

Pengaruh Pendidikan,Umk, Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Banten Tahun 2012 – 2021

Julia Dwi Budiasih

Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya

Kampus 1, Jl Rungkut Madya No 1, Gunung Anyar, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur.

Juliaadwii27@gmail.com

Kiky Asmara

Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya

Kampus 1, Jl Rungkut Madya No 1, Gunung Anyar, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur.

kikiasmara.ep@upnjatim.ac.id

Article's History:

Received 2 Maret 2024; Received in revised form 15 Maret 2024; Accepted 20 Maret 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Budiasih, J. D., & Asmara, K. (2024). Pengaruh Pendidikan,Umk, Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Banten Tahun 2012 – 2021. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 826-836. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2054>

Abstrak:

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki penduduk yang cukup besar, serta selalu beriringan dengan masalah ketenagakerjaan. Besarnya jumlah penduduk mengakibatkan jumlah angkatan kerja semakin meningkat, sehingga jumlah pencari kerja dan pengangguran akan semakin banyak, yang mengakibatkan pendapatan relative rendah dan kurangnya penyerapan tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Pendidikan Rata Lama Sekolah, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten dengan rentan tahun penelitian 2012 – 2021. Data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari website Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten. Metode yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini menggunakan metode regresi data panel dengan Random Effect Model (REM) menjadi model terbaik yang terpilih. Hasil penelitian didapati Pendidikan Rata Lama Sekolah (RLS) dan Upah Minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan PDRB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.

Kata Kunci : Penyerapan Tenaga Kerja, Penduduk Usia Kerja, Pendidikan Rata Lama Sekolah, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut ADHK, Regresi Data Panel

Pendahuluan

Salah satu pendukung dari keberhasilan pertumbuhan ekonomi adalah penggunaan modal sumber daya alam dan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, menurut teori klasik yang disampaikan oleh Adam Smith bahwa manusia sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran negara. karena sumber daya alam (tanah) tidak akan ada artinya jika tidak ada sumber daya manusia yang pandai dalam mengolahnya Sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Oleh sebab itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya, karena manusia adalah tenaga kerja, pelaku pembangunan, dan konsumen dari suatu pembangunan.

Indonesia selalu menghadapi masalah ketenagakerjaan. Jumlah penduduk yang besar mendorong pertumbuhan angkatan kerja, yang meningkatkan jumlah pencari kerja dan tingkat pengangguran. Akibatnya, tingkat pendapatan turun. Oleh karena itu, tujuan utama dari pembangunan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan melalui peningkatan angkatan kerja dan pemerataan pendapatan, yang diukur melalui pendapatan riil per kapita dan produktivitas tenaga kerja. Untuk mengatasi masalah

ketenagakerjaan, pemerintah harus berkonsentrasi pada mendorong pertumbuhan ekonomi. Kesuksesan pemerintah dalam pembangunan dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mengurangi pengangguran, mendorong kesempatan kerja, dan memastikan penyerapan tenaga kerja yang tepat, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan daya beli dan pendapatan, yang pada gilirannya meningkatkan standar hidup, termasuk tingkat pendapatan, tingkat pekerjaan, dan kualitas pendidikan.

Saat ini, Provinsi Banten memasuki periode bonus demografi. Ini akan berlangsung hingga tahun 2025 dengan pertumbuhan penduduk yang stabil. Peningkatan populasi ini didorong oleh populasi usia kerja, terutama mereka yang berusia 15 hingga 64 tahun. Jumlah penduduk secara keseluruhan di Banten telah menunjukkan tren peningkatan yang berkelanjutan. Namun, peningkatan jumlah penduduk menimbulkan tantangan dan hambatan terhadap inisiatif pembangunan yang sedang berlangsung, karena jumlah angkatan kerja yang besar dapat melebihi kesempatan kerja yang tersedia. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ini diperlukan upaya bersama untuk menciptakan lapangan kerja yang cukup untuk menyerap angkatan kerja yang terus bertambah ke dalam kegiatan ekonomi.

Jumlah angkatan kerja yang terus meningkat sejalan dengan populasi yang terus meningkat di Provinsi Banten. Jumlah pekerja meningkat seiring dengan angkatan kerja. Tingkat pengangguran terus meningkat karena lonjakan permintaan tenaga kerja tidak diimbangi oleh peningkatan kesempatan kerja. Seperti yang dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, tingkat pengangguran terbuka (TPT) tertinggi di Indonesia adalah di Provinsi Banten, dengan 8,98%, melampaui rata-rata nasional sebesar 5,34%. Tingkat pengangguran yang tidak proporsional ini sebagian besar terdiri dari kaum muda berusia 16 hingga 30 tahun. Pertumbuhan angkatan kerja yang signifikan, terutama di kalangan pemuda, adalah penyebab pengangguran yang tinggi di wilayah ini. Karena peningkatan angkatan kerja tidak terserap secara memadai, Provinsi Banten menghadapi masalah ketenagakerjaan ini. Dengan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat, Provinsi Banten harus segera memperkuat upayanya untuk memperluas kesempatan kerja.

Skenario masalah ketenagakerjaan sangat rumit, terutama karena kesempatan kerja tidak dapat mengakomodasi seluruh angkatan kerja. Pendidikan sangat penting untuk membangun suatu individu yang kompetitif di dalam dunia kerja, bahkan di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia di bidang Pendidikan sangat memengaruhi pencapaian tujuan Pendidikan, tidak hanya itu saja melainkan juga memengaruhi penyerapan tenaga kerja, hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya Pendidikan bagi seseorang yang mencari pekerjaan. Teori sumber daya manusia oleh Becker menyatakan bahwa peningkatan keterampilan manusia dapat dicapai melalui proses pendidikan; tingkat pendidikan yang dicapai menentukan kualitas tenaga kerja. Jika suatu sistem Pendidikan tidak memadai maka akan menghambat kemajuan nasional, yang menyebabkan penurunan ekonomi dan penurunan produktivitas tenaga kerja.

Dalam penelitian ini Pertumbuhan Ekonomi mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, tetapi lonjakan ini belum dapat menyerap banyak tenaga kerja. Akibatnya, Provinsi Banten membutuhkan kebijakan yang meningkatkan pendidikan, meningkatkan upah minimum, dan meningkatkan kesempatan kerja. Pengangguran meningkat karena peningkatan angkatan kerja yang tidak seimbang dengan peningkatan kesempatan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten belum ideal, yang menunjukkan pengangguran dan masalah terkait ketenagakerjaan masih ada. Tidak hanya di Provinsi Banten, masalah ini terjadi di seluruh dunia, terutama di negara-negara berkembang. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Kabupaten, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Banten”**.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur lebih dari 15 tahun yang memiliki keterampilan menghasilkan barang dan jasa serta yang mampu bekerja untuk memperoleh keuntungan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar, karena sumber daya alam (tanah) tidak akan ada artinya jika tidak ada sumber daya manusia yang pandai dalam mengolahnya Sehingga bermanfaat bagi kehidupan masyarakat.(Sukirno, 2019)

Teori Penyerapan Tenaga Kerja

Todaro (2011) menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja mengacu pada keadaan di mana pekerjaan tersedia atau posisi yang perlu dipenuhi oleh pencari kerja atau kesediaan lapangan kerja untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dengan demikian, Feriyanto (2014) mendefinisikan penyerapan tenaga kerja sebagai

kemampuan perusahaan untuk menerima sejumlah pekerja yang memenuhi standar tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang baik antara ketersediaan tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Menurut Ni Putu Ambar Pratiwi (2019), keseimbangan ini sangat penting untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan menerapkan pemanfaatan tenaga kerja yang didasarkan pada penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Teori Permintaan Tenaga Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2008) Permintaan tenaga kerja mempunyai hubungan dengan tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Permintaan suatu perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen atas suatu barang dan jasa. Maka semakin bertambahnya jumlah permintaan suatu perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan jumlah permintaan masyarakat atas barang yang dikonsumsi. Hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang diminta cenderung bersifat negatif. Permintaan tenaga kerja pada dasarnya berasal dari permintaan lebih luas terhadap barang dan jasa. Pekerjaan dapat dicari dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Permintaan dalam jangka pendek menganggap bahwa tenaga kerja dapat berubah sedangkan input lainnya dianggap tetap. Sementara itu, permintaan dalam jangka panjang menganggap bahwa semua tenaga kerja dan input lainnya dapat berubah. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam jangka pendek ditentukan oleh hubungan antara produk pendapatan marginal dan biaya marginal. Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dapat dibagi menjadi permintaan oleh perusahaan atau industri individu dan permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja. Permintaan dari perusahaan individu kemudian akan membentuk permintaan tenaga kerja pada tingkat industri, yang pada gilirannya membentuk permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, di mana semua input atau faktor produksi dapat berubah, tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya produksi.

Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja mengacu pada hubungan antara gaji dan jumlah pekerja yang tersedia. Efek substitusi, yang berarti bahwa biaya peluang tenaga kerja berubah sesuai dengan upah, memengaruhi hubungan ini. Ketika kurva tingkat substitusi marginal berpotongan dengan kurva yang menunjukkan batasan anggaran waktu dalam jangka pendek, keseimbangan penawaran terjadi. Karena efek substitusi, orang akan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan. Tingkat upah yang lebih tinggi cenderung menarik lebih banyak orang untuk bekerja. Angkatan kerja adalah salah satu faktor dalam kuantifikasi tenaga kerja. Semua orang yang telah mencapai usia kerja termasuk dalam angkatan kerja, terlepas dari apakah mereka saat ini bekerja atau tidak.

Teori Pendidikan Rata Rata Sekolah

Menurut (Simanjuntak, 2008) masyarakat perlu memiliki rata-rata pendidikan yang tinggi karena berguna untuk masa yang akan datang. Mudah-mudahan masyarakat Dalam menyerap informasi memerlukan tingginya pendidikan, sehingga masyarakat yang berkualitas memiliki pemikiran masa sekarang (modern) yang lebih tinggi dan meningkatkan kapasitas produksi, yang dapat mendorong pembangunan ekonomi negara di masa depan. Yang dimana artinya, pendidikan memainkan peran penting Dalam peningkatan daya tampung dan peningkatan keterampilan, kemampuan profesional dan teknis, serta salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pendidikan yang tinggi menimbulkan produktivitas tenaga kerja juga meningkat, sehingga sesuai dengan teori human capital yaitu meningkatkan pendapatan dengan cara meningkatkan pendidikan.

Teori Upah Minimum

Upah minimum adalah kebijakan pemerintah daerah dalam menetapkan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada para pekerja di dalam lingkungan kerjanya. Upah minimum ialah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 mengenai penetapan upah minimum dilaksanakan setiap tahun berdasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan kebutuhan para pekerja untuk bisa hidup layak secara fisik selama satu bulan.

Menurut (Mankiw, 2012), upah senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Efek yang paling terasa dari kebijakan penetapan upah minimum

adalah tingkat upah yang makin tinggi yang dikarenakan perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah. Sehingga otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah pekerjanya.

Teori Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) ADHK

Produk Domestik Bruto (PDB) adalah metrik penting untuk menilai kondisi ekonomi dan kemajuan pembangunan suatu negara dalam jangka waktu tertentu. Demikian pula, di tingkat regional, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berfungsi sebagai indikator untuk menilai status ekonomi dan kemajuan pembangunan suatu provinsi, kabupaten, atau kota. Penciptaan lapangan kerja berkontribusi pada peningkatan pendapatan rumah tangga, yang mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja pada gilirannya dapat berdampak pada kuantitas dan kualitas pertumbuhan ekonomi. Sebagai konsep teoritis, pertumbuhan dapat mempengaruhi dinamika tenaga kerja baik dari sisi penawaran maupun permintaan. Ini menunjukkan betapa pentingnya pertumbuhan ekonomi untuk penyerapan tenaga kerja.

Metodelogi

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penggunaan data berupa angka yang telah diolah melalui alat analisis statistik. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Banten dengan periode waktu yang digunakan pada penelitian ini yaitu tahun 2012 – 2021. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistika (BPS) Banten meliputi data Pendidikan Rata Lama Sekolah (RLS), Upah Minimum berdasarkan Kabupaten/kota, PDRB ADHK menurut Kabupaten/kota, dan Jumlah orang yang bekerja dalam angkatan kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi data panel (*pooled data*) Data panel adalah gabungan antara deret runtut waktu (*time series*) dengan deret lintang (*cross section*). Data *time series* ialah data data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu pada satu objek tertentu, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi perkembangan dari objek tersebut dari tahun ke tahun. Sedangkan data *cross section* ialah data yang dikumpulkan di satu periode tertentu pada beberapa objek yang bertujuan menggambarkan keadaan.

Uji regresi data panel ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan, upah minimum dan pertumbuhan ekonomi terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja kabupaten/kota di Provinsi Banten. Adapun menurut Gujarati (Sirat, 2017) terdapat beberapa kelebihan dalam penggunaan metode data panel, dimana dapat meningkatkan ukuran sampel yang akan diteliti, lebih sesuai dalam mengulas perubahan yang terjadi pada objek yang diteliti serta dapat mempelajari perilaku model yang lebih rumit. Selanjutnya alat analisis yang digunakan dalam regresi data panel ini adalah melalui aplikasi data statistik bernama Eviews 10. Dengan analisis dalam penelitian ini terdiri atas Uji Model, Uji asumsi klasik, Uji t, Uji F, dan Uji R²

Hasil dan Pembahasan

Uji Penentuan Model

Terdapat 3 model yaitu *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model* yang bertujuan untuk mengetahui model apakah nantinya yang baik. Berdasarkan hasil estimasi masing-masing model dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1) Uji F-stat atau Uji Chow

Uji Chow adalah model pengujian untuk menentukan kedua model yang akan dipilih antara *Common Effect Model* atau *Fixed Effect Model* yang paling tepat digunakan dalam mengestimasi data panel. Uji hipotesis didasarkan sebagai berikut:

HO: *Common Effect Model* (CEM)

HA: *Fixed Effect Model* (FEM)

Dengan mengambil kriteria keputusan sebagai berikut:

HO diterima jika, $p\text{-value} > 0,05$

HA diterima jika, $p\text{-value} < 0,05$

Tabel 1. Hasil Regresi Uji F-stat atau Uji Chow

| Effect Test | Statistics | d.f. | Prob |
|-----------------|-------------|--------|--------|
| Cross-section F | 1422.496182 | (7,69) | 0.0000 |

| | | | |
|---------------------------------|------------|---|--------|
| Cross-section chi-square | 398.310216 | 7 | 0.0000 |
|---------------------------------|------------|---|--------|

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil regresi Uji F-stat atau Uji Chow diatas, dapat diketahui nilai probabilitas yang menunjukkan bahwa *Cross-section Chisquare* sebesar 0.0000 atau lebih kecil dari nilai signifikan ($\alpha = 0,05$) maka artinya H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga hasil menunjukkan bahwa model baik dan tepat dalam pengujian Uji Chow adalah *Fixed Effect Model* (FEM), kemudian, akan dilanjutkan pada pengujian Uji Hausman untuk memilih model terbaik antara *Random Effect Model* (REM) dengan *Fixed Effect Model* (FEM).

2) Uji Hausman

Uji Hausman digunakan untuk pengujian yang dilakukan untuk memilih suatu model yang sesuai antara *Fixed Effect Model* (FEM) dengan *Random Effect Model* (REM). Uji hipotesa didasarkan sebagai berikut:

H_0 : *Random Effect Model* (REM)

H_A : *Fixed Effect Model* (FEM)

Dengan menggunakan dasaran asumsi sebagai berikut:

H_0 diterima jika, p-value > 0,05

H_A diterima jika, p-value < 0,05

Tabel 2. Hasil Regresi Uji Hausman

| Test Summary | Chi-Sq Statistic | Chi-Sq. d.f. | Prob |
|-----------------------------|------------------|--------------|--------|
| Cross-section random | 1.687639 | 3 | 0.6397 |

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil regresi Uji Hausman diatas, menunjukkan bahwa nilai probabilitas yang menunjukkan *Cross-section random* sebesar 0.6397 > 0,5 yang artinya H_0 diterima dan H_A ditolak. Dengan demikian model yang baik dan sesuai pada pengujian Uji Hausman adalah *Random Effect Model* (REM). Kemudian, akan dilanjutkan pada Uji LM untuk menentukan model terbaik antara *Common Effect Model* dan *Random Effect Model* (REM).

3) Uji Lagrange Multiplier (LM)

Pada Uji *Lagrange Multiplier* digunakan untuk menentukan antara *Random Effect Model* dan *Common Effect Model* yang paling tepat untuk digunakan dalam suatu model estimasi. Uji hipotesis yang digunakan dalam Uji *Lagrange Multiplier* didasarkan sebagai berikut:

H_0 : *Common Effect Model* (CEM)

H_A : *Random Effect Model* (REM)

Dengan menggunakan dasaran asumsi sebagai berikut:

H_0 diterima jika, p-value > 0,05

H_A diterima jika, p-value < 0,05

Tabel 3. Hasil Regresi Uji LM

| Null (no rand. Effect) Alternative | Cross-section One-sided | Period One-sided | Both |
|---------------------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Breusch - Pagan | 348.3615 (0.0000) | 4.962767 (0.0259) | 353.3243 (0.0000) |
| Honda | 18.66444 (0.0000) | -2.227727 (0.9871) | 11.62251 (0.0000) |
| King - Wu | 18.66444 (0.0000) | -2.227727 (0.9871) | 12.52483 (0.0000) |
| GHM | - - | - - | 348.3615 (0.0000) |

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil regresi uji LM menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Cross-section Chisquare* adalah $0.0000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_A diterima. Dengan demikian model yang baik dan sesuai pada pengujian Uji LM adalah *Random Effect Model* (FEM).

Berdasarkan hasil dari beberapa pengujian diantaranya Uji *Chow*, Uji *Hausman*, dan Uji LM dapat terpilih model yang terbaik dan sesuai yaitu *Random Effect Model* (REM).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam regresi menggunakan data panel menyatakan bahwa tidak seluruhnya uji asumsi klasik dengan metode OLS (Ordinary Least Square). Yang perlu digunakan hanya uji multikolineritas dan uji heterokedastisitas. Berikut hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Apabila terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hubungan yang ada antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi terganggu. Apabila ditemukan nilai korelasi antar variabel bebas lebih dari 0.8, maka dapat didapatkan kesimpulan bahwa model regresi tersebut terdapat gejala multikolineritas. Apabila ditemukan nilai korelasi kurang dari 0.8 maka model tersebut terbebas dari gejala multikolineritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

| | LOG Pendidikan | LOG Upah | LOG PDRB |
|----------------|----------------|----------|----------|
| LOG Pendidikan | 1.000000 | 0.486570 | 0.638062 |
| LOG Upah | 0.486570 | 1.000000 | 0.594846 |
| LOG PDRB | 0.638062 | 0.594846 | 1.000000 |

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil uji Multikolineritas menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel independen (LogPendidikan, LogUpahMinimum, dan LogPDRB) yang menunjukkan bahwa nilai koefisien berada di bawah 0,8. Dan dapat disimpulkan tidak terjadi permasalahan multikolineritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan model dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai probabilitas masing-masing variabel $>5\%$ atau 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Prob |
|--------------------|--------|
| LOGPendidikan (X1) | 0.4201 |
| LOGUpah (X2) | 0.9062 |
| LOGPDRB (X3) | 0.7465 |

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil pada table diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas yang didapatkan keseluruhan variabel lebih besar dari tingkat alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Estimasi Hasil Uji Model Data Panel (Random Effect Model)

Berdasarkan dua pengujian yaitu uji Chow dan uji Hausman melalui hasil yang diperoleh, model Random Effect Model (REM) digunakan dalam penelitian ini. Data panel penilaian hasil untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Estimasi Hasil Uji Regresi Data Panel

| Variabel | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|--------|
| C | 2.498694 | 1.564049 | 1.597581 | 0.1143 |
| LOGPendidikan (X1) | 0.070926 | 0.328481 | 0.215921 | 0.8296 |
| LOGUpah (X2) | -0.115576 | 0.063456 | -1.821338 | 0.0725 |
| LOGPDRB (X3) | 0.698687 | 0.131731 | 5.303880 | 0.0000 |

Sumber : Hasil Output E-views 10

Dari hasil estimasi terhadap model panel tabel 1.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$\text{LogPenyerapanTK (Y)} = 2,4986940 + 0,070926\text{LogX1} - 0,115576\text{LogX2} - 0,698687\text{LogX3} + \text{eit}$$

Berdasarkan hasil regresi data panel diperoleh persamaan regresi yang dapat disimpulkan yaitu :

1. Nilai konstanta dalam persamaan regresi diperoleh sebesar 165357,7 menunjukkan apabila Pendidikan (X1), Upah Minimum (X2), dan PDRB (X3) konstan maka jumlah Penyerapan Tenaga Kerja akan naik sebesar 2,4986940.
2. Pada variabel Pendidikan (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,070926 yang mana mempunyai pengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y). sehingga dapat dikatakan apabila setiap adanya kenaikan pendidikan sebesar 1% maka dapat menyebabkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten mengalami kenaikan sebesar 0,070926.
3. Pada variabel Upah Minimum (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar - 0,115576 yang mana mempunyai pengaruh negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y). sehingga dapat dikatakan apabila setiap adanya kenaikan Upah Minimum sebesar 1% maka dapat menyebabkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten mengalami penurunan sebesar 0,115576.
4. Pada variabel PDRB (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,698687 yang mana mempunyai pengaruh positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Y). sehingga dapat dikatakan apabila setiap adanya kenaikan PDRB sebesar 1% maka dapat menyebabkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten mengalami kenaikan sebesar 0,698687.

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| | |
|---------------------------|----------|
| R-Squared | 0.664227 |
| Adjusted R-squared | 0.650973 |
| S.E.of regression | 0.048120 |

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil pada table diatas Menunjukkan bahwa koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa nilai R-squared sebesar 0.664227 atau 66% yang artinya variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan, Upah Minimum, dan PDRB dapat menjelaskan variabel terikat yaitu Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 66%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 66\% = 34\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Dalam menentukan Uji Fstatistic ini dapat dibuktikan dengan hipotesis, sebagai berikut :

HO :Tidak terdapat pengaruh pendidikan, upah minimum, dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.

HA: Terdapat pengaruh pendidikan, upah minimum, dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.

Tabel 8. Hasil Uji F-Statistik

| | |
|---------------------------|----------|
| F-Statistic | 50.11452 |
| Prob (F-Statistic) | 0.000000 |

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil pada table diatas menunjukkan bahwa nilai uji F-statistic sebesar 50.11452 dan Prob (F-statistic) bernilai sebesar 0.000000. Maka dapat diartikan nilai tersebut lebih kecil dibanding tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000000 < 0,05$). Dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga keseluruhan variabel bebas yaitu Pendidikan, Upah Minimum, dan PDRB secara simultan ataupun bersamaan memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Penyerapan Tenaga Kerja (Y) di Provinsi Banten tahun 2012- 2021.

3. Uji t-Statistic (Uji Secara Parsial)

Dalam menentukan signifikansi atau tidaknya variabel bebas dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Berikut merupakan hipotesa dalam uji parsial

1. H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.
 H_1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.
2. H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.
 H_1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.
3. H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.
 H_1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021.

Tabel 9. Hasil Uji t

| Variabel | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|--------|
| C | 2.498694 | 1.564049 | 1.597581 | 0.1143 |
| LOGPendidikan (X1) | 0.070926 | 0.328481 | 0.215921 | 0.8296 |
| LOGUpah (X2) | -0.115576 | 0.063456 | -1.821338 | 0.0725 |

| | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|--------|
| LOGPDRB (X3) | 0.698687 | 0.131731 | 5.303880 | 0.0000 |
|---------------------|----------|----------|----------|--------|

Sumber : Hasil Output E-views 10

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Pendidikan)

Berdasarkan hasil uji hipotesa dapat diperoleh nilai probabilitas menunjukkan sebesar 0.8296 lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ ($0.8296 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat dikatakan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

2. Variabel X2 (Upah Minimum)

Berdasarkan hasil uji hipotesa dapat diperoleh nilai probabilitas menunjukkan sebesar 0.0725 lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ ($0.0725 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat dikatakan bahwa variabel Upah Minimum tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

3. Variabel X3 (PDRB)

Berdasarkan hasil uji hipotesa dapat diperoleh nilai probabilitas menunjukkan sebesar 0.0000 lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ ($0.0000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel PDRB berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten tahun 2012- 2021, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pendidikan (RLS) tidak berdampak pada naik atau turunnya penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Variabel Rata Lama Sekolah memiliki arah hubungan yang negatif. Maka hipotesis yang menyatakan Rata Lama Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rata Lama Sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, dikarenakan perusahaan di provinsi banten lebih didominasi oleh sector informal yang dimana perusahaan memiliki hubungan yang saling menguntungkan , untuk menyerap angkatan angkatan, pendidikan bukan menjadi tolak ukur akan tetapi lebih didasarkan pada pengalaman serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Apipah Rika, 2018) berjudul "Pengaruh Upah Minimum, Tingkat Pendidikan dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten tahun 2011- 2015" yang memperoleh hasil bahwa variabel Rata Lama Sekolah tidak berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. di Provinsi Banten tahun 2011-2015 untuk menyerap angkatan kerja pendidikan tidak menjadi tolak ukur akan tetapi lebih kepada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian olah data yang telah dilakukan, Upah Minimum Kabupaten tidak terdapat pengaruh terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2012-2021. Penelitian ini menyatakan ketidaksesuaian hasil dengan hipotesis penelitian yang mengatakan bahwasanya upah minimum kabupaten memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten atau dengan kata lain hipotesis dua ditolak. Hal ini, terdapat kesesuaian teori menurut N. Gregory Mankiw, bahwasanya mayoritas buruh tidak merasakan dampak upah minimum dikarenakan mereka mendapatkan upah di atasnya. Hal ini menunjukkan bahwa upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, karena kebutuhan hidup pekerja bisa terpenuhi Ketika upah meningkat, sehingga perusahaan bisa menekankan biaya produksi yang dikeluarkan dengan cara ditingkatkannya produktivitas, serta tinggi rendahnya upah belum bisa menjadi tolak ukur dalam hal mendorong penyerapan tenaga kerja. Sistem pengupahan terutama upah minimum Kabupaten di Provinsi Banten setiap tahunnya cenderung meningkat, dan perusahaan harus menerima kenaikan upah minimum tersebut. Sehingga perusahaan dalam mengambil keputusan perekrutan tenaga kerja tidak terpengaruh walaupun upah selalu naik. Selain itu situasi lapangan kerja yang tersedia di Provinsi Banten di dominasi oleh lapangan pekerjaan dari sektor non formal yang dimana sektor tersebut tidak memakai standar upah minimum dalam hal

membayar upah untuk karyawannya. Dengan kata lain, upah yang tinggi tidak menjamin penyerapan tenaga kerja juga tinggi.

Sementara itu, menurut (Apipah Rika, 2018), bahwasanya pemberi kerja biasanya mencari karyawan dengan tingkat pengalaman ataupun Pendidikan tertentu. Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar pekerja mungkin tidak terpengaruh oleh upah minimum kabupaten dikarenakan mereka telah menerima upah diatas upah minimum yang disyaratkan dan pada umumnya merupakan pekerja terdidik. Meski upah minimum kabupaten di Provinsi Banten terus meningkat, namun tidak berdampak pada penurunan jumlah penduduk yang terserap karena menurut BPS Provinsi Banten, Provinsi Banten masih didominasi oleh sektor pertanian, kehutanan, perikanan dan sektor non formal karena kenaikan pengusaha mandiri masih lebih besar dibandingkan dengan kenaikan pekerja buruh/karyawan, sebagian besar lapangan pekerjaan di daerah tersebut tidak membayar pekerjanya sesuai dengan peraturan daerah standar upah minimum. Sehingga dari itu, upah minimum yang tinggi tidak serta merta menghasilkan tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Hal tersebut didukung dengan penelitian dari Kawet dkk. (2019) Bahwasanya Ketenagakerjaan Kota Manado tidak dipengaruhi oleh upah minimum regional. Penelitian lain yang mendukung kesimpulan ini berasal dari studi Zeny Okta (2023), dimana tidak adanya dampak signifikan upah minimum regional terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Nganjuk.

Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Attifa Rahmah, 2022) yang menunjukkan bahwa upah minimum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terdapat pengaruh PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten tahun 2012 – 2021, hasil menunjukkan bahwa PDRB berdampak pada peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja. Variabel PDRB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Tenaga Kerja pada Provinsi Banten tahun 2012 - 2021, yang artinya saat Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Banten meningkat, maka akan terjadi peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja oleh Perusahaan, Rumah Tangga, dan Lapangan Pekerjaan lainnya. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sendiri adalah pertambahan nilai barang dan jasa yang diperoleh dalam seluruh sektor disuatu wilayah dalam periode tertentu. Dengan meningkatnya jumlah barang dan jasa maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan terhadap tenaga kerja yang diserap, serupa dengan itu (ziyadaturrofiqoh; zulfanetti; muhammad safri, 2018) mengungkapkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto adalah seluruh jumlah barang dan jasa akhir yang merupakan hasil diproduksi dari kegiatan-kegiatan ekonomi dalam suatu daerah pada periode tertentu atau singkatnya PDRB merupakan cerminan dari pertumbuhan ekonomi, yang dimana apabila PDRB meningkat maka jumlah kesempatan kerja akan semakin besar, sehingga saat PDRB meningkat maka perusahaan, Rumah Tangga, dan Lapangan Pekerjaan lainnya akan menyerap tenaga kerja baru untuk dapat menambah daya produksi barang dan jasa yang diminta oleh pasar.

Hasil penelitian ini selaras dengan, penelitian yang dilakukan oleh (Anamathofani, 2019) yang dimana didapatkan hasil bahwa PDRB di Kota Malang, mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang, hal tersebut diakibatkan karena PDRB gambaran aktivitas perekonomian dalam suatu daerah. Pengukuran PDRB sangat diperlukan dalam kebijakan makroekonomi. Pengukuran tersebut dapat digunakan untuk menghadapi berbagai masalah sentral yang berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi, siklus usaha, hubungan antara kegiatan ekonomi dan pengangguran, serta ukuran faktor penentu inflasi. Oleh karena itu besaran PDRB yang dihasilkan oleh masing-masing daerah sangat bergantung pada potensi sumber daya alam dan faktor produksi daerah tersebut. PDRB merupakan cerminan dari pertumbuhan ekonomi (penambahan output yang dihasilkan), apabila PDRB meningkat maka jumlah kesempatan kerja akan semakin besar. PDRB dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dengan asumsi apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi di suatu daerah akan meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Muhammad Kurniawan, 2019) berjudul “Pengaruh PDRB, Jumlah Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa” Peningkatan PDRB dapat menurunkan tingkat pengangguran. peningkatan pertumbuhan ekonomi akan meningkatkan penyediaan lapangan kerja dengan asumsi investasi meningkat. Namun permasalahan yang masih terjadi di Pulau Jawa adalah adanya ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran lapangan kerja. Penyediaan lapangan kerja yang besar diperlukan untuk mengimbangi pertumbuhan penduduk. Perbaikan

kualitas sumberdaya manusia juga mutlak diperlukan karena merupakan modal pembangunan. Tersedianya tenaga kerja yang besar jika dimanfaatkan, dibina, dan dikerahkan untuk menciptakan tenaga kerja yang efektif akan menjadi modal yang besar dalam pelaksanaan pembangunan di berbagai sector.

Kesimpulan

Pendidikan rata lama sekolah tidak memberikan kontribusi secara langsung terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Meskipun Pendidikan Rata Lama Sekolah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hal ini tidak berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja dikarenakan Sebagian besar pekerjaan di daerah provinsi banten berada di sektor non formal yang secara tidak langsung Pendidikan bukan menjadi tolak ukur dalam menyerap tenaga kerja melainkan dari skill keterampilan dan pengalaman.

1. Upah minimum kabupaten tidak memberikan kontribusi secara langsung terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Meskipun upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Banten terus meningkat, hal ini tidak berdampak pada peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja, karena sebagian besar pekerjaan di daerah Provinsi Banten berada di sektor non formal, Pertanian, Kehutanan dan Perikanan yang tidak membayar pekerjaannya sesuai standar upah minimum.
2. PDRB memberikan kontribusi secara langsung terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten , Ketika PDRB meningkat, maka akan terjadi peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja oleh Perusahaan, Rumah Tangga, dan Lapangan Pekerjaan lainnya. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sendiri adalah pertambahan nilai barang dan jasa yang diperoleh dalam seluruh sektor disuatu wilayah dalam periode tertentu. apabila PDRB meningkat maka jumlah kesempatan kerja akan semakin besar, sehingga saat PDRB meningkat maka perusahaan, Rumah Tangga, dan Lapangan Pekerjaan lainnya akan menyerap tenaga kerja baru untuk dapat menambah daya produksi barang dan jasa yang diminta oleh pasar.

Referensi

- Anamathofani, A. L. (2019). Pengaruh Upa Minimum, PDRB, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Brawijaya*.
- Bappeda. (2023). *Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten*.
- Fadillah, I. (2022). Pengaruh Upah Minimum dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten tahun 2017-2021. *Repository UIN Banten*.
- Kurniawan, M. (2019). Pengaruh PDRB, Jumlah Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. *Repository UIN Jakarta*.
- Mankiw, N. G. (2018). *Pengantar Ekonomi Makro Edisi 7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Insan Shodiqin Gunung Jati.
- Rahmah, A. M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 246-254.
- Rika, A. (2018). Pengaruh Upah Minimum, Tingkat Pendidikan, dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Banten. *Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten*.
- Risma, Z. O. (2023). Pengaruh Upah Minimum Regional, Pertumbuhan Ekonomi, dan Jumlah Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Nganjuk. *Repository UPN Jatim*.
- Statistik, B. p. (2022). *Berita Resmi Statistik*. Retrieved from Badan Pusat Statistik Provinsi Banten: <https://banten.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/688/keadaan-ketenagakerjaan-banten-februari-2022.html>
- Sukirno, S. (2019). *Teori Pengantar Makroekonomi*. Depok: Rajawali Pers.
- Ziyadaturrofiqoh, Z. M. (2018). Pengaruh PDRB, Upah Minimum Provinsi dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan Vol 7*, 13-22.