

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMENGARUHI KESEMPATAN KERJA DI INDONESIA

Putri Setiani Tanjung¹, Herman Sambodo^{2*}, Monica Rosiana³

^{1,2,3} Universitas Jenderal Soedirman

*correspondence author : herman.sambodo@unsoed.ac.id

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah variabel - variabel yang memengaruhi kesempatan kerja di Indonesia dari tahun 2017 hingga 2021. Pertumbuhan ekonomi, upah minimum, angkatan kerja, dan waktu rata - rata sekolah yang dihabiskan untuk pendidikan adalah variabel penelitian yang digunakan. Model efek tetap digunakan untuk data panel analisis dan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah upah minimum tidak memiliki dampak yang signifikan, tetapi rata - rata lama sekolah berdampak negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. Sebaliknya, pertumbuhan ekonomi dan angkatan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.

Kata Kunci: Angkatan Kerja, Kesempatan Kerja, Pertumbuhan Ekonomi, Rata - Rata Lama Sekolah, Upah Minimum

ABSTRACT

The focus of this research is variables that influence employment opportunities in Indonesia from 2017 to 2021. Economic growth, minimum wage, labor force, and average school time spent on education are the research variables used. Fixed effects models are used for panel data analysis and multiple linear regression. The results of this research are that the minimum wage does not have a significant impact, but the average length of schooling has a negative and significant impact on employment opportunities. On the other hand, economic growth and the workforce also have a positive and significant impact on employment opportunities.

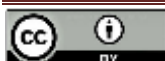
Keywords: Economic Growth, Employment Opportunities, Labor Force, Mean Years School, Minimum Wage

PENDAHULUAN

Menurut World Bank (2022), Indonesia memiliki populasi terbesar keempat di dunia. Ekspansi populasi alami secara tidak langsung akan meningkatkan jumlah pekerja. Hal ini akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat (Sondakh, 2017). Keduanya saling terkait karena pekerjaan menyediakan sarana bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasar (Awandari & Indrajaya, 2016). Ketersediaan pekerjaan adalah masalah utama dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk usia kerja dan lapangan kerja memunculkan tantangan dalam bentuk pengangguran. Pengangguran adalah hasil dari perbedaan antara pertumbuhan penduduk usia kerja dan jumlah posisi terbuka (Pangastuti, 2015). Menurut sudut pandang yang ditawarkan oleh (Nurhardiansyah, 2017), masalah ketenagakerjaan dihasilkan dari pertumbuhan

penduduk yang cepat dan ekspansi Angkatan Kerja (AK) yang tidak disertai dengan ketersediaan lapangan kerja. Akibatnya, ada peningkatan jumlah pengangguran yang berdampak pada sejumlah masalah ekonomi dan sosial. Dengan demikian, mengawasi pertumbuhan AK menjadi hal yang penting karena pertumbuhannya lebih cepat dibandingkan kesempatan kerja (KK). Tabel 1. berisi informasi tentang penawaran AK.

Selama empat tahun sebelumnya, terdapat lebih banyak AK. Tingkat pertumbuhan AK rata - rata 2,29 persen dari 2017 hingga 2021 disajikan pada Tabel 1 dan cenderung lebih besar dari tingkat pertumbuhan KK rata - rata -0,26 persen (ditunjukkan pada Tabel 2). Hal ini mengindikasikan bahwa pasar kerja di Indonesia masih mengalami ketersediaan tenaga kerja yang berlebihan sehingga sulit untuk menampung seluruh pekerja yang tersedia.



Tabel 1

Pertumbuhan Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia dari Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah (jiwa/orang)	Pertumbuhan (%)
2017	128,062,746	-
2018	133,355,571	4,13
2019	135,859,695	1,88
2020	138,221,938	1,74
2021	140,152,575	1,40
Rata-rata	135,130,505	2,29

Sumber: BPS, 2022 (data diolah)

Tabel 2

Pertumbuhan Tingkat Kesempatan Kerja di Indonesia Tahun 2017-2021

Tahun	Tingkat Kesempatan Kerja (%)	Pertumbuhan (%)
2017	94,50	-
2018	94,70	0,21
2019	94,77	0,07
2020	92,93	-1,94
2021	93,51	0,62
Rata - rata	94,08	-0,26

Sumber: BPS, 2022 (data diolah)

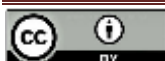
Penyerapan tenaga kerja (KK) dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi (Sari et al., 2023). Pertumbuhan ekonomi (PE) yang meningkat dapat menunjukkan bahwa nilai produk atau barang yang diproduksi meningkat sehingga akan meningkatkan jumlah tenaga kerja. Dengan kata lain, PE yang cepat akan meningkatkan tingkat lapangan kerja pasar tenaga kerja. Penelitian oleh (Dona et al., 2018) yang menegaskan bahwa PE memiliki dampak yang menguntungkan pada KK. Peningkatan KK akan lebih dipengaruhi oleh PE seiring dengan semakin tinggi tingkatnya. Penelitian (Iksan & Arka, 2022) menunjukkan bahwa kesempatan kerja tidak dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi. Dari 2017 hingga 2018, ekonomi Indonesia tumbuh dari 5,07 persen ke 5,17 persen. Namun dari 2019 hingga 2020 turun -2,07 persen, turun dari 5,02 persen menjadi 5,02 persen. Kemudian meningkat 3,69 persen sekali lagi pada tahun 2021.

Upah minimum (UM) berpengaruh terhadap beban biaya produksi suatu perusahaan, maka UM merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kesempatan kerja (Simanjuntak, 2002). Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan efisiensi sebagai akibat dari meningkatnya beban produksi sehingga perusahaan terpaksa mempekerjakan lebih sedikit orang yang menghasilkan lebih sedikit KK. Penelitian oleh (Nurhardiansyah & Istiyani, 2019) menunjukkan UM memiliki dampak negatif pada KK. Gaji para pekerja di Indonesia

mengalami peningkatan dari tahun 2017, dimulai dari Rp2,074,151 menjadi Rp2,672,371 di 2020. Kemudian, 2021 mengalami penurunan sebesar Rp2,608,283.

Angkatan kerja (AK) di Indonesia selalu tumbuh dari tahun ke tahun. Namun, pertumbuhan AK berkembang cepat namun ketersediaan lapangan pekerjaan tidak memadai. Ketidakseimbangan ini memiliki potensi untuk menurunkan tingkat kesempatan kerja. Menurut sebuah studi oleh (Hidayat & Sadih, 2021) AK memiliki dampak yang merugikan pada KK. Pertumbuhan angkatan kerja selama lima tahun terakhir, dari 2017 hingga 2021, yang berkisar antara 128 juta hingga 140 juta per tahun, menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja Indonesia masih terus berkembang.

Pendidikan adalah salah satu komponen penting dari pengembangan sumber daya manusia. Sebuah perusahaan akan memperhitungkan jumlah pendidikan ketika mempekerjakan karyawan karena pendidikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membantu mengembangkan keterampilan kerja dan meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Temuan (Istiyani et al., 2022) menunjukkan bahwa pendidikan, sebagaimana didefinisikan oleh lamanya sekolah yang ditempuh, memiliki peran yang positif dan signifikan pada kesempatan kerja. Dari 2017 hingga 2021, rata - rata jumlah tahun sekolah tumbuh dari 8,78 menjadi 9,22 per tahun.



TINJAUAN PUSTAKA

Kesempatan Kerja

(Pratama & Hadiyanti, 2020), mengatakan bahwa kesempatan kerja adalah posisi yang sudah dipenuhi atau tidak ada lagi. Sependapat dengan (Isbah & Iyan, 2016), "kesempatan kerja" merujuk pada jumlah karyawan yang tertampung dalam suatu perusahaan. Indikator kesempatan kerja adalah tingkat kesempatan kerja (TKK). Persentase orang berusia 15 tahun ke atas yang tergabung dalam angkatan kerja disebut sebagai tingkat kesempatan kerja, sedangkan orang berusia 15 tahun ke atas yang bekerja atau memiliki pekerjaan tetapi tetap pengangguran disebut sebagai angkatan kerja. Tingkat kesempatan kerja menunjukkan seberapa terlibat karyawan. Menurut Badan Pusat Statistik, lebih banyak kesempatan kerja yang tersedia.

$$TKK = \frac{a}{b} \times 100\%$$

a = jumlah penduduk bekerja

b = jumlah angkatan kerja

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja

Pertumbuhan Ekonomi

(Leasiwal, 2022) mendefinisikan pertumbuhan ekonomi sebagai peningkatan volume dan nilai barang dan jasa yang diproduksi oleh negara dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan pendapatan nasional, pendapatan per kapita, dan tingkat kemiskinan terjadi. Pertumbuhan ekonomi sering dikaitkan dengan perbaikan keadaan ekonomi yang terus menerus. Ekonomi suatu negara tumbuh jika kegiatan ekonomi masyarakatnya secara langsung mempengaruhi pertumbuhan produksi barang dan jasa. Dengan mengetahui tingkat pertumbuhan ekonomi, pemerintah dapat membuat rencana penerimaan dan pembangunan untuk masa depan.

Upah Minimum

Upah adalah pendapatan atas jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya untuk pekerjaan atau jasa. Upah diberikan dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, yang mencakup tunjangan untuk karyawan dan keluarga mereka. PP No.8/1981 menetapkan upah minimum regional, sektoral regional, dan subsektoral (Sumarsono, 2009). Upah minimum juga didefinisikan sebagai jumlah minimum yang harus dibayar oleh perusahaan kepada pekerjanya, dengan syarat bahwa upah tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan

hidup dasar pekerja dan keluarga mereka (Tyas, 2020).

Angkatan Kerja

(Borjas, 2013) mendefinisikan angkatan kerja sebagai jumlah orang yang bekerja dan yang tidak bekerja. Namun, angkatan kerja didefinisikan oleh Badan Pusat Statistik sebagai orang yang berumur 15 tahun atau lebih yang bekerja atau memiliki pekerjaan tetapi masih pengangguran. Namun, menurut Sedangkan (Sumarsono, 2009), angkatan kerja adalah bagian dari masyarakat yang memiliki kemampuan dan siap untuk bekerja. Mampu berarti mampu secara fisik, jasmani, mental, dan hukum; kemampuan untuk memilih dan melakukan pekerjaan sendiri; dan bersedia mencari pekerjaan secara aktif dan pasif.

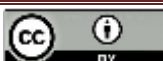
Rata - Rata Lama Sekolah

Pendidikan sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan meningkatkan kualitas diri dengan memberikan pengetahuan dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dan menciptakan konsep baru. Kualitas tenaga kerja biasanya diukur dari rata - rata lama sekolah, yang menentukan penyerapan tenaga kerja sekolah (Agustin, 2020). Menurut BPS, rata - rata lama sekolah (RLS) adalah rata - rata jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk menempuh pendidikan formal; ini berarti sampai pada jenjang pendidikan apa secara umum tingkat pendidikan penduduk. RLS dapat digunakan untuk mengetahui kualitas pendidikan masyarakat di wilayah tertentu. Pemerintah telah mewajibkan program wajib selama dua belas tahun untuk meningkatkan durasi sekolah rata - rata.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Tingkat kesempatan kerja di Indonesia dari 2017 hingga 2021 menjadi subjek penelitian ini. Badan Pusat Statistik menyediakan data sekunder. Data panel dari 27 provinsi di Indonesia digunakan dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan adanya outlier di tujuh provinsi antara lain Sulawesi Tengah, Bali, Provinsi DKI Jakarta, Maluku, Papua, Provinsi Kepulauan Riau, dan Provinsi Gorontalo. Data outlier adalah data dengan nilai ekstrem yang dikecualikan untuk membuat data lebih merata. Analisis regresi linier berganda dan data panel digunakan dalam penelitian ini sehingga penentuan model perlu diperlukan.

Dimana:



TKK_{it} = Tingkat kesempatan kerja
 PE_{it} = Pertumbuhan ekonomi
 Ln_UM_{it} = Upah minimum
 Ln_AK_{it} = Angkatan kerja
 Ln_RLS_{it} = Rata - rata lama sekolah.

hasil yang terbaik adalah FEM dibandingkan REM. Tabel 3. mengindikasikan bahwa nilai statistik chi-square adalah 0,00 di bawah 0,05. Kemudian, berdasarkan uji Hausman nilai statistik chi-square adalah 0,00 di bawah 0,05 sehingga FEM lebih

$$TKK_{it} = \beta_0 + \beta_1PE_{it} + \beta_2Ln_UM_{it} + \beta_3Ln_AK_{it} + \beta_4Ln_RLS_{it} + \varepsilon_{it}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan Model

Hasil pengujian Chow menunjukkan bahwa

Tabel 3

Hasil Pengujian Uji Chow dan Uji Hausman			
No.	Pengujian	Nilai	Kesimpulan
1.	Uji Chow <i>Cross-section Chi-square</i> <i>Prob.</i>	308.856081 0.0000	<i>Fixed Effect Model</i> <i>(FEM)</i>
2.	Uji Hausman <i>Cross-section random</i> <i>Prob.</i>	32.154421 0.0000	<i>Fixed Effect Model</i> <i>(FEM)</i>

Analisis Regresi Fixed Effect Model (FEM)

Menurut kesimpulan analisis pada Tabel 4. terlihat bahwa variabel PE dan AK berpengaruh positif signifikan terhadap TKK sedangkan RLS

berdampak negatif signifikan terhadap TKK karena nilai prob. kurang dari < 0,05. Variabel UM tidak signifikan terhadap TKK karena prob. > 0,05.

Tabel 4.

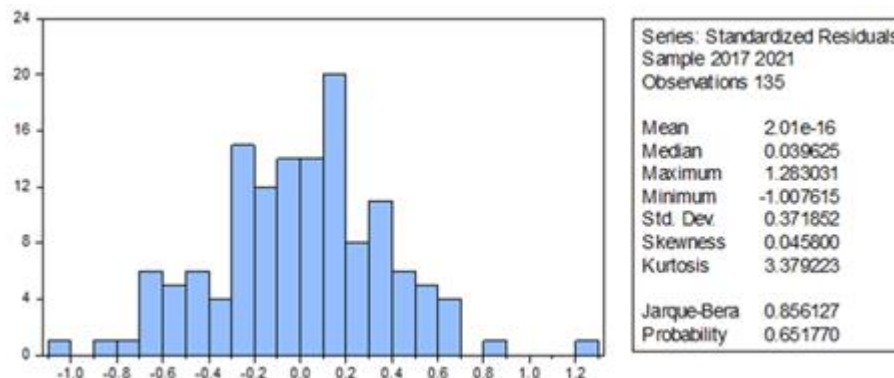
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Fixed Effect Model (FEM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.33445	20.37571	0.801663	0.4246
PE	0.115076	0.016403	7.015395	0.0000
LN_UM	2.142315	1.515534	1.413571	0.1605
LN_AK	7.623782	2.090475	3.646914	0.0004
LN_RLS	-29.93134	6.189159	-4.836091	0.0000
R-squared	0.945891	Mean dependent var		94.82459
Adjusted R-squared	0.930283	S.D. dependent var		1.598588
S.E. of regression	0.422091	Akaike info criterion		1.311184
F-statistic	60.60184	Durbin-Watson stat		1.803969
Prob(F-statistic)	0.000000			

Uji normalitas

Tujuannya adalah untuk menentukan apakah distribusi residu atau kesalahan mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Gambar 1

menunjukkan distribusi normal data (0,651770 > 0,05) dan nilai prob. Jarque - Bera yang dihitung lebih tinggi dari 0,05.



Gambar 1. Uji normalitas

Uji multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi di mana ada

korelasi antara dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi. Salah satu metode yang



sering digunakan adalah melihat nilai korelasi sederhana antar variabel bebas, yaitu $< 0,8$ sebagai indikator bahwa model tersebut bebas dari tanda-tanda multikolinearitas (Rostini et al.,

2020). Menurut Tabel 5. FEM tidak memiliki tanda-tanda multikolinearitas karena koefisien korelasi antara variabel bebas $< 0,8$.

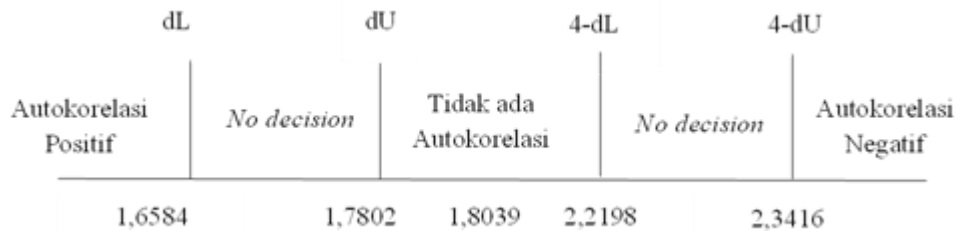
Tabel 5. Uji multikolinearitas

	PE	LN_UM	LN_AK	LN_RLS
PE	1.000000	-0.186355	-0.101955	-0.045090
LN_UM	-0.186355	1.000000	-0.519704	0.434405
LN_AK	-0.101955	-0.519704	1.000000	-0.288337
LN_RLS	-0.045090	0.434405	-0.288337	1.000000

Uji autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan dalam analisis regresi linier untuk mengetahui apakah kesalahan peramalan pada periode 't' dan kesalahan pada periode sebelumnya, yaitu periode 't-1', memiliki hubungan. Nilai Durbin Watson (DW) memiliki skor 1,80 menurut hasil Tabel 4. Untuk menginterpretasi nilai DW ini, kita dapat menghitung nilai-nilai kritis $dL = 1,65$, $dU = 1,78$, $4-dU = 2,21$, dan $4-dL = 2,34$ dengan

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dalam konteks ini, kita memiliki 4 variabel independen ($k = 4$) dan jumlah observasi sebanyak 135 ($n = 135$). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya tanda-tanda autokorelasi. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa nilai DW terletak dalam rentang di mana tidak terdapat indikasi adanya autokorelasi



Gambar 2. Uji Autokorelasi

Uji heteroskedastisitas

Heterokedastisitas terjadi ketika varians dari residual tidak konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Uji Gletser dilakukan dalam penelitian

ini. Berdasarkan Tabel 6. tidak terdapat indikasi heterokedastisitas karena nilai probabilitas kesalahan statistik pada setiap variabel lebih tinggi daripada tingkat signifikansi (α) 0,05

Tabel 6. Uji heteroskedasitas

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.815072	10.61442	-0.076789	0.9389
PE	0.010306	0.008545	1.206034	0.2305
LN_UM	0.477349	0.789494	0.604626	0.5467
LN_AK	-0.567491	1.089001	-0.521112	0.6034
LN_RLS	1.106674	3.224148	0.343245	0.7321

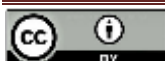
Uji statistik

Uji koefisien determinasi (R^2 dan Adj. R^2)
 Dari Tabel 2. nilai Adj. R^2 adalah 0,93 yang menunjukkan bahwa variabel independen PE, UM, AK, dan RLS dapat menjelaskan 93,02 persen dari pengaruh terhadap variabel TKK, sisanya sebesar 6,98 persen dapat didistribusikan kepada faktor - faktor yang tidak termasuk dalam lingkup model penelitian ini.

Uji F

Dari data penelitian yang tertera dalam Tabel 4, terlihat bahwa nilai probabilitas statistik F adalah 0,00, nilai ini lebih rendah daripada tingkat signifikansi 5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua variabel, seperti PE, UM, AK, dan RLS, secara bersama - sama memiliki dampak yang signifikan terhadap KK.

Uji t



Pengujian t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t tabel adalah 1,97838 berdasarkan data dari Tabel 7 dengan tingkat signifikansi = 5 persen dan derajat kebebasan (df) dari n - k (dengan nilai df 130). Hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat

dampak yang bervariasi dari variabel independen terhadap variabel dependen: PE dan AK memiliki dampak positif dan signifikan terhadap KK, RLS memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap KK, sementara UM tidak memiliki dampak signifikan terhadap KK.

Tabel 7. Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.33445	20.37571	0.801663	0.4246
PE	0.115076	0.016403	7.015395	0.0000
LN_UM	2.142315	1.515534	1.413571	0.1605
LN_AK	7.623782	2.090475	3.646914	0.0004
LN_RLS	-29.93134	6.189159	-4.836091	0.0000

Pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja

Pertumbuhan ekonomi mempunyai nilai prob. 0,00, di bawah tingkat sig. 0,05 dan nilai koefisien regresi positif 0,01. Hal ini mengindikasikan bahwa antara tahun 2017 dan 2021, KK Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh PE. Dengan demikian, peningkatan 1% dalam PE akan menghasilkan peningkatan 0,1% dalam tingkat kesempatan kerja. Tenaga kerja suatu negara akan mendapat manfaat ketika adanya PE ekonomi yang kuat. Ini terjadi sebagai akibat dari PE yang lebih tinggi dengan meningkatnya jumlah produk yang dihasilkan akan memaksa perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak orang sehingga kesempatan kerja tumbuh seiring pertumbuhan ekonomi. Diperkuat oleh temuan (Afiat, 2018), (Fauzani, 2019), (Giovanni & Fadli, 2020), temuan penelitian ini PE memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap KK. Namun demikian, temuan ini kontras dengan penelitian (Iksan & Arka, 2022) yang menunjukkan bahwa KK di provinsi Jawa Barat Daya tidak dipengaruhi oleh PE.

Upah minimum dan kesempatan kerja

Upah minimum menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,16, melebihi ambang batas signifikansi 0,05 sehingga disimpulkan bahwa UM tidak berpengaruh terhadap KK di Indonesia pada rentang waktu 2017 - 2021. Teori Mill menyatakan bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja menentukan tingginya upah. Jumlah modal yang diajukan perusahaan untuk pembayaran upah terkait dengan penawaran tenaga kerja. Karena jumlah penduduk tidak sebanding dengan penawaran tenaga kerja, tingkat upah cenderung turun. Situasi ini terjadi karena peningkatan UM hanya berdampak pada pengurangan karyawan di sektor formal, tetapi

tidak pada pengurangan karyawan di sektor informal. Fakta bahwa mayoritas tenaga kerja di Indonesia mencapai 59,45 persen terlibat dalam sektor informal dan standar upah minimum tidak diterapkan menjadi salah satu alasan mengapa kenaikan UM tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap KK. Hasil dari studi ini konsisten dengan temuan yang ditemukan dalam penelitian oleh (Wibawa & Purbadharmaja, 2021), UM tidak berpengaruh terhadap KK. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian (Nurhardiansyah & Santosa, 2017) yang menyatakan bahwa UM dapat menurunkan KK dan berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dona et al., 2018), yang menunjukkan UM dapat menaikkan KK.

Angkatan kerja dan kesempatan kerja

Angkatan kerja menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,00 < 0,05 ($\alpha = 5$ persen), serta memiliki koefisien positif sebesar 7,62 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa AK memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap KK di Indonesia dalam periode 2017 - 2021. Temuan penelitian ini relevan dengan teori Lewis dimana teori pembangunan terbagi menjadi 2 yaitu sektor tradisional dan sektor modern. Asumsi dari Teori Lewis di sektor tradisional adalah jumlah penduduk tinggi dan marginal product of labor sama dengan nol artinya berapapun tenaga kerja ditambahkan, output yang dihasilkan sama dengan nol. Sebaliknya, asumsi dari teori Lewis pada sektor modern adalah marginal product masih bernilai positif sehingga belum mencapai tingkat output yang optimal. Dengan demikian, sektor modern akan menyediakan lapangan kerja pada sektor tradisional sehingga terjadi perpindahan dari desa ke kota. Jumlah AK merujuk kepada individu yang terlibat dalam aktivitas ekonomi.



Pertambahan jumlah penduduk akan turut berkontribusi pada peningkatan populasi angkatan kerja. Ini konsisten dengan pandangan Lewis bahwa surplus tenaga kerja adalah peluang daripada masalah karena surplus tenaga kerja di satu sektor akan berkontribusi pada pekerjaan di sektor lain. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Priana, 2022), yang menemukan bahwa AK memiliki efek positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja. Namun, temuan ini berbeda dengan (Hidayat & Sadiyah, 2021) yang menemukan bahwa AK berdampak negatif dan signifikan terhadap KK.

Pengaruh rata - rata lama sekolah terhadap kesempatan kerja

Probabilitas nilai RLS adalah 0,00, angka ini berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, sementara memiliki koefisien regresi dengan nilai negatif mencapai -29,93 persen. Ini mengindikasikan bahwa RLS memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap KK di Indonesia selama 2017 - 2021. Penjelasan untuk fenomena ini adalah bahwa meningkatnya kualitas potensi manusia dapat mengakibatkan penurunan tenaga kerja yang terserap. Ketika kualitas SDM semakin tinggi, nilai yang dimiliki oleh tenaga kerja akan meningkat. Dampak dari peningkatan nilai ini adalah harga tenaga kerja yang lebih tinggi sehingga menyebabkan biaya tenaga kerja menjadi lebih mahal. Dengan nilai jual tenaga kerja semakin mahal maka perusahaan membutuhkan biaya produksi yang lebih tinggi. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, pihak industri dituntut merekrut kualitas SDM yang tergolong unskill atau berpendidikan rendah guna mengurangi beban produksi. Kesimpulan ini selaras dengan perspektif yang diuraikan oleh (Fadilah et al., 2014), yang menunjukkan bahwa kenaikan tingkat pendidikan perorangan berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat upah. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang dipaparkan oleh (Danawati et al., 2016) dan (Iksan & Arka, 2022) yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.

KESIMPULAN

Pertumbuhan ekonomi (PE) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja (KK), karena produksi barang dan jasa meningkat seiring dengan PE, mendorong perusahaan untuk mempekerjakan

lebih banyak karyawan. Namun, upah minimum (UM) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peluang kerja. Ini sebagian besar disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar orang Indonesia masih bekerja di sektor informal, di mana standar upah minimum tidak diterapkan secara luas. Pertumbuhan jumlah AK dapat menciptakan lapangan kerja baru, sehingga AK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. Karena nilai tenaga kerja rata - rata sekolah lebih tinggi, yang berarti harga tenaga kerja lebih tinggi, rata - rata lama sekolah (RLS) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. Akibatnya, perusahaan cenderung mengurangi jumlah karyawannya, yang berarti kurang lapangan kerja. Menurut penelitian ini, pemerintah dapat meningkatkan output sektoral, menciptakan industri padat karya, mengawasi pelaksanaan standar upah minimum, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiat, M. N. (2018). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesempatan Kerja Di Provinsi Sulawesi Tenggara. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 54–59.
- Agustin, E. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja DI Kabupaten Mojokerto Tahun 2014 - 2018. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1341–1346.
- Awandari, L. P. P., & Indrajaya, I. G. B. (2016). Pengaruh infrastruktur, investasi, dan pertumbuhan ekonomi terhadap kesejahteraan masyarakat melalui kesempatan kerja. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 5(12), 165388.
- Borjas, G. J. (2013). *Labor Economics*, McGraw-Hill Companies. New York.
- Danawati, S., Bendesa, I. K. G., & Utama, M. S. (2016). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah dan Investasi terhadap Kesempatan kerja, Pertumbuhan ekonomi serta ketimpangan pendapatan kabupaten/kota di provinsi bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Univeristas Udayana*, 5(7), 2123–2160.
- Dona, D. R., Effendi, A. S., & Muliati, M. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja. *FORUM EKONOMI*, 20(1), 12.



- <https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3308>
Dona, D.R., Effendi, A. S., & Muliati, M. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja. FORUM EKONOMI, 12–18.
- Fadilah, M., Abidin, Z., & Kalsum, U. (2014). Pendapatan Dan Kesejahteraan Rumah Tangga Nelayan Obor Di Kota Bandar Lampung (Household Income and Welfare of Torch Fisherman in Bandar Lampung City) Fadilah, Zainal Abidin, Umi Kalsum. Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis, 2(1), 71–76.
- Fauzani, E. (2019). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Provinsi Terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Jambi. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 3(1), 49. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i1.56>
- Giovanni, J., & Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesempatan Kerja Di Kota Pontianak. Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 8(1), 10–17.
- Hidayat, R. F., & Sadiyah, S. N. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1991-2020. Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah, 19(2), 167–176.
- Iksan, M., & Arka, S. (2022). Pengaruh Upah, Pendidikan, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesempatan Kerja Serta Kemiskinan Provinsi Jabar Bagian Selatan. E-Jurnal Ep Unud, 11(1), 147–175.
- Isbah, U., & Iyan, R. Y. (2016). Analisis peran sektor pertanian dalam perekonomian dan kesempatan kerja di Provinsi Riau. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan, 7(19), 45–54.
- 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>
- Leasiwal, T. C. (2022). Teori–Teori Pertumbuhan Ekonomi dan Hubungannya dengan Variabel Makro Ekonomi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Nurhardiansyah, A. , I. N. , & P. F. W. (2017). Pengaruh IPM, PDRB, UMP dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Tahun 2006 - 2015. Journal Ekuilibrium, 2(2), 56–61.
- Nurhardiansyah, A., & Istiyani, N. (2019). Pengaruh IPM, PDRB, UMP dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Tahun 2006 - 2015. Jurnal Ekuilibrium, 1(2), 56–61. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JEK/article/view/13890>
- Nurhardiansyah, A., & Santosa, S. H. (2017). Pengaruh IPM, PDRB, UMP dan Inflasi Terhadap Kesempatan Kerja di Pulau Jawa Tahun 2006-2015 (Determination of IPM, GRDP, UMP, and Inflation on Employment Opportunities in Java Island Period 2006-2015).
- Pangastuti, Y. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. Economics Development Analysis Journal, 4(2), 203–211.
- Pratama, D. R., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Kesempatan Kerja Di Provinsi Kalimantan Timur. Borneo Studies and Research, 1(2), 800–805.
- Priana, W. (2022). Analisis Pengaruh Angkatan Kerja, Investasi, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tuban. ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(9), 2978–2988.
- Purba, W., Nainggolan, P., & Panjaitan, P. D. (2022). Analisis Pengaruh Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran di Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekuilmomi, 4(1), 62–74. <https://doi.org/10.36985/ekuilmomi.v4i1.336>
- Rostini, R., Syahribulan, S., & Martasia, M. (2020). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Dan Pengeluaran Pembangunan Terhadap Kesempatan Kerja Di Kantor Pemerintahan Kabupaten Gowa. SENTRALISASI, 9(1), 45. <https://doi.org/10.33506/sl.v9i1.710>
- Sari, I. L., Sambodo, H., & Binardjo, G. (2023). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten. INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen, 19(3), 604–610.



-
- Sanniana Sidabutar, Elidawaty Purba, & Pauer Darasa Panjaitan. (2020). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Bidang Pendidikan Dan Kemiskinan Terhadap IPM Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekuilnomi*, 2(2), 86–101. <https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v2i2.109>
- Simanjuntak, P. (2002). *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit UI.
- Sondakh, G. Y. (2017). Pengaruh Belanja Modal Pemerintah Daerah dan Investasi Swasta terhadap Kesempatan Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi di Kota Manado (Tahun 2006-2015). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 17(01).
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan kebijakan publik ekonomi sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tarigan, W. J. (2020). Pengaruh Pendapatan Domestik Regional Bruto Perkapita Dan Rasio Beban Ketergantungan Hidup Terhadap Tabungan Domestik Sumatera Utara. *Jurnal Ekuilnomi*, 2(2), 135-148
- Tatang Syahban Adi Syahputra, Purba, E., & Damanik, D. (2021). Pengaruh Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Subulussalam. *Jurnal Ekuilnomi*, 3(2), 104–114. <https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v3i2.261>
- Tyas, D. C. (2020). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Alprin.
- Wibawa, I. P. E., & Purbadharmaja, I. B. P. (2021). Pengaruh Upah Minimum dan Investasi Terhadap Kesempatan Kerja dan Konsumsi di Kabupaten/Kota Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 10(9).
- World Bank. (2022). *Sekilas Tentang Indonesia*. World Bank. <https://www.worldbank.org/in/country/indonesia>

