenaga kerja atau TPAK mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara positif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penulisan yang telah ditetapkan yaitu untuk mengetahui pengaruh produk domestik regional bruto, upah minimum, indeks pembangunan gender, dan tingkat partisipasi angkatan kerja di 9 Kabupaten/Kota di Provinsi Bali pada tahun 2010–2018, beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa peningkatan PDRB di Provinsi Bali mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja, namun peningkatan PDRB yang diikuti oleh peningkatan upah minimum dapat mengurangi penyerapan tenaga kerja.
2. Variabel IPG atau indeks pembangunan gender memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Meskipun IPG menunjukkan kecenderungan menuju kesetaraan akan tetapi penyerapan tenaga kerja khususnya pada penduduk laki–laki belum efektif ditandai dengan tingginya ketimpangan pengangguran pada penduduk laki–laki sehingga penelitian menunjukkan hasil yang tidak signifikan
3. Variabel TPAK atau tingkat partisipasi angkatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali. Hal ini bisa terjadi dikarenakan ketersediaan stok dari tenaga kerja didominasi oleh penduduk yang telah bekerja, dan penduduk tersebut

telah dibekali dengan kualitas tenaga kerja yang baik sehingga TPAK dapat berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Tenaga kerja dengan masa kerja dibawah satu tahun yang telah mendapatkan kenaikan upah minimum harus mengimbangi juga dengan peningkatan produktivitas sehingga pemilik usaha tidak mengurangi tenaga kerjanya. Harus dipertimbangkan juga aspek dimana tenaga kerja yang masa kerjanya diatas satu tahun agar diberikan upah sundulan yang wajar karena jika tidak diberikan upah sundulan tersebut maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan motivasi kerja dan penurunan moral yang akan berdampak juga pada penurunan produktivitas. Meskipun ketentuan PP 78 Tahun 2015 Pasal 42 ayat (1) menyebutkan agar pengusaha memberikan upah lebih tinggi dari UMP atau UMK untuk pekerja yang masa kerjanya diatas satu tahun, akan tetapi belum ada peraturan yang jelas terkait dengan rumusan upah sundulan tersebut. Diharapkan pemerintah selaku pembuat kebijakan dapat memberikan ketentuan mengenai upah sundulan bagi tenaga kerja yang lama atau telah bekerja diatas satu tahun. Sehingga dengan demikian peningkatan produktivitas tidak hanya dilakukan oleh tenaga kerja yang baru atau tenaga kerja yang bekerja dibawah satu tahun, akan tetapi peningkatan produktivitas juga dilakukan oleh tenaga kerja yang telah bekerja diatas satu tahun.

2. Pemerintah dapat menggalakkan program pembangunan etos kerja yang dilanjutkan dengan program pelatihan kewirausahaan dan pelatihan keterampilan yang diberikan kepada penduduk yang sedang menganggur khususnya kepada penduduk laki-laki, agar tercipta lapangan pekerjaan baru sebagai bentuk dari penyerapan tenaga kerja dan pengentasan pengangguran. Selanjutnya didukung dengan bantuan pemerintah berupa kemudahan birokrasi dalam mendapatkan akses permodalan berupa kredit untuk pembiayaan UMKM agar program pelatihan kewirausahaan dan keterampilan yang sebelumnya telah dilakukan dapat direalisasikan dengan baik, sehingga dengan semakin banyak pertumbuhan UMKM diharapkan dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja dan menurunkan tingkat pengangguran laki – laki.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggiani, Sarfilianty. 2018. *Kewirausahaan: Pola Pikir, Pengetahuan, dan Keterampilan*, 2nded, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Atiyatna, Dirta Pratama. Muhyidin, Nurlina T. Soebyakto, Bambang Bemby 2016. Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 14 (1):8-21, 2016. P-ISSN:1829-5843.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Perkembangan Jumlah Angkatan Kerja dan Persentase Pengangguran di Indonesia dari Tahun 2008 hingga 2018*. Jakarta
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. 2019. *Statistik Ketenagakerjaan Provinsi Bali 2018*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. 2019. "Indeks Pembangunan Manusia Bali Tahun 2018", Berita Resmi Statistik.No.34/05/51/Th.IV, 6 Mei. Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia*. <https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/11/1932/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-dan-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-2008-2017.html> Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2016. *Jumlah Pengangguran di Provinsi Bali*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2018/02/27/252/jumlah-pengangguran-di-provinsi-bali-menurut-kabupaten-kota-2007-2015.html> Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Jumlah Tenaga Kerja di Provinsi Bali yang Terserap Menurut Lapangan Usaha Tahun 2017-2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2019/09/20/290/pendudukusia-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-lapangan-usaha-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-bali-2017-2019.html> diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Bali Tahun 2012–2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2017/03/21/83/laju-pertumbuhan-pdrb-provinsi-bali-menurut-pengeluaran-2010-2019.html> Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Bali Tahun 2002-2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2019/08/16/288/upah-minimum-per-kabupaten-kota-di-provinsi-bali-2002-2019.html> . Diakses pada 20 Januari 2020.

- Badan Pusat Statistik. 2019. *Indeks Pembangunan Gender Kabupaten/Kota di Provinsi Bali Tahun 2010-2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2016/12/22/69/indeks-pembangunan-gender-ipg-per-kabupaten-kota-di-provinsi-bali-2010-2019.html> Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Jumlah Bukan Angkatan Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali Tahun 2007-2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2018/02/27/253/jumlah-bukan-angkatan-kerja-provinsi-bali-menurut-kabupaten-kota-2007-2019.html>. Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali Tahun 2007-2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2018/02/27/254/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-provinsi-bali-menurut-kabupaten-kota-2007-2019.html> Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Jumlah Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bali Tahun 2007-2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2018/02/27/251/penduduk-usia-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-di-provinsi-bali-menurut-kabupaten-kota-2007-2019.html>. Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *PDRB ADHK Kabupaten/Kota di Provinsi Bali Tahun 2010-2018*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2017/03/22/105/pdrb-kabupaten-kota-atas-dasar-harga-konstan-2010-2010-2018-milyar-rupiah.html> Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Jumlah Tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan di Provinsi Bali Tahun 2006-2019*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2018/02/28/259/penduduk-usia-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-status-pekerjaan-utama-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-bali-2006-2019.html>. Diakses pada 20 Januari 2020
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Persentase Pendapatan Perempuan di Provinsi Bali Tahun 2010-2018*. <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2017/03/25/113/persentase-sumbangan-pendapatan-perempuan-provinsi-bali-2010-2018.html> . Diakses pada 20 Januari 2020.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN). 2010. *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*. Jakarta: Departemen Hukum dan HAM Republik Indonesia.
- Balipost.com. (2018). *Ini Sebabnya, Tingkat Pengangguran Perempuan Bali Rendah*. <http://www.balipost.com/news/2018/04/21/43553/Ini-Sebabnya-Tingkat-Pengangguran-Perempuan...html>. Diakses pada 4 Mei 2020.
- Bali.bisnis.com. (2018). *Di Bali, Pria Lebih Susah Cari Pekerjaan Daripada Wanita*. <https://bali.bisnis.com/read/20180423/537/787654/di-bali-pria-lebih-susah-cari-pekerjaan-daripada-wanita>. Diakses pada 4 Mei 2020

- Fachreza, Achmad Naufal. 2015. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Konstruksi di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2015*.
- Feriyanto, Nur. 2014. *"Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia"*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Gujarati, Damodar N. dan Porter, Dawn C. 2011. *Dasar-Dasar Ekonometrika 5thEd.*, Penerjemah: Mardanugraha, Eugenia., Wardhani, Sita., Mangunsong, Carlos. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamid, Edy Suandi. 2005. *Ekonomi Indonesia dari Sentralisasi ke Desentralisasi*. Yogyakarta: UII Press
- Khakim, Abdul. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Ekonomi Pembangunan, Teori, Masalah, dan Kebijakan*. 4th Ed. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mankiw, N. Gregory. 2003. *Teori Makro Ekonomi*, 5th Ed. Alih Bahasa : Imam Nurmawan, Ed. Wisnu C. Kristiaji. Jakarta: Erlangga
- Malik, Nazaruddin. 2013. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: UMM Press.
- Nachrowi, Nachrowi Djalal dan Usman, Hardius. 2002. *Penggunaan Teknik Ekonometri, Pendekatan & Praktis, Dilengkapi Teknik Analisis & Pengolahan Data Dengan Menggunakan Paket Program SPSS*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Noveda, Dirza, dan Aimon, Hasdi, dan Sofyan, Efrizal. 2014. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera Barat*
- Prawoto, Dini Andriyane. 2018. *Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah tahun 2011-2015*.
- Pangastuti, Yulia. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2012*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018, *Tentang Upah Minimum*. https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/Permen_15_2018.pdf. Diakses pada 20 Januari 2010
- Putong, Iskandar. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro dan Makro*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pindyck, Robert S. And Rubinfeld, Daniel L. *Microeconomic*. 2013. Prentice Hall. Eight Edition

- Rakhmawati, Arifatur. 2018. *Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Kabupaten Gresik*.
- Sulistiawati, Rini. 2012. *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 20th Ed Bandung : CV. Alfabeta.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 2003. *Upah, Jaminan Sosial, Dan Perlindungan anak: Gagasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*.
- United Nations. 2015. *Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development*. New York: <http://www.Sustainabledevelopment.un.org>. Diakses pada 20 Januari 2020
- Wiguna, Atu Bagus. 2019. *Penyerapan Tenaga Kerja Industri Provinsi Jawa Timur: Apakah Upah Minimum Masih Menjadi Faktor Penentu?*
- Wijaya, Andi, dan Indrawati, Toti dan Pailis, Eka Armas .2014, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau*.
- Worldometers. (2019). *Top Largest Countries by Population (Live)*. <http://www.worldometers.info/world-population>. Diakses pada tanggal 20 Januari 2020.

Lampiran 2.1 : Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Penyerapan Tenaga Kerja Industri Provinsi Jawa Timur: Apakah Upah Minimum Masih Menjadi Faktor Penentu?	Atu Bagus Wiguna	<p>Variabel Dependen: Penyerapan tenaga kerja sektor industri di Jawa Timur</p> <p>Variabel Independen: Upah minimum Jawa Timur, Angkatan kerja muda di Jawa Timur, PDRB Jawa Timur, variabel dummy untuk dominasi nilai tambah industri di Jawa Timur</p>	<p>Peningkatan PDRB Industri di Jawa Timur mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja industri, namun peningkatan PDRB yang diikuti oleh peningkatan upah minimum dapat mengurangi penyerapan tenaga kerja</p> <p>Dominasi industri di beberapa wilayah di Kabupaten/Kota di Jawa Timur tidak menjamin peningkatan penyerapan tenaga kerja industri.</p>
2	Analisis faktor – faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau	Andi Wijaya, Toti Indrawati, Eka Armas Pailis	<p>Variabel Dependen: Penyerapan tenaga kerja</p> <p>Variabel Independen: Investasi PMA, Pertumbuhan Ekonomi, Upah, Tingkat - Pendidikan</p>	<p>Secara keseluruhan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja</p> <p>Variabel Investasi PMA tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap penyerapan</p>

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
				<p>tenaga kerja</p> <p>Variabel pertumbuhan ekonomi dan upah minimum provinsi tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja</p> <p>Variabel rata – rata lama sekolah berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja</p>
3	Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Kabupaten Gresik	Arifatur Rakhmawati	<p>Variabel Dependen : Penyerapan tenaga kerja sektor industri di Kabupaten Gresik</p> <p>Variabel Independen : UMK, Jumlah Industri kecil, sedang, besar, Angkatan Kerja</p>	<p>Variabel Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor Industri</p> <p>Jumlah industri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri</p> <p>Jumlah angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
				penyerapan tenaga kerja sektor industri
4	Pengaruh IPM, Upah Minimum, PDRB dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011–2015	Dini Andriyane Prawoto	<p>Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja</p> <p>Variabel Independen: IPM, UMR, PDRB, Inflasi</p>	<p>IPM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Kenaikan IPM 1% menyebabkan tingkat penyerapan tenaga kerja turun -1856.333</p> <p>UMR berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Tidak ada hubungan antara UMR terhadap penyerapan tenaga kerja</p> <p>PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Kenaikan PDRB 1% menyebabkan tingkat penyerapan sebesar 0,001779</p> <p>Inflasi berpengaruh positif dan signifikan</p>

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
				terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Ketika inflasi naik 1% akan menyebabkan tenaga kerja naik sebesar 1601.366
5	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Konstruksi di Kabupaten/ Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2015	Achmad Naufal Fachreza	Variabel Dependen: Penyerapan tenaga kerja sektor konstruksi di Provinsi Jawa Timur Variabel Independen: PDRB, Upah Minimum, Jumlah Penduduk	Jumlah Penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor konstruksi di Provinsi Jawa Timur PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor konstruksi di Provinsi Jawa Timur Upah Minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor konstruksi di Jawa Timur
6	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa	Yulia Pangastuti	Variabel Dependen: Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah Tahun	PDRB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

No	Judul	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
	Tengah		2008–2012 Variabel Independen : PDRB, UMK, Pengangguran, PAD	UMK berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Pengangguran berhubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja PAD berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja