

**ANALISIS PENGARUH PDRB, UPAH MINIMUM DAN PENDIDIKAN
TERHADAP TENAGA KERJA DI JAWA TENGAH TAHUN 2019-2022**

Nanda Putri Kusuma

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

Email: nanda1900010140@webmail.uad.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum dan Pendidikan Terhadap Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2019-2022. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari website Badan Pusat Statistik (BPS). Metode analisis data menggunakan regresi data panel dengan pendekatan Fixed Effect Model (FEM) dengan alat bantu analisis Eviews 10. Hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Produk Domestik Regional Bruto tidak memiliki pengaruh terhadap Tenaga Kerja, sedangkan variabel Upah Minimum dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tenaga Kerja.

Kata Kunci: Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum, Pendidikan, Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Pada tahun 2021, terdapat 273,8 juta orang yang bekerja di Indonesia. Peningkatan angkatan kerja sering dikaitkan dengan keberhasilan perekonomian suatu negara dan mungkin dipengaruhi oleh pertumbuhan penduduknya. Pekerja mempunyai peran penting dalam kegiatan perekonomian nasional, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena mereka merupakan agen pembangunan dan perekonomian baik secara individu maupun kolektif. UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan seluruh pekerja yang dibayar adalah buruh. Sebaliknya, pemberi kerja adalah bisnis, individu, kemitraan, atau organisasi lain yang mempekerjakan orang dan memberi mereka gaji atau tunjangan lainnya.

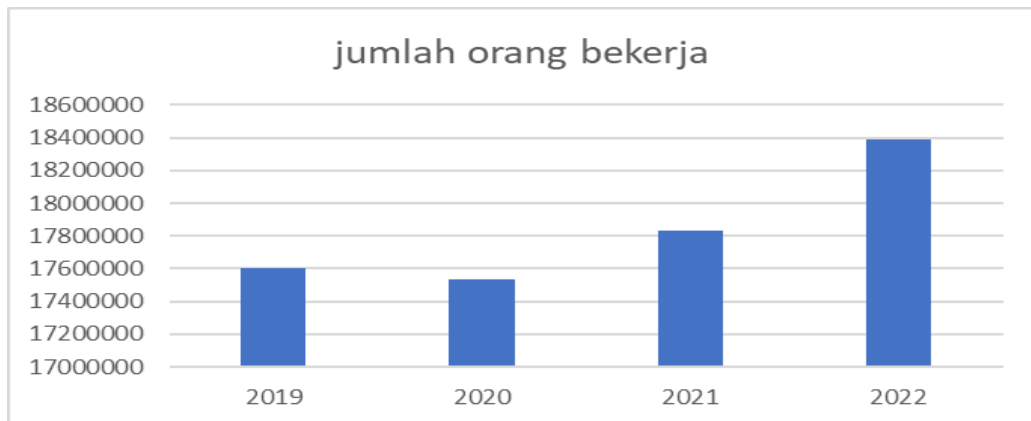
Salah satu penyumbang penting terhadap peningkatan hasil produksi adalah tenaga kerja, yang merupakan objek pembangunan sekaligus komponen produksi karena diperlukan tenaga kerja yang berkualitas untuk menghasilkan barang-barang yang berkualitas. Dampak dari hal ini adalah perekonomian suatu negara atau wilayah akan semakin berkembang.

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia sering menghadapi berbagai masalah demografi, termasuk pertumbuhan penduduk yang pesat, meningkatnya angka pengangguran, dan lapangan kerja. Meningkatnya jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan prospek pekerjaan yang ada merupakan dilema ketenagakerjaan di Indonesia. Penduduk usia kerja pada Februari 2023 berjumlah 138,63 juta orang, naik 2,23 persen atau 3,02 juta orang dari 135,61 juta orang pada Februari 2022, menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Tiga bidang ekonomi yang

menyerap tenaga kerja terbanyak 40,69 juta orang atau 29,36% dari total angkatan kerja adalah pertanian, kehutanan, dan perikanan. Tampaknya terdapat lebih banyak pekerja potensial di pasar.

Keadaan pasar tenaga kerja Indonesia sebanding dengan Jawa Tengah. meskipun terdapat perbedaan proporsi. Pada tahun 2019, terdapat 34.718.204 orang yang tinggal di Jawa Tengah, dan 17.602.917 orang bekerja di sana. Menurut penelitian Kawet (2019), jumlah penduduk Manado berdampak buruk terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menemukan bahwa ketimpangan terjadi ketika banyak orang tidak memiliki akses terhadap pilihan pekerjaan yang sesuai.

Ketenagakerjaan menjadi salah satu permasalahan yang menjadi perhatian pemerintah provinsi Jawa Tengah. RPJMD Provinsi Jawa Tengah telah mengidentifikasi “mewujudkan kesejahteraan sosial yang berkeadilan, mengatasi kemiskinan dan pengangguran” sebagai salah satu dari tujuh tujuan pembangunan daerah untuk tahun 2018–2023. Permintaan akan pekerjaan meningkat lebih cepat dibandingkan kuantitas pekerjaan yang tersedia di kalangan penduduk usia kerja. Besar kecilnya penyerapan tenaga kerja akan bergantung pada pertumbuhan kesempatan kerja. Gambar berikut menampilkan seluruh angkatan kerja di Jawa Tengah:



Sumber: BPS, diolah (2023)

Gambar 1.1 Perkembangan Jumlah Orang Bekerja di Provinsi Jawa Tengah 2019-2022

Data Gambar 1.1 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan signifikan dalam angkatan kerja di Jawa Tengah antara tahun 2019 dan 2022. Dengan adanya peningkatan yang terjadi setiap tahunnya maka pemerintah harus meningkatkan aktivitas perekonomian dan setiap daerah harus mampu meningkatkan laju perekonomiannya. Jika perekonomian suatu daerah berkembang pesat, maka tingkat pengangguran akan turun dan lebih banyak orang akan mendapatkan pekerjaan di sana. Penurunan angka-angka ini pada tahun 2020 disebabkan oleh dampak ekonomi dari pandemi COVID-19, yang menyebabkan berkurangnya jam kerja dan bahkan PHK bagi karyawan tertentu.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Tengah 2019-2022

Tahun	Tingkat Pengangguran
2019	4,44
2020	6,48
2021	5,95
2022	5,57

Sumber: BPS diolah (2023)

Penurunan angka-angka ini pada tahun 2020 disebabkan oleh dampak ekonomi dari pandemi COVID-19, yang menyebabkan berkurangnya jam kerja dan bahkan PHK bagi karyawan tertentu. Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), angka pengangguran turun 59 ribu, sedangkan TPT turun menjadi 5,24 persen. Hingga 395 ribu orang dimasukkan ke dalam angkatan kerja. Saat wabah COVID-19 melanda pada tahun 2020, terdapat 220.763 pelamar kerja; hanya 81.835 (atau 37,07 persen) dari mereka yang dipekerjakan.

Tingginya pendapatan yang mungkin diperoleh di lokasi tujuan menjadi pendorong mobilitas penduduk. Karena besarnya kesenjangan pendapatan dan upah antara kota kecil dan kota metropolitan, penduduk setempat dan penduduk desa didesak untuk mencari peluang kerja di kota metropolitan. UMR merupakan gaji bulanan terendah di suatu daerah, sesuai Peraturan Upah Minimum Daerah (No. PER03/MEN/1997, yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja). Paket kompensasi bulanan mencakup gaji pokok ditambah tunjangan tetap. Tingkat UMR

secara keseluruhan terdiri dari UMP dan UMK yang masing-masing merupakan upah minimum provinsi dan daerah.

Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan taraf hidup seseorang. Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kemandirian, pengetahuan, dan kemampuan seseorang. Orang yang berpendidikan tinggi berpikir secara berbeda baik dari orang yang berpendidikan tinggi maupun yang kurang berpendidikan. Saat merekrut, perusahaan akan mempertimbangkan latar belakang pendidikan pelamar. Saat mempertimbangkan pilihan pekerjaan. Pertimbangkan tingkat pendidikan sebagai salah satu faktornya. Dalam dunia usaha, ketrampilan dan keahlian seseorang lebih dihargai, semakin tinggi pendidikannya.

Cara terbaik untuk memperbaiki krisis lapangan kerja di Indonesia adalah dengan meluncurkan inisiatif pembangunan ekonomi, yang merupakan dorongan masyarakat untuk meningkatkan perekonomian dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Selain itu, salah satu cara melihat pembangunan ekonomi adalah dengan meningkatkan pendapatan per kapita masyarakat. Untuk dapat disebut sebagai perekonomian yang sedang tumbuh, suatu negara harus mengalami peningkatan pendapatan per kapita yang berkelanjutan (Sukirno, 20 11:10).

Jika membahas HR, istilah “pekerjaan” mungkin menunjukkan dua hal yang berbeda. Untuk memulainya, "sumber daya manusia" dapat merujuk pada pekerja atau layanan yang mungkin digunakan selama produksi. Menurut definisi pertama yang meliputi kualitas kualitatif, sumber daya manusia merupakan cerminan kualitas kegiatan manusia yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu untuk menciptakan barang dan jasa. Istilah numerik kedua, “Sumber Daya Manusia,”

menggambarkan kumpulan orang-orang yang akan menjadi sumber tenaga kerja bagi perusahaan untuk menyediakan barang dan jasa. Usia merupakan proksi kapasitas fungsional seseorang dalam bekerja. Yang dimaksud dengan orang yang cakap secara hukum untuk bekerja adalah mereka yang telah berumur sekurang-kurangnya 18 tahun. Tenaga kerja atau angkatan kerja mengacu pada kelompok individu yang berada dalam usia kerja. Penduduk yang berada pada usia kerja disebut sebagai buruh (Payaman J. Simanjuntak 2001).

perencanaan tenaga kerja yang diinformasikan baik untuk perekonomian maupun untuk angkatan kerja. Perencanaan tenaga kerja adalah proses menetapkan tujuan pendidikan dan mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan sumber daya manusia dengan cara yang akan meningkatkan peluang kerja di masa depan. Hal ini juga mengacu pada pertumbuhan jangka panjang dari permintaan tenaga kerja terdidik dalam perekonomian. Secara umum, terdapat korelasi antara laju ekspansi ekonomi dan peningkatan lapangan kerja. Dengan kata lain, elastisitas kesempatan kerja menjelaskan peningkatan tingkat kesempatan kerja. Menurut (Triyanti 1991), lebih banyak kesempatan kerja dapat tercipta pada setiap laju pembangunan ekonomi karena meningkatnya elastisitas kesempatan kerja. Indikator elastisitas ini sering digunakan untuk menguji karakteristik perusahaan padat karya atau modal. Di sisi lain, angka elastisitas peluang kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa pengembangan perusahaan lebih fokus pada modal dan peluang kerja dapat diciptakan dengan lebih mudah.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, para peneliti tertarik untuk mengkaji PDRB, Upah Minimum, dan Pendidikan Pekerja di Jawa

Tengah. Temuan penelitian sebelumnya bertentangan. Misalnya saja di Pulau Jawa, Meskipun Wasilaputri menemukan bahwa PDRB berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja, Pangastuti (2015) menemukan fakta sebaliknya: PDRB berdampak negatif terhadap penyerapan, sedangkan upah minimum berdampak positif. ada hubungannya dengan internalisasi kerja di Jawa Tengah.

Oleh karena itu, penulis mengangkat judul “Analisis Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum dan Pendidikan Terhadap Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Periode 2019-2022”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Produk Domestik Regional Bruto terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah Tahun 2019-2022?
2. Bagaimana pengaruh Upah Minimum di Jawa Tengah Tahun 2019–2022 terhadap tenaga kerja?
3. Bagaimana pengaruh Pendidikan terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah Tahun 2019-2022?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh produk domestik regional bruto terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2019-2022.
2. Untuk mengetahui dampak upah minimum pada tahun 2019–2022 terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2019-2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2019-2022.

Tinjauan Pustaka

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja (manpower) diartikan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Penduduk merujuk pada total individu yang tinggal di suatu wilayah negara. Jumlah penduduk yang signifikan dalam konteks ekonomi memiliki potensi untuk memacu atau memperlambat proses pembangunan. Salah satu pandangan mengenai peran penduduk dalam pembangunan ekonomi diungkapkan oleh Adam Smith pada tahun 1729-1790, seorang tokoh dalam aliran pemikiran klasik. Dalam perspektif Smith, dalam kerangka teori klasik, individu dianggap sebagai unsur produksi yang memiliki peran sangat signifikan dan memiliki dampak yang menentukan terhadap kemakmuran suatu negara (Guszalina, 2022). Alasannya, tanah dan sumber daya alam lainnya tidak ada gunanya tanpa sumber daya manusia yang mampu memanfaatkannya dengan baik. Perspektif tradisional Adam Smith adalah bahwa kemakmuran ekonomi suatu wilayah dimulai dengan efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Setelah pertumbuhan ekonomi terjadi. Agar perekonomian dapat terus berkembang, harus ada masuknya modal fisik baru. Jadi, agar perekonomian tumbuh, sumber daya manusia harus dimanfaatkan secara efektif. Pandangan Smith

secara esensial mengatakan bahwa pertumbuhan populasi akan didukung oleh proses inovasi, peningkatan efisiensi, serta optimalisasi penggunaan faktor produksi dan perluasan pasar.

Menurut Yusrini (2017), Setiap individu yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk berkontribusi terhadap kebutuhan masyarakat melalui kerja berbayar atau tidak berbayar dianggap sebagai pekerja. Pekerja didefinisikan sebagai mereka yang berusia antara 15 dan 64 tahun oleh BPS. Masyarakat yang sudah bekerja berusaha mencari pekerjaan lain. Atau sempat menganggur. Dengan dasar ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja menuju ke individu yang memasuki usia produktif 25 hingga 64 tahun yang memiliki kemampuan dan kesediaan untuk berkontribusi dalam produksi barang dan layanan yang diperlukan oleh masyarakat. Mengingat pendapat Mulyadi. Menurut Subri (2014), istilah “tenaga kerja” mencakup seluruh penduduk suatu negara, atau mereka yang berada dalam rentang usia tertentu (15–64 tahun), yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan komoditas dan jasa ketika permintaan akan tenaga kerja tidak mencukupi.

Setiap orang, termasuk mereka yang telah memutuskan untuk tidak mencari pekerjaan namun sedang aktif mencari pekerjaan. Mereka yang menyebut suatu bangsa sebagai rumah, bekerja atau sedang mencari pekerjaan, termasuk pengangguran, dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja menurut BPS. Rentang usia ini berkisar antara lima belas hingga enam puluh empat tahun. Mereka yang bekerja dan mereka yang mencari pekerjaan merupakan dua bagian dari angkatan

kerja. Menurut Gatningsih dan Sutrisno (2017), ada dua kategori karyawan yang berbeda:

1. Pekerja penuh. Pekerja penuh merupakan merujuk kepada anggota angkatan kerja yang menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan penuh, yang mana mengharuskan mereka untuk bekerja setidaknya 40 jam dalam seminggu. Selain itu, pekerjaan yang mereka lakukan juga sesuai dengan ketrampilan atau kemampuan yang mereka punya.
2. Setengah menganggur, ialah angkatan kerja yang menempuh pekerjaan namun tidak memenuhi jam kerja minimal yaitu 40 jam perminggu sehingga pendapatan yang diperolehnya berada dibawah standar minimal. Setengah menganggur memiliki produktivita kualitas pekerjaan yang rendah karena tugasnya seringkali tidak sesuai dengan kemampuannya.

Kelompok angkatan kerja yang saat ini tidak mempunyai pekerjaan antara lain:

- a. Penduduk setempat di sana berada dalam usia kerja dan sudah cukup lama mencari pekerjaan, namun tidak membuahkan hasil.
- b. Individu yang termasuk usia kerja dan sedang dalam keadaan menganggur meskipun biasanya mereka bekerja.
- c. Penduduk usia kerja yang menganggur saat ini sedang mencari pekerjaan.

Setelah itu, kategori yang bukan termasuk dalam angkatan kerja melibatkan individu-individu dalam rentang usia kerja yang sedang mengejar pendidikan, mengurus rumah tangga, atau terlibat dalam aktivitas lain yang tidak dianggap

sebagai pekerjaan. Mereka yang masuk kedalam kategori bukan angkatan kerja, juga dikenal sebagai potensi angkatan kerja karena mereka memiliki kemungkinan untuk menawarkan jasa pekerjaan kapan saja (Gatiningsih dan Sutrisno, 2017). Golongan penduduk yang masih bersekolah akan masuk ke angkatan kerja apabila terdapat beberapa kondisi seperti keluarga yang tidak mampu membiayai pendidikan, terdapat pekerjaan yang menarik, ataupun tingkat upah yang tinggi. Mereka akan Kembali lagi ke bangku pendidikan jika keluarha dianggap mampu membiayai pendidikan, pekerjaan tidak menarik dan menurunnya tingkat upah.

Kesempatan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut, menurut Simanjuntak (2001):

- a. Situasi keuangan
- b. peningkatan populasi
- c. Efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia
- d. Kisaran Kompensasi
- e. Distribusi umur penduduk

Peluang kerja mencerminkan keterlibatan seseorang dalam pembangunan, baik dalam hal kontribusinya maupun manfaat dari hasilnya. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat dua kategori kesempatan kerja: Kemungkinan memperoleh pekerjaan yang akan terus berlanjut sampai berakhirnya masa kerja seseorang karena pensiun atau cacat, itulah yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang pekerjaan tetap. Kemungkinan untuk bekerja sementara adalah yang membiarkan

individu bekerja sebentar sebelum menjadi pengangguran untuk mencari kemungkinan lain.

Memiliki jumlah pekerja yang cukup merupakan suatu kebutuhan untuk tersedianya lapangan kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga bisa digunakan sebagai acuan pengembangan ketenagakerjaan di Indonesia. Tingkat partisipasi angkatan kerja mengukur proporsi penduduk yang secara aktif mencari pekerjaan. Rumus berikut ini dapat digunakan untuk menghitung TPAK, sebagaimana dikemukakan oleh Dumairy (1996):

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100 \%$$

Tenaga kerja yang tersedia dalam jumlah tertentu dapat digunakan untuk memproduksi suatu produk atau jasa, menurut TPAK. Orang-orang yang menganggur mempunyai beberapa pilihan: mereka mungkin secara aktif mencari pekerjaan, mendirikan usaha sendiri, atau berhenti mencari pekerjaan sama sekali. Kategori ini juga mencakup mereka yang telah memperoleh pekerjaan namun belum mulai bekerja.

2. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Dihitung dengan menggunakan harga berlaku atau harga konstan, data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan metrik utama untuk mengevaluasi kesehatan perekonomian suatu daerah dalam jangka waktu tertentu. Apa yang Sukirno (2000) sebut sebagai pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan

produksi per kapita dalam jangka panjang. Proses, produksi per kapita, dan jangka panjang adalah tiga poin yang paling penulis tekankan. Daripada menjadi titik akhir yang tetap, kemajuan ekonomi sebaiknya dianggap sebagai proses yang berkelanjutan. Pertumbuhan sektoral daerah yang selaras dengan tujuan dan kemampuan daerah hanya dapat dicapai melalui pelaksanaan pembangunan daerah dan pembangunan sektoral secara simultan. Untuk menentukan peran masing-masing perusahaan dan penyedia jasa di suatu lokasi, kita cukup menjumlahkan nilai seluruh barang dan jasa akhir yang diproduksi di sana. “Produk Domestik Regional Bruto” adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hal ini. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) adalah jumlah uang yang dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan di suatu daerah atau jumlah nilai seluruh barang dan jasa yang dihasilkan di daerah tersebut (BPS, 2016).

Mengurangi kesenjangan pertumbuhan ekonomi daerah merupakan tujuan pembangunan daerah. Demi pembangunan nasional dan daerah, pembangunan daerah harus dipimpin oleh kemampuan, ambisi, dan potensi daerah; ikatan ekonomi yang kuat antar wilayah harus dibangun melalui peningkatan hubungan ekonomi yang saling menguntungkan; dan perlu dibentuk program khusus untuk mengembangkan daerah tertinggal, perbatasan, dan lahan kritis guna memperkuat kesatuan perekonomian nasional (Sanusi, 1987). Peningkatan PRDB per kapita regional, menurut Zaris, merupakan indikasi kemajuan masyarakat (1987). Perkembangan ekonomi yang pesat dan peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan indikator kemajuan suatu daerah. Dan yang terakhir, perekonomian suatu wilayah dapat memperoleh manfaat besar ketika kekuatan

pendorong endogen (yang berasal dari dalam wilayah tersebut) dan eksogen (yang berasal dari luar wilayah tersebut) bersatu. Model makroekonomi merupakan metode populer untuk menjelaskan pembangunan daerah (Afrizal, 2013).

3. Upah Minimum

Dunia usaha, investor, dan pelaku industri lainnya mungkin menggunakan upah minimum sebagai tolok ukur pembayaran kompensasi internal (Safitri dan Desmintari, 2022). Tujuan penetapan upah minimum di suatu daerah atau kota tertentu adalah untuk memastikan bahwa pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya selama tenaga kerjanya digunakan oleh dunia usaha (Kawet et al., 2019).

Pekerja, pegawai, atau buruh diwajibkan oleh undang-undang untuk menerima upah minimum dari pemberi kerja. UU Ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 mengatakan, Bupati atau Walikota bertanggung jawab menetapkan upah pekerja tingkat kabupaten/kota setelah mengkaji usulan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten, atau Kota. Hak atas upah minimum yang memenuhi kebutuhan dasar dijamin oleh undang-undang bagi seluruh pekerja (Feriyanto 2014). Upah minimum di suatu daerah adalah UMM, sedangkan di suatu provinsi adalah UMP.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan upah:

- a. Jenis pekerjaan yang memiliki metode penawaran dan permintaan yang berbeda
- b. Berbagai jenis pekerjaan
- c. Perbedaan kemampuan, pengetahuan professional dan tingkat pendidikan
- d. Mobilitas tenaga kerja yang tidak sempurna

Metodologi penentuan gaji minimum yang harus diberikan kepada pekerja adalah seperti di bawah ini:

$$W = WMPL = MPPL \times P$$

Keterangan:

W : tingkat upah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan

P : harga jual barang dalam rupiah per unit barang

WMPL : *marginal physical product of labour* atau pertambahan hasil marginal pekerja, diukur dalam unit barang perunit waktu

MPPL : *volume of marginal physical product of labour* atau pertambahan hasil

Upah biasanya meningkat ketika pasokan tenaga kerja terbatas dan permintaan kuat. Selain itu, terdapat pasokan tenaga kerja yang besar namun permintaan rendah, dan pendapatan seringkali rendah (Sukirno, 2013). Menurut teori efisiensi upah, Mankiw (2013). Pekerja dengan pendapatan tinggi akan lebih produktif. Karena kenaikan upah ini, produk dan jasa akan memiliki daya beli yang lebih besar, mengakibatkan peningkatan total permintaan. Dunia usaha secara tidak langsung akan membutuhkan lebih banyak pekerja untuk memenuhi meningkatnya permintaan terhadap produk dan jasa. yang pada gilirannya akan menyebabkan peningkatan jumlah orang yang dipekerjakan. menelan karyawan.

4. Pendidikan

Pendidikan memegang peran signifikan pada kenaikan mutu potensi manusia dan memastikan kemajuan pada aspek sosial dan ekonomi (Rahmita Budiartiningsih, 2021). Pendidikan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kecerdasan, bakat, dan kapasitas setiap orang. Menurut Nurkholisa (2013), potensi sumber daya manusia suatu daerah dapat ditingkatkan dengan melakukan investasi

pada pendidikan berkualitas tinggi. Pendidikan merupakan upaya yang sengaja direncanakan untuk membentuk proses pembelajaran dan lingkungan belajar, dengan tujuan agar siswa dapat mengembangkan bakatnya secara aktif. Ini meliputi aspek-aspek seperti spiritualitas, moralitas yang positif, pengendalian diri, kecerdasan, karakter dan keterampilan yang bermanfaat (Kristiawan, 2017).

Pendidikan adalah ukuran pencapaian atau kualitas pendidikan formal penduduk suatu negara. Salah satu aspek utama yang mempengaruhi prospek karir seseorang adalah tingkat pendidikan formalnya. Pendidikan yang diselenggarakan oleh negara memiliki tujuan supaya warga negara yang terdapat di negara tersebut dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih baik sehingga hal ini dapat membantu mengurangi tingkat ketertinggalan serta keterbelakangan pada negara maupun daerah tersebut (Mahendra & Arka, 2021). Kemajuan teknologi kontemporer dan potensi pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan merupakan dua bidang di mana pendidikan memainkan peran penting di negara-negara berkembang. Oleh karena itu, pendidikan sangat perlu untuk diperhatikan terutama oleh pemerintah dalam rangka untuk memperluas kesempatan masyarakatnya supaya dapat mencapai kesejahteraan (Kurniawan & Aisyah, 2023)

Meningkatnya permintaan terhadap barang dan jasa akan menyebabkan dunia usaha secara tidak langsung meningkatkan kebutuhan tenaga kerjanya, yang pada gilirannya akan menyebabkan peningkatan jumlah orang yang dipekerjakan. menelan karyawan.

METODE PENELITIAN

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel dengan menggunakan model sebagai berikut:

$$TK_{it} = \beta_i + \beta_1 PDRB_{it} + \beta_2 UPAH_{it} + \beta_3 PEND_{it} + \beta_n X_{nit} + \varepsilon_{it}$$

Dimana :

TK : Tenaga Kerja

β_i : Koefisien intersep

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel independen

PDRB : Produk Domestik Regional Bruto

UPAH : Upah Minimum

PEND : Pendidikan

i : 35 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah

t : Waktu (2019-2022)

Data penelitian adalah data panel, yaitu kombinasi antara data time series dan data cross section. Data cross section meliputi 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, data time series meliputi rentang pengamatan 2019-2022. Data yang digunakan meliputi data Tenaga Kerja Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum, dan Pendidikan. Data diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Sebelum melakukan uji hipotesis, hal pertama yang perlu dilakukan untuk melakukan pengelolaan data panel adalah dengan menentukan model terbaik yang digunakan untuk memperoleh model yang tepat dalam mengestimasi regresi data panel. Model tersebut adalah common effect model, fixed effect model, dan random effect model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan Data

Uji spesifikasi model dengan menggunakan Uji Chow dan Uji Hausman menghasilkan estimasi model yang digunakan adalah Fixed Effect Model. Berikut hasil estimasi Fixed Effect Model sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Regresi Model Terpilih *Fixed Effect Model*

Variabel	Coef.	Std.err	t-statistic	Prob.
C	397184.3	38344.70	10.35826	0.0000
PDRB	0.000479	0.000608	0.787751	0.4328
UPAH	0.041525	0.018435	2.252567	0.0266
PEND	1.333088	0.592570	2.249671	0.0268
F-statistic	523.6333			
R-squared	0.995172			

Adjusted	0.993271			
R-squared				

Sumber: hasil olah data, 2023

Tabel 2 Uji Apriori

Variabel	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
PDRB	+	+	Lulus Uji Apriori
UPAH	+	+	Lulus Uji Apriori
PEND	+	+	Lulus Uji Apriori

Sumber: hasil olah data, 2023

Uji Apriori adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil hubungan antar variabel yang digunakan sesuai dengan hipotesis. Tujuan pengujian ini adalah untuk memeriksa apakah hubungan antara hipotesis penelitian dan hasil penelitian sesuai atau tidak.

Tabel 3 Hasil Regresi Data Panel (*Fixed Effect Model*)

R-Squared	Adjusted R-Squared
0.995172	0.993271

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 4.8 menampilkan temuan analisis data panel menggunakan model fixed effect. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,995172 menunjukkan nilai positif. Pendidikan, upah minimum, dan produk domestik regional bruto (PDRB) merupakan tiga variabel independen yang menjelaskan 99,5172% variasi tenaga kerja. Karena variasi sisa hanya sedikit (0,0049%), tidak ada faktor lebih lanjut yang dipertimbangkan.

Tabel 4 Hasil Regresi Data Panel (*Fixed Effect Model*)

F-Statistic	Prob (F-Statistic)
523.6333	0.000000

Sumber : data diolah, 2023

Hasil regresi data panel ditunjukkan pada Tabel 4.7; Jika dibandingkan dengan ambang signifikansi 5% (0,05), nilai probabilitas F-statistik sebesar 0,0000 jauh lebih rendah. Berdasarkan uji F yang mendukung hipotesis alternatif (H1), variabel terikat tenaga kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas PDRB, upah minimum, dan pendidikan dalam model ini.

Tabel 5 Hasil Uji Statistik t

Variabel	Coeffient	t- statistic	t-tabel	Prob	Kesimpulan
C	397184.3	10.35826		0.0000	
PDRB	0.000479	0.787751	1,977054	0.4328	Tidak Signifikan
UPAH	0.041525	2.252567	1,977054	0.0266	Signifikan
PEND	1.333088	0.592570	1,977054	0.0268	Signifikan

Sumber : hasil olah data, Eviews 10 (2023)

1. **Produk Domestik Regional Bruto**

PDRB tidak berpengaruh terhadap Tenaga Kerja. Hal tersebut dikarenakan nilai -t hitung lebih dari nilai -t tabel dimana nilai -t hitung adalah sebesar 0.787751 lebih besar dari nilai -t tabel sebesar 1,977054 atau nilai

probabilitasnya lebih dari 0,05 dimana nilainya 0,4328. Maka dapat disimpulkan bahwa PDRB tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Tenaga Kerja menunjukkan bahwa menerima H_0 .

2. Upah Minimum

Variabel upah minimum berpengaruh secara signifikan terhadap tenaga kerja. Hal ini dikarenakan nilai $-t$ hitung lebih dari nilai $-t$ tabel dimana nilainya sebesar 2.252567 lebih dari 1,977054 atau nilai probabilitasnya kurang dari 0.05 dimana nilainya sebesar 0.0266. Maka dapat disimpulkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja.

3. Pendidikan

Variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap tenaga kerja. Hal ini dikarenakan nilai $-t$ hitung lebih dari nilai $-t$ tabel dimana nilainya sebesar 0.592570 lebih dari 1,977054 atau nilai probabilitasnya kurang dari 0.05 dimana nilainya sebesar 0.0268. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja.

Pembahasan

Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Tenaga Kerja

Variabel Produk Domestik Regional Bruto mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,000479 dan nilai probabilitas sebesar 0,4328 sesuai hasil estimasi pada Tabel 4.6. Menurut penelitian Eva Eviana (2021) dan Putra Muhammad (2021), PDRB tidak akan berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja di Jawa Tengah pada tahun 2019 hingga 2022.

Pasalnya, pengolahan dan produksi komoditas oleh sektor industri memberikan kontribusi terbesar terhadap pertumbuhan PDRB pada tahun 2015 hingga 2019. Pada tahun 2015 dan 2016, industri di Jawa Tengah beralih dari mengandalkan tenaga kerja menjadi modal. Banyak usaha padat modal dapat ditemukan di Jawa Tengah. Dengan kata lain, pemerintah lebih peduli untuk membuat pekerjaan manusia lebih efisien dengan menggantikan robot atau mesin.

Pengaruh Upah Minimum Terhadap Tenaga Kerja

Hasil yang diharapkan adalah sebagai berikut: Koefisien regresi variabel Upah Minimum adalah 0,041525 dan probabilitasnya adalah 0,0266 seperti terlihat pada Tabel 4.6. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semua hal dianggap sama, kenaikan upah minimum sebesar 1% di Jawa Tengah akan menghasilkan peningkatan lapangan kerja sebesar 41,52%. Hasilnya menunjukkan bahwa Upah Minimum mempengaruhi pertumbuhan lapangan kerja secara signifikan dan menguntungkan. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan Agustina (2017) yang menemukan bahwa UM berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap angkatan kerja di Jawa Tengah.

Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Musjalaninningsih, Fivien. (2020) mengungkapkan bahwa pada tahun 2010 hingga 2017. Pemanfaatan UMK meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur. Lebih banyak orang akan mampu membeli barang dan jasa sebagai akibat dari kenaikan upah minimum, yang akan meningkatkan permintaan agregat. Sebagai akibat dari tingginya permintaan atas barang atau jasa, perusahaan mungkin harus menambah tenaganya untuk

mencapai tujuan ini. Hal ini akan berdampak pada penyerapan personel yang lebih banyak.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tenaga Kerja

Variabel Pendidikan menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Tenaga Kerja di Jawa Tengah 2019-2022, hal tersebut dikarenakan memiliki nilai koefisien 1.333088 dengan nilai probabilitasnya 0.0268 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan telah sesuai dengan uji apriori penelitian, maka dapat diartikan bahwa apabila tenaga kerja akan mengalami kenaikan 1% maka Tenaga Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.333088%.

Hal ini karena pendidikan adalah aset yang berguna untuk kemajuan negeri. Masyarakat yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan lebih memiliki penghasilan yang tinggi daripada masyarakat yang tidak berpendidikan. Ini terjadi karena dengan masyarakat yang mempunyai pendidikan tinggi cenderung akan ditempatkan di tempat kerja formal yang memiliki upah yang relatif lebih besar. Penelitian ini juga di dukung oleh (Dian et al.2022) tingkat pendidikan terbukti memberi pengaruh secara signifikan positif pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2015-2019.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada tahun 2019 hingga 2022, Studi ini akan melihat bagaimana tingkat pendidikan, produk domestik regional bruto (PDRB), dan upah minimum kabupaten dipengaruhi oleh pekerja di kota dan kabupaten di Jawa Tengah. Pembahasan yang berlangsung merupakan hasil analisis data.

1. Penelitian ini menggunakan model Fixed Effect untuk analisis regresi data panel. Berdasarkan uji koefisien determinasi, variabel independen yang terdiri dari upah minimum kabupaten, tingkat pendidikan, dan produk domestik regional bruto (PDRB) dapat menyumbang sekitar 99,5172% dari komponen tenaga kerja.
2. Tidak ada dampak variabel PDRB terhadap tenaga kerja.
3. Variabel upah minimum mempunyai dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap tenaga kerja.
4. Korelasi antara pencapaian pendidikan dan partisipasi dalam angkatan kerja adalah positif dan signifikan secara statistik.

Saran

1. Harus ada investasi pemerintah yang lebih besar dalam sumber daya manusia sehingga individu dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di pasar tenaga kerja jika kita ingin menciptakan keseimbangan antara perluasan populasi dan pertumbuhan angkatan kerja. Selain itu, untuk memastikan bahwa angkatan kerja di wilayah tersebut tersebar secara merata, pemerintah harus menyediakan lapangan kerja yang cukup bagi masyarakat.
2. Pemerintah daerah harus aktif untuk meningkatkan Produk Domestik Regional Bruto, dengan cara memaksimalkan pendapatan daerah melalui melalui sektor pajak maupun retribusi daerah agar perekonomian di pulau jawa dapat meningkat sehingga pemerintah daerah dan dengan menciptakan lebih banyak lapangan kerja baik di sektor swasta maupun Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), sektor swasta dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

3. Sumber Daya Manusia (SDM) hanya bisa lebih baik jika pemerintah serius dalam memberikan bantuan pendidikan yang tepat sasaran. Pemerintah harus memprioritaskan peningkatan standar pendidikan masyarakat agar lebih banyak masyarakat mampu melanjutkan ke perguruan tinggi. Postingan pekerjaan yang sesuai dengan bakat spesifik Anda juga tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- (Dio & Syahrullah, 2014; Gesti, 2016; Hartono et al., 2018; Istiyani et al., 2022; Kurniawan & Aisyah, 2023)Ali, G., Koleangan, R. A. M., & Siwu, H. F. D. (2020). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(01), 1–11.
- Dio, & Syahrullah. (2014). Analisis Pengaruh PDRB, Pendidikan, dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Provinsi Banten Tahun 2009-2012. *Skripsi*.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Eksekutif*, Volume 14(Nomor 2), 332–354.
- Gesti, H. N. (2016). Analisis Determinan Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Indonesia Tahun 2014. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 510–519.
- Hartono, R., Busari, A., & Awaluddin, M. (2018). Pengaruh produk domestik

regional bruto (pdrb) dan upah minimum kota (umk) terhadap penyerapan tenaga kerja. *Inovasi*, 14(1), 36–43.

Istiyani, N., Viphindartin, S., Nurhardj, B., & Restiawan, A. I. (2022). Analisis Pdrb, Upah Minimum Kabupaten, Dan Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja Di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Istiqro*, 8(2), 121–128. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v8i2.1545>

Kurniawan, A., & Aisyah, S. (2023). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 198–207. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3839>

Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03), 25–36.

Maharani, D. (2016). Analysis of the effect GRDP (gross regional domestic product), the level of investment and the level of the labor force on the poverty rate in North Sumatra. *Intiqad*, 8(2), 32–46.

Puspita, S. N., Maryani, S., & Purwantho, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 13(2), 141. <https://doi.org/10.20884/1.jmp.2021.13.2.4546>

Tindaon, O. (n.d.). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Di Jawa Tengah (Pendekatan Demometrik)*.

- Widjajanto, T., & Agus, I. (2020). Analisis Pengaruh Investasi dan PDRB Terhadap Peyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018. *Sosio E-Kons*, 12(1), 89. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i1.5846>
- (Ali et al., 2020; Ganie, 2017; Lube et al., 2021; Maharani, 2016; Puspita et al., 2021; Tindaon, n.d.; Widjajanto & Agus, 2020)Ali, G., Koleangan, R. A. M., & Siwu, H. F. D. (2020). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(01), 1–11.
- Dio, & Syahrullah. (2014). Analisis Pengaruh PDRB, Pendidikan, dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Provinsi Banten Tahun 2009-2012. *Skripsi*.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Eksekutif*, Volume 14(Nomor 2), 332–354.
- Gesti, H. N. (2016). Analisis Determinan Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Indonesia Tahun 2014. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 510–519.
- Hartono, R., Busari, A., & Awaluddin, M. (2018). Pengaruh produk domestik regional bruto (pdrb) dan upah minimum kota (umk) terhadap penyerapan tenaga kerja. *Inovasi*, 14(1), 36–43.
- Istiyani, N., Viphindrartin, S., Nurhardj, B., & Restiawan, A. I. (2022). Analisis Pdrb, Upah Minimum Kabupaten, Dan Pendidikan Terhadap Kesempatan

- Kerja Di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Istiqro*, 8(2), 121–128.
<https://doi.org/10.30739/istiqro.v8i2.1545>
- Kurniawan, A., & Aisyah, S. (2023). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 198–207. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3839>
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03), 25–36.
- Maharani, D. (2016). Analysis of the effect GRDP (gross regional domestic product), the level of investment and the level of the labor force on the poverty rate in North Sumatra. *Intiqad*, 8(2), 32–46.
- Puspita, S. N., Maryani, S., & Purwantho, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 13(2), 141.
<https://doi.org/10.20884/1.jmp.2021.13.2.4546>
- Tindaon, O. (n.d.). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Di Jawa Tengah (Pendekatan Demometrik)*.
- Widjajanto, T., & Agus, I. (2020). Analisis Pengaruh Investasi dan PDRB Terhadap Peyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018. *Sosio E-Kons*, 12(1), 89. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i1.5846>

