

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI
BENGKULU**



SKRIPSI

OLEH:

**ONESON ELTON BENO
C1A017001**

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2023**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI
BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi

OLEH:

**ONESON ELTON BENO
C1A017001**

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2023**

Skripsi oleh Oneson Elton Beno

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, 11 Desember 2022

Pembimbing,

Dr. Bambang Agoes Hermanto, SE.,M.Sc

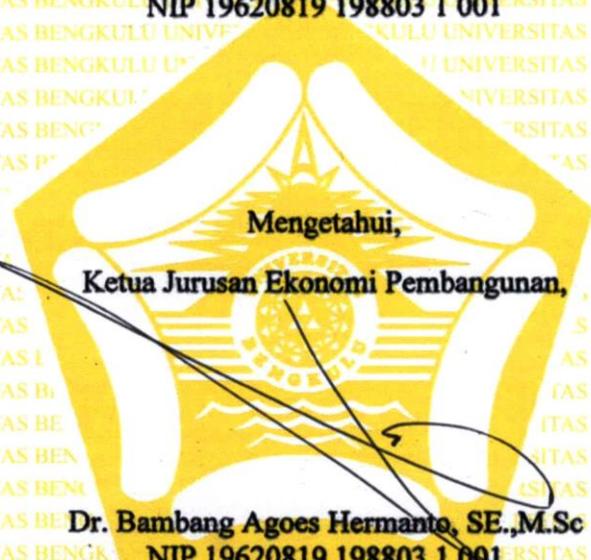
NIP 19620819 198803 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan,

Dr. Bambang Agoes Hermanto, SE.,M.Sc

NIP 19620819 198803 1 001

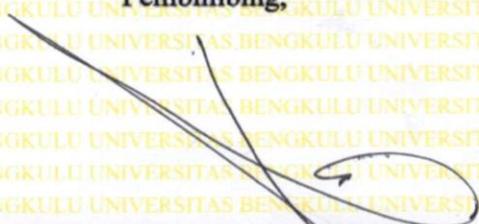


Skripsi oleh **Oneson Elton Beno ini**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada Jum'at, 16 Desember 2022

Pembimbing,

Sekretaris Penguji


Dr. Bambang Agoes Hermanto, SE., M.Sc
NIP 196208191988031001


Dr. Hutapia, S.E., M.Si
NIP 196508181990011001

Anggota Penguji I

Anggota Penguji II


Esti Pasaribu, S.E., M.Ec.Dev.
NIP 198701302019032009


Septriani, S.E., M.Dev
NIP 198909202019032018

Mengetahui,
an Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fachruzzaman, SE., MDM, Ak, CA, Asean CPA
NIP 19710313 199601 1001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dunia bukan tempat yang aman, untuk mereka yang tidak punya harapan”

PERSEMBAHAN

Dalam penyelesaian skripsi ini banyak suka maupun duka yang terjadi, sehingga saya sangat bersyukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas terselesaikannya skripsi ini, dan tak lupa ucapan terimakasih kepada orang-orang luar biasa yang selalu ada membantu saya, dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Terimakasih tak terhingga kepada Allah SWT, atas berkat rahmad dan bantuanyalah saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Teruntuk kedua orang tuaku AYAH dan IBU yang selalu ingin melihat anaknya terus maju terimakasih karena kalian selalu mendoakan, menyayangi, menyemangati dan juga selalu berjuang untuk anak-anaknya. Sekali lagi terima kasih untuk Ayah dan Ibu sehingga saya bisa sampai ke titik ini.
3. Untuk adik saya “Bella Dwi Azizah” yang selalu memberi dukungan baik secara moril dan materil, serta tak henti memberi masukan juga semangat dan mendoakanku untuk bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
4. Untuk kawan-kawan kepengurusan HMI KOMFE UNIB 2020-2021 (Dio, Abietra, Deka dan Nawawi, Vira, Rani, Deby, Aldi) terimakasih telah berjuang bersama walau keadaan yang tidak menyenangkan, tidak nyaman, dan penuh rasa sakit telah membuat kita menjadi lebih kuat.

5. Untuk adik-adik di HMI KOMFE UNIB yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terimakasih atas supportnya, dan ingatlah untuk terus menjaga himpunan sekaligus sehingga rumah kita tetap hidup.
6. Untuk kawan-kawan satu kelas dan kawan seangkatan ekonomi pembangunan 2017 dimasa perkuliahan terima kasih telah bersama-sama selama ini.
7. Terimakasih untuk almamaterku dan kampusku Universitas Bengkulu

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai bagian tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan kepada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Bengkulu, Januari 2023



Oneson Elton Beno

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYMENT IN THE BENGKULU PROVINCE

By

*Oneson Elton Beno¹⁾
Bambang Agoes Hermanto²⁾*

ABSTRACT

The goals to be achieved in this study are to determine the impact of education, economic growth and wage levels in the absorption of labor in Bengkulu Province. This research is a type of quantifiable descriptive research. The type of data used is secondary data obtained from the publication of the Central Statistics Board of the Bengkulu Province. The research data is in the form of data on the level of education of the population, economic growth, wage levels and employment of districts/cities in Bengkulu Province. The data analysis methods used are descriptive analysis and panel data analysis. Based on the results of data analysis, the results were obtained that (1) Economic growth has a negative and significant effect on employment in districts/cities in Bengkulu Province. This means that the higher the economic growth, the lower the absorption of labor; (2) The average length of schooling of the population has a positive and significant effect on the absorption of labor in districts/cities in Bengkulu Province. This means that the higher the average length of schooling of the population, the absorption of labor increases and (3) the minimum wage has a negative and significant effect on the absorption of labor in districts/cities in Bengkulu Province. This means that the higher the minimum wage, the lower the absorption of labor.

Keywords: Education, Economic Growth, Minimum Wage and Employment

1) Student

2) Supervisor

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI BENGKULU

Oleh

Oneson Elton Beno¹⁾
Bambang Agoes Hermanto²⁾

RINGKASAN

Pembangunan ekonomi sebagai pertumbuhan ekonomi yang diikuti oleh perubahan aspek dalam perekonomian seperti perkembangan pendidikan, perkembangan kemahiran tenaga kerja, perbaikan teknologi, dan kenaikan dalam taraf kemakmuran masyarakat. Pembangunan ekonomi suatu negara atau daerah pada dasarnya merupakan suatu proses interaksi atau hubungan antara berbagai variabel diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi, modal, dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya, dimana manusia merupakan tenaga kerja, pelaku pembangunan, input pembangunan dan konsumen dari hasil pembangunan itu sendiri.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini mengetahui pengaruh pendidikan, pertumbuhan ekonomi dan tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu. Data penelitian berupa data tingkat pendidikan penduduk, pertumbuhan ekonomi, tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Metode analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis data panel.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa (1) Pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pertumbuhan ekonomi membuat penyerapan tenaga kerja semakin tinggi; (2) Rata-rata lama sekolah penduduk berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi rata-rata lama sekolah penduduk, membuat penyerapan tenaga kerja semakin menurun dan (3) Upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi upah minimum membuat penyerapan tenaga kerja semakin menurun.

Dari hasil analisis data dan pembahasan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Pertumbuhan ekonomi hendaknya diarahkan untuk dapat menyerap tenaga kerja yang lebih besar, oleh karena itu pemerintah diharapkan memprioritaskan pada sektor-sektor dominan dalam perekonomian daerah kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu; (2) Faktor pendidikan hendaknya ditingkatkan untuk dapat meningkatkan keterampilan penduduk, sehingga pendidikan dan keterampilan yang dimiliki penduduk diperlukan oleh dunia kerja,

sehingga penyerapan tenaga kerja semakin tinggi dan (3) Kebijakan pengupahan hendaknya dilakukan dengan melibatkan *stakeholder* baik pengusaha, dewan pengupahan dan pekerja. Hal ini agar penetapan upah sesuai dengan prinsip keadilan, kepada semua pihak yang terlibat.

Kata Kunci: Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Penyerapan Tenaga Kerja

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan berkat dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bengkulu”. Skripsi ini dibuat sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini banyak mendapat bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah meridhoi peneliti sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan memberikan kemudahan, kesabaran, dalam menuntut ilmu.
2. Bapak Dr. Bambang Agoes Hermanto, SE., M.Sc sebagai dosen pembimbing dan Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Hutapea, S.E, M.Si; Ibu Esti Pasaribu, S.E., M.Ec.Dev dan Ibu Septriyani, S.E., M.Dev selaku Tim Penguji yang bersedia memberikan masukan dan saran untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Staf dan dosen Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
5. Semua pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan adanya masukan untuk perbaikan di masa akan datang agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi bidang Pendidikan dan ilmu pengetahuan serta dapat dikembangkan lebih mendalam.

Akhirnya penulis mengucapkan permohonan maaf atas segala kekurangan dan kelemahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Semoga Allah SWT meridhoi apa yang telah penulis kerjakan. Aamiin ya rabbal alamin.

Bengkulu, Desember 2022
Penulis,

Oneson Elton Beno

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah dan Pertanyaan Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Tenaga Kerja	11
2.1.2 Pendidikan	22
2.1.3 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	28
2.1.4 Upah	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Rerangka Analisis	37
2.4 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.3 Metode Pengumpulan Data	40
3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.5 Jenis dan Sumber Data	41
3.6 Metode Analisis Data	41
3.6.1 Analisis Regresi	41
3.6.2 Pengujian Ketepatan Model	43
3.6.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	46
3.6.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	47
	xii

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum Provinsi Bengkulu	49
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian	49
4.1.3 Hasil Analisis Data	56
4.1.3.1 Hasil Pengujian Ketepatan Model	57
4.1.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis	58
4.1.3.3 Hasil Analisis Regresi	63
4.2 Pembahasan	67
4.2.1 Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	67
4.2.2 Pengaruh Rata-rata Lama Sekolah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	70
4.2.3 Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	71
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan	74
5.2 Saran	75
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi untuk Penelitian Lebih Lanjut	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja Per Provinsi di Pulau Sumatera Tahun 2016-2020	3
Tabel 1.2 Jumlah Angkatan Kerja yang Terserap di Provinsi Bengkulu Tahun 2016-2020	5
Tabel 1.3 Rata-rata Lama Sekolah Penduduk Provinsi Bengkulu Tahun 2016-2020	6
Tabel 1.4 Laju Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Bengkulu Tahun 2016-2020	6
Tabel 1.5 Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2016-2020	7
Tabel 4.1 Nama Kabupaten/Kota, Ibukota dan Luas Wilayah	49
Tabel 4.2 Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020	52
Tabel 4.3 Rata-rata Lama Sekolah Penduduk Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020	52
Tabel 4.4 Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020	56
Tabel 4.5 Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020	57
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Ketepatan Model CEM v.s FEM	58
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Ketepatan Model FEM v.s REM	60
Tabel 4.8 Hasil Uji F	60
Tabel 4.9 Nilai R-Square	62
Tabel 4.10 Hasil Uji t	63
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kurva Penawaran Tenaga Kerja	14
Gambar 2.2 Fungsi Permintaan Tenaga Kerja	16
Gambar 2.3 Rerangka Penelitian	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan ekonomi di negara disuatu negara berkembang dapat diukur dari pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan peningkatan kesempatan kerja. Pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pembangunan ekonomi merupakan serangkaian usaha untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang sering kali diukur dengan Pendapatan perkapita. Pembangunan ekonomi juga merupakan serangkaian usaha dalam suatu perekonomian untuk menggerakkan kegiatan ekonomi sehingga insfratraktur lebih banyak tersedia, perusahaan semakin banyak dan berkembang, taraf pendidikan semakin tinggi dan teknologi semakin meningkat sebagai implikasi dari perkembangan ini, kesempatan kerja akan bertambah, tingkat Penyerapan meningkat dan kemakmuran masyarakat menjadi semakin tinggi. (Sukirno, 2006).

Sukirno (2013) mendefinisikan pembangunan ekonomi sebagai pertumbuhan ekonomi yang diikuti oleh perubahan aspek dalam perekonomian seperti perkembangan pendidikan, perkembangan kemahiran tenaga kerja, perbaikan teknologi, dan kenaikan dalam taraf kemakmuran masyarakat. Pembangunan ekonomi suatu negara atau daerah pada dasarnya merupakan suatu proses interaksi atau hubungan antara berbagai variabel diantaranya adalah sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi, modal, dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya, dimana manusia merupakan tenaga kerja, pelaku pembangunan,

input pembangunan dan konsumen dari hasil pembangunan itu sendiri.

Melonjaknya pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan yang sangat kompleks. Hal ini disebabkan karena belum berfungsinya semua sektor kehidupan masyarakat dengan baik serta belum meratanya pembangunan di segala bidang sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis. Adanya sektor formal yang tidak mampu memenuhi dan menyerap angkatan kerja yang terus meningkat disebabkan adanya ketimpangan antara pertumbuhan angkatan kerja yang tumbuh dengan cepat dengan lapangan kerja yang tersedia (Sadhana, 2013).

Penduduk memiliki dua peranan penting dalam perekonomian, dalam konteks pasar berada di sisi permintaan dan penawaran. Di sisi permintaan penduduk bertindak sebagai konsumen, sedangkan disisi penawaran penduduk bertindak sebagai produsen (Dumairy, 1999:68). Penduduk yang besar jumlahnya sebagai sumber daya manusia yang potensi dan produktif didukung oleh kekayaan alam yang beraneka ragam merupakan modal dasar dalam pembangunan. Masalah pertumbuhan jumlah penduduk yang sangat besar di negara berkembang menimbulkan beberapa masalah pada usaha-usaha pembangunan karena, disatu pihak pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi akan menimbulkan perkembangan jumlah tenaga kerja yang hampir sama cepatnya, dipihak lain, kemampuan negara itu menciptakan kesempatan kerja yang sangat terbatas (Sukirno, 2006:75).

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki potensi sumber

daya alam yang besar. Menurut data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (2021) jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020 berjumlah 270,20 jiwa dengan jumlah pengangguran terbuka sebanyak 9.77 juta jiwa dan angkatan kerja sebanyak 138.22 juta jiwa. Tingginya angka pengangguran di Indonesia membuktikan kurang produktifnya sumber daya manusia di Indonesia. Sumber daya manusia yang melimpah apabila tidak diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai maka akan menjadi beban bagi pembangunan di Negara Indonesia. Semakin banyaknya sumber daya manusia yang tidak terserap pada lapangan pekerjaan yang tersedia menyebabkan pengangguran semakin meningkat.

Tabel 1.1 Jumlah angkatan kerja Per-Provinsi di pulau sumatra tahun 2016-2020

Provinsi	Jumlah angkatan kerja tahun 2016-2020 dipulau Sumatra				
	2016	2017	2018	2019	2020
Aceh	2.257.943	2.288.777	2.395.586	2.405.210	2.526.505
Sumatera Utara	6.362.909	6.743.277	7.453.271	7.411.780	7.350.057
Sumatera Barat	2.473.814	2.483.675	2.629.104	2.684.389	2.772.133
Riau	2.987.952	2.965.585	3.074.107	3.133.812	3.226.825
Jambi	1.692.193	1.724.633	1.791.762	1.754.787	1.832.993
Sumatera Selatan	4.178.794	4.123.669	4.184.425	4.202.815	4.329.746
Bengkulu	997.913	969.255	1.022.150	1.035.954	1.075.682
Lampung	4.121.668	4.072.487	4.339.281	4.361.854	4.489.677
Bangka-Belitung	705.173	699.017	718.586	728.021	738.637
Kepulauan Riau	931.435	966.091	1.020.062	1.068.974	1.133.776

Sumber: BPS Bengkulu (Data Diolah)

Bisa kita lihat dari table diatas jumlah angkatan kerja provinsi Bengkulu dipulau Sumatra berada di nomer dua terendah, jumlah angkatan kerja di Bengkulu juga berfluktuasi dapat kita lihat dari table 1.1 diatas pada tahun 2016 jumlah

angkatan kerja sebanyak 997.913 ribu jiwa, ditahun selanjutnya pada tahun 2017 menurun ke angka 969.255 ribu jiwa. kemudia jumlah angkatan kerja di Provinsi Bengkulu mengalami kenaikan ditahun 2018 menjadi 1.022.150 juta jiwa, hingga tahun 2020 angkatan kerja mengalami kenaikan sebanyak 1.075.682 juta jiwa. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah angkatan kerja khususnya di Bengkulu harus lebih diperhatikan. Karena apabila angkatan kerja tersebut dibiarkan tidak bekerja atau tidak ada penanganan yang tepat dari pemerintah, maka akan menimbulkan masalah pengangguran hingga akhirnya kemiskinan.

Perluasan penyerapan tenaga kerja diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk kedalam pasar tenaga kerja. Hal tersebut jika terjadi ketidak seimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan atau perluasan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran yang kemudian akan menyebabkan pemborosan sumber daya dan potensi angka tan kerja yang ada dan meningkatnya beban masyarakat semua itu merupakan sumber utama penyebab kemiskinan, mendorong terjadinya keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi jangka panjang.

Tabel 1.2 jumlah angkatan kerja yang terserap diProvinsi Bengkulu tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah angkatan kerja yang terserap di Provinsi Bengkulu tahun 2016-2020				
	2016	2017	2018	2019	2020
Tenaga kerja	964.971	932.976	987.914	1.002.161	1.031.881

Sumber: Bps Bengkulu (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang terserap di Bengkulu dalam kurun waktu 2016-2020 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2017 jumlah tenga kerja yang terserap mengalami

penurunan yang sebelumnya pada tahun 2016 sebesar 964.971 Jiwa menjadi 932.976 jiwa. Selanjutnya pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 987.914 jiwa, dan pada tahun 2019 meningkat sebesar 14.247 Jiwa menjadi 1.002.161 jiwa. Dan ditahun selanjutnya yaitu tahun 2020 mengalami kenaikan kembali sebesar 29.720 menjadi 1.031 jiwa. Naik turunnya jumlah tenaga kerja yang terserap di suatu wilayah khususnya di Bengkulu disebabkan oleh faktor ekonomi dan faktor non ekonomi yang terjadi dalam kurun waktu tersebut.

Pendidikan masih menjadi fokus utama dalam proses pembangunan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena melalui pendidikan masyarakat lebih bisa menyerap berbagai informasi penting, sehingga mampu meningkatkan gbkemampuan dalam berusaha maupun meningkatkan kreativitas dalam berfikir. (Sandi, 2013). Perkembangan tingkat pendidikan di Provinsi Bengkulu yang diprosikan dari rata-rata lama sekolah dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3 Rata-Rata Lama Sekolah Provinsi Bengkulu Tahun 2016-2020

Wilayah	Rata-rata Lama Sekolah				
	2016	2017	2018	2019	2020
Bengkulu	8,37	8,47	8,61	8,63	8,84

Sumber: BPS Bengkulu

Berdasarkan Tabel 1.3, rata-rata lama sekolah Penduduk di Provinsi Bengkulu selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 masyarakat di Provinsi Bengkulu rata-rata bersekolah selama 8,37 tahun. Selanjutnya terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2017, meningkat menjadi 8,47 tahun Kemudian pada tahun 2018 meningkat menjadi 8,61 tahun, hingga

pada tahun 2020 meningkat menjadi 8,84 tahun. Peningkatan ini di karenakan mulai sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan serta adanya program-program pendidikan yang dicanangkan pemerintah seperti wajib belajar 12 tahun. Meskipun selalu mengalami peningkatan, masyarakat di Provinsi Bengkulu masih minim tingkat pendidikannya.

Tabel 1.4 Laju Pertumbuhan Ekonomi Diprovinsi Bengkulu Tahun 2016-2019

Kabupaten/Kota	2016	2017	2018	2019
Bengkulu Selatan	5.25	4.94	4.95	4.99
Rejang Lebong	5.20	4.91	4.96	4.97
Bengkulu Utara	5.00	4.84	4.81	4.96
Kaur	5.28	5.00	4.97	5.00
Seluma	5.00	4.81	4.80	4.95
Muko-Muko	5.59	5.21	5.01	5.06
Lebong	5.16	5.00	5.01	4.98
Kepahiang	5.63	5.15	5.00	4.97
Bengkulu Tengah	5.00	4.95	4.97	4.98
Kota Bengkulu	6.15	5.47	5.48	5.43
Provinsi Bengkulu	5.28	4.98	4.99	4.96

Sumber: Bps Bengkulu (Diolah)

Berdasarkan tabel 1.4 pertumbuhan ekonomi provinsi Bengkulu mengalami naik turun setiap tahunnya, dapat dilihat dari table diatas terjadi penurunan dari 5.28% pada tahun 2016, turun menjadi 4.98% pada tahun 2017 dan terjadi kenaikan kembali ditahun 2018 menjadi 4.99% sedangkan pada tahun 2019 terjadi penurunan kembali menjadi 4,96%. Hal ini sebenarnya harus diperhatikan oleh pemerintah Provinsi Bengkulu mengapa pertumbuhan ekonomi Bengkulu mengalami penurunan.

Tabel 1.5 Upah Minimum Provinsi Bengkulu

Tahun	Upah Minimum Per Bulan
2016	1.605.000
2017	1.737.412
2018	1.888.000
2019	2.040.407
2020	2.387.220

Sumber: Bps Bengkulu (Diolah)

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan atau lapangan kerja. Pembangunan ekonomi sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran. Upah merupakan salah satu factor kursorial dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan upah berpengaruh terhadap permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja. Peningkatan upah dapat menjadi indikator bagi sector-sector ekonomi dalam permintaan terhadap tenaga kerja. Secara umum tingkat upah terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, dilihat dari tabel 1.5.

Menurut Wallis (2002) dalam Priambodo (2014), pertumbuhan ekonomi secara otomatis akan meningkatkan upah pekerja dan penyerapan tenaga kerja, karena meningkatnya permintaan tenaga kerja. Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan meningkat dan berkembang juga sektor sektor yang ada dalam perekonomian. Dengan berkembangnya sektor tersebut, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di daerah/wilayah yang meningkat tersebut.

Dalam buku Mankiw (2000), mendefinisikan upah sebagai kompensasi yang diterima oleh suatu unit tenaga kerja yang berupa uang yang dibayarkan.

Upah juga sebagai sesuatu penerimaan imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atau karyawan untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan antara Pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, oleh karena itu tingkat upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Meningkatnya jumlah upah akan menyebabkan pembengkakan pengeluaran industri yang akan menurunkan besaran laba optimum industri tersebut. Untuk mengatasi permasalahan tersebut tidak jarang suatu industri harus menempuh dengan cara pengurangan penyerapan tenaga. Hal ini dilakukan sematamata untuk menghemat pengeluaran dan demi tercapainya laba optimum sektor industri tersebut. (Sitompul, 2010).

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk **menganalisa pengaruh pertumbuhan ekonomi, tingkat pendidikan, dan tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu**

1.2. Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Apakah pertumbuhan ekonomi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu?
3. Apakah tingkat upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga di Provinsi Bengkulu?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai syarat memperoleh gelar S-1, Jurusan ekonomi pembangunan, Fakultas Ekonomi di Universitas Bengkulu dan untuk memahami serta mendalami masalah ketenagakerjaan yang selaluberkembang.
2. Bagi Pemerintahan Provinsi Bengkulu, dapat menjadi bahan referensi untuk pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan dalam rangkamengatasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya di Provinsi Bengkulu.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi bagi penelitian yang akan dilakukan pada tahun-tahun berikutnya

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tenaga Kerja

Human capital merupakan sebagai investasi bagi seseorang melalui pendidikan. Atau bisa juga diartikan sebagai sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Penghasilan selama proses investasi ini sebagai imbalannya dan diharapkan memperoleh tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian disebut dengan *human capital* (Simanjuntak, 1985).

Konsep *human capital* memberikan nilai tambah manusia untuk organisasi. *Human capital* mengacu pada proses yang berhubungan dengan pelatihan, pendidikan dan inisiatif profesional lainnya dalam rangka meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, nilai-nilai, budaya sosial dari karyawan yang akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, dan akhirnya pada kinerja perusahaan. *Human capital* muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan asset yang memiliki banyak kelebihan yaitu kemampuan manusia apabila digunakan serta disebarkan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Di dalam teori *human capital* ini terdapat beberapa komponen yang bisa digunakan sebagai penunjang konsep modal manusia, diantaranya yaitu modal intelektual, modal emosional, modal ketabahan, modal moral, dan modal

kesehatan (Ancok, 2002).

Tenaga kerja Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja yaitu berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Menurut Payman J Simanjuntak (1998) tenaga kerja atau *man power* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang menempatkan manusia sebagai sumber atau input pembangunan, suatu upaya peningkatan mutu sumber sebagai sarana untuk menghasilkan pendapatan.

Tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan bekerja serta golongan menganggur dan mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga

dinamakan sebagai angkatan kerja potensial (*potensial labor force*).

Angkatan kerja dalam suatu perekonomian digambarkan sebagai penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam pasar tenaga kerja. Angkatan kerja dibedakan menjadi dua subkelompok yaitu pekerja dan penganggur. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja, mencakup orang yang mempunyai pekerjaan dan memang sedang bekerja serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu sedang tidak bekerja. Dikategorikan sebagai pekerja apabila waktu minimum bekerja adalah selama satu jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Adapun yang dimaksud dengan penganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau berusaha mencari kerja dan belum bekerja minimal satu jam selama seminggu yang lalu sebelum dilakukan pencacahan. Golongan bekerja dibedakan pula menjadi dua subkelompok yaitu bekerja penuh dan setengah pengangguran. Menurut pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, bekerja penuh adalah pemanfaatan tenaga kerja secara optimal dari segi jam kerja maupun keahlian. Sedangkan setengah menganggur adalah mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja diukur dari segi jam kerja, produktivitas tenaga kerja dan penghasilan yang diperoleh.

Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang saat ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Banyak sedikitnya pengangguran dapat mencerminkan baik buruknya suatu perekonomian. Indeks yang dipakai adalah tingkat pengangguran yang merupakan persentase jumlah orang yang sedang mencari pekerjaan terhadap jumlah orang yang menawarkan tenaga kerjanya. Menurut Dimas dan Nenek Woyanti (2009), pengangguran masih

dikategorikan wajar atau normal selama indeks pengangguran masih dibawah 4%. Indeks pengangguran dapat dirumuskan sebagai berikut: Menurut Mankiw (2003), ada dua alasan penyebab adanya pengangguran. Pertama, dibutuhkan waktu untuk mencocokkan antara para pekerja dengan pekerjaan (pengangguran friksional). Alasan kedua yaitu gagalnya upah melakukan penyesuaian sampai suatu kondisi.

2.1.1.1 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang ingin bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (konsumtif), atau kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerjacenderung untuk mengurangi waktu untuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan bentuk dari kurva penawaran berbelok ke kiri yang dikenal dengan *backward bending supply curve* (Sonny Sumarsono, 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Khairani, 2010), yaitu:

1. Jumlah Penduduk

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja, dengan demikian jumlah

penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

2. Struktur Umur Penduduk

Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, yang dapat dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun penambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, sehingga penawaran tenaga kerja juga bertambah.

3. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi daripada pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja.

4. Tingkat Upah

Secara teoritis, tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan pada kurva penawaran tenaga kerja yang *berslope* positif.

5. Kebijakan Pemerintah

Dalam menelaah penawaran tenaga kerja maka memasukkan kebijakan

pemerintah kedalamnya adalah sangat relevan. Misalnya kebijaksanaan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja, dan batas umur kerja menjadi lebih tinggi. Dengan demikian terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja.

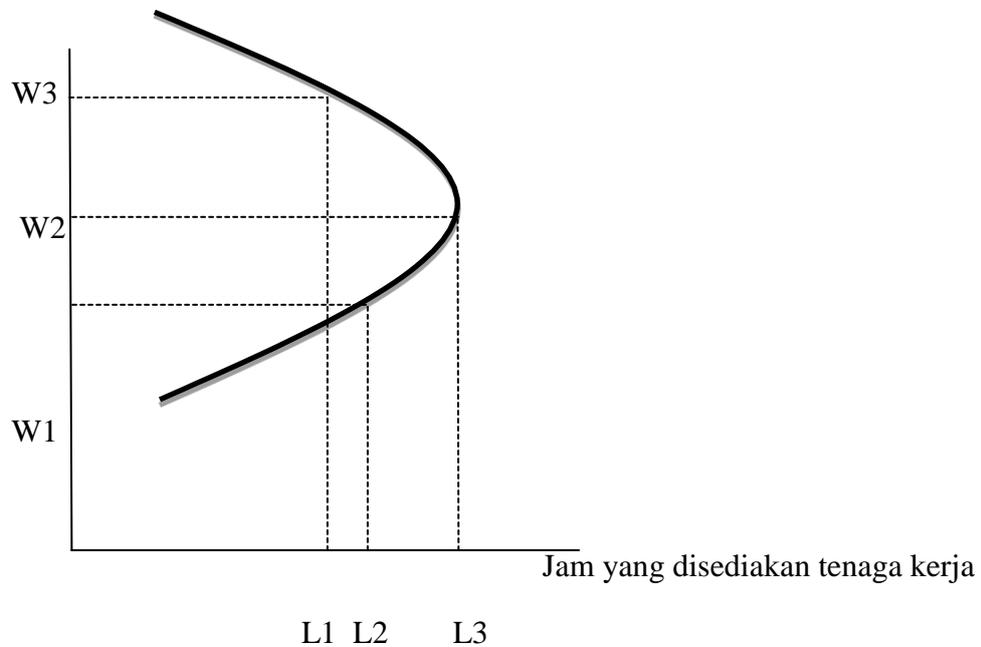
6. Keadaan perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua apabila pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang tamat tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

Penawaran tenaga kerja dibedakan dalam dua kategori yaitu, penawaran tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang. Penawaran tenaga kerja jangka pendek merupakan suatu penawaran tenaga kerja bagi pasar dimana jumlah tenaga kerja keseluruhan yang ditawarkan bagi suatu perekonomian dapat dilihat sebagai hasil pilihan jam kerja dan pilihan partisipasi oleh individu,. Sedangkan penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Penyesuaian-penyesuaian tersebut dapat berupa perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja maupun penduduk.

Berikut adalah gambar tentang kurva tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja



Gambar 2.1 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Kurva penawaran tenaga kerja menggambarkan hubungan antara jam kerja dan tingkat upah. Misalkan seseorang akan memasuki pasar kerja jika upah yang ditawarkan melebihi dari upah reservasi (\hat{w}). Pada tingkat upah diatas upah reservasi, kurva penawaran tenaga kerja memiliki slope positif sampai pada titik tertentu. Pada awalnya, tingkat upah tertentu (W_1) akan menyebabkan jam kerja seseorang menjadi L_1 . Apabila terjadi peningkatan upah dari W_1 dan W_2 maka akan menambah alokasi waktu untuk bekerja (L_1 dan L_2) karena biaya kesempatan dari tidak bekerja makin mahal. Penawaran tenaga kerja pun meningkat. Tetapi sampai tingkat upah tertentu W_3 , seseorang merasakan waktu nilai hidupnya (utilitas hidupnya) telah menurun karena hampir seluruh waktu nilai untuk bekerja. Akhirnya dia merasa biaya kesempatan dari bekerja amat

mahal. Dan jam kerjapun berkurang (L_2 dan L_3) yang mengakibatkan slope kurva penawaran tenaga kerja menjadi negatif. Selanjutnya dari L_2 ke L_3 diagram tentang kurva penawaran tenaga kerja yang melengkung membalik dinamakan (*backward bending labour supply curve*).

2.1.1.2 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan menggambarkan jumlah barang dan jasa yang bersedia dibeli oleh konsumen pada berbagai tingkat harga dan dalam periode tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja menunjukkan hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Dengan demikian permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

a) Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut: Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Umumnya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, dengan mengurangi monkonsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya

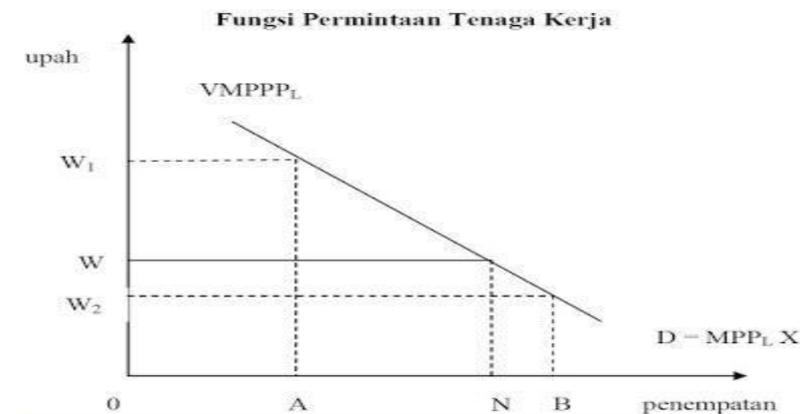
target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*. Pengusaha lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi seperti ini terjadi apabila upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya. Perubahan permintaan hasil produksi.

b) Perubahan permintaan hasil produksi

Apabila permintaan produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, Untuk memenuhi tujuan perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c) Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya akan mengakibatkan turunya harga jual barang per-unit. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung akan meningkatkan produksinya karena harga semakin murah sehingga permintaan produksi akan bertambah besar. Akibatnya permintaan tenaga kerja akan meningkat pula. Berikut adalah kurva permintaan tenaga kerja.



Gambar 2.2 fungsi permintaan tenaga kerja

Bila misalnya jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak $OA = 100$ orang, maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan VMPTK yang besarnya sama dengan $MPTK \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru.

2.1.1.3 Penyerapan Tenaga Kerja

Peningkatan penyerapan tenaga kerja diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Kemudian, meningkatnya angka pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatnya beban masyarakat, merupakan sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang (Depnakertrans, 2004).

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15– 64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh International Labor Organization (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Pada awalnya batasan umur penggolongan tenaga kerja di Indonesia sejak tahun 1971 adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih.

Pemilihan batasan umur tersebut berdasarkan kenyataan bahwa pada umur tersebut sudah banyak penduduk bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan dan kebijakan wajib belajar 9 tahun maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang bekerja berkurang. Oleh karena itu, semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) tahun 2001, batas umur penggolongan tenaga kerja yang semula 10 tahun atau lebih dirubah menjadi 15 tahun atau lebih.

Indonesia tidak menggunakan batas umur maksimum dalam pengelompokkan usia kerja karena belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta.

2.1.2 Pendidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan termasuk kedalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan *Human Capital* (teori modal manusia). Investasi pendidikan merupakan kegiatan yang

dapat dinilai stock manusia, dimana nilai stock manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (*social benefit*) individu dibandingkan dengan sebelum mengecap pendidikan (Sari, 2014).

Jalur pendidikan di Indonesia menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terdiri atas:

- a. Pendidikan formal, adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan nonformal, adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
- c. Pendidikan informal, adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Ketiga jalur pendidikan ini dapat saling melengkapi dalam pembentukan kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan seseorang.

Menurut Sumarsono (2009), Seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang. Dipihak lain, menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Di samping penundaan menerima penghasilan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan alat-alat sekolah, tambahan uang transportasi dan lain-lain. Jumlah penghasilan yang

akan diterima seumur hidup setelah menjalani pendidikan dihitung dalam nilai sekarang atau *Net Present Value*.

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset, makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja produktifitas dapat dipakai sebagai indicator mutu tenaga (Anuari, 2018).

2.1.3 Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Arsyad (1999) menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah diartikan Arsyad (1999) menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah diartikan sebagai kenaikan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk atau apakah perubahan struktur ekonomi terjadi atau tidak. Hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi daerah secara langsung ataupun tidak langsung akan menciptakan lapangan kerja.

Tolok ukur dari keberhasilan pembangunan ekonomi suatu daerah diantaranya adalah PDRB daerah tersebut dan pertumbuhan penduduk yang bermuara pada tingkat kesempatan kerja. PDRB menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam dan faktor-faktor produksi.

PDRB juga merupakan jumlah dari nilai tambah yang diciptakan dari seluruh aktivitas ekonomi suatu daerah atau sebagai nilai produksi barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah. Mengambil analisis makro Produk Domestik Regional Bruto dapat dihitung berdasarkan harga konstan atau berdasarkan harga berlaku. PDRB menurut harga konstan adalah merupakan ukuran kemakmuran ekonomi yang lebih baik, sebab perhitungan output barang dan jasa perekonomian yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh perubahan harga.

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun, sedang Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai dasar dimana dalam perhitungan ini digunakan tahun 2010. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun (Sukirno, 2001), Sedangkan menurut BPS (2016) Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku digunakan untuk menunjukkan besarnya struktur perekonomian dan peranan sektor ekonomi.

Menurut Sukirno (2006) teori produksi merupakan suatu Produk

Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun, sedang Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai dasar dimana dalam perhitungan ini digunakan tahun 2010. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun (Sukirno, 2001), Sedangkan menurut BPS (2016) Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku digunakan untuk menunjukkan besarnya struktur perekonomian dan peranan sektor ekonomi.

Menurut Sukirno (2006) teori produksi merupakan suatu aktifitas yang memberikan nilai guna suatu barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sebuah fungsi produksi dapat berbentuk tabel atau matematis yang menunjukkan jumlah output maksimum yang dapat dihasilkan berdasarkan suatu kelompok input yang dispesifikasikan, dengan mengingat teknologi yang ada.

Hubungan di antara faktor-faktor produksi yang diciptakannya dinamakan fungsi produksi. Fungsi produksi selalu dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

$$Q = f(K, L, R, T)$$

Dimana:

- Q = Jumlah Produksi
- K = Jumlah Stok Modal
- L = Jumlah Tenaga Kerja
- R = Kekayaan Alam
- T = Tingkat Teknologi

Tingkat pengangguran berbanding terbalik dengan output selama siklus bisnis. Hal ini diidentifikasi pertama kali oleh Arthur Okun, dan sekarang dikenal dengan nama Hukum Okun. Salah satu konsekuensi Hukum Okun adalah PDRB riil harus tumbuh secepat PDRB potensial untuk menjaga agar tingkat pengangguran tidak meningkat. PDRB harus tetap melaju untuk menjaga tingkat pengangguran stabil. Jika pengangguran ingin diturunkan, PDRB sebenarnya harus tumbuh lebih cepat dari PDB potensial (Mankiw, 2007). Oleh karena itu hubungan antara jumlah output dengan penyerapan tenaga kerja adalah apabila terjadi kenaikan permintaan output yang dihasilkan suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut cenderung akan meningkatkan jumlah tenaganya untuk memenuhi kebutuhan tersebut atau dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang ada (Wicaksono, 2010).

2.1.4 Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan.

Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan- tunjangan yang diterima secara rutin/reguler (tunjangan transport, uang makan dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang), tidak termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan bersifat tahunan, kwartalan, tunjangan- tunjangan lain yang bersifat tidak rutin dan tunjangan dalam bentuk natural (BPS, 2016). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 8/1981 tentang Perlindungan Upah, yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar

suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan 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.

Teori Neo Klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal faktor produksi tersebut. Ini berarti pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut (Simanjuntak, 1985).

Selanjutnya teori Neo Klasik dalam Simanjuntak (1985) juga mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa

sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Dengan kata lain tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha adalah: $W = WMPPL = MPPL \times P$

W = tingkat upah (*labor cost*) yang dibayarkan

P = Harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah per unit barang

$MPPL$ = Marginal Physical Product of Labor

$VMPPL$ = *Value of Marginal Physical Product of Labor*

Nilai pertambahan nilai marjinal karyawan $VMPPL$, merupakan nilai jasa yang diberikan oleh karyawan kepada pengusaha. Sebaliknya upah, W , dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa karyawan yang diberikan kepada pengusaha. Selama nilai pertambahan hasil marjinal karyawan lebih besar dari upah yang dibayarkan pengusaha ($VMPPL > W$), pengusaha dapat menambah keuntungan dengan menambah pekerja, namun pengusaha tentu tidak bersedia membayar upah yang lebih besar dari nilai usaha kerja yang diberikan karyawan kepada pengusaha. Jadi dapat disimpulkan bahwa menurut teori Neoklasik, karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marjinalnya. Dengan kata lain, upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha (Simanjuntak, 1985).

Hukum permintaan tenaga kerja disebutkan bahwa semakin rendah upah dari tenaga kerja, maka semakin banyak permintaan dari tenaga kerja tersebut. Jika upah yang diminta besar, maka perusahaan akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini dipengaruhi

oleh banyak faktor, antara lain besarnya jumlah penduduk, harga dari tenaga kerja (upah) dan *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti terjadinya krisis moneter juga sangat mempengaruhi struktur penyerapan tenaga kerja dalam suatu perekonomian (Galbraith dan Darity dalam Fudjaja, 2002).

Menurut Sulistiawati (2012), pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

- 1) Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
- 2) Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja.
- 3) Produktivitas marginal tenaga kerja.
- 4) Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
- 5) Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diterima oleh pekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu upah nominal, yaitu upah yang diterima buruh sebagai balas jasa pekerjaan yang telah dilakukan, dan upah riil yang menggambarkan daya beli dari pendapatan atau upah yang diterima buruh. Upah riil dihitung dari besarnya upah nominal dibagi dengan Indeks Harga Konsumen (IHK).

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa definisi dari upah minimum yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 94 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikitdikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap merupakan tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja.

Masing-masing individu yang bekerja akan menerima upah yang berdeda- beda tergantung dengan jenis pekerjaannya. Perbedaan tingkat upah terjadi pertama-tama karena pada dasarnya pasar kerja itu sendiri. Terdapat pasar terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain (*segmented labor markets*). Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda. Tingkat upah di tiap perusahaan juga berbeda menurut persentasi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat pula terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah (Simanjuntak, 1985). Menurut Sukirno (2005), ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat

upah yaitu sebagai berikut:

- 1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
- 2) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
- 3) Perbedaan keahlian, pendidikan dan kemampuan.
- 4) Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
- 5) Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Ratna sari (2015) yang berjudul “Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Gula di Kabupaten Jember tahun 2001-2013” menunjukkan bahwa investasi berpengaruh signifikan. Hal tersebut menandakan tingginya tingkat investasi yang memberikan dampak besar terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor Industri Gula di Kabupaten Jember dalam periode 2001- 2013 dan upah minimum kabupaten (UMK) berpengaruh signifikan. Hal tersebut berarti tingginya nilai UMK memberi kontribusi terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri Gula pada tahun 2001-2013.

Penelitian yang dilakukan oleh Andre widdayantoro (2013) yang berjudul “pengaruh PDB, investasi dan jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja usaha kecil dan menengah di Indonesia periode 2000-2011” menggunakan metode analisis regresi berganda dengan metode kuadrat

terkecil (*ordinary least square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDB, UKM, investasi berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Dalam penelitian Ayu Wafi Lestari (2011) berjudul “Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Dan Menengah di Kabupaten Semarang” menyimpulkan bahwa variabel jumlah unit usaha kecil dan menengah pada IKM di Kabupaten Semarang (UNIT), nilai investasi pada (INV), dan nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK) berpengaruh signifikan terhadap variabel permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang pada taraf 95 persen ($\alpha = 5$ persen).

Penelitian yang dilakukan oleh Zamrowi (2007) yang berjudul “Analisis penyerapan Tenaga Kerja pada Industri kecil (Studi di Industri Mebel di kota Semarang)” regresi linear berganda. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, dengan menggunakan variabel upah, modal dan produktifitas terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Semarang. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa semua variabel yaitu upah, modal dan produktifitas berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja industri kecil mebel di Kota Semarang baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R-square sebesar 0,741 atau 74,15%.

Dalam Penelitian yang dilakukan Turminijati Budi Utami yang berjudul „ Pengaruh UMK, PDRB, Angkatan Kerja dan Investasi terhadap

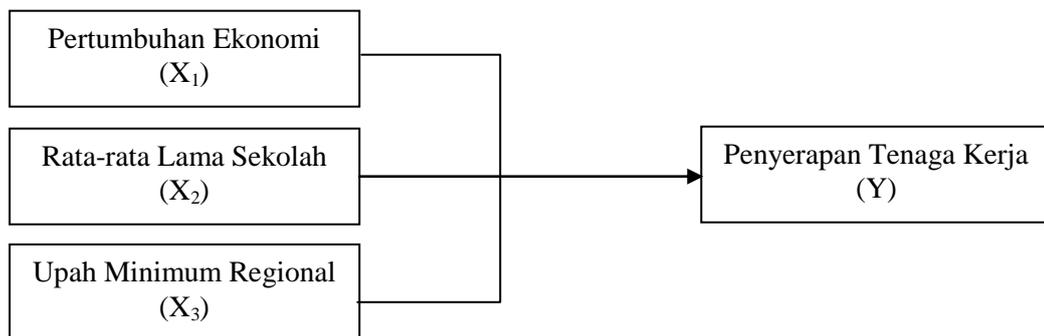
Kesempatan Kerja di Kabupaten Jember^{****} dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier berganda dalam penelitian tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah minimum tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan Dimas dan Neni Woyanti (2009) berjudul „ Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja, Upah dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah^{****} dengan menggunakan metode analisis Time series menunjukkan bahwa PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan upah riil serta investasi riil signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan Dimas dan Satrio Bagus Prakoso (2015) berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Semarang dengan menggunakan metode analisis Regresi linier berganda menyimpulkan bahwa variabel PDRB (X1), variabel investasi (X2) dan variabel upah minimum (X3) berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja.

2.3 Rerangka Analisis

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menunjukkan alur berpikir secara konseptual alur pemikiran yang tertuju terhadap tujuan penelitian. Di gunakan sebagai pedoman penelitian agar tidak keluar pada alur yang telah ditentukan.



Gambar 2.3 Rerangka Analisis

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiyono, 2007:93). Berdasarkan rerangka analisis diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

H₁ : Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bengkulu

H₂ : Pendidikan berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bengkulu

H₃ : Upah Minimum berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bengkulu

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory*, merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel peneliti dengan pengujian hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 1995). Dalam hal ini peneliti berusaha untuk menjelaskan hubungan Penyerapan Tenaga Kerja, Pertumbuhan ekonomi, Rata-Rata lama sekolah atau Pendidikan, tingkat Upah UMR. Dalam penelitian ini untuk pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Eviews 9*.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel operasional adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar terhindar dari terjadinya pemahaman yang kurang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka berikut..adalah definisi dan pengukuran dari variabel operasional tersebut:

1. Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terserap (bekerja) kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu selama tahun 2015-2020, diukur dalam satuan persentase per tahun.
2. Pertumbuhan Ekonomi (X_1) adalah nilai selisih antara nilai PDRB tahun berjalan dengan nilai PDRB tahun sebelumnya dibagi dengan tahun berjalan, selama tahun 2015-2020, diukur dalam satuan persentase per tahun.
3. Pendidikan (X_2) merupakan rata-rata lamanya tahun dalam menempuh

pendidikan sekolah bagi masyarakat kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu, selama tahun 2015-2020.

4. Tingkat upah (X_3) adalah diproksikan dari nilai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Bengkulu, diukur dalam bentuk satuan rupiah/tahun, selama tahun 2015-2020.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, metode dokumentasi merupakan teknik mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lenger, agenda dan sebagainya (suharsimi, 2006). Adapun cara yang dipakai dalam memperoleh data dalam metode dokumentasi pada penelitian ini yaitu dengan cara menelusuri dan mendokumentasikan data-data yang dibutuhkan dari situs resmi Badan Pusat Statistik (BPS) pada laman <http://bps.go.id>.

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Bengkulu pada tahun 2021 dengan mengambil data tahun 2015-2020, Bengkulu dipilih sebagai provinsi yang diteliti.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara tanpa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun rapi dalam arsip yang dipublikasikan. Data dalam penelitian ini adalah data panel yang terdiri atas penggabungan dari data deret berkala (*time series*) dari tahun 2015 – 2020 dan deret lintang (*cross section*) sebanyak 10 data yang mewakili 10 kabuptaen/kota di Provinsi Bengkulu, sehingga menghasilkan 60 observasi. Menurut Widarjono (2005), data panel adalah gabungan data *time series* dan data *cross section*.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari Badan Pusat Statistik, Otoritas Jasa Keuangan dan Badan Koordinasi Penanaman Modal Provinsi Bengkulu.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis panel data (*pooling data*) sebagai alat pengolahan data. Penggunaan panel data dikarenakan data yang digunakan adalah data deret waktu (*times-series*). Selain itu, penggunaan data panel dikarenakan objek penelitian adalah pertumbuhan ekonomi total provinsi di Sumatera yang memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lainnya, sehingga jika digeneralisasi membuat analisis tidak objektif (Winarno, 2008). Menurut Gujarati (2003) keuntungan menggunakan data panel adalah :

- 1) Mengingat penggunaan data panel juga meliputi data *cross section* dalam rentang waktu tertentu maka data panel akan memperhitungkan secara eksplisit heterogenitas tersebut .
- 2) Dengan pengkombinasian data akan memberikan informasi yang lebih baik. tingkat kolinearitas yang lebih kecil antara variabel dan lebih efisien.
- 3) Penggunaan data panel mampu meminimalisasi bias yang dihasilkan jika kita meregresikan data individu ke dalam agregasi yang luas.

Dalam mempermudah analisis data, peneliti menggunakan program Eview

9. Pada penelitian ini, data panel digunakan untuk melihat pengaruh pertumbuhan ekonomi (X_1), rata-rata lama sekolah (X_2) dan upah minimum regional/kabupaten (X_3) terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu (Y).

$$\text{Penyerapan Tenaga Kerja} = f(X_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + e_{it} \quad (2)$$

Dimana:

- Y = Penyerapan Tenaga Kerja
- α = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan UMR
- X_1 = Pertumbuhan Ekonomi
- X_2 = Pendidikan
- X_3 = Upah Minimum Regional/Kabupaten
- i = 1,2,3.....n kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu
- t = 1,2,3....t periode ke-t
- e = *Error term*

3.6.2 Pengujian Ketepatan Model

Menurut Widarjono (2009) metode regresi data panel mempunyai beberapa keuntungan jika dibandingkan dengan data *time series* atau *cross section*, yaitu :

1. Data panel yang merupakan gabungan dua data *time series* dan *cross section* mampu menyediakan data yang lebih banyak sehingga akan menghasilkan *degree of freedom* yang lebih besar.
2. Menggabungkan informasi dari data *time series* dan *cross section* dapat mengatasi masalah yang timbul ketika ada masalah penghilangan variabel.

Keunggulan regresi data panel menurut Wibisono dalam Ajija (2011) antara lain :

1. Data panel mampu memperhitungkan heterogenitas individu secara ekspilisit dengan mengizinkan variabel spesifik individu.
2. Kemampuan mengontrol heterogenitas ini selanjutnya menjadikan data panel dapat digunakan untuk menguji dan membangun model perilaku lebih kompleks.
3. Data panel mendasarkan diri pada observasi *cross section* yang berulang ulang, sehingga metode data panel cocok digunakan sebagai *study of dynamic adjustment*.
4. Tingginya jumlah observasi memiliki implikasi pada data yang lebih informatif, lebih variatif, dan kolinieritas antara data semakin berkurang, dan derajat kebebasan lebih tinggi sehingga dapat diperoleh hasil estimasi yang lebih efisien.

5. Data panel dapat digunakan untuk mempelajari model-model perilaku yang kompleks.
6. Data panel dapat digunakan untuk meminimalkan bias yang mungkin ditimbulkan oleh agregasi data individu.

Dengan keunggulan regresi data panel maka implikasinya tidak harus dilakukannya pengujian asumsi klasik dalam model data panel (Gujarati, 2006).

Ada 3 teknik pendekatan mendasar yang digunakan dalam mengestimasi model regresi dengan data panel, yaitu:

Dalam analisis regresi data panel, pemilihan model yang tepat merupakan pentahapan yang sangat penting dan harus dilakukan. Hal ini dilakukan agar model yang digunakan betul-betul tepat digunakan sebagai estimasi model. Langkah-langkah dalam pengujian ketepatan model dijelaskan berikut ini. Ada 3 teknik pendekatan mendasar yang digunakan dalam mengestimasi model regresi dengan data panel, yaitu:

1. *Common Effect*

Metode pendekatan ini tidak memperhatikan dimensi individu maupun waktu. Diasumsikan bahwa perilaku data antar daerah sama dalam berbagai kurun waktu. Model ini hanya menggabungkan kedua data tersebut tanpa melihat perbedaan antar waktu dan individu sehingga dapat dikatakan bahwa model ini sama halnya dengan metode OLS karena menggunakan kuadrat kecil biasa. Pada beberapa penelitian data panel, model ini seringkali tidak pernah digunakan sebagai estimasi utama karena sifat dari model ini yang tidak membedakan

perilaku data sehingga memungkinkan terjadinya bias, namun model ini digunakan sebagai pembanding dari kedua pemilihan model lainnya.

2. *Fixed Effect*

Model ini mengasumsikan bahwa perbedaan antar individu dapat diakomodasi dari perbedaan intersepnya. Untuk mengestimasi data panel model *fixed effects* menggunakan teknik *variable dummy* untuk menangkap perbedaan intersep antar perusahaan, perbedaan intersep bisa terjadi karena perbedaan budaya kerja, manajerial, dan insentif. Namun demikian sloponya sama antar perusahaan.

3. *Random Effect*

Model data panel pendekatan ketiga yaitu model efek acak. Dalam model *fixed effect* memasukkan *dummy* bertujuan mewakili ketidaktahuan kita tentang model yang sebenarnya. Namun membawa konsekuensi berkurangnya derajat kebebasan sehingga pada akhirnya mengurangi efisiensi parameter. Untuk mengatasi masalah tersebut dapat digunakan *error term* yang dikenal dengan *random effect*. Model ini mengestimasi data panel dimana variabel gangguan mungkin saling berhubungan antar waktu dan antar individu (Widarjono, 2009).

1. Uji *Chow*

Chow test yakni pengujian untuk menentukan model *fixed effect* atau *common effect* yang paling tepat digunakan dalam mengestimasi data panel. Untuk membuktikan apakah terbukti atau tidak antara *common effect* dan *fixed effect*, Sebelum pengujian terlebih dirumuskan hipotesis:

Ho : Model CEM

Ha : Model *Fixed Effect*

Kriteria pengujian hipotesis adalah :

- Jika p-value < *alpha* 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Model Fixed Effect* yang lebih tepat.
- Jika p-value > *alpha* 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Model OLS* yang lebih tepat.

2. Uji *Hausman*

Hausman test adalah pengujian statistik untuk memilih apakah model *fixed effect* atau *random effect* yang paling tepat digunakan. Sebelum pengujian terlebih dirumuskan hipotesis:

Ho : Model *Fixed Effect*

Ha : Model *Random Effect*

Kriteria pengujian hipotesis adalah :

- Jika p-value < *alpha* 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Model Random Effect* yang lebih tepat.
- Jika p-value > *alpha* 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Model Fixed Effect* yang lebih tepat.

3.6.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara keseluruhan signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai F statistik lebih besar dari nilai F tabel maka variabel-

variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Pada tingkat signifikansi 10 persen dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila F statistik $<$ F tabel, yang artinya variabel penjelas secara serentak atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel yang dijelaskan secara signifikan.
2. H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila F statistik $>$ F tabel, yang artinya variabel penjelas secara serentak dan bersama-sama mempengaruhi variabel yang dijelaskan secara signifikan.

3.6.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji signifikansi parameter individual (uji t) dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan menganggap variabel lain konstan. Hipotesis yang digunakan:

- a. $H_0 : \beta_i = 0$ pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan/atau upah minimum regional tidak berpengaruh nyata terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.
- b. $H_1 : \beta_i > 0$ diduga pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan/atau upah minimum regional berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.

Pada tingkat signifikansi 5 persen dengan pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan/atau upah minimum regional berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.
- b. Jika $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan/atau upah minimum regional tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Provinsi Bengkulu

Provinsi Bengkulu merupakan salah satu provinsi di Pulau Sumatera, memiliki luas 19.919,33 kilometer persegi. Provinsi Bengkulu terbagi ke dalam 10 Kabupaten/Kota, seperti terangkum pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Nama Kabupaten/Kota, Ibukota dan Luas Wilayah

No	Kabupaten/Kota	Ibu kota	Luas Wilayah
1	Bengkulu Selatan	Manna	1.186,10
2	Rejang Lebong	Curup	1.639,98
3	Bengkulu Utara	Arga Makmur	4.234,60
4	Kaur	Kaur	2.369,05
5	Seluma	Tais	2.400,44
6	Mukomuko	Mukomuko	4.036,70
7	Lebong	Muara Aman	1.921,82
8	Kepahiang	Kepahiang	665,00
9	Bengkulu Tengah	Renah Semanik	1.223,94
10	Kota Bengkulu	Bengkulu	151,70

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu (2022)

Tabel 4.1 memberi gambaran bahwa Kabupaten Bengkulu Utara merupakan wilayah terluas di Provinsi Bengkulu sebesar 4.234,60 km² diikuti oleh Kabupaten Mukomuko sebesar 4.036,70 km². Dari 10 kabupaten/kota yang ada, Kota Bengkulu merupakan wilayah terkecil, yakni hanya seluas 151,70 km², diikuti oleh Kabupaten Kepahiang sebesar 665 km².

Setiap wilayah kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu memiliki potensi ekonomi yang bervariasi, sehingga memiliki pertumbuhan ekonomi yang variatif

pula. Hal ini tentu saja merupakan karakteristik (ciri khas) yang membedakan daerah satu dengan daerah lainnya. Kemudian, luas wilayah juga memberi potensi dan peluang yang besar untuk dikembangkan, sehingga akan membuat daerah memiliki daya saing yang berbeda. Seperti Kabupaten Bengkulu Utara, wilayah yang luas, membuat pengembangan sektor pertanian beserta subsektornya lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah Kota Bengkulu.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data panel yang merupakan data gabungan antara *cross section* dan *time series*. Adapun untuk data *cross section* diambil dari 10 kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Sedangkan untuk data *time series* menggunakan data pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah, UMR dan penyerapan tenaga kerja pada kurun waktu 2015-2020.

1. Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, secara umum pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu selama kurun waktu Tahun 2015-2020 rata-rata sebesar 5,74 persen. Secara lengkap distribusi pertumbuhan ekonomi pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu dari Tahun 2015 – 2020 terangkum pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020

Wilayah	Pertumbuhan Ekonomi (%)						Rata-rata
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Bengkulu Selatan	5.14	5.25	4.94	4.95	4.97	0.26	4.25
Rejang Lebong	5.15	5.20	4.91	4.96	4.96	0.07	4.21
Bengkulu Utara	5.07	5.00	4.84	4.81	4.92	0.23	4.15
Kaur	4.96	5.28	5.00	4.97	4.98	0.12	4.22
Seluma	4.31	4.32	4.33	4.34	4.93	-0.12	3.70
Mukomuko	5.54	5.55	5.56	5.57	5.03	0.02	4.55
Lebong	4.99	5.16	5.00	5.01	4.97	0.10	4.21
Kepahiang	5.65	5.63	5.15	5.00	4.89	0.06	4.40
Bengkulu Tengah	5.01	5.00	4.95	4.97	4.97	-0.06	4.14
Kota Bengkulu	6.02	6.03	6.04	6.05	5.41	0.25	4.97
Rata-rata	5.18	5.24	5.07	5.06	5.00	0.10	4.28

Sumber: Data sekunder, diolah

Dari Tabel 4.2 diketahui bahwa selama kurun waktu Tahun 2015-2020, diketahui bahwa rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu berada pada angka 4,28 persen. Kota Bengkulu menjadi wilayah dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi tertinggi sebesar 4,97 persen; diikuti oleh Kabupaten Mukomuko (4,55%); Kabupaten Kepahiang (4,40%) dan seterusnya. Sementara itu, Kabupaten Seluma merupakan daerah dengan pertumbuhan ekonomi terendah sepanjang Tahun 2015-2020.

Pertumbuhan ekonomi merupakan tolok ukur dari keberhasilan perekonomian suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi sebagai suatu proses merupakan gambaran tentang bagaimana suatu perekonomian berkembang atau berubah dari waktu ke waktu. Titik tekan pertumbuhan ekonomi adalah pada perubahan atau perkembangan dari sisi *output* total (PDB/PDRB) dan jumlah penduduk, karena *output* per kapita adalah *output* total dibagi dengan jumlah penduduk. Daerah-daerah yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang baik,

menunjukkan bahwa nilai PDRB yang semakin tinggi. Nilai PDRB yang tinggi, berarti sektor-sektor ekonomi pembentuk PDRB berkembang dengan baik.

Jadi, dari hasil keseluruhan, diketahui bahwa kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu memiliki perkembangan pertumbuhan ekonomi yang fluktuatif. Fluktuasi pertumbuhan ekonomi, menunjukkan dinamika pertumbuhan yang senantiasa berubah tiap waktu (tidak konstan). Hal ini disebabkan berbagai faktor baik bersifat mikro maupun makro (Sukirno, 2006).

2. Rata-rata Lama Sekolah Penduduk Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu

Rata-rata lama sekolah adalah jumlah tahun rata-rata yang diperuntukkan oleh penduduk untuk menempuh jenjang pendidikan. Berdasarkan data, diperoleh data rata-rata lama sekolah penduduk pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu sepanjang tahun 2015-2020.

Tabel 4.3 Rata-rata Lama Sekolah Penduduk Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020

Wilayah	Rata-rata Lama Sekolah (Tahun)						Rata-rata
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Bengkulu Selatan	8.76	8.77	8.78	9.01	9.02	9.26	8.93
Rejang Lebong	7.90	8.03	8.04	8.05	8.26	8.28	8.09
Bengkulu Utara	7.81	7.82	7.83	7.85	7.86	7.87	7.84
Kaur	7.78	7.80	7.96	8.24	8.25	8.37	8.07
Seluma	7.38	7.55	7.75	7.90	7.91	7.99	7.75
Mukomuko	7.42	7.85	7.87	7.88	7.99	8.29	7.88
Lebong	7.77	7.86	7.87	7.89	7.90	7.99	7.88
Kepahiang	7.51	7.83	7.84	7.92	7.93	8.24	7.88
Bengkulu Tengah	6.88	6.89	6.90	7.14	7.22	7.47	7.08
Kota Bengkulu	11.45	11.46	11.57	11.58	11.78	11.79	11.61
Rata-rata	8.07	8.19	8.24	8.35	8.41	8.56	8.30

Sumber: Data sekunder, diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah penduduk kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu selama kurun waktu Tahun 2015-2020

adalah sebesar 8,30 tahun (setara dengan SMP kelas 3). Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata penduduk sudah menamatkan pendidikan wajib belajar (SD dan SMP), sehingga sebagian besar penduduk kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu sudah melek huruf dan melek angka.

Jika dilihat berdasarkan data kabupaten/kota, diketahui bahwa rata-rata penduduk Kota Bengkulu sudah menamatkan jenjang pendidikan SMA, dengan rata-rata lama sekolah 11,61 tahun (pembulatan 12 tahun). Sementara itu, wilayah dengan rata-rata pendidikan penduduk terendah adalah Kabupaten Bengkulu Tengah dengan pendidikan terendah adalah SD dan SMP.

Tingkat pendidikan penduduk menunjukkan daya saing sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu daerah. Apabila rata-rata lama sekolah semakin tinggi, menunjukkan bahwa jenjang pendidikan formal yang mampu dicapai penduduk semakin tinggi, membuat pola pikir, keahlian dan kemampuan yang semakin baik. Hal tersebut memberikan potensi dan peluang pada penciptaan usaha-usaha produktif yang padat karya (inovatif).

3. Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu

Upah minimum merupakan standar penggajian yang diberikan oleh pengusaha (sektor usaha) kepada para karyawannya. Berdasarkan data UMR kabupaten/kota yang ada di Provinsi Bengkulu dengan besaran seragam dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Bengkulu, seperti terangkum pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata upah minimum yang diterima oleh karyawan/buruh pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu selama kurun waktu

Tahun 2015-2020 adalah sebesar Rp1.829,6 juta per bulan. Jumlah upah tersebut berlaku seragam untuk seluruh kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu, karena berdasarkan keputusan ketetapan Gubernur Bengkulu. Jika di amati, besaran upah minimum yang diberikan kepada karyawan/pekerja/tenaga kerja sepanjang tahun 2015-2020 mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini tentu saja menyesuaikan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dasar yang juga mengalami peningkatan.

Tabel 4.4 Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020

Wilayah	Upah Minimum (dalam Ribuan Rupiah)						Rata-rata
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Bengkulu Selatan	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Rejang Lebong	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Bengkulu Utara	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Kaur	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Seluma	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Mukomuko	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Lebong	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Kepahiang	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Bengkulu Tengah	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Kota Bengkulu	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6
Rata-rata	1.500,0	1.605,0	1.730,0	1.888,7	2.040,4	2.213,6	1.829,6

Sumber: Data sekunder, diolah

Penetapan nilai Upah Minimum Regional (UMR) di Provinsi Bengkulu masih mengacu pada keputusan bersama, yakni didasarkan pada ketetapan Gubernur Bengkulu. Hal ini terjadi karena belum ada *spasialisasi* pada wilayah kabupaten/kota yang ada di Provinsi Bengkulu. Gaji dan upah pada berbagai bidang pekerjaan di suatu wilayah kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu rata-rata relatif sama pada bidang yang sama di daerah lainnya di Provinsi Bengkulu.

4. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja pada Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu

Tingkat penyebaran tenaga kerja dapat dilihat dari nilai Total Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dalam bentuk persentase. Berdasarkan data penelitian, diketahui penyerapan angkatan kerja kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu seperti terangkum pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata upah penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu selama kurun waktu Tahun 2015-2020 adalah sebesar 3,73 persen. Hal ini berarti bahwa jumlah penganggur yang mencari kerja masih sangat banyak. Rendahnya angka partisipasi angkatan kerja mengindikasikan masih sedikitnya dari mereka yang telah diterima pada pasar kerja. TPAK yang fluktuatif menggambarkan bahwa tenaga kerja yang semakin tidak produktif seiring dengan penambahan umur.

Tabel 4.5 Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2015-2020

Wilayah	Penyerapan Tenaga Kerja (%)						Rata-rata
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Bengkulu Selatan	3.25	4.14	2.60	2.91	2.32	3.52	3.12
Rejang Lebong	1.32	4.40	3.00	1.61	2.70	3.70	2.79
Bengkulu Utara	3.64	4.05	3.89	2.59	3.99	3.82	3.66
Kaur	3.80	4.73	1.90	2.69	2.34	2.73	3.03
Seluma	3.37	2.14	3.22	2.83	2.25	3.04	2.81
Mukomuko	3.28	3.33	3.53	4.73	3.84	3.59	3.72
Lebong	3.57	6.81	3.57	6.03	3.87	3.92	4.63
Kepahiang	1.95	4.92	2.94	2.97	2.17	2.52	2.91
Bengkulu Tengah	4.90	5.97	2.72	3.40	4.40	4.45	4.31
Kota Bengkulu	5.39	7.81	6.61	4.86	4.16	6.82	5.94
Rata-rata	3.47	4.91	3.74	3.35	3.25	4.07	3.73

Sumber: Data sekunder, diolah

Potensi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu terjadi terutama pada daerah-daerah yang telah bertransformasi sebagai daerah perkotaan. Hal ini terjadi karena terjadi perubahan struktur ekonomi dari sektor primer (sektor pertanian) ke sektor sekunder (sektor perdagangan, pergudangan, transportasi dan

jasa). Selain itu, serapan tenaga kerja (terutama untuk penduduk pendidikan tinggi dan terampil) terjadi pada sektor jasa perusahaan dan pemerintahan yang lebih mengutamakan keahlian (*skill*).

4.1.3 Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data panel sebagai alat pengolahan data. Penggunaan panel data dikarenakan data yang digunakan adalah data deret waktu (*times-series*). Dalam analisis data panel, dilakukan urutan pengujian sebagai berikut.

4.1.3.1 Hasil Pengujian Ketepatan Model

Dalam analisis regresi data panel, pemilihan model yang tepat merupakan pentahapan yang sangat penting dan harus dilakukan. Hal ini dilakukan agar model yang digunakan betul-betul tepat digunakan sebagai estimasi model. Hasil pengujian ketepatan model regresi pada penelitian ini dipaparkan sebagai berikut.

1. Uji *Chow Test*

Uji *Chow Test* dilakukan guna menentukan model yang paling tepat diantara *fixed effect* atau *common effect* yang mana nantinya akan digunakan dalam mengestimasi data panel. Hipotesis dalam uji chow adalah:

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

- Jika $p\text{-value} < \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Model Fixed Effect* yang lebih tepat.
- Jika $p\text{-value} > \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Model CEM yang lebih tepat.

Berdasarkan uji chow diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Ketepatan Model CEM v.s *Fixed Effect*

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	4.547284	(9,47)	0.0002
Cross-section Chi-square	37.580572	9	0.0000

Sumber: Hasil penelitian 2022, diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa probabilitas (*p-value*) yang diperoleh adalah sebesar 0,0002, sehingga nilai *p-value* $0,0002 < \alpha 0,05$ dan disimpulkan bahwa model *Fixed Effect Model* (FEM) lebih tepat dibandingkan dengan *Common Effect Model* (CEM).

2. Uji Hausman

Uji Hausman Test dilakukan guna menentukan model yang paling tepat diantara *fixed effect* atau *random effect* yang mana nantinya akan digunakan dalam mengestimasi data panel.

Ho: Model *Fixed Effect*

Ha: Model *Random Effect*

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

- Jika *p-value* $< \alpha 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Model Random Effect* yang lebih tepat.
- Jika *p-value* $> \alpha 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya *Model Fixed Effect* yang lebih tepat.

Berdasarkan pengujian *Haustman Test* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Ketepatan Model *Fixed Effect* v.s *Random Effect*

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	0.000000	3	1.0000

Sumber: Hasil penelitian 2022, diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa probabilitas (*p-value*) yang diperoleh adalah sebesar 1,000, sehingga nilai *p-value* 1,000 > *alpha* 0,05 dan disimpulkan bahwa model *Fixed Effect Model* (FEM) lebih tepat dibandingkan dengan *Random Effect Model* (REM).

Jadi, dari keseluruhan evaluasi kelayakan model yang dilakukan, memberikan kesimpulan bahwa model *Fixed Effect Model* (FEM) lebih tepat digunakan dalam menjelaskan variabel pengaruh pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Oleh karena itu, pembahasan mengenai model estimasi dilakukan pada hasil FEM.

4.1.3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi, uji signifikansi secara bersama-sama (Uji statistic F), koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikansi parameter individual (uji statistic t).

1. Hasil Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh bersama-sama antara pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Hasil nilai statistik F dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Uji F

Nilai F-hitung	Nilai <i>p-value</i> (Sig.)	Keterangan
6,275	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil penelitian 2022, diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana terangkum pada Tabel 4.8 dengan menggunakan *fixed effect model* (FEM) nilai F-hitung sebesar 6,275 dengan probabilitasnya (*p-value*) sebesar 0,000. Nilai *p-value* $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu secara simultan. Dalam pengertian lainnya, secara simultan, model regresi yang digunakan tepat (*goodness of fit*).

2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan angka antara 0 sampai 1. Hasil nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Nilai R-Square

Nilai R-Square	0,6157
----------------	--------

Sumber: Hasil penelitian 2022, diolah

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,6157. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah

minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu adalah sebesar 61,57%, sedangkan sisanya sebesar 38,43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menjelaskan bahwa kontribusi pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu masih rendah.

3. Hasil Uji Statistik t

Uji statistic t digunakan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variable independen yaitu variabel pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum dalam menerangkan variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja. Hasil nilai t-statistik masing-masing variabel penelitian terangkum pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Variabel	Nilai t- statistik	Nilai <i>p</i> -value (Sig.)	Keterangan
Pertumbuhan Ekonomi (PE)	2,3136	0,0251*	Signifikan
Rata-rata Lama Sekolah (RLS)	-1,7181	0,0924**	Signifikan
Upah Minimum (UMR)	-3,1569	0,0028*	Signifikan

Sumber: Hasil penelitian 2022, diolah

*) Signifikan pada level 5%

***) Signifikan pada level 10%

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana terangkum pada Tabel 4.10 diketahui bahwa:

- 1) Nilai t-hitung variabel pertumbuhan ekonomi sebesar 2,3136 dengan *p-value* sebesar 0,0251. Nilai *p-value* $0,0251 < \alpha 0,05$; yang berarti bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.

- 2) Nilai t-hitung variabel rata-rata lama sekolah penduduk sebesar -1,7181 dengan *p-value* sebesar 0,0924. Nilai *p-value* $0,0924 < \alpha 0,10$; yang berarti bahwa rata-rata lama sekolah penduduk berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.
- 3) Nilai t-hitung variabel upah minimum sebesar -3,1569 dengan *p-value* sebesar 0,0028. Nilai *p-value* $0,0028 < \alpha 0,05$; yang berarti bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.

4.1.3.3 Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menjawab permasalahan yang dibahas dalam penelitian, yakni mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Dalam analisis regresi penelitian ini, digunakan pendekatan FEM (*Fixed Effect Model*) karena merupakan model yang lebih tepat dan baik dalam menjelaskan pengaruh pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu dengan data panel. Hasil model FEM yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.74901	7.570913	2.212284	0.0318
PE?	0.389512	0.168359	2.313573	0.0251
RLS?	-1.516862	0.882893	-1.718058	0.0924
UMR?	-0.293175	0.092868	-3.156894	0.0028
Fixed Effects (Cross)				
_BS—C	0.400753			
_RL—C	-1.191532			
_BU—C	-0.676135			
_KR—C	-0.992544			
_SL—C	-1.500674			
_MK—C	-0.712875			
_LB—C	0.326169			
_KP—C	-1.467682			
_BT—C	-1.178613			
_KB—C	6.993134			

Sumber: Hasil penelitian 2022, diolah

1. Interpretasi Koefisien Model Regresi FEM

Berdasarkan hasil analisis data seperti ditampilkan pada Tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi secara umum sebagai berikut.

$$TK = 16,74901 + 0,3895PE - 1,5169RLS - 0,2932UMR$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (*intercept*) sebesar 16,7491 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu akan konstan (tetap) sebesar 16,7491 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pertumbuhan ekonomi (b_1) sebesar 0,3895 memberikan arti bahwa apabila pertumbuhan ekonomi meningkat sebesar 1 persen, maka penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu akan meningkat sebesar 0,3895 persen, dengan asumsi faktor lain tidak mengalami perubahan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi dapat membuat penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di

Provinsi Bengkulu meningkat. Pertumbuhan ekonomi yang baik akan membuat sektor ekonomi lebih stabil sehingga memerlukan banyak tenaga kerja.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel rata-rata lama sekolah penduduk (b_2) sebesar -1,5169 memberikan arti bahwa apabila rata-rata lama sekolah penduduk meningkat sebesar 1 persen, maka penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu akan menurun sebesar 1,5169 persen, dengan asumsi faktor lain tidak mengalami perubahan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja yang terserap pada dunia usaha, hanya tenaga kerja yang memiliki pendidikan memadai dan terampil. Sedangkan jumlah tenaga kerja tidak terampil, kemungkinan tidak akan terserap di pasar tenaga kerja, terutama pada pasar tenaga kerja dengan keahlian khusus.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel upah minimum (b_3) sebesar -0,2932 memberikan arti bahwa apabila upah minimum meningkat sebesar 1 persen, maka penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu akan menurun sebesar 0,2932 persen, dengan asumsi faktor lain tidak mengalami perubahan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan upah dalam jangka pendek, belum tentu dapat menyerap tenaga kerja hal ini karena usaha-usaha ekonomi akan terbebani dengan kenaikan upah tersebut, sehingga akan mempertahankan tenaga kerja yang ada.

2. Interpretasi Koefisien Intercept Masing-masing Kabupaten/Kota

Berdasarkan hasil analisis regresi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.11 diperoleh nilai intercept (konstanta) masing-masing kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu yang diinterpretasikan sebagai berikut.

- a. Kabupaten Bengkulu Selatan (BS) mendapatkan nilai *intercept* sebesar 0,4008 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bengkulu Selatan akan konstan (tetap) sebesar 0,40075 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
- b. Kabupaten Rejang Lebong (RL) mendapatkan nilai *intercept* sebesar -1,1915 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Rejang Lebong akan konstan (tetap) sebesar -1,1915 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
- c. Kabupaten Bengkulu Utara (BU) mendapatkan nilai *intercept* sebesar -0,6761 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bengkulu Utara akan konstan (tetap) sebesar -0,6761 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
- d. Kabupaten Kaur (KR) mendapatkan nilai *intercept* sebesar -0,9925 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kaur akan konstan (tetap) sebesar -0,9925 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
- e. Kabupaten Seluma (SL) mendapatkan nilai *intercept* sebesar -1,5008 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Seluma akan

- konstan (tetap) sebesar -1,5008 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
- f. Kabupaten Mukomuko (MK) mendapatkan nilai *intercept* sebesar -0,7129 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Mukomuko akan konstan (tetap) sebesar -0,7129 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
 - g. Kabupaten Lebong (LB) mendapatkan nilai *intercept* sebesar 0,3262 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Lebong akan konstan (tetap) sebesar 0,3262 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
 - h. Kabupaten Kepahiang (KP) mendapatkan nilai *intercept* sebesar -1,4677 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kepahiang akan konstan (tetap) sebesar -1,4677 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
 - i. Kabupaten Bengkulu Tengah (BT) mendapatkan nilai *intercept* sebesar -1,1786 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bengkulu Tengah akan konstan (tetap) sebesar -1,1786 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.
 - j. Kabupaten Kota Bengkulu (KB) mendapatkan nilai *intercept* sebesar 6,9931 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kota Bengkulu akan konstan (tetap) sebesar 6,9931 apabila pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah penduduk dan upah minimum tidak mengalami perubahan.

4.2 Pembahasan

Dari hasil analisis regresi, diketahui bahwa pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Pengaruh pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu adalah sebesar 61,57%, sedangkan sisanya sebesar 38,43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menjelaskan bahwa kontribusi pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu masih rendah.

4.2.1 Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyebaran tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Jika dilihat dari nilai koefisiennya, maka diketahui bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi menyebabkan penyerapan tenaga kerja juga tinggi.

Arsyad (1999) menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah diartikan sebagai kenaikan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk atau apakah perubahan struktur ekonomi terjadi atau tidak. Hal ini

berarti bahwa pertumbuhan ekonomi daerah secara langsung ataupun tidak langsung akan menciptakan lapangan kerja.

Tolok ukur dari keberhasilan pembangunan ekonomi suatu daerah diantaranya adalah PDRB daerah tersebut dan pertumbuhan penduduk yang bermuara pada tingkat kesempatan kerja. PDRB menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya alam dan faktor-faktor produksi. PDRB juga merupakan jumlah dari nilai tambah yang diciptakan dari seluruh aktivitas ekonomi suatu daerah atau sebagai nilai produksi barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu daerah. Mengambil analisis makro Produk Domestik Regional Bruto dapat dihitung berdasarkan harga konstan atau berdasarkan harga berlaku. PDRB menurut harga konstan adalah merupakan ukuran kemakmuran ekonomi yang lebih baik, sebab perhitungan output barang dan jasa perekonomian yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh perubahan harga.

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun, sedang Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai dasar dimana dalam perhitungan ini digunakan tahun 2010. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui

pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun (Sukirno, 2013), Sedangkan menurut BPS (2016) Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku digunakan untuk menunjukkan besarnya struktur perekonomian dan peranan sektor ekonomi.

Menurut Sukirno (2006) teori produksi merupakan suatu Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi di suatu wilayah. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun, sedang Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai dasar dimana dalam perhitungan ini digunakan tahun 2010. Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun (Sukirno, 2013), Sedangkan menurut BPS (2016) Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga berlaku digunakan untuk menunjukkan besarnya struktur perekonomian dan peranan sektor ekonomi.

Menurut Sukirno (2006) teori produksi merupakan suatu aktifitas yang memberikan nilai guna suatu barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sebuah fungsi produksi dapat berbentuk tabel atau matematis yang menunjukkan jumlah output maksimum yang dapat dihasilkan berdasarkan suatu kelompok input yang dispesifikasikan, dengan mengingat teknologi yang ada.

4.2.2 Pengaruh Rata-rata Lama Sekolah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata lama sekolah penduduk berpengaruh signifikan terhadap penyebaran tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Jika dilihat dari nilai koefisiennya, maka diketahui bahwa rata-rata lama sekolah berpengaruh negatif pada penyerapan tenaga kerja.

Pendidikan termasuk kedalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan Human Capital (teori modal manusia). Investasi pendidikan merupakan kegiatan yang dapat dinilai stock manusia, dimana nilai stock manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (social benefit) individu dibandingkan dengan sebelum mengesap pendidikan (Sari, 2014)

Menurut Sumarsono (2009), seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang. Dipihak lain, menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Di samping penundaan menerima penghasilan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan alat-alat sekolah, tambahan uang transportasi dan lain-lain. Jumlah penghasilan yang akan diterima seumur hidup

setelah menjalani pendidikan dihitung dalam nilai sekarang atau *Net Present Value*.

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset, makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja produktifitas dapat dipakai sebagai indikator mutu tenaga (Anuari, 2018).

4.2.3 Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyebaran tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Jika dilihat dari nilai koefisiennya, maka diketahui bahwa upah minimum yang tinggi menyebabkan penyerapan tenaga kerja semakin menurun.

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud

disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan- tunjangan yang diterima secara rutin/reguler (tunjangan transport, uang makan dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang), tidak termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan bersifat tahunan, kwartalan, tunjangan- tunjangan lain yang bersifat tidak rutin dan tunjangan dalam bentuk natural (BPS, 2016). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 8/1981 tentang Perlindungan Upah, yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan 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.

Teori Neo Klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal faktor produksi tersebut. Ini berarti pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut (Simanjuntak, 1998).

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa model yang tepat untuk pemodelan faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu adalah *fixed effect model* (FEM). Dari model tersebut, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

- 1) Pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pertumbuhan ekonomi membuat penyerapan tenaga kerja semakin tinggi. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi suatu wilayah harus baik, sehingga mampu menyerap tenaga kerja yang baik pula.
- 2) Rata-rata lama sekolah penduduk berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi rata-rata lama sekolah penduduk, membuat penyerapan tenaga kerja semakin menurun. Oleh karena itu, perlu pengembangan lapangan usaha baru, sehingga potensi penduduk yang berpendidikan tinggi, terserap pada lapangan kerja tersebut.
- 3) Upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi upah minimum membuat penyerapan tenaga kerja semakin menurun. Oleh karena itu, perlu upaya *spialisasi* pada profesi, sehingga sistem pemberian upah didasarkan pada *spasialisasi* dan kelangkaan keahlian/profesi tertentu.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan ekonomi hendaknya diarahkan untuk dapat menyerap tenaga kerja yang lebih besar, oleh karena itu pemerintah diharapkan memprioritaskan pada sektor-sektore dominan dalam perekonomian daerah kabupaten/kota di Provinsi Bengkulu.
- 2) Faktor pendidikan hendaknya ditingkatkan untuk dapat meningkatkan keterampilan penduduk, sehingga pendidikan dan keterampilan yang dimiliki penduduk diperlukan oleh dunia kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja semakin tinggi.
- 3) Kebijakan pengupahan hendaknya dilakukan dengan melibatkan *stakeholder* baik pengusaha, dewan pengupahan dan pekerja. Hal ini agar penetapan upah sesuai dengan prinsip keadilan, kepada semua pihak yang terlibat.

5.3 Keterbatasan dan Rekomendasi untuk Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini hanya meneliti tiga faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, seperti pertumbuhan ekonomi, rata-rata lama sekolah dan upah minimum. Kontribusi ketiga faktor tersebut masih sedang (belum maksimal), yakni sebesar 61,57%. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, seperti jumlah penduduk, pengangguran, inflasi, kebijakan daerah dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajija (2011). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Skripsi*. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Ancok, D. (2002). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi*. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, L. (1999). *Pengantar Perencanaan Pembangunan Ekonomi Daerah*. Yogyakarta: BPFE
- Badan Pusat Statistik (2021). Provinsi Bengkulu Dalam Angka 2020.
- Dickens, R., Machin, S., Manning, S. (1994). The Effect of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from The UK. *Nationality Bureau of Economics Research*. 4742: 1-47
- Dimas dan Prakoso, S.B. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Semarang
- Dimas & Woyanti, N. (2009). Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 16 (1): 32-41.
- Dumairy (1999). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Fudjaja (2002). Peran Dan Fungsi Ibu Kota Kecamatan Lasem Sebagai Pusat Pertumbuhan Di Kabupaten Rembang. [*Tesis*]. Semarang: Program Studi Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Gujarati (2006). *Pengantar Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Khairani (2010). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Penduduk, Upah Minimum, Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Skripsi*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Kuncoro, H. (2002). *Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawal Press.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga

- Lestari, A.W. (2011). Pengaruh Jumlah Usaha, Nilai Investasi dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Semarang
- Mankiw, G.N. (2007). *Pengantar Ekonomi Makro, Edisi kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*.
- Priambodo (2014). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2011-2013. *Jurnal Eksis*. 11(1).
- Sadhana (2013). *Ekonomika Otonomi Daerah*. Ed.2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Sandi (2013). *Dampak Pembangunan Regional di Indonesia*. Diperoleh dari www.kompasiana.com.
- Sari, R. (2015). Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Kabupaten terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Gula di Kabupaten Jember Tahun 2002-2013. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Simanjuntak, P. (1998). *Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sitompul, L. (2010). *Ekonomi Pembangunan Daerah*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sukirno, S. (2013). *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Bima Grafika
- Sukirno, S. (2006). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sulistiawati (2012). *Ekonomi Pengembangan Wilayah*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supranto, J. (1995). *Ekonometrika Buku 2*. Jakarta: LPFE-UI.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Utami, T.B. (2017). Pengaruh UMK, PDRB, Angkatan Kerja dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Kabupaten Jember

- Wallis (2002). *Perencanaan Pembangunan Wilayah* [Edisi Revisi]. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Wicaksono (2010). *Pengembangan Wilayah: Konsep dan Teori*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Widarjono (2009). *Pertumbuhan Wilayah dan Wilayah Pertumbuhan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Widdyantoro, A. (2013). Pengaruh PDB, Investasi dan Jumlah Unit Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia Periode 2000-2011.
- Winarno, W.W. (2008). *Pengantar Aplikasi E-Views*, Jakarta: Pustaka Media Utama.
- Woyanti, N. (2009). Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja, Upah dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah
- Zamrowi (2007). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil (Studi di Industri Mebel di Kota Semarang)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

Kab/Kota	Year	PE	RLS	UMR	TK
_BS	2015	5.14	8.76	11.11	3.25
_BS	2016	5.25	8.77	7.00	4.14
_BS	2017	4.94	8.78	7.79	2.6
_BS	2018	4.95	9.01	9.18	2.91
_BS	2019	4.97	9.02	8.49	2.32
_BS	2020	0.26	9.26	0.06	3.52
_RL	2015	5.15	7.9	11.11	1.32
_RL	2016	5.2	8.03	7.00	4.4
_RL	2017	4.91	8.04	7.79	3
_RL	2018	4.96	8.05	9.18	1.61
_RL	2019	4.96	8.26	8.49	2.7
_RL	2020	0.07	8.28	0.06	3.7
_BU	2015	5.07	7.81	11.11	3.64
_BU	2016	5	7.82	7.00	4.05
_BU	2017	4.84	7.83	7.79	3.89
_BU	2018	4.81	7.85	9.18	2.59
_BU	2019	4.92	7.86	8.49	3.99
_BU	2020	0.23	7.87	0.06	3.82
_KR	2015	4.96	7.78	11.11	3.8
_KR	2016	5.28	7.8	7.00	4.73
_KR	2017	5	7.96	7.79	1.9
_KR	2018	4.97	8.24	9.18	2.69
_KR	2019	4.98	8.25	8.49	2.34
_KR	2020	0.12	8.37	0.06	2.73
_SL	2015	4.31	7.38	11.11	3.37
_SL	2016	4.32	7.55	7.00	2.14
_SL	2017	4.33	7.75	7.79	3.22
_SL	2018	4.34	7.9	9.18	2.83
_SL	2019	4.93	7.91	8.49	2.25
_SL	2020	-0.01	7.99	0.06	3.04
_MK	2015	5.54	7.42	11.11	3.28
_MK	2016	5.55	7.85	7.00	3.33
_MK	2017	5.56	7.87	7.79	3.53
_MK	2018	5.57	7.88	9.18	4.73
_MK	2019	5.03	7.99	8.49	3.84

Kab/Kota	Year	PE	RLS	UMR	TK
_MK	2020	0.02	8.29	0.06	3.59
_LB	2015	4.99	7.77	11.11	3.57
_LB	2016	5.16	7.86	7.00	6.81
_LB	2017	5	7.87	7.79	3.57
_LB	2018	5.01	7.89	9.18	6.03
_LB	2019	4.97	7.9	8.49	3.87
_LB	2020	0.1	7.99	0.06	3.92
_KP	2015	5.65	7.51	11.11	1.95
_KP	2016	5.63	7.83	7.00	4.92
_KP	2017	5.15	7.84	7.79	2.94
_KP	2018	5	7.92	9.18	2.97
_KP	2019	4.89	7.93	8.49	2.17
_KP	2020	0.06	8.24	0.06	2.52
_BT	2015	5.01	6.88	11.11	4.9
_BT	2016	5	6.89	7.00	5.97
_BT	2017	4.95	6.9	7.79	2.72
_BT	2018	4.97	7.14	9.18	3.4
_BT	2019	4.97	7.22	8.49	4.4
_BT	2020	-0.06	7.47	0.06	4.45
_KB	2015	6.02	11.45	11.11	5.39
_KB	2016	6.03	11.46	7.00	7.81
_KB	2017	6.04	11.57	7.79	6.61
_KB	2018	6.05	11.58	9.18	4.86
_KB	2019	5.41	11.78	8.49	4.16
_KB	2020	0.25	11.79	0.06	6.82

Lampiran 2. Hasil Analisis Model CEM (*Common Effect Model*)

Dependent Variable: TK?
Method: Pooled Least Squares
Date: 12/24/22 Time: 11:14
Sample: 2015 2020
Included observations: 6
Cross-sections included: 10
Total pool (balanced) observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.403711	1.154143	0.349793	0.7278
PE?	0.512665	0.200629	2.555291	0.0134
RLS?	0.384734	0.131948	2.915806	0.0051
UMR?	-0.288595	0.110589	-2.609624	0.0116
R-squared	0.281074	Mean dependent var		3.692000
Adjusted R-squared	0.242560	S.D. dependent var		1.341029
S.E. of regression	1.167111	Akaike info criterion		3.211280
Sum squared resid	76.28029	Schwarz criterion		3.350903
Log likelihood	-92.33841	Hannan-Quinn criter.		3.265895
F-statistic	7.298001	Durbin-Watson stat		1.425452
Prob(F-statistic)	0.000325			

Lampiran 3. Hasil Analisis Model FEM (*Fixed Effect Model*)

Dependent Variable: TK?
 Method: Pooled Least Squares
 Date: 12/24/22 Time: 11:15
 Sample: 2015 2020
 Included observations: 6
 Cross-sections included: 10
 Total pool (balanced) observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.74901	7.570913	2.212284	0.0318
PE?	0.389512	0.168359	2.313573	0.0251
RLS?	-1.516862	0.882893	-1.718058	0.0924
UMR?	-0.293175	0.092868	-3.156894	0.0028
Fixed Effects (Cross)				
_BS--C	0.400753			
_RL--C	-1.191532			
_BU--C	-0.676135			
_KR--C	-0.992544			
_SL--C	-1.500674			
_MK--C	-0.712875			
_LB--C	0.326169			
_KP--C	-1.467682			
_BT--C	-1.178613			
_KB--C	6.993134			
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
R-squared	0.615703	Mean dependent var	3.692000	
Adjusted R-squared	0.517585	S.D. dependent var	1.341029	
S.E. of regression	0.931427	Akaike info criterion	2.884938	
Sum squared resid	40.77510	Schwarz criterion	3.338712	
Log likelihood	-73.54813	Hannan-Quinn criter.	3.062434	
F-statistic	6.275109	Durbin-Watson stat	2.664154	
Prob(F-statistic)	0.000002			

Lampiran 4. Hasil Analisis Model REM (*Random Effect Model*)

Dependent Variable: TK?
 Method: Pooled EGLS (Cross-section random effects)
 Date: 12/24/22 Time: 11:15
 Sample: 2015 2020
 Included observations: 6
 Cross-sections included: 10
 Total pool (balanced) observations: 60
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.132814	1.896871	0.597201	0.5528
PE?	0.457759	0.165121	2.772268	0.0075
RLS?	0.303617	0.218592	1.388964	0.1703
UMR?	-0.263960	0.090632	-2.912436	0.0051
Random Effects (Cross)				
_BS--C	-0.594329			
_RL--C	-0.642064			
_BU--C	0.136700			
_KR--C	-0.446083			
_SL--C	-0.359093			
_MK--C	0.023227			
_LB--C	0.871387			
_KP--C	-0.560767			
_BT--C	0.831666			
_KB--C	0.739358			
Effects Specification				
		S.D.	Rho	
Cross-section random		0.746355	0.3910	
Idiosyncratic random		0.931427	0.6090	
Weighted Statistics				
R-squared	0.172567	Mean dependent var	1.676015	
Adjusted R-squared	0.128240	S.D. dependent var	1.024152	
S.E. of regression	0.956231	Sum squared resid	51.20511	
F-statistic	3.893071	Durbin-Watson stat	2.125395	
Prob(F-statistic)	0.013461			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.273469	Mean dependent var	3.692000	
Sum squared resid	77.08725	Durbin-Watson stat	1.411791	

Lampiran 5. Uji Ketepatan Model CEM v.s FEM

Redundant Fixed Effects Tests

Pool: PANEL

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	4.547284	(9,47)	0.0002
Cross-section Chi-square	37.580572	9	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:

Dependent Variable: TK?

Method: Panel Least Squares

Date: 12/24/22 Time: 11:16

Sample: 2015 2020

Included observations: 6

Cross-sections included: 10

Total pool (balanced) observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.403711	1.154143	0.349793	0.7278
PE?	0.512665	0.200629	2.555291	0.0134
RLS?	0.384734	0.131948	2.915806	0.0051
UMR?	-0.288595	0.110589	-2.609624	0.0116
R-squared	0.281074	Mean dependent var		3.692000
Adjusted R-squared	0.242560	S.D. dependent var		1.341029
S.E. of regression	1.167111	Akaike info criterion		3.211280
Sum squared resid	76.28029	Schwarz criterion		3.350903
Log likelihood	-92.33841	Hannan-Quinn criter.		3.265895
F-statistic	7.298001	Durbin-Watson stat		1.425452
Prob(F-statistic)	0.000325			

Lampiran 6. Uji Ketepatan Model FEM v.s REM

Correlated Random Effects - Hausman Test

Pool: PANEL

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	0.000000	3	1.0000

* Cross-section test variance is invalid. Hausman statistic set to zero.

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
PE?	0.389512	0.457759	0.001080	0.0378
RLS?	-1.516862	0.303617	0.731718	0.0333
UMR?	-0.293175	-0.263960	0.000410	0.1492

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: TK?

Method: Panel Least Squares

Date: 12/24/22 Time: 11:17

Sample: 2015 2020

Included observations: 6

Cross-sections included: 10

Total pool (balanced) observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.74901	7.570913	2.212284	0.0318
PE?	0.389512	0.168359	2.313573	0.0251
RLS?	-1.516862	0.882893	-1.718058	0.0924
UMR?	-0.293175	0.092868	-3.156894	0.0028

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.615703	Mean dependent var	3.692000
Adjusted R-squared	0.517585	S.D. dependent var	1.341029
S.E. of regression	0.931427	Akaike info criterion	2.884938
Sum squared resid	40.77510	Schwarz criterion	3.338712
Log likelihood	-73.54813	Hannan-Quinn criter.	3.062434
F-statistic	6.275109	Durbin-Watson stat	2.664154
Prob(F-statistic)	0.000002		