



PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Labor Absorption in the Regencies and Cities of South Sulawesi Province

Nurul Ikridah^{1*}, Bustan Ramli²

^{1*},²Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

*e-mail: nurulikrida@gmail.com

Article History: Received: auguts 08 2024; Revised: september 29, 2024; Accepted: october 03, 2024

ABSTRAK

Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu daerah dengan tingkat pengangguran tertinggi di Pulau Sulawesi, yang menunjukkan adanya permasalahan serius dalam sektor ketenagakerjaan dan indikasi bahwa penyerapan tenaga kerja belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini memanfaatkan data sekunder dalam bentuk data panel yang mencakup periode 2019-2023. Hasil analisis menggunakan Uji Chow dan Uji Hausman menunjukkan bahwa model terbaik untuk data panel ini adalah Fixed Effect Model (FEM). Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa upah minimum tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara tingkat pendidikan dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Penyerapan Tenaga Kerja; Upah Minimum; Tingkat Pendidikan; Produk Domestik Regional Bruto.

ABSTRACT

South Sulawesi Province is one of the regions with the highest unemployment rates on Sulawesi Island, indicating a serious issue in the labor sector and suggesting that labor absorption is not yet optimal. This study aims to identify the factors influencing labor absorption in the regencies and cities of South Sulawesi Province. Employing a quantitative approach, this research utilizes secondary data in the form of panel data covering the period from 2019 to 2023. The results of the Chow and Hausman tests indicate that the best model for this panel data is the Fixed Effect Model (FEM). The findings conclude that the minimum wage does not have a significant effect on labor absorption, while both the level of education and the Regional Gross Domestic Product (PDRB) have a positive and significant impact on labor absorption in the regencies and cities of South Sulawesi Province.

Keywords: Labor Absorption; Minimum Wage; Education Level; Gross Regional Domestic Product.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan populasi yang pesat berimplikasi pada peningkatan jumlah penduduk usia kerja, yang secara langsung berpengaruh terhadap pertumbuhan angkatan kerja. Fenomena ini menciptakan tantangan serius bagi pembangunan



ekonomi, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja yang cukup untuk menampung tenaga kerja yang terus bertambah. Kegagalan dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai dapat memperburuk masalah pengangguran, yang pada akhirnya menghambat laju pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial.

Dalam konteks Provinsi Sulawesi Selatan, tingkat pengangguran terbuka mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun 2019 hingga 2023, dengan puncak pada 2020 sebesar 6,31 persen dan penurunan hingga 4,33 persen pada 2023 (Badan Pusat Statistik, 2023). Lonjakan pengangguran pada 2020 dapat dikaitkan dengan pandemi COVID-19 yang mengakibatkan perlambatan ekonomi global, termasuk Indonesia. Pada masa ini, banyak sektor ekonomi yang terdampak, menyebabkan terhentinya aktivitas produksi dan hilangnya kesempatan kerja. Namun, pemulihan ekonomi yang terjadi pada 2023, ditunjukkan dengan turunnya tingkat pengangguran, mencerminkan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas penyerapan tenaga kerja.

Ketidakseimbangan pasar tenaga kerja di Sulawesi Selatan dapat dilihat dari dua sisi: kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, ketidakseimbangan muncul ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia melebihi jumlah lapangan kerja yang ada, yang sering kali terjadi dalam kondisi resesi atau perlambatan ekonomi. Sementara itu, dari sisi kualitatif, terdapat mismatch antara keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia industri. Fenomena ini menunjukkan bahwa masalah pengangguran tidak hanya berakar pada keterbatasan lapangan kerja, tetapi juga pada keterampilan dan pendidikan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan permintaan pasar.

Oleh karena itu, pembangunan ekonomi menjadi kunci dalam mengatasi ketidakseimbangan ini. Kebijakan yang terarah, seperti investasi dalam sektor-sektor padat karya, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi, serta dukungan terhadap sektor informal, sangat penting untuk meningkatkan daya serap tenaga kerja. Dengan mengatasi ketimpangan kualitatif dan kuantitatif ini, Sulawesi Selatan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara inklusif dan berkelanjutan, mengurangi pengangguran, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Permasalahan ketenagakerjaan yang mempengaruhi tinggi rendahnya pengangguran antara lain pasokan pekerja yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan pasar tenaga kerja, kurangnya kualitas angkatan kerja, dan terbatasnya pertumbuhan ekonomi untuk menciptakan lapangan kerja, sehingga ketika terjadi penambahan angkatan kerja baru tidak terserap kedalam pertumbuhan lapangan kerja (Ramdani, 2021).

Tingkat pengangguran adalah indikator penting yang menunjukkan sejauh mana tenaga kerja berhasil dipertahankan dalam pasar kerja. Dalam konteks ini, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, seperti upah minimum, tingkat pendidikan, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Faktor-faktor tersebut berperan dalam menciptakan dinamika tenaga

kerja yang kompleks, terutama di daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat, seperti Provinsi Sulawesi Selatan.

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi di suatu daerah sering kali dikaitkan dengan peningkatan PDRB dan upah minimum, yang diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta menekan angka pengangguran. Namun, sebagaimana dijelaskan oleh Mankiw dalam teori ekonomi makro, kenaikan upah minimum yang signifikan dapat memiliki efek samping yang kontradiktif. Semakin tinggi upah yang ditetapkan, perusahaan dapat mengalami peningkatan biaya produksi. Jika biaya produksi terlalu tinggi, perusahaan cenderung menekan jumlah pekerja yang dipekerjakan atau menggantinya dengan teknologi, sehingga standar ketenagakerjaan justru menurun akibat tersingkirnya pekerja. Kondisi ini dapat menambah tingkat pengangguran apabila tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja juga sangat dipengaruhi oleh kualitas angkatan kerja, yang dapat diukur dari tingkat pendidikan, seperti rata-rata lama sekolah. Pendidikan berperan besar dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan kompetitif. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan industri lebih mungkin untuk terserap dalam pasar tenaga kerja. Dalam hal ini, peningkatan pendidikan tidak hanya memperkaya keterampilan individu, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar yang dinamis.

Pendidikan juga berfungsi sebagai pendorong utama dalam menciptakan pengetahuan baru dan inovasi. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge economy), tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi berkontribusi pada terciptanya ide-ide kreatif yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan tidak hanya berfungsi untuk mengurangi pengangguran, tetapi juga menjadi motor utama dalam pertumbuhan dan daya saing ekonomi suatu daerah.

Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan pola fluktuasi selama periode 2020-2023. Pada tahun 2020, tingkat penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar 0,12 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, meski masih meningkat, pada tahun 2021 laju peningkatannya menurun menjadi 0,08 persen. Hal ini mungkin mencerminkan dampak lanjutan dari krisis ekonomi akibat pandemi COVID-19 yang masih membatasi kemampuan sektor-sektor ekonomi untuk pulih sepenuhnya. Pada tahun 2022, penyerapan tenaga kerja kembali menunjukkan perbaikan dengan peningkatan sebesar 0,17 persen, diikuti oleh penurunan laju pertumbuhan pada 2023 sebesar 0,13 persen.

Perubahan dalam penyerapan tenaga kerja ini sering kali berkaitan dengan kondisi ekonomi yang fluktuatif dan ketergantungan pada faktor-faktor struktural seperti pendidikan. Keterampilan tenaga kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan daya serap di pasar kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang

dimiliki oleh angkatan kerja, semakin besar kemungkinannya untuk berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing ekonomi. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan individu untuk memiliki kemampuan yang lebih unggul, sehingga mereka menjadi aset penting bagi pertumbuhan ekonomi.

Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan, baik formal maupun pelatihan vokasional, secara langsung berdampak pada kemampuan pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar kerja. Hal ini menciptakan angkatan kerja yang lebih fleksibel, inovatif, dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan daerah seperti Sulawesi Selatan dalam menyerap tenaga kerja. Peningkatan penyerapan tenaga kerja ini juga bisa menjadi sinyal positif dari pertumbuhan sektor-sektor yang memerlukan keterampilan lebih tinggi, seperti teknologi, jasa, dan industri kreatif. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu memperluas dan memajukan pembangunan ekonomi di suatu daerah (Insana, 2019).

Masalah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan memang erat kaitannya dengan dinamika Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB mencerminkan aktivitas ekonomi di suatu daerah, dan setiap perubahan dalam PDRB akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Penurunan PDRB pada tahun 2020 sebesar 1,5 persen, yang membuat PDRB berada pada 55,68 persen, merupakan akibat dari perlambatan ekonomi yang disebabkan oleh pandemi COVID-19. Kondisi ini memaksa banyak perusahaan untuk mengurangi produksi karena menurunnya permintaan, yang pada gilirannya berdampak pada pemutusan hubungan kerja (PHK) atau perumahan karyawan.

Hubungan antara PDRB dan penyerapan tenaga kerja ini dapat dipahami dalam konteks pertumbuhan ekonomi. Ketika PDRB menurun, daya beli masyarakat juga menurun, yang berarti konsumsi rumah tangga dan investasi juga akan berkurang. Akibatnya, sektor-sektor yang bergantung pada konsumsi atau investasi mengalami penurunan permintaan, sehingga mengurangi kebutuhan tenaga kerja. Penurunan PDRB ini memperparah tingkat pengangguran, terutama pada tahun 2020. Pada saat PDRB pulih, seperti yang terjadi pada 2021 dengan kenaikan sebesar 3,97 persen, dan pada 2022 dengan kenaikan lebih lanjut sebesar 5,94 persen, kita melihat peningkatan daya serap tenaga kerja seiring dengan pemulihan sektor-sektor ekonomi yang sebelumnya terdampak.

Peningkatan PDRB pada tahun-tahun berikutnya, seperti di tahun 2022 dan 2023, menunjukkan bahwa semakin tinggi aktivitas ekonomi, semakin besar pula pendapatan masyarakat. Hal ini meningkatkan kesejahteraan penduduk karena PDRB yang lebih tinggi menandakan adanya peningkatan dalam produksi barang dan jasa yang dikonsumsi oleh masyarakat, serta peningkatan pendapatan daerah. Dalam situasi ini, semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mendukung peningkatan aktivitas ekonomi, sehingga penyerapan tenaga kerja juga meningkat.

Namun, sebagaimana disinggung dalam literatur yang Anda kutip (Ganie, 2017), pertumbuhan ekonomi yang lemah akan diikuti dengan penurunan jumlah penduduk yang bekerja. Faktor seperti upah minimum juga berperan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja. Ketika upah minimum terlalu rendah, insentif untuk bekerja berkurang, dan tenaga kerja lebih cenderung mencari pekerjaan di sektor lain atau di daerah dengan upah lebih tinggi. Sebaliknya, upah minimum yang terlalu tinggi bisa mendorong perusahaan untuk mengurangi jumlah pekerja karena biaya produksi yang meningkat.

Dengan demikian, analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Selatan perlu memperhitungkan interaksi yang kompleks antara PDRB, pendidikan, dan kebijakan upah. Peningkatan PDRB memang menjadi sinyal positif bagi kesejahteraan ekonomi, tetapi perlu diimbangi dengan kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja agar dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja dapat tercapai secara optimal.

BAHAN DAN METODE

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksploratori. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi data panel. Ada beberapa analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Pemilihan model terbaik antara *model fixed effect*, *common effect*, dan *random effect* dengan cara uji *chow* dan uji *hausman*; Uji Asumsi Klasik; Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted*); Uji T (Parsial); dan Uji F (Simultan). Persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + e_{it} \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan (1) adalah persamaan non linear, dan untuk memudahkan regresi maka dilakukan perubahan menjadi regresi linear dalam bentuk Logaritma natural (Ln), berikut persamaannya:

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln X_{1it} + \beta_2 \ln X_{2it} + \beta_3 \ln X_{3it} + e_{it} \dots \dots \dots (2)$$

Dimana: Y: Penyerapan Tenaga Kerja; X1: Upah Minimum; X2: Tingkat Pendidikan; X3: PDRB; Ln: Logaritma natural; β_0 : Konstanta Regresi; $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Parsial Variabel; i: *Cross Section* (observasi (kabupaten/kota)); t: *Time series* (waktu (2019-2022)); e: Standar Error. Selain itu, dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa pengujian, seperti uji metode terbaik yang akan digunakan dimana terdiri atas uji *chow* dan uji *hausman*, uji asumsi klasik dimana terdiri atas uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta pengujian lain seperti uji regresi linear berganda, uji parsial atau uji t, uji simultan atau uji f, dan uji koefisien determinasi atau r^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Model Estimasi Data Panel

Tabel 1. Hasil uji chow dengan redundant test

Effects Test	Statistic	d.f	Prob
Cross-section F	58.613547	(23,93)	0.0000
Cross-section Chi-square	328.868463	23	0.0000

Sumber: Hasil olah data eviews-12, Tahun 2024

Hasil menunjukkan bahwa model Fixed Effect adalah yang paling cocok untuk uji Chow karena semua model memiliki probabilitas F-statistik yang lebih kecil dari 0.05. Nilai cross-section chi-square sebesar 328.868463, dengan probabilitas $0.0000 < 0.05$, maka model yang terbaik dalam uji chow adalah menggunakan model *Fixed Effect*.

Dari hasil *uji chow* di atas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian model yang mana akan terpilih antara *fixed effect* atau *random effect*. Untuk melakukan pengujian dengan membandingkan antara model *random effect* dengan model *fixed effect*, yaitu menggunakan uji *Hausman Test*.

Uji Hausman dilakukan untuk menentukan model mana yang terbaik antara model *fixed effect* dengan model *random effect*. Dengan cara melihat *p-value* < dari alpha (0,05) maka model yang digunakan adalah *fixed effect*, begitu juga sebaliknya jika *p-value* > dari alpha, maka model yang dipakai adalah model *random effect*.

Tabel 2. Hasil uji hausman test

Test Summary	Chi-sq. statistic	Chi-sq d. f	Prob
Cross-section random	44.339816	3	0.0000

Sumber: Hasil olah data eviews-12, Tahun 2024

Nilai chi-kuadrat adalah 44.339816 dan nilai probabilitas chi-kuadrat adalah 0.0000 yang lebih kecil dari alpha 0,05, maka model terbaik yang akan digunakan adalah *Fixed Effect Model*. Dengan begitu, bisa ditarik kesimpulan bahwa pada uji *Hausman*, model yang terbaik untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan adalah model *Fixed Effect* daripada model *Random Effect*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya masalah terhadap asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Pengujian *Multikolinearitas* merupakan suatu kondisi dimana terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel independen dalam suatu model regresi. Deteksi adanya *multikolinearitas* dilakukan dengan menggunakan uji korelasi antar variabel independen, kemudian dapat diputuskan apakah variabel independen saling berhubungan atau tidak, karena suatu model regresi yang

baik adalah tidak terjadinya *multikolenearitas* antar variabel independen. Jika koefisien masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,85 maka di duga terjadi *multikolinearitas*, begitu sebaliknya ketika nilai koefisien korelasinya lebih kecil dari 0,85 maka tidak terjadi masalah *multikolinearitas*.

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

	LnX1	LnX2	LnX3
LnX1	1	0.33	0.17
LnX2	0.33	1	0.42
LnX3	0.17	0.42	1

Sumber: Hasil olah data evIEWS-12, Tahun 2024

Koefisien setiap variabel independen lebih kecil dari 0.85, artinya semua variabel independen dalam penelitian yang digunakan tidak mempunyai masalah *multikolinearitas*. Selanjutnya akan dilakukan uji *heteroskedastisitas*.

Uji *heteroskedastisitas* ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan suatu variabel antara residu suatu pengamatan dengan residu pengamatan yang lain dalam model regresi. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians tidak konstan atau bervariasi maka disebut heteroskedastisitas. Gunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas. Jika nilai $p > 0,05$, maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*, akan tetapi ketika $p < 0,05$ maka terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

Tabel 4. Hasil uji heteroskedastisitas

Variable	Prob.
X3	0.4027
X2	0.4998
LN_X1	0.5100

Sumber: Hasil olah data evIEWS-12, Tahun 2024

Hasil dari pengujian *heteroskedastisitas* menggunakan uji *glejser* pada tabel di atas, menunjukkan nilai probabilitas setiap variabel $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model data yang digunakan tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Fixed Effect

Sumber:

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.994492	2.171409	-0.457994	0.6480
LN_X3	0.919963	0.232560	3.955808	0.0001
LN_X2	4.737558	0.831942	5.694580	0.0000
LN_X1	-0.038033	0.081866	-0.464571	0.6433
R-squared				0.941129
Prob(F-statistic)				0.000000

Hasil olah data evIEWS-12, Tahun 2024

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,941129 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu penyerapan tenaga kerja. Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa 94,1% variasi dalam penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu upah minimum, tingkat pendidikan, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Sementara 5,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, nilai probabilitas signifikansi dari F-statistik adalah 0,000000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel upah minimum, tingkat pendidikan, dan PDRB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan pada periode 2019-2023.

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil analisis menunjukkan: Nilai probabilitas sebesar $0,643 > 0,05$ menunjukkan bahwa upah minimum tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan pada periode 2019-2023.

Nilai probabilitas sebesar $0,0000 < 0,05$ menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien regresi sebesar 4,737558 mengindikasikan bahwa peningkatan rata-rata lama sekolah sebesar 1 tahun dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 4,737558, dengan asumsi variabel upah minimum dan PDRB konstan.

Nilai probabilitas sebesar $0,0001 < 0,05$ menunjukkan bahwa PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien regresi sebesar 0,919 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam PDRB akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,919%, dengan asumsi variabel upah minimum dan tingkat pendidikan konstan.

1. Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini dapat dijelaskan melalui konsep bahwa upah minimum merupakan komponen biaya tetap (*fixed cost*) dalam kegiatan produksi. Ketika upah meningkat, perusahaan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menekan biaya produksi, sebagaimana diungkapkan oleh Adhim (2022). Fenomena ini sejalan dengan teori ekonomi tenaga kerja yang dikemukakan oleh Ehrenberg (2002), yang menyatakan bahwa kenaikan rata-rata upah cenderung diikuti dengan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta, mengakibatkan

peningkatan pengangguran. Sebaliknya, penurunan rata-rata upah akan meningkatkan kesempatan kerja, karena perusahaan lebih cenderung mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja pada biaya upah yang lebih rendah.

Secara teori, hubungan negatif antara upah dan penyerapan tenaga kerja juga dijelaskan oleh teori "Dana Upah" yang dipelopori oleh John Stuart Mill. Menurut teori ini, apabila upah minimum yang ditetapkan pemerintah melebihi kemampuan perusahaan untuk membayar, maka perusahaan akan mengalami tekanan dalam hal pembayaran upah. Akibatnya, perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja untuk mempertahankan efisiensi biaya dan keberlangsungan produksi. Peningkatan biaya tenaga kerja yang tidak diimbangi oleh peningkatan produktivitas dapat menyebabkan perusahaan beralih ke input produksi lain yang lebih murah, seperti teknologi atau bahan baku, untuk menjaga profitabilitas.

Selain itu, dampak kenaikan upah juga berdampak pada sisi konsumen. Perusahaan yang mengalami peningkatan biaya produksi akibat kenaikan upah cenderung menaikkan harga jual barang. Peningkatan harga ini sering kali menyebabkan penurunan permintaan konsumen, sehingga menyebabkan hasil produksi yang tidak terjual. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan mungkin perlu mengurangi skala produksinya, yang pada gilirannya berdampak pada pengurangan kebutuhan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanah, (2020) dalam (Adhim, 2022) menyatakan Artinya upah minimum tidak berpengaruh secara parsial dan mempunyai koefisien negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penyelidikannya menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum tahunan tidak mempunyai pengaruh besar terhadap permintaan tenaga kerja. Menurutnya, upah minimum berdampak negatif terhadap jumlah pengangguran. Selanjutnya, meningkatkan upah minimum akan mengurangi pengangguran. Jika terjadi kenaikan upah sekecil apa pun, seseorang akan mencari pekerjaan, sehingga meningkatkan pasokan tenaga kerja. Meningkatnya pasokan tenaga kerja dapat mengurangi jumlah pengangguran. Oleh karena itu, pemerintah harus menetapkan upah minimum secara wajar agar kondisi pasar tenaga kerja tetap seimbang antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja

Peningkatan kualitas pendidikan masyarakat memiliki dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Menurut Purnami (2020), individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mendapatkan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan individu yang memiliki pendidikan lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh kompetensi dan keterampilan yang lebih baik yang dimiliki oleh lulusan pendidikan tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Namun, dampak dari meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi dapat bersifat positif maupun negatif. Dampak positif terjadi ketika peningkatan jumlah lulusan sejalan dengan tersedianya lapangan kerja yang memadai. Sebaliknya, jika kesempatan kerja tetap stagnan atau bahkan

menurun, meskipun jumlah lulusan meningkat, maka dapat terjadi peningkatan pengangguran terdidik.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Pamuji (2019) yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Pamuji mengemukakan bahwa peningkatan pendidikan, mulai dari jenjang dasar hingga perguruan tinggi, berperan penting dalam meningkatkan peluang seseorang untuk terserap dalam dunia kerja. Pendidikan yang lebih tinggi umumnya memberikan akses pada pekerjaan yang lebih baik, keterampilan yang lebih relevan, dan posisi yang lebih stabil dalam perusahaan.

Selain itu, peningkatan jenjang pendidikan juga berkorelasi dengan peningkatan pendapatan di suatu wilayah. Sebagaimana dijelaskan oleh Insana dan Mahmud (2021), peningkatan rata-rata lama sekolah memiliki implikasi positif terhadap peluang kerja, di mana semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin besar kemungkinan individu diterima bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pendidikan tidak hanya meningkatkan daya serap tenaga kerja, tetapi juga berpotensi mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui peningkatan pendapatan masyarakat.

3. Pengaruh produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja

Peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki hubungan yang erat dengan penyerapan tenaga kerja, di mana peningkatan PDRB mencerminkan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi dan kapasitas produksi yang lebih besar. Menurut Pangastuti (2015), ketika PDRB meningkat, segmen-segmen ekonomi memiliki kapasitas lebih besar untuk menghasilkan pendapatan dan memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia dalam proses produksinya. Semakin besar volume output yang dihasilkan, semakin besar pula kebutuhan akan tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan produksi tersebut. Dengan demikian, peningkatan PDRB juga berdampak langsung pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Peningkatan PDRB ini juga selaras dengan teori pertumbuhan ekonomi, di mana pertumbuhan yang lebih tinggi sering kali membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk memenuhi kenaikan permintaan barang dan jasa. Fenomena ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menciptakan lapangan kerja baru dan menurunkan tingkat pengangguran. Seperti yang diharapkan dalam konteks Provinsi Sulawesi Selatan, pertumbuhan ekonomi yang ditandai dengan peningkatan PDRB dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan menciptakan keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan kebutuhan perusahaan. Hal ini pada akhirnya berpotensi mengurangi jumlah penduduk yang tidak bekerja di wilayah tersebut.

Hubungan antara peningkatan PDRB dan penyerapan tenaga kerja sejalan dengan hukum Okun, sebagaimana dijelaskan oleh Mankiw (2006), yang menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi berkaitan erat dengan tingkat pengangguran: semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi, semakin rendah

tingkat pengangguran. Penelitian oleh Sakti (2022) juga mendukung pandangan ini, bahwa peningkatan PDRB secara langsung berkontribusi pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Lebih lanjut, penelitian Endarwati (2014) menunjukkan bahwa PDRB secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya, fluktuasi nilai PDRB mempengaruhi perubahan dalam tingkat penyerapan tenaga kerja, di mana peningkatan PDRB memberikan kontribusi penting terhadap penurunan tingkat pengangguran dan peningkatan lapangan kerja. Dengan demikian, kebijakan yang mendorong pertumbuhan PDRB akan secara langsung memperkuat penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan pada periode 2019-2023. Meskipun terjadi peningkatan upah minimum, perubahan tersebut tidak secara langsung mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang terserap di pasar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin mengadopsi strategi lain untuk mengelola biaya produksi tanpa harus mengurangi jumlah tenaga kerja yang ada. Sebaliknya, tingkat pendidikan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Peningkatan tingkat pendidikan individu akan meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga berkontribusi pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Ketika PDRB mengalami peningkatan, jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Selatan juga meningkat secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi yang tercermin dalam peningkatan PDRB dapat menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi tingkat pengangguran. Oleh karena itu, untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja, perlu ada perhatian terhadap peningkatan kualitas pendidikan serta upaya mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi melalui peningkatan PDRB.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Adhim, B. (2022). *Pengaruh Upah Minimum Regional , Tingkat Pendidikan, Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan*.
- (2) Arifin, S., & Firmansyah, F. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 7(2). <https://doi.org/10.35448/jequ.v7i2.4978>
- (3) Badan Pusat Statistik. (2023a). *JUMLAH PENDUDUK USIA 15 TAHUN KEATAS YANG BEKERJA. 2020–2021*.

- (4) Badan Pusat Statistika. (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka. In *Badan Pusat Statistik* (p. bps.go.id). www.bps.go.id
- (5) 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.
- (6) Hasmarini, P. dan. (2022). *Analisis Pengaruh IPM , Upah Minimum , PDRB dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Yogyakarta Tahun 2018-2021*. 5(2), 77–85. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vvix.3455>
- (7) Insana, N. (2019). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar*. http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/16560%0Ahttp://repositori.uin-alauddin.ac.id/16560/1/ANALISIS_FAKTOR-FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI.pdf
- (8) Insana, N., & Ahmad Kafrawi Mahmud. (2021). Dampak Upah, Pendidikan, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Takalar. *Buletin of Economic Studies (BEST)*, 1, 47–57.
- (9) Iqbal, M. (2015). *Regresi Data Panel (2) " Tahap Analisis "*. 2, 1–7.
- (10) Izzah, C. I., Imaningsih, N., & Wijaya, R. S. (2021). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI WILAYAH SOLO RAYA*. 90–101.
- (11) Nestić, D., Babić, Z., & Burić, S. B. (2018). Minimum wage in Croatia: sectoral and regional perspectives. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 31(1), 1981–2002. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1473787>
- (12) Pamuji, A. E. (2019). *PENGARUH PENDIDIKAN, PERTUMBUHAN EKONOMI, SERTA PENYERAPAN TENAGA KERJA TERHADAP KEMISKINAN KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR*. 4(1).
- (13) Patriansyah, A. R. (2016). *Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB, Dan Inflasin Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2016*.
- (14) Puspita, S. N., Maryani, S., & Purwantho, H. (2015). 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>
- (15) Ramdani, A. N., Supadi, & Kadarwati, N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah 2014-2019. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(2), 16–31.

<http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1833>

- (16) Ratnasari. (2021). *Pengaruh UMK, Pendidikan, Jumlah Penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota/Kabupaten Jawa Tengah*. 1, 16–32.
- (17) Sakti, M., Saleh, M., & Juliansyah, J. (2022). Pengaruh produk domestik regional bruto dan investasi swasta serta upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja. *Kinerja*, 18(4), 689–694. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10557>
- (18) Susanti, E. (2019). *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan dalam Perspektif Ekonomi Islam tahun 2008-2017*.
- (19) Wijaya, Indrawati, P. (2014). *ANALISIS AKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI RIAU*.