

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM  
PROVINSI, DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO  
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA  
PEREMPUAN DI INDONESIA**

**SKRIPSI**



Oleh:

Fitri Amalia

NIM: 212105020040

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JUNI 2025**

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM  
PROVINSI, DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO  
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA  
PEREMPUAN DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Oleh:  
Fitri Amalia  
NIM: 212105020040

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JUNI 2025**

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM  
PROVINSI, DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO  
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA  
PEREMPUAN DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

**Fitri Amalia**  
**NIM : 212105020040**

Disetujui Pembimbing:



**Dr. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M. CRMP**  
**NIP. 197404201998032001**

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH MINIMUM  
PROVINSI, DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO  
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA  
PEREMPUAN DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Senin

Tanggal : 16 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



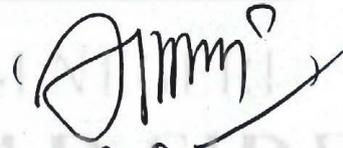
**Nadia Azalia Putri, M.M.**  
NIP. 199403042019032019



**Ayyu Ainin Mustafidah, M.E.**  
NIP. 199107152019032013

Anggota :

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I.

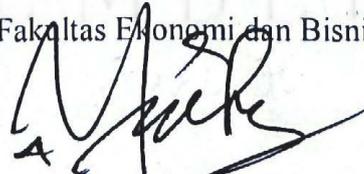


2. Dr. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M. CRMP.



Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

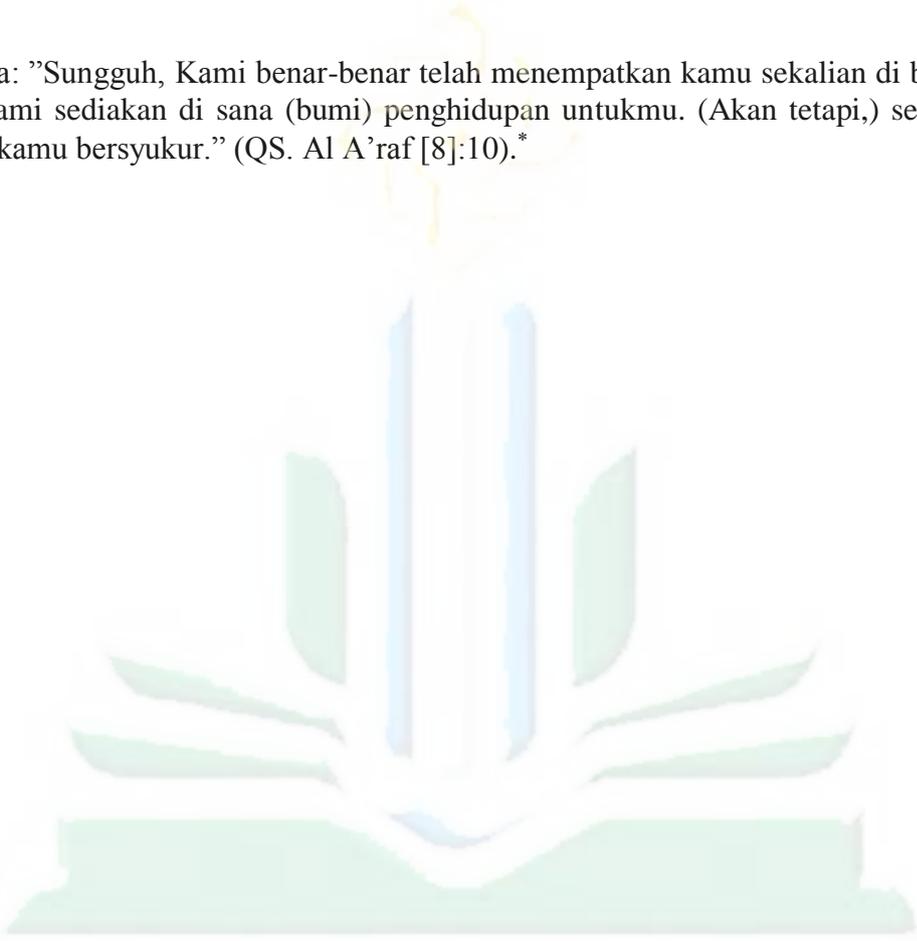


**Dr. H. Ubaidillah, M.Ag**  
NIP. 196812261996031001

## MOTTO

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا ۗ مَا تَشْكُرُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Sungguh, Kami benar-benar telah menempatkan kamu sekalian di bumi dan Kami sediakan di sana (bumi) penghidupan untukmu. (Akan tetapi,) sedikit sekali kamu bersyukur." (QS. Al A'raf [8]:10).\*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

\* Qur'an Kemenag. *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Q.S Al A'raf: 10).

## PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayat, serta karunia-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya dedikasikan kepada semua pihak yang telah berperan penting dalam proses perjalanan dan kesuksesannya yang saya raih. Pencapaian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, doa, dan bantuan mereka, antara lain:

1. Kepada ibunda tercinta penulis yaitu Ibu Umi Hidayati selaku orang tua yang paling berjasa dalam hidup penulis, yang telah menemani penulis, mendidik, memberikan kasih sayang, dukungan, biaya pendidikan, motivasi, kesabaran, dan doa yang tiada henti. Segala jasa dan pengorbanan yang telah menjadi motivasi terbesar bagi penulis hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih atas semua pengorbanan dan doa yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kepada cinta pertama penulis Alm. Bapak Suhadi selaku ayah penulis yang telah dipanggil terlebih dahulu oleh Yang Maha Kuasa, orang tua yang paling berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis semasa hidup. Terimakasih atas keringat yang dikeluarkan selama hidup. Terimakasih untuk hal yang tidak bisa penulis berikan selama ayah hidup. Terimakasih telah menjadi penyemangat hidup untuk penulis meskipun hanya menyemangati dari surga. Terimakasih yang begitu besar meskipun tanpa dampingan untuk anakmu.

3. Kedua kakak penulis tersayang, Iswatul Hasanah dan Ilmatul Khusnah, yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa, biaya pendidikan, nasihat, yang tak kalah berharga dari kedua orang tua penulis. Dan tak lupa Kakak ipar saya dan juga dua ponakan saya, terimakasih telah membersamai penulis, menghibur, dan memberikan support kepada penulis.
4. Kepada sahabat saya, Siti Faizatun Khurin Nabila dan Tri Utami, terima kasih atas doa dan dukungan semangat yang telah diberikan. Semoga persahabatan kita tetap abadi.
5. Kepada teman seperjuangan, Ariska Nur Laila, Mila Alfiyati, dan Dewi Farah Adiba, terima kasih atas bantuan, kebersamaan, canda tawa dan semangat yang selalu menguatkan. Semoga pertemanan kita tetap abadi.
6. Kepada semua teman ES3 seperjuangan, terima kasih atas kebersamaan, canda tawa dan semangat saling menguatkan untuk melewati perjalanan ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayat-Nya sehinggakan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **”Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia”**, sebagai salah satu bentuk syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan, bantuan, dukungan dan nasehat dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM, yang saat ini menjabat sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Nurul Widyawati I.R., S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

4. Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Dr. Sofiah, M.E., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
6. Syahrul Mulyadi, M.M selaku Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
7. Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA).
8. Dr. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M. CRMP selaku dosen pembimbing Tugas Akhir.
9. Semua Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Jember, 16 Juni 2025  
Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Fitri Amalia  
NIM: 2121005030040

## ABSTRAK

**Fitri Amalia, Retna Anggitaningsih, 2025** : "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia".

**Kata Kunci: Pendidikan, Upah Minimum Provinsi, Produk Domestik Regional Bruto, Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan.**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain. Setiap manusia berhak menjadi tenaga kerja, baik itu laki-laki maupun perempuan. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia tidak seimbang dengan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki, meskipun menurut data pada Badan Pusat Statistik Indonesia baik tingkat partisipasi angkatan kerja pada laki-laki dan perempuan terus mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia? 2) Apakah upah minimum provinsi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia? 3) Apakah produk domestik regional bruto berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia? 4) Apakah pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia secara simultan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia secara simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh angkatan kerja perempuan yang berada pada usia produktif periode 2019-2023. Sampel yang digunakan yaitu 34 provinsi di Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. (2). Upah Minimum Provinsi berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. (3). Produk Domestik Regional Bruto tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. (4). Pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
1. Variabel Penelitian.....	13
2. Indikator Variabel .....	13
F. Definisi Operasional.....	14
G. Asumsi Penelitian.....	19
H. Hipotesis.....	20
I. Sistematika Pembahasan .....	23

<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>24</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	24
B. Kajian Teori .....	37
1. Pendidikan.....	37
2. Upah Minimum Provinsi.....	40
3. Produk Domestik Regional Bruto .....	43
4. Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel .....	52
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	53
D. Analisis Data .....	53
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>61</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	61
B. Penyajian Data .....	62
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	68
D. Pembahasan.....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal.
Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tahun 2019-2023.....	4
Tabel 1.2 Rata-rata Lama Sekolah Tahun 2023.....	6
Tabel 1.3 Upah Minimum Provinsi Tahun 2023 .....	7
Tabel 1.4 Produk Domestik Regional Bruto Tahunn 2023.....	8
Tabel 1.5 Indikator Variabel .....	13
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 4.1 Data Provinsi yang Menjadi Sampel Penelitian.....	62
Tabel 4.2 Penyajian Data .....	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Chow.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Hausman .....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji T (Parsial).....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan).....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	69

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## DAFTAR GAMBAR

Uraian.....	Hal
4.1 Gambar Peta Wilayah Indonesia.....	61



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan perekonomian pada sebuah negara dari waktu ke waktu bisa dilihat dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Seiring dengan bertambahnya usia penduduk yang siap kerja, maka dari itu semakin tinggi juga persaingan dalam dunia kerja bagi para pencari kerja maupun bagi para orang yang sedang mempertahankan pekerjaannya. Pertumbuhan ekonomi yang baik, akan menyerap banyak tenaga kerja dengan artian akan membuka banyak lapangan pekerjaan. Namun sebaliknya jika pertumbuhan ekonomi yang rendah, angka penyerapan tenaga kerja juga akan rendah yang berarti terjadi tingkat pengangguran yang tinggi. Dalam upaya untuk memajukan perekonomian pada suatu bangsa, maka dibutuhkan lebih banyak penyerapan tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi. Indonesia diprediksi akan menjadi pasar yang potensial di tingkat ASEAN di mana hal tersebut dikarenakan letaknya yang strategis, banyaknya jumlah penduduk, dan tingkat konsumsi pada negara ini juga tinggi. Tentunya hal ini dapat menjadi sebuah tantangan dan peluang bagi penyerapan tenaga, karena setelah itu para tenaga kerja diharapkan akan memperbesar jumlah investasi dan tabungannya, serta dapat membawa pengaruh bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.<sup>1</sup>

Kesempatan kerja adalah salah satu masalah yang dihadapi oleh pembangunan perekonomian di Indonesia. Hal ini terjadi karena terdapat

---

<sup>1</sup> Fadilah Azzahra, Saparuddin Mukhtar, and Dicky Iranto, "Pengaruh Produk Domestik

kesenjangan pada struktur pengelolaan dalam pemilihan tenaga kerja. Dalam pembangunan ekonomi pada suatu negara, diperlukan kerja sama dari semua pihak untuk memanfaatkan potensi yang ada. Proses dari pembangunan ekonomi di Indonesia yakni perihal ketenagakerjaan dan pasar tenaga kerja, di mana hal tersebut juga masih dalam perhatian pemerintah.<sup>2</sup> Tenaga kerja memiliki sebuah peran yaitu menjadi salah satu faktor produksi yang mempengaruhi pendapatan nasional. Kualitas dari seorang tenaga kerja yaitu menjadikan salah satu faktor terpenting. Dengan kualitas yang semakin lebih baik dari tenaga kerja, maka peningkatan produksi juga akan semakin membaik.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan tiap-tiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang ataupun jasa, dimana ini semua untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka ataupun untuk orang lain. Berdasarkan penjelasan tersebut, tidak disebutkan bahwa yang bisa bekerja tidaklah hanya laki-laki saja akan tetapi perempuan juga mampu bekerja. Sebagai masyarakat yang demokratis, mencari pekerjaan adalah sebuah pilihan, pekerjaan harus menjadi hak asasi manusia yang bersifat fundamental. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan manusia, dibutuhkan juga peran perempuan untuk memasuki dunia kerja. Akan tetapi, meskipun tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja terus mengalami

---

<sup>2</sup> Erina Setiana Putri and Nur Ika Mauliyah, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Pengalokasian Belanja Modal (Studi Pemerintahan Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Periode 2018-2019)" 2, no. 2 (2022): 108–17.

peningkatan, diskriminasi gender di tempat kerja masih menjadi tantangan yang signifikan. Wanita dianggap memiliki beberapa kelemahan yang lebih banyak dibandingkan dengan kaum laki-laki normal dan laki-laki dianggap lebih potensial, lebih kuat, dan lebih produktif.<sup>3</sup> Misalnya pada saat perempuan sedang mengalami sakit haid akan tetapi perusahaan tidak memberikan cuti haid kepada karyawan perempuan, di mana sebenarnya cuti haid sudah dilindungi oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dunia kerja pada sektor informal sendiri sebenarnya tidak dibatasi, baik perempuan maupun laki-laki bisa bekerja. Perempuan yang terbatas oleh kegiatan rumah tangga juga bisa bekerja di sektor-sektor informal. Pekerja sektor informal biasanya dikarenakan perempuan memiliki pendidikan yang tergolong rendah dan hanya memiliki satu sumber penghasilan, dengan penghasilan dari pekerjaan tersebut juga tergolong rendah.<sup>4</sup> Hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi perempuan-perempuan yang memiliki pekerjaan tersebut untuk meningkatkan taraf hidup dan memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Mereka yang memilih pekerjaan sektor informal biasanya miskin, memiliki latar belakang pendidikan yang rendah, banyak yang dalam usia produktif utama, gaji yang diterima juga dibawah upah minimum dan dengan

---

<sup>3</sup> Hikmatul Hasanah and Suprianik, "Kepemimpinan Perempuan Perspektif Islam Dan Gender," *Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman* 12, no. 1 (2019): 22–44.

<sup>4</sup> Anindya Tyas Wandaweka and Dewi Purwanti, "Determinan Partisipasi Kerja Perempuan Dalam Sektor Informal Di Indonesia Tahun 2019," *Seminar Nasional Official Statistics* 2021, no. 1 (2021): 652–61, <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.994>.

modal usaha yang rendah, serta pada sektor ini juga berkemungkinan untuk mobilitas vertikal.<sup>5</sup>

Penyerapan tenaga kerja perempuan dapat dilihat pada data yang diperoleh dari BPS yaitu Badan Pusat Statistik dengan melihat perbandingan angka dari tingkat partisipasi angkatan kerja, menurut jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki, yang mana dalam data tersebut dapat dilihat perbandingan yang cukup tinggi.

**Tabel 1.1**

**Angka Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023**

Tahun	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
2019	83,25%	51,81%
2020	82,41%	53,13%
2021	82,27%	53,34%
2022	83,87%	53,41%
2023	84,26%	54,52%

Sumber: BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2019-2023.

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada rentang tahun 2019 – 2023 angkatan kerja laki-laki dan perempuan terus mengalami peningkatan disetiap tahunnya meskipun sempat menurun yaitu pada tahun 2020 untuk laki-laki, akan tetapi dengan jumlah perbedaan yang cukup jauh. Tingkat partisipasi angkatan tenaga kerja bagi laki-laki mencapai 84,26% pada tahun 2023, sedangkan tingkat partisipasi angkatan tenaga kerja pada perempuan hanya 54,42% saja.

<sup>5</sup> Dodi Satriawan, “Kepala Rumah Tangga Perempuan Pekerja Sektor Informal Di Indonesia: Situasi Dan Tantangan,” *Jurnal Wanita Dan Keluarga* 3, no. 2 (2022): 64–76, <https://doi.org/10.22146/jwk.1476>.

Jumlah tenaga kerja laki-laki tentu lebih banyak dari pada jumlah tenaga kerja perempuan dan hal ini karena adanya faktor kultural pada perempuan yang sedari dulu sudah melekat. Perempuan yang sudah dewasa, akan dihadapkan pada pilihan di mana mereka harus memilih antara bekerja atau menjalankan kewajiban mereka sebagai ibu rumah tangga. Banyak perempuan lebih condong memilih untuk menjadi ibu rumah tangga saja karena sulitnya mereka membagi waktu jika harus dibarengi dengan bekerja, hal tersebut menjadi alasan mengapa tingginya tingkat partisipasi angkatan tenaga kerja perempuan menjadi lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Disamping itu, dalam peningkatan tenaga kerja juga harus disesuaikan dengan kualitas dan juga kemampuan dari tenaga kerja itu sendiri. Kualitas dari tenaga kerja perempuan yang tidak sesuai dengan pasar tenaga kerja yang tersedia maka akan menyebabkan perserapan tenaga kerja tidak berjalan dengan baik. Hal ini yang masih menjadi permasalahan di Indonesia dimana tingkat pendidikan perempuan di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan laki-laki. Tingkat pendidikan sendiri memberikan pengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja, dimana dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka akan mendapatkan pengetahuan agar bisa meningkatkan tingkat produktifitas dan cara bekerja mengenai bidang pekerjaan yang akan ditekuni.

Dengan mengenyam pendidikan yang lebih lama, maka seseorang tersebut akan dapat memiliki kemampuan dan juga keahlian dalam bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Semakin lama seseorang mengenyam

pendidikan, maka kualitas yang dimiliki oleh seseorang tersebut juga akan semakin meningkat. Dengan begitu, berdasarkan kualitas yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja tersebut maka, pekerja tersebut akan mencari perusahaan yang memiliki upah yang setara dengan kemampuan atau pengorbanan yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut.

**Tabel 1.2**

**Rata-rata Lama Sekolah Tahun 2023**

<b>Provinsi</b>	<b>RLS (Tahun)</b>	<b>Provinsi</b>	<b>RLS (Tahun)</b>
Aceh	9,4	Sumatera Utara	9,63
Riau	9,2	Sumatera Barat	9,37
Jambi	8,53	NTB	7,15
Sumatera Selatan	8,33	NTT	7,64
Bengkulu	8,8	Kalimantan Barat	7,35
Lampung	8	Kalimantan Tengah	8,55
Kep. Bangka Belitung	8,11	Kalimantan Selatan	8,19
Kep. Riau	10,38	Kalimantan Timur	9,79
DKI Jakarta	11,18	Kalimantan Utara	9,17
Jawa Barat	8,54	Sulawesi Utara	9,85
Jawa Tengah	7,62	Sulawesi Tengah	8,84
DI Yogyakarta	9,51	Sulawesi Selatan	8,59
Jawa Timur	7,71	Sulawesi Tenggara	9,01
Banten	8,75	Gorontalo	8,46
Bali	8,8	Sulawesi Barat	7,92
Maluku	10,14	Papua	6,45
Maluku utara	9,01	Papua Barat	7,88

Sumber: Badan Pusat Statistik

Rata-rata lama sekolah (RLS) di Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan angka 8,77%, di mana hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata penduduk dengan usia diatas 25 tahun telah menyelesaikan pendidikan formal hingga kelas 8 atau 9 (SMP atau sederajat). RLS digunakan untuk memberikan sebuah gambaran mengenai tingkat pendidikan yang telah

dicapai oleh masyarakat di suatu wilayah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, RLS secara nasional terus mengalami peningkatan antara lain rata-rata lama sekolah pada 2014 yakni 7,73% kemudian dalam satu dekade terus mengalami peningkatan RLS sehingga pada 2023 yakni RLS naik menjadi 8,77%.<sup>6</sup>

**Tabel 1.3**  
**Upah Minimum Provinsi di Indonesia Tahun 2023**

Provinsi	UMP (Juta Rupiah)	Provinsi	UMP (Juta Rupiah)
Aceh	3.413.666,00	Sumatera Utara	2.710.493,93
Riau	3.191.662,53	Sumatera Barat	2.742.476,00
Jambi	2.943.033,08	NTB	2.371.407,00
Sumatera Selatan	3.404.177,24	NTT	2.123.994,00
Bengkulu	2.418.280,00	Kalimantan Barat	2.608.601,75
Lampung	2.633.284,59	Kalimantan Tengah	3.181.013,00
Kep. Bangka Belitung	3.498.479,00	Kalimantan Selatan	3.149.977,65
Kep. Riau	3.279.194,00	Kalimantan Timur	3.201.396,04
DKI Jakarta	4.901.798,00	Kalimantan Utara	3.251.702,67
Jawa Barat	1.986.670,17	Sulawesi Utara	3.485.000,00
Jawa Tengah	1.958.169,69	Sulawesi Tengah	2.599.546,00
DI Yogyakarta	1.981.782,39	Sulawesi Selatan	3.385.145,00
Jawa Timur	2.040.244,30	Sulawesi Tenggara	2.758.984,54
Banten	2.661.280,70	Gorontalo	2.989.350,00
Bali	2.713.672,28	Sulawesi Barat	2.871.794,82
Maluku	2.812.827,66	Papua	3.864.696,00
Maluku utara	2.976.720,00	Papua Barat	3.282.000,00

Sumber : Badan Pusat Statistik

Pada tabel 1.3 tersebut, terdapat persentase Upah Minimum dari setiap provinsi di Indonesia pada tahun 2023. Upah pendapatan yang tinggi bagi pekerja dapat meningkatkan produktivitas bagi para pekerja. Jika mengalami

<sup>6</sup> Badan Pusat Statistik, "Rata-rata Lama Sekolah di Indonesia" <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDU5IzI=/rata-rata-lama-sekolah-rls-menurut-jenis-kelamin.html> (diakses pada 05 September 2024, pukul 07.19).

kenaikan upah, maka secara otomatis pendapatan para pekerja juga akan naik, maka hal tersebut menyebabkan peningkatan pada daya beli terhadap barang maupun jasa yang selanjutnya berdampak pada peningkatan permintaan agregat.<sup>7</sup> Akan tetapi dalam teori upah juga disebutkan bahwa apabila upah yang ditawarkan semakin tinggi maka akan membuat penyerapan tenaga kerja semakin rendah.<sup>8</sup> Hal tersebut dikarenakan tingkat upah dan kuantitas dari tenaga kerja melakukan penyesuaian dimana hal tersebut berguna untuk menyeimbangkan jumlah dari permintaan dan penawaran. Ketika pasar berada pada kondisi yang seimbang, maka masing-masing perusahaan akan melakukan penyerapan tenaga kerja dengan jumlah yang dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Perusahaan tersebut akan menyerap tenaga kerja dengan jumlah dimana nilai dari produksi marjinalnya sama dengan upah.

**Tabel 1.4**

**Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan di Indonesia Tahun 2023**

<b>Provinsi</b>	<b>PDRB (Juta Rupiah)</b>	<b>Provinsi</b>	<b>PDRB (Juta Rupiah)</b>
Aceh	146.932,42	Sumatera Utara	602.235,95
Riau	551.828,49	Sumatera Barat	191.071,35
Jambi	169.268,77	NTB	103.905,92

<sup>7</sup> Maimun Sholeh, "Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2007): 62–75, <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>.

<sup>8</sup> Nashahta Ardhiaty Nurfiat and Surya Dewi Rustariyuni, "Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar," *Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* 14, no. 1 (2018): 34–48.

Sumatera Selatan	360.991,01	NTT	75.257,56
Bengkulu	52.040,88	Kalimantan Barat	154.980,81
Lampung	269.240,54	Kalimantan Tengah	113.611,55
Kep. Bangka Belitung	660.33814	Kalimantan Selatan	149.230,96
Kep. Riau	200,043,86	Kalimantan Timur	537.630,01
DKI Jakarta	2.050.465,97	Kalimantan Utara	69.816,76
Jawa Barat	1.669.416,86	Sulawesi Utara	102.070,48
Jawa Tengah	1.102.563,18	Sulawesi Tengah	193.181,36
DI Yogyakarta	118.626,84	Sulawesi Selatan	377.162,17
Jawa Timur	1.844.808,67	Sulawesi Tenggara	108.152,98
Banten	507.427,24	Gorontalo	31.647,60
Bali	159.447,58	Sulawesi Barat	35.426,01
Maluku	35.322,40	Papua	49.552,73
Maluku utara	48.494,74	Papua Barat	40.954,86

Sumber: BPS (Badan Pusat Statistik)

Selain itu terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja adalah PDRB atau disebut dengan Produk Domestik Regional Bruto pada sektor industri. Dalam faktor PDRB mencakup suatu nilai tambah dari suatu barang ataupun jasa yang dihasilkan oleh berbagai macam unit produksi dan sektor dalam suatu wilayah pada periode waktu tertentu. PDRB berpotensi dapat memberikan pengaruh terhadap suatu jumlah tenaga kerja yang ada, dengan mengasumsikan apabila PDRB mengalami peningkatan, maka nilai tambah dari hasil penjualan yang telah dihasilkan oleh berbagai macam unit ekonomi dalam daerah tersebut juga akan mengalami peningkatan. Dengan jumlah penjualan yang meningkat, maka

perusahaan-perusahaan pada umumnya akan meningkatkan jumlah permintaan tenaga kerja agar mereka juga dapat meningkatkan jumlah produksi untuk terus mengejar tingkat pertumbuhan penjualan yang sedang terjadi.<sup>9</sup>

Berdasarkan data publikasi BPS, tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Provisi (UMP) setiap tahunnya mengalami peningkatan, dimana peningkatan tersebut juga diikuti oleh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Namun pada faktanya, meskipun setiap tahun terus mengalami peningkatan dan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan partisipasi angkatan kerja khususnya pada perempuan, akan tetapi masih adanya ketimpangan yang cukup banyak antara perempuan dan laki-laki. Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis sejauh mana berpengaruh Pendidikan, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul **"Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam proses pembangunan perekonomian di Indonesia, adanya kesempatan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperbaiki. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja.

---

<sup>9</sup> Hafizh Hidayat and Jannah Saddam Ash Shidiqie, "Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015 – 2021," *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan* 2, no. 2 (2023): 215–22, <https://doi.org/10.20885/jkek.vol2.iss2.art13>.

Berdasarkan latar belakang diatas, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia?
2. Apakah upah minimum provinsi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia?
3. Apakah produk domestik regional bruto berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia?
4. Apakah pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia secara simultan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wawasan atau sumber referensi, dapat memberikan pemahaman serta menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja perempuan.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh penelitian selanjutnya, sehingga dapat menjadi tolak ukur perkembangan dan penerapan yang lebih baik, serta diharapkan dapat menjadi sumber dan bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang mana dapat menjadi perbandingan dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penulis diharapkan mendapat ilmu pengetahuan dan juga wawasan baru, serta mendapatkan informasi terkait apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

###### **b. Bagi Universitas**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sebuah kontribusi pengetahuan dan keilmuan dari peneliti kepada Universitas Islam

Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember dimana dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan untuk kepentingan akademis.

c. Bagi Instansi/Pemerintah Daerah

Bagi instansi yang terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi wawasan bagi pihak-pihak yang mengambil kebijakan, sehingga hal tersebut bisa menjadi landasan untuk pengambilan kebijakan yang tepat bagi masyarakat.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai suatu variasi yang menjadi gejala dari penelitian, atau sesuatu yang menjadi titik perhatian dari sebuah penelitian.<sup>10</sup> Variabel penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel *independent* atau yang biasa disebut sebagai variabel bebas dan variabel *dependent* atau variabel terikat.

- a. Variabel Bebas (*independent*) dalam penelitian ini yaitu pendidikan (X1), upah minimum provinsi (X2), dan produk domestik regional bruto (X3).
- b. Variabel Terikat (*dependent*) dalam penelitian ini yaitu penyerapan tenaga kerja perempuan atau biasa disebut dengan variabel Y.

### 2. Indikator Variabel

Berikut merupakan indikator dari tiap-tiap variabel:

---

<sup>10</sup>Sangkot Nasution, "Variabel Penelitian," *Raudhah* 05, no. 02 (2017): 1–9, <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>.

**Tabel 1.5**  
**Indikator Pendidikan, UMP, PDRB, dan Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan**

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Variabel Bebas ( <i>independent</i> )		
	Pendidikan	a. Jenjang Pendidikan b. Kesesuaian Jurusan c. Kompetensi d. Rata-rata lama sekolah	K. A. Wiryawan dan P. I. Rahmawati <sup>11</sup>
	Upah Minimum Provinsi	a. Tingkat daya beli b. Tingkat penyerapan tenaga kerja c. Median upah d. Upah minimum provinsi	Peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 <sup>12</sup>
	Produk Domestik Regional Bruto	a. Pendekatan produksi b. Penggunaan c. PDRB harga konstan	BPS Banjar <sup>13</sup>
2.	Variabel Terikat ( <i>dependent</i> )		
	Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan	a. Jumlah angkatan kerja b. Jumlah penduduk usia kerja c. Tingkat partisipasi angkatan kerja	Muhammad Fajar <sup>14</sup>

Sumber: diolah dari jurnal dan artikel.

<sup>11</sup> K. A. Wiryawan and P. I. Rahmawati, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt," *Bisma: Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020): 86–95, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26873>.

<sup>12</sup> Andrean W. Finaka, Indonesia Baik, diakses pada 07 November 2024, <https://indonesiabaik.id/>.

<sup>13</sup> BPS Kabupaten Banjar, diakses pada 07 November 2024, <https://banjarkab.bps.go.id/>.

<sup>14</sup> Muhammad Fajar, "Indikator Ketenagakerjaan," *Badan Pusat Statistik Indonesia*, no. March 2015 (2023).

## F. Definisi Operasional

### 1. Analisis

Analisis merupakan tindakan dimana dalam tindakan tersebut mengandung berbagai macam kegiatan berupa menguasai, membedakan, dan memilah-milah sesuatu untuk dapat digolongkan atau dikelompokkan kembali sesuai dengan kriterianya dan setelah itu akan dicari kaitannya serta ditafsirkan maknanya.<sup>15</sup> Analisis merupakan kegiatan yang berguna dalam memeriksa ataupun menyelidiki sebuah peristiwa menggunakan data yang telah disediakan untuk mengetahui suatu keadaan yang sesungguhnya. Analisis disini berarti ditujukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih rinci mengenai pendidikan, upah minimum provinsi, produk domestik regional bruto, dan penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

### 2. Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses yang dilaksanakan secara terencana dan sadar dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan serta interaksi pembelajaran yang mendukung peserta didik dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Melalui proses ini, peserta didik diharapkan mampu mengasah kecerdasan intelektual, memperkuat nilai-nilai spiritual keagamaan, membentuk kepribadian yang matang, mengendalikan diri, serta menumbuhkan akhlak mulia dan

---

<sup>15</sup> Darmawati Darmawati, "Analisis Manajemen Pembelajaran Pendidikan Pancasila Dalam Meningkatkan Pemahaman Nilai-Nilai Pancasila Pada Mahasiswa Semester I Prodi Pendidikan Jasmani Unimerz Tahun 2022," *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2, no. 10 (2023): 3937–46, <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i10.5239>.

keterampilan yang relevan untuk kehidupan pribadi maupun sosial. Secara umum, pendidikan juga dapat dipahami sebagai upaya manusia dalam membina dan mengembangkan kemampuan jasmani maupun rohani berdasarkan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang berlaku di masyarakat. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan individu agar mampu berperan aktif dalam kehidupan sosial dan kebudayaan secara bertanggung jawab. Pendidikan dan budaya ada bersama dan saling memajukan.<sup>16</sup>

### 3. Upah Minimum Provinsi (UMP).

Upah berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka (30) tentang Ketenagakerjaan: Upah merupakan suatu hak seorang buruh atau pekerja yang dinyatakan dan diterimanya dalam bentuk uang sebagai bentuk bentuk dari imbalan yang diberi oleh pengusaha atau yang memberi pekerjaan kepada buruh atau pekerja yang dibayarkan serta ditetapkan menurut suatu kesepakatan kerja, perjanjian atau menurut peraturan undang-undang yang ada, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan maupun jasa yang telah dilakukan maupun yang akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, upah minimum didefinisikan sebagai jumlah upah bulanan paling rendah yang meliputi upah pokok serta tunjangan tetap. Ketentuan ini diperuntukkan bagi pekerja lajang dengan masa kerja antara nol hingga

---

<sup>16</sup> Abd Rahman et al., "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan," *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022): 1–8.

satu tahun, dan dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan dasar bagi pekerja. Penetapan upah minimum dilakukan melalui keputusan gubernur setelah mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.<sup>17</sup>

#### 4. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berdasarkan pengeluaran merupakan salah satu pendekatan dalam menyajikan suatu data ekonomi dalam suatu wilayah. Selain pendekatan ini, terdapat pula metode lain yang digunakan untuk menggambarkan kondisi perekonomian daerah, antara lain PDRB menurut lapangan usaha, neraca arus dana, sistem neraca sosial ekonomi, serta tabel input-output. Dalam PDRB Pengeluaran dijelaskan seberapa besar nilai barang dan jasa (*output*) yang dihasilkan oleh suatu wilayah domestik, yang digunakan sebagai konsumsi “akhir” oleh masyarakat. Konsumsi akhir secara khusus merujuk pada aktivitas penggunaan barang dan jasa yang tidak dimaksudkan untuk proses produksi lebih lanjut, melainkan untuk memenuhi kebutuhan secara langsung atau dikonsumsi sepenuhnya. Pemanfaatan barang dan jasa tersebut tercermin dalam konsep “permintaan akhir”, yang terdiri atas beberapa komponen utama, yaitu: Pengeluaran Konsumsi Akhir Lembaga Non-Profit yang melayani rumah tangga (PK-LNPRT), Pengeluaran Konsumsi Akhir Lembaga Rumah Tangga (PK-RT), Pengeluaran Konsumsi Akhir Pemerintah (PK-P), perubahan Inventor (PI),

---

<sup>17</sup> Ansori and Joko Priyono, “Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015,” *Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 1 (2018).

Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB), serta ekspor barang dan jasa ke luar negeri.<sup>18</sup>

#### 5. Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

Menurut Umar Juoro dalam karyanya Masalah Kedepan dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia, penyerapan tenaga kerja diartikan sebagai proporsi individu yang berhasil memperoleh pekerjaan dan terserap ke dalam kegiatan operasional perusahaan atau lembaga tertentu.<sup>19</sup> Sejalan dengan hal tersebut, pertumbuhan berbagai cabang industri diharapkan dapat menjadi motor penggerak dalam penciptaan lapangan kerja yang lebih luas. Perkembangan ini tidak dapat dipisahkan dari strategi pembangunan multisektoral yang menyeluruh di suatu wilayah. Semakin besar kapasitas industri dalam menyediakan kesempatan kerja, maka akan semakin besar pula kontribusinya dalam menurunkan tingkat pengangguran yang cenderung meningkat dari tahun ke tahun.

Keseluruhan aktivitas dari para pelaku yang mempertemukan para pencari kerja dan orang yang membuka lapangan pekerjaan disebut dengan pasar tenaga kerja. Para pelaku ini terdiri dari pengusaha, seseorang mencari pekerjaan, dan perantara yang dapat menghubungkan seorang pengusaha dengan para pencari kerja.<sup>20</sup> TKW atau disebut dengan Tenaga Kerja Wanita merupakan sebuah bagian dari populasi yang memiliki

---

<sup>18</sup> Eko Kurniawan, *Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Dharmasraya, Metode Penelitian*, 2018.

<sup>19</sup> Ansori And Priyono, "Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015."

<sup>20</sup> Hanifiyah Yuliatul Hijriah and Elfira Maya Adiba, "Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam," *TIJAB (The International Journal of Applied Business)* 3, no. 1 (2019): 24–37, <https://doi.org/10.20473/tijab.v3.i1.2019.24-37>.

potensi ekonomi untuk berpartisipasi terhadap pasar tenaga kerja dan masuk ke dalam kategori angkatan kerja. Maka dari itu tidak ada lagi perbedaan atas dasar gender ketika seseorang telah berada dalam jajaran pasar tenaga kerja. Seseorang yang secara ekonomi aktif dalam sebuah kegiatan keseharian yang merujuk pada suatu waktu dalam periode sensus merupakan bentuk dari tingkat partisipasi angkatan kerja.<sup>21</sup>

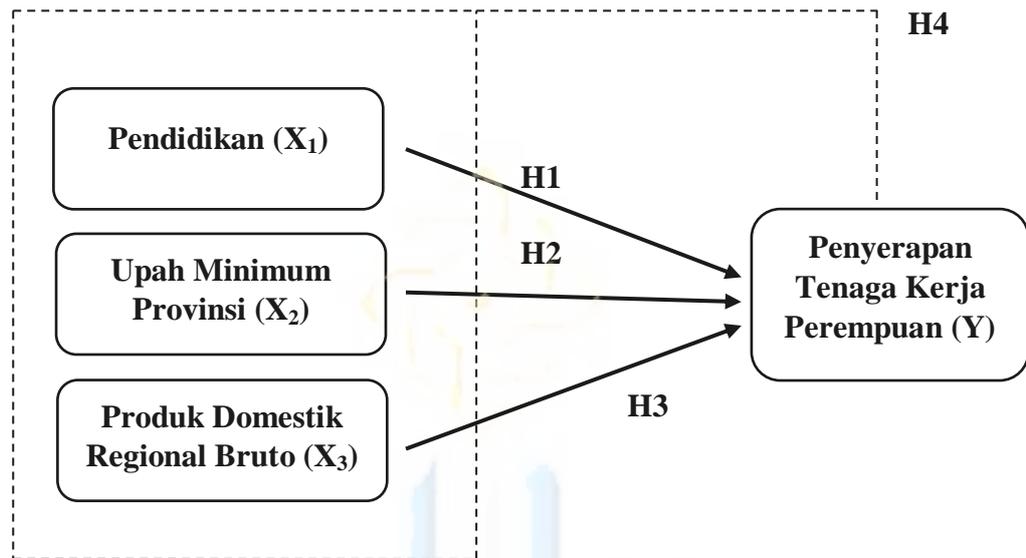
### G. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan keyakinan antara salah ataupun benar, prasangka atau perkiraan, serta kemungkinan yang sebelumnya tidak terdeteksi. Asumsi penelitian juga dapat disebut sebagai sebuah anggapan dasar, yaitu sebagai titik tolak pemikiran yang mana pemikiran tersebut diterima oleh peneliti atas kebenarannya.<sup>22</sup> Berdasarkan penjelasan dari berbagai sumber yang diterima oleh peneliti sebagai bukti asumsi yang dibuat oleh penelitian ini, yaitu bahwa Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto. Berdasarkan uraian tersebut, bentuk dari kerangka konsep penelitiannya sebagai berikut:

---

<sup>21</sup> Izzul., et al. Ashlah, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Dan Dosen Universitas Islam Jember," *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2023): 295–306.

<sup>22</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, (Jember, UIN KHAS JEMBER, 2021)



Keterangan:

————— = Berpengaruh secara parsial

----- = Berpengaruh secara simultan

Keterangan:

X<sub>1</sub> Pendidikan : 2, 7, 8, 10.

X<sub>2</sub> UMP : 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10.

X<sub>3</sub> PDRB : 1, 2, 5, 6.

1. Riska Meylinda Putriy dan Siti Fatimah Nurhayati (2024)
2. Dewi Nur Mawanti dan Ruth Eviana Hutabara (2024)
3. Basri Bado (2024)
4. Yoga Eka Saputra dan Muchtolifah (2023)
5. Fadilah Azzahra (2023)
6. Hafidz Hidayat (2023)
7. Rozzy Appirachman dan Nurasia (2022)
8. Suci Guzzalina (2022)
9. Iskandar Ahmaddien dan Norma Sa'dia (2020)
10. Indira Bunga Cantika (2019)

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara untuk diajukan sebagai jawaban atas suatu rumusan masalah dalam sebuah penelitian, di mana rumusan tersebut sebelumnya telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian.<sup>23</sup> Hipotesis dapat didefinisikan semacam hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua variabel ataupun lebih yang kemudian diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang bisa diuji.

Hipotesis penelitian terdapat dua macam, yang pertama yaitu hipotesis alternatif ( $H_a$  atau  $H_1$ ). Hipotesis alternatif ini menyatakan bahwa adanya perbedaan, hubungan, dan pengaruh antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Sedangkan yang kedua, yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ). Hipotesis nol yakni menyatakan bahwa tidak adanya perbedaan, hubungan, dan pengaruh antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).<sup>24</sup> Hipotesis berkemungkinan benar atau salah, oleh sebab itu dilakukan analisis untuk menjelaskan fakta yang membenarkannya.

1. Pengaruh pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Pendidikan merupakan salah satu tolak ukur perusahaan dalam menyerap tenaga kerja. Tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan dan juga dapat memberikan insentif kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Mawanti dan Ruth Eviana Hutabarat memperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan

---

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta: 2013), 64.

<sup>24</sup> Karimudin Abdullah dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini: 2022), Hal. 49.

mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Maka hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

2. Pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Upah minimum provinsi merupakan aspek yang mendukung penyerapan tenaga kerja, di mana UMP ditetapkan pada setiap tahunnya untuk memastikan bahwa pekerja mendapat penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hafidz Hidayat et al., bahwa UMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Maka hipotesis yang di uji oleh penelitian ini adalah:

H2: Diduga upah minimum provinsi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

3. Pengaruh produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Produk domestik regional bruto merupakan salah satu tolak ukur pembangunan perkeonomian dan dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. PDR adalah sebuah gambaran perekonomian yang ada pada suatu wilayah. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Fadillah Azzahra et al., yang memperoleh hasil bahwa PDRB memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Maka hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga produk domestik regional bruto berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

4. Pengaruh pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan

H4: Diduga pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

## I. Sistematika Pembahasan

**BAB I :** Merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

**BAB II :** Yaitu kajian kepustakaan yang berisi penelitian terdahulu dan juga kajian teori.

**BAB III :** Metode penelitian yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, serta analisis data.

**BAB IV :** Penyajian data dan analisis, berisi mengenai gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

**BAB V :** Sebagai penutup yakni yang mencakup simpulan dan juga saran.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan karya tulis ilmiah, dukungan teori melalui beberapa rujukan maupun sumber yang memiliki hubungan kuat dengan rencana dari suatu penelitian sangat diperlukan. Sumber-sumber yang menurut peneliti memiliki keterkaitan yang kuat dengan penelitian yang sedang dilakukan, yakni bisa berasal dari buku, tesis, jurnal dan berbagai rujukan yang terkait. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riska Meylinda Putriy dan Siti Fatimah Nurhayati, tahun 2024. Dengan judul penelitian "Analisis Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja di Karesidenan Pekalongan Tahun 2017-2022".<sup>25</sup>

Hasil dari penelitian ini yaitu upah minimum kabupaten dan pengangguran berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja karesidenan Pekalongan pada tahun 2017-2022. Sedangkan investasi dan produk domestik regional bruto tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja karesidenan Pekalongan tahun 2017-2022.

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas tentang faktor apa saja yang mempengaruhi

---

<sup>25</sup> Riska Meylinda Putriy and Siti Fatimah Nurhayati, "Analisis Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja Di Karesidenan Pekalongan Tahun 2017-2022," *Journal of Economics Research and Policy Studies* 4, no. 2 (2024): 173–83, <https://doi.org/10.53088/jerps.v4i2.1108>.

penyerapan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan pengangguran, upah minimum, PDRB, dan investasi sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan pendidikan, UMP, dan PDRB.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Mawanti dan Ruth Eviana Hutabarat, 2024. Dengan judul penelitian "Pengaruh Tingkat Pendidikan, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2020-2022".<sup>26</sup>

Dalam penelitian ini hasil menunjukkan bahwa produk domestik regional bruto dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Akan tetapi secara keseluruhan, tingkat pendidikan, upah minimum, dan produk domestik regional bruto memiliki dampak terhadap penyerapan tenaga kerja.

Dalam penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu, tahun dalam penelitian menggunakan tahun penelitian 2020 sampai dengan 2022. Sedangkan peneliti mengangkat judul dengan tahun penelitian 2019 sampai dengan 2023.

---

<sup>26</sup> Dewi Nur Mawanti and Ruth Eviana Hutabarat, "Pengaruh Tingkat Pendidikan , PDRB , Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2020-2022" 3, no. 5 (2024): 1309–16.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Basri Bado, dkk, tahun 2024. Dengan judul penelitian "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Makanan dan Minuman di Pasar Makassar"<sup>27</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel modal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, variabel upah, omzet, dan lama usaha terbukti berpengaruh signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha makanan dan minuman di Pasar Segar Makassar.

Persamaan dari penelitian ini dengan milik peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Perbedaannya yaitu terletak pada variabel penelitiannya, jika dalam penelitian ini menggunakan upah, omzet, dan lama usaha sebagai variabel bebas, maka milik peneliti variabel bebasnya yaitu pendidikan, upah minimum provinsi, dan PDRB.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Eka Saputa dan Muchtolifah, 2023. Dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Batu"<sup>28</sup>

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan, seluruh variabel independen yang terdiri atas jumlah jumlah wisatawan, jumlah onjek wisata, dan jumlah hotel memiliki pengaruh positif yang

---

<sup>27</sup> Basri Bado et al., "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Makanan Dan Minuman Di Pasar Segar Makassar," *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 5 (2024): 1761–67, <https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.4502>.

<sup>28</sup> Yoga Eka Saputra and Muchtolifah, "Analisis Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Batu," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9, no. 5 (2023): 2021–28, <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1532>.

signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, dalam analisis parsial, hanya jumlah hotel yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, jumlah objek wisata berpengaruh positif namun tidak signifikan, dan jumlah wisatawan justru menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata Kota Batu.

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Perbedaannya yaitu jika dalam penelitian ini ruang lingkup yang dibahas yaitu pada sektor pariwisata di Kota Batu, sedangkan peneliti membahas faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fadilah Azzahra, dkk, 2023. Dengan judul penelitian "Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum Provinsi, dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2022".<sup>29</sup>

Hasil dari penelitian ini yaitu variabel Produk Domestik Regional Bruto dan Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2022. Sedangkan Upah Minimum Provinsi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2022.

---

<sup>29</sup> Azzahra, Mukhtar, and Iranto, "Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum Provinsi, Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2016-2022 The Influence of Gross Domestic Regional Product, Provincial Minimum Wage, and Human Development."

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai pengaruh dari produk domestik regional bruto dan upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan milik peneliti yaitu jika dalam penelitian ini membahas mengenai faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia, maka peneliti lebih berfokus pada penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hafidz Hidayat, dkk, 2023. Dengan judul penelitian "Faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2021".<sup>30</sup>

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Upah Minimum Provinsi (UMP), Indeks Pembangunan Teknologi Informasi Komunikasi (IP-TIK), dan Produk Dpmestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia pada tahun 2015-2021.

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama menganalisis tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan milik peneliti yaitu terletak pada tahun yang diambil untuk diteliti. Jika dalam penelitian ini meneliti pada tahun 2015-2021, maka peneliti memilih untuk meneliti pada tahun 2019-2024.

---

<sup>30</sup> Hidayat and Ash Shidique, "Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015 – 2021."

7. Penelitian Rozzy Appirachman dan Nurasia, 2022. Dengan judul penelitian “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Formal Di Provinsi Nusa Tenggara Barat 2019-2021”.<sup>31</sup>

Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan secara statistik mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita di sektor formal di Nusa Tenggara Barat, ditemukan bahwa pendidikan dan jam kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal. Sedangkan untuk pada variabel status perempuan yang telah menikah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di sektor formal. Hal ini dikarenakan pada wanita yang sudah menikah, cukup susah untuk mendapatkan pekerjaan karena terdapat beberapa lembaga dan instansi pada sektor formal yang pada persyaratan untuk melamar pekerjaan dikhususkan untuk wanita yang belum menikah.

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita. Sedangkan perbedaannya yaitu jika dalam penelitian ini berfokus di provinsi Nusa Tenggara Barat saja, sedangkan peneliti memilih untuk meneliti pengaruh penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

---

<sup>31</sup> Rozzy Aprirachman and Nurasia, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Formal Di Provinsi Nusa Tenggara Barat 2019-2021,” *Jurnal EK & BI* 5, no. 2 (2022): 303–10, <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i2.668>.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Guszalina, dkk, tahun 2022. Dengan judul penelitian "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Provinsi Riau".<sup>32</sup>

Hasil dari penelitian ini yaitu rata-rata upah gaji perempuan memiliki hubungan positif yang signifikan dan tidak elastis terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan, sedangkan rata-rata lama pendidikan perempuan memiliki hubungan positif yang signifikan dan elastis terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan, dan jumlah penduduk perempuan memiliki hubungan positif yang tidak signifikan.

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model regresi linear berganda, sedangkan milik peneliti yaitu menggunakan metode regresi data panel.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Ahmaddien dan Norma H. Sa'dia, tahun 2020. Dengan judul penelitian "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia".<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Suci Guszalina, Sri Endang Kornita, and Yusni Maulida, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Provinsi Riau," *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 04 (2022): 694–702, <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1345>.

<sup>33</sup> Iskandar Ahmaddien And H. Norma Sa'dia, "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, No. 1 (2020): 22–32.

Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa upah minimum memiliki pengaruh positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja perempuan dan begitupun sebaliknya.

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama mengambil upah minimum sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan. Sedangkan perbedaannya yaitu jika dalam penelitian ini menggunakan tahun periode 2010 sampai dengan tahun 2017 sebagai data penelitian, maka peneliti menggunakan tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Indira Bunga Cantika, 2019. Dengan judul penelitian "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal di Jawa Timur".<sup>34</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, usia, dan upah secara simultan memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Provinsi Jawa Timur. Di antara ketiga variabel tersebut, usia merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja wanita di wilayah tersebut.

Penelitian ini dengan milik peneliti memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini juga milik peneliti. Dalam penelitian ini juga berfokus pada provinsi Jawa Timur, sedangkan

---

<sup>34</sup> Indria Bunga Cantika, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal Di Jawa Timur," *Jurnal Ilmiah*, 2019.

milik peneliti berfokus pada negara Indonesia dengan 34 provinsi yang diambil sebagai datanya.

**Tabel 2.1**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Riska Meylinda Putri dan Siti Fatimah Nurhayati (2024)	Analisis Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja di Karesidenan Pekalongan Tahun 2017-2022	Hasil dari penelitian ini yaitu upah minimum kabupaten dan pengangguran mempengaruhi penyerapan tenaga kerja karesidenan Pekalongan 2017-2022. Sedangkan investasi dan produk domestik regional bruto tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja karesidenan Pekalongan 2017-2022.	Sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.	Tahun yang diteliti dan variabel yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan pengangguran, upah minimum, PDRB, dan investasi sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan pendidikan, UMP, dan PDRB.
2.	Dewi Nur Mawanti dan Ruth Eviana Hutabarat (2024)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2020-2022.	Hasil dari penelitian ini yaitu produk domestik regional bruto dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. akan tetapi secara keseluruhan, tingkat pendidikan,	Persamannya yaitu sama-sama menganalisis tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia dan menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaannya yaitu terletak pada tahun penelitian yang digunakan.

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			upah minimum, dan produk domestik regional bruto memiliki dampak terhadap penyerapan tenaga kerja.		
3.	Basri Bado, dkk, tahun 2024.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Makanan dan Minuman di Pasar Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel modal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, variabel upah, omzet, dan lama usaha terbukti berpengaruh signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha makanan dan minuman di Pasar Segar Makassar.	Sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.	Variabel yang digunakan, jika dalam penelitian ini menggunakan upah, omzet, dan lama usaha sebagai variabel bebas, maka milik peneliti menggunakan pendidikan, upah minimum provinsi, dan PDRB.
4.	Yoga Eka Saputa dan Muchtolifah, (2023).	Analisis Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Batu.	Seluruh variabel independen dalam penelitian ini (Jumlah Objek Wisata, Jumlah Wisatawan, dan Jumlah Hotel) berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.	Sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita.	Perbedaannya yaitu dalam penelitian ini ruang lingkup yang dibahas adalah pada sektor pariwisata di Kota Batu.
5.	Fadilah Azzahra, dkk (2023).	Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum Provinsi, dan	Hasil dari penelitian ini yaitu variabel Produk Domestik Regional Bruto dan Indeks Pembangunan Manusia	Persamaan dari penelitian ini dengan milik peneliti yaitu sama-sama membahas	Dalam penelitian ini membahas mengenai faktor yang mempengaruhi

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2022.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2022. Sedangkan Upah Minimum Provinsi berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2016-2022.	mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.	penyerapan tenaga kerja di Indonesia, sedangkan peneliti lebih berfokus pada penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.
6.	Hafidz Hidayat, dkk (2023).	Faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia tahun 2015-2021.	Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi (UMP), Indeks Pembangunan Teknologi Informasi Komunikasi (IP-TIK), dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia pada tahun 2015-2021.	Persamannya yaitu sama-sama menganalisis tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.	Perbedaan penelitian ini dengan milik peneliti yaitu terletak pada tahun yang diambil untuk diteliti. Jika dalam penelitian ini meneliti pada tahun 2015-2021, maka peneliti memilih untuk meneliti pada tahun 2019-2024.
7.	Rozzy Appirachman dan Nurasia, (2022)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Formal Di Provinsi Nusa	Hasil dari penelitian ini yaitu pendidikan dan jam kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal. Sedangkan untuk variabel status wanita yang sudah menikah	Persamannya yaitu sama-sama menganalisis tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan.	Dalam penelitian ini berfokus di provinsi Nusa Tenggara Barat saja, sedangkan peneliti memilih untuk

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		Tenggara Barat 2019-2021.	berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di sektor formal.		meneliti pengaruh penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.
8.	Suci Guszalina, dkk. (2022)	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Provinsi Riau.	Rata-rata upah gaji perempuan dan jumlah penduduk perempuan memiliki hubungan positif yang signifikan dan tidak elastis terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan, sedangkan rata-rata lama pendidikan perempuan memiliki hubungan positif yang signifikan dan elastis terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan.	Sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita.	Perbedaannya yaitu terletak pada metode penelitian yang digunakan.
9.	Iskandar Ahmadden dan Norma H. Sa'dia (2020)	Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia.	Penyerapan tenaga kerja dan upah minimum memiliki pengaruh positif terhadap jumlah kemiskinan di provinsi Jawa Timur.	Sama-sama mengambil upah minimum sebagai salah satu variabel independen.	Perbedaannya yaitu terletak pada tahun periode yang diambil.
10.	Indira Bunga Cantika, (2019).	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal di Jawa Timur.	Hasil dari penelitian ini yaitu usia, pendidikan, dan upah secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Jawa Timur. Usia menjadi faktor	Sama-sama membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja wanita.	Variabel yang digunakan serta lokasi penelitian.

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			yang paling berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja wanita di Jawa Timur.		

Sumber: diolah dari penelitian terdahulu.

Analisis pengaruh pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Penelitian terdahulu sejalan dengan apa yang ditulis oleh peneliti, yakni adanya pengaruh antara pendidikan, ump, dan pdrb terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Akan tetapi, terdapat variabel- variabel lainnya yang tidak dibahas oleh peneliti yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja seperti yang diteliti oleh Fadilah Azzahra et al., adanya variabel lain yaitu indeks Pembangunan manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafidz Hidayat et al., adapun variabel yang digunakan adalah indeks pembangunan teknologi dan informasi (IP-TIK), upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suci Guszalina terdapat variabel lain berupa rata-rata upah gaji perempuan dan jumlah penduduk perempuan yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan. Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model regresi linier berganda, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model regresi data panel.

## B. Kajian Teori

### 1. Pendidikan

Teori *human capital* mensyaratkan bahwa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. Dengan adanya SDM yang memiliki kompetensi tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas perekonomian yang meningkat. Pembentukan ini dilakukan dengan cara memiliki sejumlah manusia yang memiliki daya karakter kuat agar dapat digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter yang kuat itu dapat berupa suatu tingkat pendidikan dan tingkat keahlian yang dimiliki oleh masyarakat.<sup>35</sup>

*Human Capital* merujuk pada sebuah tenaga pendidikan yang di mana merupakan pemegang kapital sebagaimana yang tercermin dalam sebuah pengetahuan, keterampilan, serta produktivitas kerja seorang tenaga pendidik. Pendidikan sebagai suatu sarana pengembangan diri, kualitas dari kependidikan memiliki kontribusi secara langsung terhadap pertumbuhan dari segala aspek yang ada. Pengembangan *human capital* melalui sebuah pelatihan dan pendidikan merupakan sebuah cara agar produktivitas kerja manusia dalam praktik atau mengamalkan pendidikan dan pelatihan yang telah seseorang tempuh, yang di mana hal tersebut dapat diukur melalui pengalaman kerja.<sup>36</sup> Berdasarkan penjelasan tersebut,

---

<sup>35</sup> Vip Paramarta et al., "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan," *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 3 (2023): 01–13, <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>.

<sup>36</sup> Aini Ali Agustini and Annisa Kania Fauzani Tarigan, "Pengembangan Human Capital Di Dunia Pendidikan," *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no. 2 (2023): 266–70, <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.209>.

teori *human capital* memiliki arti yaitu menekankan pada produktivitas dari setiap manusia itu sendiri agar produktivitasnya terus meningkat dan perekonomian masyarakat tersebut dapat lebih baik dari sebelumnya dan dapat menjadikan sebuah perekonomian suatu negara meningkat.

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan penguasaan pada pengetahuan serta pendidikan, dan dapat membentuk kepribadian yang dimiliki oleh seseorang melalui sebuah pendidikan yang baik. Pendidikan adalah salah satu usaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki untuk menggapai kehidupan yang lebih sejahtera serta agar dapat mencapai tujuan sebagai makhluk sosial. Pendidikan sebagai salah satu cara mengembangkan sumber daya manusia agar mampu untuk menghasilkan sumber daya manusia lainnya yang berkualitas. Pengembangan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan moral, teknis, konseptual dan teoritis seseorang karyawan yang sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan tertentu melalui sebuah pelatihan dan pendidikan. Pelatihan yang dilakukan dapat berupa pelatihan jangka pendek yang menggunakan sebuah prosedur secara sistematis dan terorganisir, di mana dalam pelatihan tersebut seseorang dapat memperoleh pengetahuan maupun keterampilan teknis yang sesuai dengan tujuan tertentu.<sup>37</sup> Pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai suatu bentuk investasi, karena melalui proses ini terjadi peningkatan

---

<sup>37</sup> Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember," *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (2023): 65–81.

kualitas individu dibandingkan dengan kondisi sebelum pengembangan dilakukan. Pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai suatu bentuk investasi, karena melalui proses ini terjadi peningkatan kualitas individu dibandingkan dengan kondisi sebelum pengembangan dilakukan.<sup>38</sup>

Pendidikan bisa diraih melalui beberapa jalur, bisa melalui jalur pendidikan formal, informal, maupun nonformal. Jalur pendidikan di Indonesia meliputi:<sup>39</sup>

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal yaitu jalur pendidikan yang memiliki struktur serta jenjang pendidikan, diantaranya meliputi pendidikan anak usia dini (seperti TK/RA), pendidikan dasar atau yang biasa disebut (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), serta pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal dapat diselenggarakan oleh institusi negeri maupun swasta.

b. Pendidikan Informal

Pendidikan informal merupakan jalur pendidikan yang berlangsung dalam keluarga dan lingkungan, di mana proses belajarnya dilakukan secara mandiri. Hasil dari pendidikan informal dapat diakui setara dengan pendidikan formal dan non-formal, asalkan peserta didik

---

<sup>38</sup> Diana Riski Sapitri Siregar, Sita Ratnaningsih, and Nurochim Nurochim, "Pendidikan Sebagai Investasi Sumber Daya Manusia," *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi* 3, no. 1 (2022): 61–71, <https://doi.org/10.24127/edunomia.v3i1.3017>.

<sup>39</sup> Raudatus Syaadah et al., "Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal Dan Pendidikan Informal," *Pema (Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)* 2, no. 2 (2022): 125–31, <https://doi.org/10.56832/pema.v2i2.298>.

berhasil lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan. Contoh pendidikan informal meliputi Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral, dan Sosialisasi.

c. Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal diartikan sebagai jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilakukan secara berjenjang dan terstruktur. Pendidikan nonformal merupakan kegiatan belajar diluar sistem pembelajaran disekolah atau pendidikan formal yang dilakukan secara terorganisir. Lembaga penyelenggara pendidikan nonformal yaitu seperti KB (Kelompok Bermain), TPA (Tempat Penitipan Anak), Sanggar, lembaga Pelatihan, dan lain sebagainya.

2. Upah Minimum Provinsi

Upah merupakan hak yang dinyatakan serta diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan oleh perusahaan atau pemilik tempat kerja kepada buruh atau yang bekerja pada perusahaannya sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Upah minimum merupakan batas paling rendah dari upah bulanan yang dapat diterima pekerja, baik berupa upah pokok tanpa tunjangan maupun upah pokok yang disertai tunjangan tetap. Ketentuan ini berfungsi sebagai jaring pengaman dan ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89 ayat (3). Penetapan upah minimum tingkat provinsi dilakukan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan

Pengupahan Provinsi serta masukan dari Bupati atau Walikota. Tujuan utama dari penetapan upah minimum adalah untuk menjamin pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja, dengan tetap memperhatikan tingkat produktivitas dan laju pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi sendiri mencerminkan perubahan kondisi ekonomi suatu wilayah secara berkelanjutan menuju keadaan yang lebih baik dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi regional menjadi salah satu indikator penting dalam menetapkan besaran upah minimum.<sup>40</sup>

Penetapan Upah Minimum Provinsi juga mempertimbangkan komponen kebutuhan hidup layak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya kesejahteraan pekerja, sekaligus memberikan kepastian dalam pemenuhan kebutuhan hidup keluarga serta pihak yang menjadi tanggungannya. Pemerintah juga menurunkan undang-undang agar perusahaan tidak memberikan upah dibawah upah minimum yang telah ditetapkan. Sebagaimana bunyi dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha tidak diperkenankan memberikan upah di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun, dalam kondisi tertentu apabila pengusaha mengalami ketidakmampuan finansial, dimungkinkan untuk mengajukan permohonan

---

<sup>40</sup> Sofiah, Lutvi Hendrawan, and Achmad Rico Faiz Fauzi, "Pengaruh Upah Minimum & Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Banyuwangi Tahun 2013-2023," *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan* 1, no. 3 (2024): 52–58, <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.513>.

penanggungan pembayaran upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>41</sup>

Dalam teori *hierarki* kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, manusia pada dasarnya memiliki dua kategori kebutuhan utama, yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Kebutuhan primer merupakan kebutuhan dasar yang esensial bagi kelangsungan hidup, seperti makanan, minuman, dan dorongan biologis, yang oleh Maslow digolongkan sebagai *physiological needs*. Apabila kebutuhan primer telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan sekunder yang mencakup aspek sosial dan psikologis, seperti rasa memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sekunder ini berperan sebagai pelengkap sekaligus pendorong pemenuhan terhadap potensi individu secara lebih utuh.<sup>42</sup>

Faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja yaitu berdasarkan kebutuhan tingkat tinggi yang terpenuhi. Menurut teori upah efisiensi (*efficiency wage*), produktifitas seorang pekerja didapatkan berdasarkan upah yang tinggi. Upah dapat meningkatkan produktivitas dari para pekerja dikarenakan upah dapat menjadi motivasi dan memperkuat hubungan kerja antara pemilik usaha dan para pekerja. Upah dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja dikarenakan:

---

<sup>41</sup> Galih Prihandani Utomo, "Penetapan Upah Minimum Provinsi Yang Berkeadilan Bagi Pekerja dan Pengusaha", Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, [jdih.babelprov.go.id](http://jdih.babelprov.go.id).

<sup>42</sup> Irham Fahmi, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja), Jawa Barat: Mitra Wacana Media) hal. 93.

- a. Dengan upah yang tinggi, maka para pekerja akan bisa lebih banyak membeli nutrisi untuk diri mereka, dan akan mempengaruhi kesehatan dari pekerja sehingga menjadi lebih produktif.
  - b. Pemberian upah yang tinggi dapat menurunkan *turnover rate* bagi para pekerja. Maksudnya, semakin besar perusahaan memberi upah maka semakin besar pula intensif mereka untuk tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan memberi upah yang tinggi, maka perusahaan juga akan mengurangi risiko dari karyawan yang ingin keluar dari perusahaan mereka.<sup>43</sup>
3. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Produk domestik regional bruto (PDRB) merupakan sebuah indikator yang mengukur pendapatan regional suatu wilayah. Semakin tinggi nilai PDRB suatu wilayah, maka menunjukkan bahwa pada wilayah tersebut mengalami peningkatan keberhasilan pembangunan dan begitupun sebaliknya. Dalam sebuah buku statistik PDRB sudah dijelaskan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan total nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha di suatu wilayah tertentu, atau dapat pula diartikan sebagai akumulasi nilai dari seluruh barang dan jasa akhir yang diproduksi oleh seluruh pelaku ekonomi di wilayah tersebut.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Jemila Rahmi And Riyanto, "Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia (The Impact Of Minimum Wage On Labor Productivity: Evidence From Indonesian Manufacturing Industry)," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 13, No. 1 (2022): 1–12.

<sup>44</sup> Dwi Prasetya Sumardi, *Analisis Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)*, (Surakarta: CV. Djiwa Amarta Press: 2020), Hal. 1.

Makna dari seluruh unit ekonomi yaitu seluruh unit ekonomi pada suatu daerah atau wilayah tertentu, dimana unit-unit ekonomi tersebut masih dibagi menjadi beberapa sektor. Contoh dari unit produksi dengan sektor ekonominya dalam PDRB yaitu:

- a. Pertanian, peternakan, kehutanan dan perikanan
  - 1) Tanaman bahan makanan
  - 2) Tanaman perkebunan
  - 3) Kehutanan
  - 4) Perikanan
- b. Pertambangan dan penggalian
  - 1) Minyak dan gas bumi
  - 2) Pertambangan tanpa migas
  - 3) Penggalian
- c. Listrik, gas dan air bersih
  - 1) Listrik
  - 2) Air bersih
- d. Keuangan, persewaan, dan jasa perusahaan
  - 1) Bank
  - 2) Lembaga keuangan tanpa bank

PDRB dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) PDRB atas dasar harga berlaku (nominal), merupakan PDRB yang menunjukkan kemampuan suatu wilayah dalam mengelola sumber daya ekonomi yang besar.

2) PDRB atas dasar harga konstan (riil), merupakan PDRB yang digunakan untuk menunjukkan pertumbuhan perekonomian suatu wilayah secara keseluruhan atau berdasarkan setiap kategori dari tahun ke tahun. PDRB atas dasar harga konstan menggunakan penyajian dengan penyajian nilai seluruhnya menggunakan tahun dasar yakni pada tahun 2010. Karena setiap tahunnya PDRB dihitung berdasarkan harga tetap yang merujuk pada tahun dasar, maka pertumbuhan PDRB dari tahun ke tahun mencerminkan pertumbuhan secara riil, bukan akibat dari perubahan harga. Dengan demikian, PDRB yang digunakan merupakan PDRB atas dasar harga konstan.<sup>45</sup>

Istilah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan gabungan dari empat kata yaitu:<sup>46</sup>

- a. Produk, artinya barang dan jasa yang dihasilkan oleh sebuah aktivitas perekonomian.
- b. Domestik, mengacu pada perhitungan nilai produksi yang dihasilkan oleh seluruh faktor produksi yang beroperasi di dalam wilayah suatu negara, tanpa mempertimbangkan kepemilikan atas faktor-faktor produksi tersebut, apakah dimiliki oleh penduduk lokal atau pihak asing.

---

<sup>45</sup> Maryam Jamilah An Hasibuan, Agus Rusgiyono, and Diah Safitri, "Pemodelan Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Bootstrap Aggregating Multivariate Adaptive Regression Splines (Bagging Mars)," *Jurnal Gaussian* 8, no. 1 (2019): 139–48, <https://doi.org/10.14710/j.gauss.v8i1.26628>.

<sup>46</sup> Nuwun Priyono, "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Realisasi Pendapatan Asli Daerah (Studi Kasus Di Kota Magelang)," 2010, 13–26.

- c. Regional, merujuk pada perhitungan nilai produksi yang semata-mata dihasilkan oleh penduduk suatu wilayah, tanpa memperhitungkan lokasi geografis dari faktor-faktor produksi yang digunakan, apakah berada di dalam negeri atau di luar negeri.
- d. Bruto, mengacu pada perhitungan nilai total atau kotor dari produksi yang dihasilkan, di mana angka tersebut masih mencakup biaya penyusutan atas barang modal yang digunakan dalam proses produksi.

#### 4. Penyerapan Tenaga Kerja

##### a. Tenaga kerja

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) mengenai Ketenagakerjaan, tenaga kerja merupakan seluruh manusia yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa dimana untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dapat disebut sebagai tenaga kerja apabila mereka melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memperoleh atau membantu memperoleh keuntungan atau pendapatan dengan durasi waktu bekerja paling sedikitnya 1 (satu) jam secara berkelanjutan selama 1 (satu) minggu.

Tenaga kerja merupakan bagian dari penduduk yang berada dalam usia produktif serta memiliki kesiapan untuk bekerja, mencakup individu yang telah memiliki pekerjaan, sedang menjalankan pekerjaan, masih menempuh pendidikan, maupun yang menjalankan kegiatan domestik seperti mengurus rumah tangga. Tenaga kerja dibagi menjadi 2 kelompok:

- 1) Angkatan Kerja adalah mereka yang memiliki pekerjaan, baik mereka yang sedang bekerja maupun mereka yang tidak sedang bekerja sementara dikarenakan sebuah alasan. Selain itu, individu yang belum memiliki pekerjaan namun sedang aktif mencari kerja, maupun mereka yang telah bekerja tetapi belum mencapai tingkat produktivitas yang optimal, dikategorikan sebagai pengangguran.
- 2) Bukan angkatan kerja adalah mereka yang sedang bersekolah, yang sedang melakukan kegiatan mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah, seseorang yang terggolomh lansia, seseorang yang cacat jasmani dan sebagainya, dan seseorang yang tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dikategorikan dalam kategori seseorang yang bekerja, sementara tidak bekerja, dan atau yang sedang mencari pekerjaan.<sup>47</sup>

b. Tenaga Kerja Perempuan

Dalam dunia kerja saat ini, partisipasi perempuan telah berkontribusi besar terhadap kesejahteraan khususnya pada bidang ekonomi. Kehadiran seorang perempuan memiliki manfaat yang sangat besar, yang mana tidak hanya dirumah akan tetapi juga pada dunia kerja dengan menyalurkan bakat yang dimiliki oleh seorang perempuan. Dengan adanya peningkatan pada partisipasi tenaga kerja perempuan, hal tersebut tidak hanya bermanfaat bagi keluarga dan juga bagi dirinya sendiri, akan tetapi juga memberikan manfaat pada kesejahteraan pasar

---

<sup>47</sup> Ansori And Priyono, "Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015."

kerja. Dengan adanya perempuan yang bekerja, maka secara otomatis akan menambah penghasilan keluarga serta dapat meningkatkan kualitas gizi dan juga menjaga kesehatan juga perekonomian keluarga.<sup>48</sup>

Perempuan yang bekerja adalah perempuan yang memiliki aktivitas lain diluar dari kodratnya sebagai seorang perempuan, baik itu seorang ibu rumah tangga maupun perempuan lajang. Perempuan yang menghabiskan lebih banyak waktunya di luar rumah ketimbang di dalam rumah. Perempuan yang berada ditempat kerja adalah mereka yang mengandalkan keahlian serta kemampuan mereka untuk mendapatkan uang agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.<sup>49</sup>

### c. Tenaga Kerja Menurut Islam

Dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menyatakan mengenai tenaga kerja yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah 9: Ayat 105).

<sup>48</sup> Hasruddin Nur, "Peranan Gender Dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga ( Studi Lapangan Di Desa Borikamase Kecamatan Maros Baru Kabupaten Maros , Sulawesi Selatan )," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Sawerigading* 1, no. 1 (2022): 22–27.

<sup>49</sup> Zusma Wardawaty, A Wahab, And Elvina, "Kualitas Perempuan Pekerja Di Kota Lhokseumawe (Ditinjau Dari Pendidikan, Usia Dan Pendapatan)," *Ekonomi Dan Bisnis* 17, No. 1 (2017): 40–47.

Berdasarkan firman tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsep kerja dalam Islam tidak terbatas pada upaya mencari nafkah semata untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, tetapi juga mencakup segala bentuk aktivitas atau pekerjaan yang mengandung nilai kebaikan dan keberkahan, baik bagi diri sendiri maupun bagi keluarganya.

d. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Teori penawaran dan permintaan tenaga kerja menjelaskan hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan maupun diminta. Menurut pandangan kaum klasik, ketika tingkat upah yang diminta oleh pekerja meningkat, maka jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia cenderung menurun, dan sebaliknya, jika upah menurun, penawaran tenaga kerja akan meningkat.

- 1) Penawaran tenaga kerja merujuk pada jumlah tenaga kerja yang bersedia dan mampu disediakan oleh pemilik tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Dalam pandangan teori klasik mengenai sumber daya manusia, tenaga kerja diposisikan sebagai individu yang memiliki otonomi dalam menentukan pilihan untuk bekerja atau tidak. Selain itu, mereka juga dianggap memiliki kebebasan dalam menetapkan jam kerja sesuai preferensinya. Pendekatan ini didasarkan pada teori perilaku konsumen, yang mengasumsikan bahwa setiap

individu berusaha mengoptimalkan tingkat kepuasannya (utilitas), dengan tetap memperhatikan berbagai kendala yang dihadapi..<sup>50</sup>

- 2) Permintaan tenaga kerja menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diputuskan oleh perusahaan untuk direkrut. Dengan demikian, permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai total kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja dalam suatu periode tertentu. Tingkat permintaan ini sangat dipengaruhi oleh besarnya permintaan konsumen terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan. Semakin tinggi permintaan masyarakat terhadap produk tertentu, maka perusahaan cenderung meningkatkan kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi permintaan tersebut.<sup>51</sup>



---

<sup>50</sup> Sholeh, "Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia."

<sup>51</sup> Sisilia Venny And Nuraini Asriati, "Permintaan Dan Penawaran Dalam Ekonomi Mikro," *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 7, No. 1 (2022): 2–13.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai dasar analisisnya. Penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Provinsi, dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia" ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, dimana digunakan untuk menganalisis adanya pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya yaitu meliputi pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto. Sedangkan variabel terikatnya yaitu penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan serta mendeskripsikan peristiwa atau sebuah keadaan yang terjadi dalam bentuk angka yang memiliki makna.

Data sekunder merupakan salah satu cara yang digunakan dalam penelitian ini, dimana data ini didapatkan dari data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan publikasi kepada masyarakat yang ingin menggunakan data tersebut. Data sekunder yang digunakan bersifat *time series* yang merupakan analisis statistik berupa runtun waktu, dengan mengambil data dari tahun 2019-2023.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan juga karakteristik tertentu, di mana populasi ini sebelumnya telah ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan oleh peneliti. Oleh karena itu, dalam penelitian populasi tidak hanya berupa orang, akan tetapi bisa berupa sebuah objek maupun subjek. Populasi juga bukan hanya tentang sebuah jumlah dari suatu objek atau subjek yang digunakan atau dipelajari, akan tetapi populasi juga berupa sifat atau karakteristik yang ada pada sebuah subjek atau objek tersebut.<sup>52</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh angkatan kerja perempuan yang berada pada usia produktif di Indonesia dan diambil dari BPS. Data yang digunakan yaitu berupa data pendidikan dengan kriteria rata-rata lama sekolah menurut jenis kelamin, data upah minimum dari tiap-tiap provinsi, dan data produk domestik regional bruto atas dasar harga konstan dengan tahun periode 2019-2023.

### 2. Sampel

Sampel merupakan sebuah bagian dari karakteristik dan jumlah yang terdapat pada populasi itu sendiri. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, di mana seluruh data yang ada dalam populasi dijadikan sampel. Pada metode pemilihan sampel

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta: 2013), Hal. 80

ini, yaitu dengan cara peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh angkatan kerja perempuan dengan rentang usia 15-64 tahun yang didapatkan pada 34 provinsi di Indonesia. Data yang diambil yaitu berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS) sejak 5 tahun terakhir, yakni sejak tahun 2019-2023.

### **C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh informasi untuk melakukan sebuah analisis data dikenal sebagai pengumpulan data. Dalam proses penelitian, pengumpulan data merupakan suatu fase yang penting untuk dilakukan karena data yang dikumpulkan tersebut sebagai informasi yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik dokumentasi. Teknik ini melibatkan pengumpulan data yang telah dikumpulkan oleh sumber resmi yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) dengan berbagai metode yang digunakan seperti sensus penduduk, survei, dan registrasi penduduk.

### **D. Analisis Data**

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia, digunakan metode analisis regresi data panel. Data panel sendiri yaitu berupa gabungan dari data *time series* dan *cross section*. Data *time series* adalah kumpulan data yang

diperoleh secara berkelanjutan dalam rentang waktu tertentu, sedangkan data *cross section* terdiri dari data yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dari berbagai unit pengamatan. Dalam penelitian ini berfokus pada negara Indonesia dengan 34 provinsi yang diteliti, yang mana Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan di Indonesia ini masih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki. Data yang digunakan yaitu data 5 tahun terakhir dimulai dari tahun 2019-2023, dengan jumlah sampel yaitu 34 provinsi di Indonesia. Dengan menggunakan *evIEWS 10* sebagai alat bantu pengolahan pada penelitian ini.

Ada beberapa keunggulan yang dimiliki oleh metode regresi data panel, diantaranya yaitu sebagai berikut:<sup>53</sup>

1. Memperoleh hasil estimasi yang lebih baik.
2. Dapat terhindar dari kesalahan yang mengakibatkan hilangnya variabel.
3. Data panel mendasarkan diri pada observasi yang berulang-ulang (*time series*).

Perumusan regresi data panel secara umum adalah sebagai berikut:<sup>54</sup>

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1,it} + \beta_2 X_{2,it} + \beta_3 X_{3,it} + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

<sup>53</sup> Nur Afifah Salsabila et al., "Analisis Regresi Data Panel Pada Ketimpangan Pendapatan Daerah Di Provinsi Kalimantan Timur," *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, Dan Aplikasinya* 2 (2022): 241–53, <http://jurnal.fmipa.unmul.ac.id/index.php/SNMSA/article/view/860>.

<sup>54</sup> N Madany, Ruliana, and Z Rais, "Regresi Data Panel Dan Aplikasinya Dalam Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Perusahaan Idx Lq45 Bursa Efek Indonesia," *VARIANSI: Journal of Statistics and Its Application on Teaching and Research* 4, no. 2 (2022): 79–94, <https://doi.org/10.35580/variansiunm28>.

Y	= variabel terikat
$\beta_0$	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien dari variabel bebas
X1, X2, X3	= variabel bebas
i	= <i>cross section</i>
t	= <i>time series</i>
$\varepsilon$	= tingkat kesalahan

Sehingga model ekonometrik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$TPAK_{it} = \beta_0 + \beta_1 P_{it} + \beta_2 UMP_{it} + \beta_3 PDRB_{it} + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

TPAK = tingkat partisipasi angkatan kerja

$\beta_0$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi pendidikan

$\beta_2$  = koefisien regresi UMP

$\beta_3$  = koefisien regresi PDRB

P = pendidikan

UMP = upah minimum provinsi

PDRB = produk domestic regional bruto

$i$  = *cross section*

$t$  = *time series*

$\varepsilon$  = tingkat kesalahan

## 1. Pemilihan Model Regresi Data Panel

### a) *Common Effect Model* (CEM)

Pendekatan pada model CEM ini merupakan model paling sederhana, dikarenakan pada model ini hanya berupa penggabungan data antara *time series* dan *cross section*. Metode yang dapat digunakan dalam menggabungkan kedua jenis data tersebut yaitu metode *Ordinary Least Square* (OLS).<sup>55</sup>

### b) *Fixed Effect Model* (FEM)

Dalam model ini diasumsikan bahwa terdapat perbedaan efek antar setiap individu. Dalam perbedaan tersebut dapat diakomodasi melalui perbedaan pada intersepnya.

### c) *Random Effect Model* (REM)

Dalam model REM ini mengasumsikan bahwa adanya variabel gangguan yang saling berkaitan antar waktu ataupun antar individu. Dalam *fixed effect model* bisa menimbulkan suatu permasalahan, seperti berkurangnya nilai derajat (*degree of freedom*) yang mana hal tersebut dapat memberikan akibat pada

---

<sup>55</sup> Madany, Ruliana, and Rais.

pengurangan efisiensi parameter, maka muncul *random effect model* ini dengan tujuan agar dapat mengatasi masalah yang telah ditimbulkan oleh *fixed effect model*.

## 2. Uji Pemilihan Model

### a) Uji Chow

*Uji Chow* digunakan untuk dapat menentukan model yang paling sesuai antara *Fixed Effect Model* (FEM) dan *Common Effect Model* (CEM). Jika dalam hasil uji menunjukkan penerimaan hipotesis nol ( $H_0$ ), maka model yang tepat adalah CEM. Sebaliknya, jika hasil menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_1$ ), maka FEM merupakan model yang lebih sesuai. Secara khusus, apabila nilai probabilitas (p-value) lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.<sup>56</sup>

### b) Uji Hausman

*Uji Hausman* merupakan salah satu uji yang digunakan untuk dapat menentukan model mana yang paling tepat digunakan antara *fixed effect model* atau *random effect model*. . Jika hasilnya menunjukkan menerima  $H_0$  maka model yang tepat menggunakan REM. Dan apabila hasil yang ditunjukkan menerima  $H_1$  maka model yang tepat yaitu menggunakan FEM. Apabila nilai probabilitas menunjukkan hasil  $\leq 0,05$  maka artinya  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima.

---

<sup>56</sup> Saiful Khozi and Hadi Hermansyah, "Analisis Regresi Data Panel Profitabilitas Bank Pembangunan Daerah (BPD) Di Indonesia," *Jurnal Matematika* 8, no. 1 (2018): 1–12, <https://doi.org/10.24843/jmat.2018.v08.i01.p93>.

c) *Uji Lagrange Multiplier (LM)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah *random effect model* lebih baik dari metode OLS. Uji LM ini digunakan apabila Uji Chow dan Uji Hausman menunjukkan hasil yang berbeda. Uji LM tidak digunakan apabila pada Uji Chow dan Uji Hausman menggunakan *Fixed Effect Model (FEM)*, maka uji tersebut akan berhenti pada uji hausman.

3. Uji Statistik

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas dari statistik t kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Jika nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menerangkan variasi dari variabel terikatnya. Apabila angka koefisien determinasi mendekati 1, maka hal tersebut memiliki arti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan begitupun sebaliknya jika angka mendekati 0 maka semakin lemah kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Multikolinearitas*

*Multikolinearitas* merupakan hubungan linear yang terjadi antar variabel independen. Untuk mengetahui apabila terjadi *multikolinearitas*, yakni bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika  $R$  kuadrat memiliki nilai tinggi akan tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan maka dalam model regresi dapat *multikolinearitas*. Apabila nilai dari *Tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10,00$ , maka dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinearitas*.

b. Uji *Heteroskedasitas*

*Heteroskedasitas* merupakan keadaan dimana terdapat ketidaksamaan antara variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian *heteroskedasitas*

pada penelitian ini yaitu menggunakan Uji *Glejser*, yaitu uji yang dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut *residual*. Apabila nilai dari probabilitas variabel menunjukkan hasil kurang dari sama dengan 0,05 maka menunjukkan tidak terjadi *heteroskedasitas*.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal. Data dikatakan terdistribusi normal apabila sebagian besar nilai residual yang telah distandarisasi cenderung berkumpul di sekitar nilai rata-rata.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas pada model regresi linier jarang dilakukan karena secara prinsip model tersebut memang sudah diasumsikan bersifat linier. Namun, apabila uji linieritas dilakukan, tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat linearitas hubungan antar variabel dalam model tersebut.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini hanya terjadi apabila data tersebut bersifat *time series*. Apabila menggunakan data yang bersifat panel atau *cross section* dalam pengujian autokorelasi ini, maka data tersebut tidak ada artinya.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambar Obyek Penelitian

##### Letak Geografis

Gambar 4.1

Peta Wilayah Indonesia



Letak geografis merupakan sebuah kedudukan suatu tempat dibandingkan dengan daerah-daerah lain di sekitarnya. Posisi yang sebenarnya atau posisi relatif yang dilihat dari daerah lain sering disebut sebagai sebutan dari letak geografis. Secara geografis, Indonesia diapit oleh dua benua besar, yaitu Benua Asia di sebelah Barat Laut dan Benua Australia di sebelah Tenggara. Indonesia juga diapit oleh dua Samudera, yaitu Samudera Hindia di sebelah Barat dan Selatan dan Samudra Pasifik di sebelah Timur Laut. Negara Indonesia memiliki 38 provinsi, 4 diantaranya merupakan provinsi baru. Berikut rinciannya:

**Tabel 4.1**  
**Data Provinsi di Indonesia**

Provinsi di Indonesia	
1. Aceh	18. Sumatera Utara
2. Riau	19. Sumatera Barat
3. Jambi	20. NTB
4. Sumatera Selatan	21. NTT
5. Bengkulu	22. Kalimantan Barat
6. Lampung	23. Kalimantan Tengah
7. Kep. Bangka Belitung	24. Kalimantan Selatan
8. Kep. Riau	25. Kalimantan Timur
9. DKI Jakarta	26. Kalimantan Utara
10. Jawa Barat	27. Sulawesi Utara
11. Jawa Tengah	28. Sulawesi Tengah
12. DI Yogyakarta	29. Sulawesi Selatan
13. Jawa Timur	30. Sulawesi Tenggara
14. Banten	31. Gorontalo
15. Bali	32. Sulawesi Barat
16. Maluku	33. Papua
17. Maluku Utara	34. Papua Barat

Sumber: Badan Pusat Statistik

## B. Penyajian Data

**Tabel 4.2**  
**Data Penelitian Pendidikan, PDRB, UMP, dan TPAK Perempuan di**  
**Indonesia Periode 2019-2023**

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
1.	RIAU	2019	45,26	8,75	2.662.025,63	495.607,05
	RIAU	2020	46,4	8,87	2.888.584,01	489.995,75
	RIAU	2021	47,14	9,01	2.888.564,01	506.471,91
	RIAU	2022	43,28	9,08	2.938.564,01	529.532,98
	RIAU	2023	44,27	9,2	3.191.662,53	551.828,49
2.	SUMATERA SELATAN	2019	51,68	7,82	2.804.453,00	315.464,75
	SUMATERA SELATAN	2020	54,25	7,9	3.043.111,00	315.129,22
	SUMATERA SELATAN	2021	54,54	8,01	3.144.446,00	326.405,18
	SUMATERA SELATAN	2022	53,32	8,19	3.144.446,00	343.459,88
	SUMATERA	2023	55,54	8,33	3.404.177,24	360.911,01

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
	SELATAN					
3.	BALI	2019	65,67	8,03	2.297.968,70	162.693,36
	BALI	2020	67,86	8,21	2.494.000,00	147.498,94
	BALI	2021	67,61	8,36	2.494.000,00	143.871,68
	BALI	2022	69,62	8,71	2.516.971,00	150.830,41
	BALI	2023	70,63	8,8	2.713.672,28	159.447,58

Sumber data: Badan Pusat Statistik

### C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Pemilihan Model

##### a. Uji Chow

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Chow**

Redundant Fixed Effects Tests  
Equation: Untitled  
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	59,876513 469,80935	(33,133)	0,0000
Cross-section Chi-square	9	33	0,0000

Sumber: Data Diolah *eviews 10*

Berdasarkan uji chow diatas, kedua nilai probabilitas *cross section f* dan *Chi square* yang lebih kecil dari Alpha 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi menunjukkan Fixed Effect, maka model yang terbaik digunakan adalah model dengan menggunakan metode *Fixed Effect Model*.

## b. Uji Hausman

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Hausman**

Correlated Random Effects - Hausman Test  
Equation: Untitled  
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	31,173003	3	0,0000

Sumber: Data Diolah *eviews 10*

Dari hasil uji hausman nilai probabilitasnya 0,0000 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka model terbaik yang digunakan adalah Fixed Effect. Karena uji Chow dan Uji Hausman sama-sama terpilih uji dengan model FEM, maka tidak perlu lanjut ke uji LM.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Karena model yang terpilih adalah Fixed Effect Model (FEM), maka perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model. Uji asumsi klasik yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

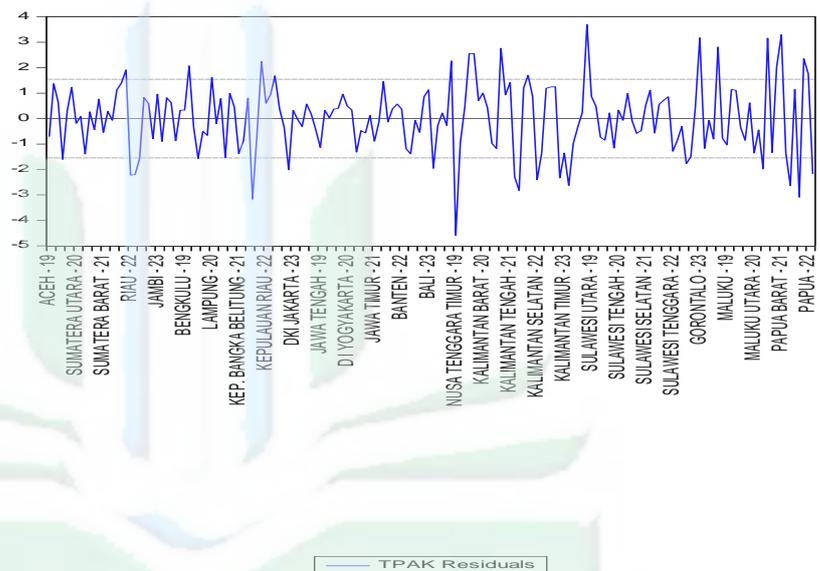
## a. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

c	Pendidikan	PDRB	UMP
Pend.	1,000000	0,159348	0,364058
PDRB	0,159348	1,000000	-0,005855
UMP	0,364058	-0,005855	1,000000

Koefisien korelasi X1 dan X2 sebesar  $0,159348 < 0,85$ , koefisien korelasi X1 dan X3 sebesar  $0,364058 < 0,85$ , dan X2 dan X3 sebesar  $-0,005855 < 0,85$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terbebas multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik residual (warna biru) dapat

dilihat tidak melewati batas (500 dan -500), artinya varian residual sama. Oleh sebab itu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

Dalam grafik tersebut, dapat dilihat bahwa yang terendah atau hampir menyentuh nilai -5 merupakan Provinsi Nusa Tenggara Timur, sedangkan yang tertinggi atau hampir menyentuh nilai 4 merupakan provinsi Sulawesi Utara.

Tidak ada provinsi yang melewati batas dalam artian dari

34 provinsi tersebut memiliki batas nilai tidak sampai (-500 dan 500), yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi Data Panel

$$\text{TPAK} = 32,1281573943 + 1,51381867961 * \text{Pend.} + 4,90603387511e-07 * \text{PDRB} + 3,06933308488e-06 * \text{UMP} + [\text{CX}=\text{F}]$$

a. Nilai konstanta sebesar 32,1281573943 artinya variabel Y (Penyerapan Tenaga kerja) akan meningkat.

b. Nilai koefisien variabel Pendidikan (X1) sebesar 1,51381867961, jika nilai variabel lain dan konstanta dan variabel X1 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 1,51381867961. begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X1 mengalami penurunan 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 1,51381867961.

c. Nilai koefisien beta variabel UMP (X2) sebesar 3,06933308488e-06, jika variabel lain konstanta dan variabel X2 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 3,06933308488e-06, begitupun sebaliknya, jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X2 mengalami

penurunan 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar  $3,06933308488e-06$ .

d. Nilai koefisien beta variabel PDRB (X2) sebesar  $4,90603387511e-07$ , jika variabel lain konstanta dan variabel X2 mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar  $4,90603387511e-07$ , begitupun sebaliknya, jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X2 mengalami penurunan 1 satuan, maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar  $4,90603387511e-07$ .

#### 4. Uji Statistik

##### a. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji T**

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	32,12816	6,913627	4,647077	0,0000
Pend.	1,513819	1,212079	1,248944	0,2139
PDRB	4,91E-07	4,53E-06	0,108322	0,9139
UMP	3,07E-06	1,52E-06	2,024516	0,0449

Sumber: data diolah *e-views* 10

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pada variabel Pendidikan (X1) diperoleh t hitung sebesar 1,248944 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,972662692 dan nilai sig. 0,2139 lebih besar dari 0,05. Maka H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya variabel PDRB tidak berpengaruh terhadap Penyerapan tenaga kerja.
- 2) Hasil uji t pada variable UMP (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 2,024516 lebih besar dari t tabel yaitu 1,972662692 dan nilai sig. 0,0449 lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya variabel IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.
- 3) Hasil uji t pada variabel PDRB (X3) diperoleh hasil t hitung 0,108322 lebih kecil dari t tabel 1,972662692 dan nilai sig. 0,9139 lebih besar dari 0,05. Maka H3 ditolak dan H0 diterima. Artinya variabel Upah Minimum tidak berpengaruh terhadap Penyerapan tenaga kerja.

b. Uji f (Simultan)

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji f**

F-statistic	71,74034
Prob(F-statistic)	0,000000

Sumber: data diolah *e-views* 10

Nilai  $f$  hitung sebesar 71,74034 lebih besar dari  $f$  tabel yaitu 2,653164654 dan nilai  $sig$  yaitu 0,000000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Pendidikan, PDRB, dan UMP secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

c. Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji R**

R-squared	0,951025
Adjusted R-squared	0,937768

Sumber : data diolah *e-views 10*

Nilai adjusted R-squared sebesar 0,937768 atau 937768%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yang terdiri dari Pendidikan, UMP dan PDRB mampu menjelaskan variabel penyerapan tenaga kerja sebesar 937768%, sedangkan sisanya yaitu (100-nilai adjusted R-square) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak *Eviews 10*, maka uraian hasil penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh variabel Pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh temuan bahwa variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya yang lebih besar dari 0,05 dan besarnya nilai  $t$  hitung variabel Pendidikan yakni 1,248944 lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 1,972662692. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Terdapat ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang diperoleh oleh pekerja terdidik di Indonesia, dengan perempuan lebih cenderung mengalami *over-education*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki kualifikasi yang tinggi, perempuan sering kali bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mereka.

Selain itu, laporan dari UN Women dan BPS menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia tetap stagnan sekitar 50% selama tiga dekade terakhir, dibandingkan dengan sekitar 80% untuk laki-laki. Adanya faktor-faktor yang bisa mempengaruhi partisipasi angkatan perempuan seperti tanggung jawab pengasuhan

dan norma sosial yang membatasi peran perempuan di luar rumah menjadi sebuah alasan pada kesenjangan ini.<sup>57</sup>

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indira Bunga Cantika pada penelitian terdahulu bahwa pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan dikarenakan pada sektor informal, pendidikan tidak memiliki peran yang signifikan karena dalam sektor informal tidak ada syarat khusus dan kualifikasi yang spesifik yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dibandingkan dengan sektor formal.<sup>58</sup> Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suci Guzzalina et al., bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau.<sup>59</sup>

## **2. Pengaruh variabel Upah Minimum Provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Upah Minimum Provinsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 dan besarnya nilai t hitung variabel UMP sebesar 2,024516 lebih besar

---

<sup>57</sup> Resmi Setia Milawati et al., "Analisis Gender Dalam Partisipasi Pasar Tenaga Kerja Dan Asuransi Sosial Untuk Ketenagakerjaan Di Indonesia," no. 62 (2023): 1–50.

<sup>58</sup> Indria Bunga Cantika, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal Di Jawa Timur."

<sup>59</sup> Guszalina, Kornita, and Maulida, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Provinsi Riau."

dari t tabel yaitu 1,972662692. Hal ini menunjukkan bahwa UMP berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Perempuan di Indonesia banyak yang bekerja di sektor padat karya seperti industri tekstil, garmen, dan makanan, yang dalam hal ini sangat sensitif terhadap kebijakan upah minimum. Kenaikan UMP dapat mendorong perusahaan di sektor-sektor ini untuk merekrut lebih banyak tenaga kerja perempuan guna memenuhi permintaan produksi yang meningkat.<sup>60</sup> Dengan demikian, UMP yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan penyerapan tenaga kerja perempuan di sektor-sektor tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafidz Hidayat et al., dalam penelitian terdahulu yakni, UMP berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan. Hal ini dikarenakan ketika UMP mengalami kenaikan yang disertai dengan pertumbuhan perekonomian yang kuat dan peningkatan jumlah produksi pada suatu provinsi, maka kemungkinan perusahaan memperkerjakan karyawan untuk memenuhi permintaan juga akan semakin meningkat. Hal tersebut tentu saja akan mempengaruhi jumlah peningkatan penyerapan tenaga kerja. Ketika suatu perusahaan mengalami peningkatan jumlah permintaan yang

---

<sup>60</sup> Hidayat and Ash Shidiqie, "Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015 – 2021."

signifikan terhadap produk atau layanan mereka, memungkinkan untuk perusahaan meningkatkan kapasitas produksi.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Mawanti et al., dimana UMP memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan saat Upah Minimum mengalami kenaikan, perusahaan akan mengurangi jumlah karyawan atau jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.<sup>61</sup>

### **3. Pengaruh variabel Produk Domestik Regional Bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap penelitian ini menunjukkan bahwa PDRB memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. Hal itu ditunjukkan oleh nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 dengan diperoleh hasil t hitung 0,108322 lebih kecil dari t tabel 1,972662692. Hal ini menunjukkan bahwa PDRB tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, PDRB memiliki hasil analisis dengan nilai terendah terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia dibandingkan dengan pendidikan dan upah minimum provinsi. Hal tersebut dikarenakan PDRB yang

---

<sup>61</sup> Mawanti and Hutabarat, "Pengaruh Tingkat Pendidikan , PDRB , Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2020-2022."

meningkat tidak selalu diikuti dengan meningkatnya angka penyerapan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan. Pertumbuhan ekonomi yang melambat pada beberapa lapangan usaha memiliki dampak pada menurunnya tingkat tenaga kerja yang terserap oleh sektor-sektor yang memiliki peranan besar.<sup>62</sup> Artinya, meskipun PDRB mencerminkan output ekonomi suatu daerah, hal tersebut tidak menjadikan pertumbuhan tersebut dapat menyerap lebih banyak penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Faktor-faktor sosial dan budaya berperan penting dalam partisipasi tenaga kerja perempuan. Norma-norma sosial dapat membatasi peran perempuan di ranah domestik yang tentunya hal ini menjadi penghambat mereka untuk memasuki dunia kerja, terlepas dari pertumbuhan ekonomi yang terjadi. Dengan kata lain, meskipun ada peningkatan PDRB, jika tidak disertai dengan perubahan dalam norma sosial dan budaya, penyerapan tenaga kerja perempuan tetap tidak akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Mawanti et al., yakni PDRB memiliki dampak positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia karena pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja memiliki keterkaitan yang kuat, hal ini tercermin dari bagaimana

---

<sup>62</sup> Attifah Meita Rahmah and Indri Arrafi Juliannisa, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat," *IKRAITH-EKONOMIKA* 5, no. 3 (2022): 246–54.

produktivitas masyarakat mengalami kenaikan melalui penciptaan produk dan layanan yang memungkinkan adanya pertumbuhan perekonomian. Pertumbuhan daerah juga dapat tercermin dari meningkatnya Produk Domestik Regional Bruto.<sup>63</sup>

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riska Meylinda Putriy et al., yang menjelaskan bahwa PDRB tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, hal tersebut dikarenakan PDRB dapat menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebab padatnya modal yang termasuk pertambangan, manufaktur, informasi, dan komunikasi yang mendominasi area wilayah tertentu. Banyaknya industri yang menggunakan mesin dan teknologi digital sebagai bahan produksinya juga dapat menjadi alasan PDRB tidak mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja.<sup>64</sup>

#### **4. Pendidikan, UMP dan PDRB secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan nilai  $f$  hitung sebesar 71,74034 lebih besar dari  $f$  tabel yaitu 2,653164654 dan dengan nilai  $sig$  yaitu 0,000000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Pendidikan, PDRB, dan UMP secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

<sup>63</sup> Mawanti and Hutabarat, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2020-2022."

<sup>64</sup> Putriy and Nurhayati, "Analisis Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja Di Karesidenan Pekalongan Tahun 2017-2022."

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Nur Mawanti yang memperoleh hasil bahwa variabel Pendidikan, UMP, dan PDRB secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Oleh sebab itu, pemerintah seharusnya memperhatikan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dan melakukan evaluasi secara berkala agar ketiga variabel tersebut terus mengalami peningkatan kearah yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan pada teori *human capital*, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa manusia memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktivitas perekonomian, seperti pada aktivitas konsumsi, produksi, dan transaksi. *Human capital* dapat dicapai oleh manusia dengan dua cara yakni yang pertama, manusia digunakan sebagai tenaga kerja yang berdasarkan jumlah kuantitatifnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa apabila semakin banyak jumlah manusia yang bekerja atau semakin banyak tenaga kerja maka produktivitas juga semakin tinggi. Yang kedua, investasi merupakan cara utama dalam meningkatkan atau mendapatkan *human capital*, investasi yang dimaksud yaitu berupa pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja yang didapatkan oleh manusia akan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, sehingga produktivitas dari manusia tersebut juga akan semakin meningkat.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia pada tahun 2019-2023. Nilai  $t$  hitung sebesar 1,248944 lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 1,972662692 dan nilai sig. 0,2139 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.
2. Variabel Upah Minimum Provinsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia pada tahun 2019-2023. Hasil uji  $t$  pada variabel UMP diperoleh hasil  $t$  hitung sebesar 2,024516 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,972662692 dan nilai sig. 0,0449 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel UMP berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.
3. Variabel Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia pada tahun 2019-2023. Hasil uji  $t$  pada variabel PDRB diperoleh hasil  $t$  hitung 0,108322 lebih kecil dari  $t$  tabel 1,972662692 dan nilai sig. 0,9139 lebih besar dari 0,05. Maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya variabel

PDRB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.

4. Dari hasil penelitian ini yang menggunakan model regresi data panel dapat dinyatakan secara simultan atau bersama-sama adanya pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Inonesia. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP).

## **B. Saran**

1. Pemerintah perlu memberikan perhatian lebih terhadap isu kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelaksanaan program padat karya serta peningkatan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan, guna mendukung peningkatan kualifikasi tenaga kerja perempuan di pasar kerja. Selain itu, perlu diupayakan perluasan akses terhadap kesempatan kerja yang setara bagi perempuan, agar tidak terdapat pembatasan akses ke sektor-sektor tertentu dan untuk memastikan tersedianya pekerjaan yang layak secara merata.
2. Dalam ekonomi islam, prinsip keadilan sangat ditekankan, termasuk dalam ketenagakerjaan. Penyerapan tenaga kerja perempuan harus didasarkan pada prinsip keadilan tanpa diskriminasi gender, sesuai dengan prinsip muqashid syariah yang menjaga kemaslahatan umat dan menegakkan hak-hak dari setiap individu.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel-variabel lain di luar yang digunakan dalam studi ini, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta hasil yang lebih konservatif terkait faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan.
4. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektor industri tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan, maka pemerintah diharapkan dapat mendorong keterlibatan yang lebih seimbang dalam struktur ketenagakerjaan, agar perempuan memperoleh akses dan kesempatan kerja yang setara dalam sektor industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Aini Ali, and Annisa Kania Fauzani Tarigan. "Pengembangan Human Capital Di Dunia Pendidikan." *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no. 2 (2023): 266–70. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.209>.
- Ahmaddien, Iskandar, and H. Norma Sa'dia. "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, No. 1 (2020): 22–32.
- Ansori, And Joko Priyono. "Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015." *Ekonomi Dan Bisnis* 3, No. 1 (2018): 555–72. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gde.2016.09.008><http://dx.doi.org/10.1007/s00412-015-0543-8><http://dx.doi.org/10.1038/nature08473><http://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2009.01.007><http://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2012.10.008><http://dx.doi.org/10.1038/s4159>.
- Aprirachman, Rozzy, and Nurasia. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Formal Di Provinsi Nusa Tenggara Barat 2019-2021." *Jurnal EK & BI* 5, no. 2 (2022): 303–10. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i2.668>.
- Ashlah, Izzul. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Dan Dosen Universitas Islam Jember." *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2023): 295–306.
- Azzahra, Fadilah, Saparuddin Mukhtar, and Dicky Iranto. "Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum Provinsi, Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2016-2022 The Influence of Gross Domestic Regional Product, Provincial Minimum Wage, and Human Development." *Sinomika Journal / Volume* 2, no. 2 (2023): 185–96. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.1227>.

Bado, Basri, Dirga Pradita, Andi Samsir, Muh Jamil, Sri Astuty, and Muhammad Syafri. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Makanan Dan Minuman Di Pasar Segar Makassar." *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 5 (2024): 1761–67.

<https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.4502>.

Darmawati, Darmawati. "Analisis Manajemen Pembelajaran Pendidikan Pancasila Dalam Meningkatkan Pemahaman Nilai-Nilai Pancasila Pada Mahasiswa Semester I Prodi Pendidikan Jasmani Unimerz Tahun 2022." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2, no. 10 (2023): 3937–46.

<https://doi.org/10.53625/jirk.v2i10.5239>.

Fajar, Muhammad. "Indikator Ketenagakerjaan." *Badan Pusat Statistik Indonesia*, no. March 2015 (2023).

Ghozi, Saiful, and Hadi Hermansyah. "Analisis Regresi Data Panel Profitabilitas Bank Pembangunan Daerah (BPD) Di Indonesia." *Jurnal Matematika* 8, no. 1 (2018): 1–12. <https://doi.org/10.24843/jmat.2018.v08.i01.p93>.

Guszalina, Suci, Sri Endang Kornita, and Yusni Maulida. "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Provinsi Riau." *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 04 (2022): 694–702.

<https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1345>.

Hasanah, Hikmatul, and Suprianik. "Kepemimpinan Perempuan Perspektif Islam Dan Gender." *Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman* 12, no. 1 (2019): 22–44.

Hasibuan, Maryam Jamilah An, Agus Rusgiyono, and Diah Safitri. "Pemodelan Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Di Provinsi Jawa Tengah Menggunakan Bootstrap Aggregating Multivariate Adaptive Regression Splines (Bagging Mars)." *Jurnal Gaussian* 8, no. 1 (2019): 139–48.

<https://doi.org/10.14710/j.gauss.v8i1.26628>.

Hidayat, Hafizh, and Jannahar Saddam Ash Shidiqie. "Faktor Yang

- Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Tahun 2015 – 2021.” *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan* 2, no. 2 (2023): 215–22. <https://doi.org/10.20885/jkek.vol2.iss2.art13>.
- Hijriah, Hanifiyah Yuliatul, and Elfira Maya Adiba. “Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam.” *TIJAB (The International Journal of Applied Business)* 3, no. 1 (2019): 24–37. <https://doi.org/10.20473/tijab.v3.i1.2019.24-37>.
- Indria Bunga Cantika. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal Di Jawa Timur.” *Jurnal Ilmiah*, 2019.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum. “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember.” *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (2023): 65–81.
- Kurniawan, Eko. *Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Dharmasraya. Metode Penelitian*, 2018.
- Madany, N, Ruliana, and Z Rais. “Regresi Data Panel Dan Aplikasinya Dalam Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Perusahaan Ixq Lq45 Bursa Efek Indonesia.” *VARIANSI: Journal of Statistics and Its Application on Teaching and Research* 4, no. 2 (2022): 79–94. <https://doi.org/10.35580/variansiunm28>.
- Mawanti, Dewi Nur, and Ruth Eviana Hutabarat. “Pengaruh Tingkat Pendidikan , PDRB , Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2020-2022” 3, no. 5 (2024): 1309–16.
- Milawati, Resmi Setia, Diahadi Setyonaluri, Rachmat Reksa Samudra, and Raka Rizky Fadilla. “Analisis Gender Dalam Partisipasi Pasar Tenaga Kerja Dan Asuransi Sosial Untuk Ketenagakerjaan Di Indonesia,” no. 62 (2023): 1–50.
- Nasution, Sangkot. “Variabel Penelitian.” *Raudhah* 05, no. 02 (2017): 1–9. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>.

- Nur, Hasruddin. "Peranan Gender Dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga ( Studi Lapang Di Desa Borikamase Kecamatan Maros Baru Kabupaten Maros , Sulawesi Selatan )." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Sawerigading* 1, no. 1 (2022): 22–27.
- Nurfiat, Nashahta Ardhiaty, and Surya Dewi Rustariyuni. "Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar." *Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* 14, no. 1 (2018): 34–48.
- Priyono, Nuwun. "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Realisasi Pendapatan Asli Daerah(Studi Kasus Di Kota Magelang)," 2010, 13–26.
- Putri, Erina Setiana, and Nur Ika Mauliyah. "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Pengalokasian Belanja Modal (Studi Pemerintahan Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Pereiode 2018-2019)" 2, no. 2 (2022): 108–17.
- Putriy, Riska Meylinda, and Siti Fatimah Nurhayati. "Analisis Faktor-Faktor Penyerapan Tenaga Kerja Di Karesidenan Pekalongan Tahun 2017-2022." *Journal of Economics Research and Policy Studies* 4, no. 2 (2024): 173–83. <https://doi.org/10.53088/jerps.v4i2.1108>.
- Rahmah, Attifah Meita, and Indri Arrafi Juliannisa. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat." *IKRAITH-EKONOMIKA* 5, no. 3 (2022): 246–54.
- Rahman, Abd, Sabhayati Asri Munandar, Andi Fitriani, Yuyun Karlina, and Yumriani. "Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan." *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022): 1–8.
- Rahmi, Jemila, and Riyanto. "Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas

Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia (The Impact of Minimum Wage on Labor Productivity: Evidence from Indonesian Manufacturing Industry).” *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 13, no. 1 (2022): 1–12.

Salsabila, Nur Afifah, Handy Kurniawan Juliarto, Al Fitri Syawal, and Darnah Andi Nohe. “Analisis Regresi Data Panel Pada Ketimpangan Pendapatan Daerah Di Provinsi Kalimantan Timur.” *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, Dan Aplikasinya* 2 (2022): 241–53.  
<http://jurnal.fmipa.unmul.ac.id/index.php/SNMSA/article/view/860>.

Saputra, Yoga Eka, and Muchtolifah. “Analisis Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Batu.” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9, no. 5 (2023): 2021–28.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1532>.

Satriawan, Dodi. “Kepala Rumah Tangga Perempuan Pekerja Sektor Informal Di Indonesia: Situasi Dan Tantangan.” *Jurnal Wanita Dan Keluarga* 3, no. 2 (2022): 64–76. <https://doi.org/10.22146/jwk.1476>.

Sholeh, Maimun. “Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2007): 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>.

Siregar, Diana Riski Sapitri, Sita Ratnaningsih, and Nurochim Nurochim. “Pendidikan Sebagai Investasi Sumber Daya Manusia.” *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi* 3, no. 1 (2022): 61–71.  
<https://doi.org/10.24127/edunomia.v3i1.3017>.

Sofiah, Sofiah, Lutvi Hendrawan, and Achmad Rico Faiz Fauzi. “Pengaruh Upah Minimum & Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Banyuwangi Tahun 2013-2023.” *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan* 1, no. 3 (2024): 52–58.  
<https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.513>.

Syaadah, Raudatus, M. Hady Al Asy Ary, Nurhasanah Silitonga, and Siti Fauziah Rangkuty. "Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal Dan Pendidikan Informal." *Pema (Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)* 2, no. 2 (2022): 125–31. <https://doi.org/10.56832/pema.v2i2.298>.

Venny, Sisilia, and Nuraini Asriati. "Permintaan Dan Penawaran Dalam Ekonomi Mikro." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 7, No. 1 (2022): 2–13.

Vip Paramarta, Devi Delvita, Refliza Yanti, Didik Udayana, Amelia Suci Pertiwi, and Aep Saepudin. "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan." *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 3 (2023): 01–13. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>.

Wandaweka, Anindya Tyas, and Dewi Purwanti. "Determinan Partisipasi Kerja Perempuan Dalam Sektor Informal Di Indonesia Tahun 2019." *Seminar Nasional Official Statistics 2021*, no. 1 (2021): 652–61. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.994>.

Wardawaty, Zusma, A Wahab, and Elvina. "Kualitas Perempuan Pekerja Di Kota Lhokseumawe (Ditinjau Dari Pendidikan, Usia Dan Pendapatan)." *Ekonomi Dan Bisnis* 17, no. 1 (2017): 40–47.

Wiryanan, K. A., and P. I. Rahmawati. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt." *Bisma: Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020): 86–95. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26873>.

## Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Analisis pengaruh pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia.	1. Pendidikan 2. Upah Minimum Provinsi 3. Produk Domestik Regional Bruto 4. Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan	1. Rata-rata Lama Sekolah 2. Upah Minimum Provinsi 3. PDRB harga konstan 4. Tingkat partisipasi Angkatan Kerja	1. Data sekunder yang bersumber dari Badan Pusat Statistik periode tahun 2019-2023.	1. Pendekatan penelitian: pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. 2. Populasi dan sampel: seluruh angkatan kerja perempuan periode 2019-2023 dengan 34 provinsi di Indonesia. 3. Teknik pengumpulan data: teknik dokumentasi. 4. Analisis data: analisis regresi data panel.	1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia? 2. Apakah upah minimum provinsi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia? 3. Apakah produk domestik regional bruto berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia? 4. Apakah pendidikan, upah minimum provinsi, dan produk domestik regional bruto berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia secara simultan?

## JURNAL PENELITIAN

No.	Tanggal	Jenis Kegiatan
1.	10 Oktober 2024	Mencari dan mengunduh data yang berasal dari BPS
2.	11 Oktober 2024	Mengolah dan melakukan tabulasi data
3.	13 Maret 2025	Menguuji data yang telah diolah menggunakan <i>evIEWS 10</i>
4.	15 Maret 2025	Melakukan analisis data yang telah diuji
5.	16 Maret 2025	Penelitian Selesai



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## PENYAJIAN DATA

### Data Penelitian Pendidikan, PDRB, UMP, dan TPAK Perempuan di Indonesia Periode 2019-2023

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
1.	ACEH	2019	45.68	8.85	2.916.810.00	132.069.62
	ACEH	2020	48.94	9.13	3.165.031.00	131.580.97
	ACEH	2021	48.36	9.22	3.165.031.00	135.274.04
	ACEH	2022	46.15	9.24	3.166.460.00	140.971.72
	ACEH	2023	49.05	9.4	3.413.666.00	146.932.42
2.	SUMATERA UTARA	2019	56.8	9.17	2.303.403.43	539.513.85
	SUMATERA UTARA	2020	56.15	9.28	2.499.423.06	533.746.36
	SUMATERA UTARA	2021	56.5	9.33	2.499.423.06	547.651.82
	SUMATERA UTARA	2022	55.37	9.5	2.522.609.94	573.528.77
	SUMATERA UTARA	2023	57.81	9.63	2.710.493.93	602.235.95
3.	SUMATERA BARAT	2019	54.26	8.77	2.289.220.00	172.205.57
	SUMATERA BARAT	2020	56.24	8.89	2.484.041.00	169.426.61
	SUMATERA BARAT	2021	55.04	8.96	2.484.041.00	174.999.89
	SUMATERA BARAT	2022	56.28	9.17	2.512.539.00	182.629.14
	SUMATERA BARAT	2023	56.94	9.37	2.742.476.00	191.071.35
4.	RIAU	2019	45.26	8.75	2.662.025.63	495.607.05
	RIAU	2020	46.4	8.87	2.888.584.01	489.995.75
	RIAU	2021	47.14	9.01	2.888.564.01	506.471.91
	RIAU	2022	43.28	9.08	2.938.564.01	529.532.98
	RIAU	2023	44.27	9.2	3.191.662.53	551.828.49
5.	JAMBI	2019	46.74	8.01	2.423.889.16	149.111.09
	JAMBI	2020	50.04	8.17	2.630.162.13	148.354.25
	JAMBI	2021	49.89	8.23	2.630.162.13	153.850.63
	JAMBI	2022	48.97	8.39	2.698.940.87	161.730.02
	JAMBI	2023	51.68	8.53	2.943.033.08	169.268.77
6.	SUMATERA SELATAN	2019	51.68	7.82	2.804.453.00	315.464.75
	SUMATERA SELATAN	2020	54.25	7.9	3.043.111.00	315.129.22
	SUMATERA SELATAN	2021	54.54	8.01	3.144.446.00	326.405.18
	SUMATERA SELATAN	2022	53.32	8.19	3.144.446.00	343.459.88
	SUMATERA SELATAN	2023	55.54	8.33	3.404.177.24	360.911.01
7.	BENGGKULU	2019	55.2	8.34	2.040.407.00	46.345.45
	BENGGKULU		57.71	8.5	2.213.604.00	46.338.43
	BENGGKULU	2021	55.45	8.59	2.215.000.00	47.853.78
	BENGGKULU	2022	54.36	8.64	2.238.094.31	49.916.06

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
	BENGKULU	2023	56.22	8.8	2.418.280.00	52.040.88
8.	LAMPUNG	2019	50.95	7.52	2.241.269.53	244.378.31
	LAMPUNG	2020	54.13	7.73	2.432.001.57	240.319.59
	LAMPUNG	2021	52.36	7.76	2.432.001.57	246.966.49
	LAMPUNG	2022	53.54	7.87	2.440.486.18	257.534.19
	LAMPUNG	2023	52.01	8	2.633.284.59	269.240.54
9.	KEP. BANGKA BELITUNG	2019	48.03	7.54	2.976.705.97	53.941.90
	KEP. BANGKA BELITUNG	2020	48.47	7.67	3.230.023.66	52.705.94
	KEP. BANGKA BELITUNG	2021	46.86	7.82	3.230.023.66	55.369.65
	KEP. BANGKA BELITUNG	2022	47.55	7.87	3.264.884.00	57.805.15
	KEP. BANGKA BELITUNG	2023	50.31	8.11	3.498.479.00	60.338.14
10.	KEPULAUAN RIAU	2019	45.35	9.77	2.769.754.00	181.877.67
	KEPULAUAN RIAU	2020	48.93	9.98	3.005.460.00	174.959.21
	KEPULAUAN RIAU	2021	51.92	10.06	3.005.460.00	180.952.44
	KEPULAUAN RIAU	2022	50.68	10.23	3.050.172.00	190.163.70
	KEPULAUAN RIAU	2023	51.95	10.38	3.279.194.00	200.043.86
11.	DKI JAKARTA	2019	47.62	10.65	3.940.973.10	1.836.240.55
	DKI JAKARTA	2020	47.47	10.76	4.276.349.91	1.792.291.09
	DKI JAKARTA	2021	47.34	10.83	4.416.186.55	1.856.000.70
	DKI JAKARTA	2022	46.62	10.97	4.641.854.00	1.953.488.99
	DKI JAKARTA	2023	50.12	11.18	4.901.798.00	2.050.465.97
12.	JAWA BARAT	2019	46.33	7.9	1.668.372.83	1.490.959.69
	JAWA BARAT	2020	46.79	8.11	1.810.351.36	1.453.380.72
	JAWA BARAT	2021	47.88	8.23	1.810.351.36	1.507.746.39
	JAWA BARAT	2022	48.01	8.48	1.841.487.31	1.589.984.93
	JAWA BARAT	2023	47.98	8.54	1.986.670.17	1.669.416.86
13.	JAWA TENGAH	2019	55.35	7.03	1.605.396.02	991.516.54
	JAWA TENGAH	2020	57.54	7.24	1.742.015.22	965.227.27
	JAWA TENGAH	2021	57.58	7.34	1.798.979.12	997.321.13
	JAWA TENGAH	2022	58.31	7.55	1.812.935.43	1.050.278.09
	JAWA TENGAH	2023	58.92	7.62	1.958.169.69	1.102.563.18
14.	D I YOGYAKARTA	2019	63.95	8.87	1.570.922.73	104.485.46
	D I YOGYAKARTA	2020	64.33	9.16	1.704.608.25	101.698.52
	D I YOGYAKARTA	2021	64.59	9.31	1.765.000.00	107.372.56
	D I YOGYAKARTA	2022	63.38	9.45	1.840.915.53	112.901.32
	D I YOGYAKARTA	2023	64.75	9.51	1.981.782.39	118.626.84
15.	JAWA TIMUR	2019	55.07	7.04	1.630.059.05	1.649.895.64
	JAWA TIMUR	2020	56.56	7.3	1.768.777.08	1.611.392.55

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
	JAWA TIMUR	2021	56.11	7.45	1.868.777.08	1.668.754.36
	JAWA TIMUR	2022	57.28	7.65	1.891.567.12	1.757.874.93
	JAWA TIMUR	2023	59.46	7.71	2.040.244.30	1.844.808.67
16.	BANTEN	2019	45.21	8.24	2.267.990.55	456.620.03
	BANTEN	2020	46.62	8.45	2.460.996.54	441.148.58
	BANTEN	2021	46.84	8.46	2.460.996.54	460.952.79
	BANTEN	2022	47.17	8.72	2.501.203.11	484.131.22
	BANTEN	2023	46.16	8.75	2.661.280.11	507.427.24
17.	BALI	2019	65.67	8.03	2.297.968.70	162.693.36
	BALI	2020	67.86	8.21	2.494.000.00	147.498.94
	BALI	2021	67.61	8.36	2.494.000.00	143.871.68
	BALI	2022	69.62	8.71	2.516.971.00	150.830.41
	BALI	2023	70.63	8.8	2.713.672.28	159.447.58
18.	NUSA TENGGARA BARAT	2019	56.36	6.58	2.012.610.00	93.872.44
	NUSA TENGGARA BARAT	2020	58.66	6.64	2.183.883.00	93.288.87
	NUSA TENGGARA BARAT	2021	59.18	6.66	2.183.883.00	95.437.86
	NUSA TENGGARA BARAT	2022	59.16	6.92	2.207.212.00	102.073.66
	NUSA TENGGARA BARAT	2023	62.54	7.15	2.371.407.00	103.905.92
19.	NUSA TENGGARA TIMUR	2019	59.74	7.23	1.795.000.00	69.389.02
	NUSA TENGGARA TIMUR	2020	63.91	7.28	1.950.000.00	68.809.61
	NUSA TENGGARA TIMUR	2021	65.34	7.29	1.950.000.00	70.540.56
	NUSA TENGGARA TIMUR	2022	67.87	7.51	1.975.000.00	72.695.28
	NUSA TENGGARA TIMUR	2023	68.52	7.64	2.123.994.00	75.257.56
20.	KALIMANTAN BARAT	2019	52.92	6.79	2.211.500.00	137.243.09
	KALIMANTAN BARAT	2020	53.86	6.84	2.399.698.65	134.743.38
	KALIMANTAN BARAT	2021	53.43	6.93	2.399.698.65	141.212.04
	KALIMANTAN BARAT	2022	52.51	7.18	2.434.328.19	148.368.94
	KALIMANTAN BARAT	2023	53.11	7.35	2.608.601.75	154.980.81
21.	KALIMANTAN	2019	51.53	8.16	2.663.435.50	100.349.29

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
	TENGAH					
	KALIMANTAN TENGAH	2020	50.57	8.25	2.903.144.70	98.933.61
	KALIMANTAN TENGAH	2021	51.12	8.29	2.903.144.70	102.481.47
	KALIMANTAN TENGAH	2022	47.68	8.43	2.922.516.00	109.094.72
	KALIMANTAN TENGAH	2023	48.13	8.55	3.181.013.00	113.611.55
22.	KALIMANTAN SELATAN	2019	54.05	7.7	2.651.781.95	133.283.85
	KALIMANTAN SELATAN	2020	55.5	7.88	2.877.448.59	130.864.32
	KALIMANTAN SELATAN	2021	54.72	7.91	2.877.448.59	135.424.59
	KALIMANTAN SELATAN	2022	51.9	8.15	2.906.473.32	142.341.22
	KALIMANTAN SELATAN	2023	53.75	8.19	3.149.977.65	149.230.96
23.	KALIMANTAN TIMUR	2019	47.17	9.25	2.747.561.26	486.523.18
	KALIMANTAN TIMUR	2020	47.96	9.27	2.981.378.72	472.393.33
	KALIMANTAN TIMUR	2021	48.2	9.42	2.981.378.72	484.439.61
	KALIMANTAN TIMUR	2022	45.17	9.71	3.014.497.22	506.158.91
	KALIMANTAN TIMUR	2023	46.86	9.79	3.201.396.04	537.630.01
24.	KALIMANTAN UTARA	2019	45.16	8.76	2.765.463.00	61.417.79
	KALIMANTAN UTARA	2020	47.62	8.82	3.000.804.00	60.746.21
	KALIMANTAN UTARA	2021	48.44	8.93	3.000.804.00	63.168.43
	KALIMANTAN UTARA	2022	49.3	9.09	3.016.738.00	66.528.39
	KALIMANTAN UTARA	2023	53.6	9.17	3.251.702.67	69.816.76
25.	SULAWESI UTARA	2019	45.14	9.39	3.051.076.00	89.009.26
	SULAWESI UTARA	2020	45.68	9.47	3.310.723.00	88.126.37
	SULAWESI UTARA	2021	44.72	9.64	3.310.723.00	91.790.69
	SULAWESI UTARA	2022	44.79	9.76	3.310.723.00	96.768.15
	SULAWESI UTARA	2023	46.53	9.85	3.485.000.00	102.070.48

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
26.	SULAWESI TENGAH	2019	50.33	8.5	2.123.040.00	127.935.06
	SULAWESI TENGAH	2020	52.5	8.58	2.303.711.00	134.152.69
	SULAWESI TENGAH	2021	52.17	8.62	2.303.711.00	149.815.86
	SULAWESI TENGAH	2022	53.71	8.76	2.390.739.00	172.624.82
	SULAWESI TENGAH	2023	53.4	8.84	2.599.546.00	193.181.36
27.	SULAWESI SELATAN	2019	47.01	7.95	2.860.382.00	330.506.38
	SULAWESI SELATAN	2020	48.16	8.15	3.103.800.00	328.154.57
	SULAWESI SELATAN	2021	49.42	8.2	3.165.876.00	343.395.41
	SULAWESI SELATAN	2022	50.46	8.48	3.165.876.00	360.895.02
	SULAWESI SELATAN	2023	49.62	8.59	3.385.145.00	377.162.17
28.	SULAWESI TENGGARA	2019	54.98	8.47	2.351.870.36	94.053.52
	SULAWESI TENGGARA	2020	56.02	8.64	2.552.014.52	93.445.72
	SULAWESI TENGGARA	2021	56.27	8.72	2.552.014.52	97.275.32
	SULAWESI TENGGARA	2022	54.94	8.93	2.710.595.92	102.656.43
	SULAWESI TENGGARA	2023	55.64	9.01	2.758.984.54	108.152.98
29.	GORONTALO	2019	50.03	8	2.384.020.00	28.429.97
	GORONTALO	2020	49.95	8.09	2.788.826.00	28.425.38
	GORONTALO	2021	50.41	8.22	2.788.826.00	29.107.91
	GORONTALO	2022	52.64	8.4	2.800.580.00	30.284.29
	GORONTALO	2023	56.07	8.46	2.989.350.00	31.647.60
30.	SULAWESI BARAT	2019	52.86	7.5	2.381.000.00	32.843.81
	SULAWESI BARAT	2020	55.02	7.6	2.678.863.10	32.074.02
	SULAWESI BARAT	2021	54.38	7.66	2.678.863.10	32.898.30
	SULAWESI BARAT	2022	58.22	7.81	2.678.863.10	33.658.22
	SULAWESI BARAT	2023	55.4	7.92	2.871.794.82	35.426.01
31.	MALUKU	2019	50.5	9.66	2.400.664.00	31.049.45
	MALUKU	2020	53.52	9.8	2.604.961.00	30.765.89
	MALUKU	2021	53.71	9.95	2.604.961.00	31.881.23
	MALUKU	2022	52.47	10.07	2.619.312.83	33.574.66
	MALUKU	2023	52.68	10.14	2.812.827.66	35.322.40
32.	MALUKU UTARA	2019	47.79	8.55	2.508.091.00	26.597.55
	MALUKU UTARA	2020	46.57	8.61	2.721.530.00	28.031.44
	MALUKU UTARA	2021	47.57	8.67	2.721.530.00	32.738.67

No.	Provinsi	Tahun	TPAK	Pendidikan	UMP	PDRB
	MALUKU UTARA	2022	46.87	8.93	2.862.231.00	40.248.38
	MALUKU UTARA	2023	52.48	9.01	2.976.720.00	48.494.74
33.	PAPUA BARAT	2019	53.03	7.19	2.934.500.00	62.074.52
	PAPUA BARAT	2020	57.27	7.37	3.134.600.00	61.604.13
	PAPUA BARAT	2021	58.78	7.53	3.134.600.00	61.289.40
	PAPUA BARAT	2022	54.63	7.72	3.200.000.00	62.518.53
	PAPUA BARAT	2023	53.82	7.88	3.282.000.00	40.954.86
34.	PAPUA	2019	66.72	5.79	3.240.900.00	134.565.89
	PAPUA	2020	63.47	5.88	3.516.700.00	137.787.29
	PAPUA	2021	69.1	6	3.516.700.00	158.675.15
	PAPUA	2022	69.09	6.29	3.561.932.00	172.907.29
	PAPUA	2023	66.27	6.45	3.864.696.00	49.552.73

### Sampel Penelitian

Provinsi di Indonesia	
18. Aceh	18. Sumatera Utara
19. Riau	19. Sumatera Barat
20. Jambi	20. NTB
21. Sumatera Selatan	21. NTT
22. Bengkulu	22. Kalimantan Barat
23. Lampung	23. Kalimantan Tengah
24. Kep. Bangka Belitung	24. Kalimantan Selatan
25. Kep. Riau	25. Kalimantan Timur
26. DKI Jakarta	26. Kalimantan Utara
27. Jawa Barat	27. Sulawesi Utara
28. Jawa Tengah	28. Sulawesi Tengah
29. DI Yogyakarta	29. Sulawesi Selatan
30. Jawa Timur	30. Sulawesi Tenggara
31. Banten	31. Gorontalo
32. Bali	32. Sulawesi Barat
33. Maluku	33. Papua
34. Maluku Utara	34. Papua Barat

## Hasil Olah Data

### Hasil Uji Chow

Redundant Fixed Effects Tests  
Equation: Untitled  
Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	59.876513	(33,133)	0.0000
Cross-section Chi-square	469.809359	33	0.0000

### Hasil Uji Hausman

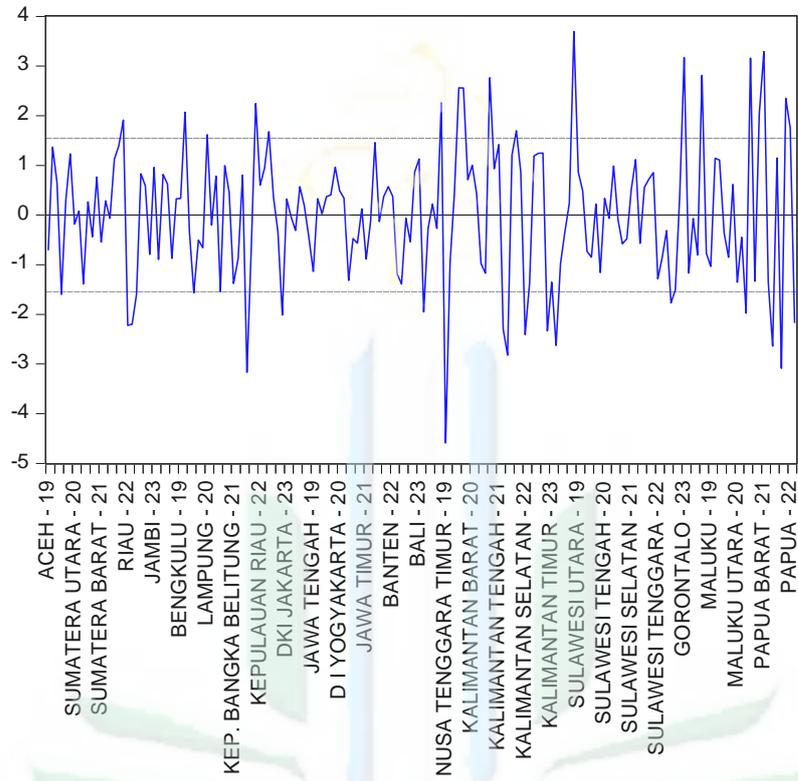
Correlated Random Effects - Hausman Test  
Equation: Untitled  
Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	31.173003	3	0.0000

### Hasil Uji Multikolonieritas

	EDU	PDRB	UMP
EDU	1.000000	0.159348	0.364058
PDRB	0.159348	1.000000	-0.005855
UMP	0.364058	-0.005855	1.000000

### Hasil Uji Heteroskedasitas



— TPAK Residuals

### Hasil Uji T (Parsial)

Dependent Variable: TPAK

Method: Panel Least Squares

Date: 03/09/25 Time: 11:44

Sample: 2019 2023

Periods included: 5

Cross-sections included: 34

Total panel (balanced) observations: 170

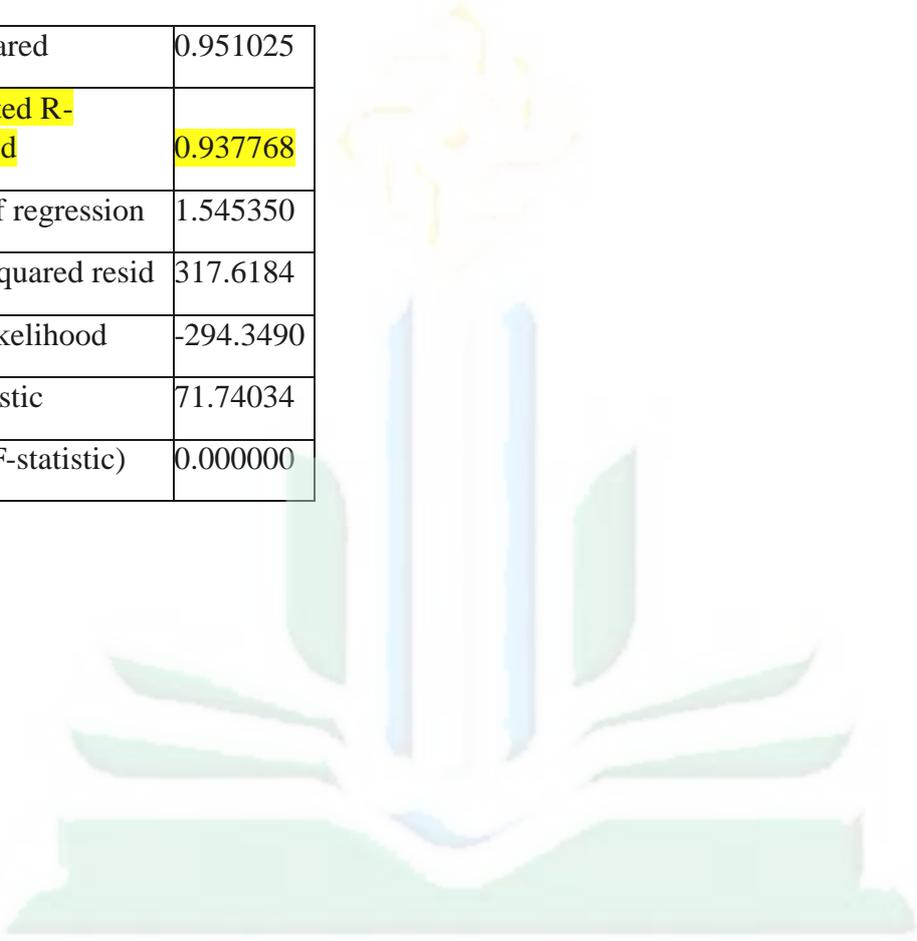
Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	32.12816	6.913627	4.647077	0.0000
EDU	1.513819	1.212079	1.248944	0.2139
PDRB	4.91E-07	4.53E-06	0.108322	0.9139
UMP	3.07E-06	1.52E-06	2.024516	0.0449

### Hasil Uji F (Simultan)

R-squared	0.951025
Adjusted R-squared	0.937768
S.E. of regression	1.545350
Sum squared resid	317.6184
Log likelihood	-294.3490
F-statistic	71.74034
Prob(F-statistic)	0.000000

### Hasil Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

R-squared	0.951025
Adjusted R-squared	0.937768
S.E. of regression	1.545350
Sum squared resid	317.6184
Log likelihood	-294.3490
F-statistic	71.74034
Prob(F-statistic)	0.000000



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Amalia  
NIM : 212105020040  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul : Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Provinsi,  
dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap  
Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 28 Mei 2025  
Operator Turnitin  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Luluk Musfiroh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri Amalia  
NIM : 212105020040  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur plagiat karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiat dan terdapat klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 22 Mei 2025  
Saya yang menyatakan,



Fitri Amalia  
NIM. 212105020040



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



**SURAT KETERANGAN**

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Amalia  
NIM : 212105020040  
Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 22 Mei 2025  
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,

  
Sofiah, M.E.  
NIP. 199105152019032005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



## BIODATA PENULIS



### Data Diri

Nama : Fitri Amalia  
NIM : 212105020040  
Tempat, tanggal lahir : Jember, 27 Desember 2002  
Alamat : Kesilir, Wuluhan, Jember  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
No. Handphone : 085335656802  
Email : [fitriamalia783@gmail.com](mailto:fitriamalia783@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. SD NU XI Yasinat (2008-2014)
2. SMP Nahdlatuth Thalabah (2014-2017)
3. SMK Nahdlatuth Thalabah (2017-2020)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2021-sekarang)