

DETERMINAN PENYERAPAN TENAGA KERJA 34 PROVINSI DI INDONESIA: PENDEKATAN *FIXED EFFECT* *MODEL*

Birgitta Dian Saraswati¹; Yunika Damai Krisnawati²; Dhian Adhitya³
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga^{1,2,3}
Email : birgitta.saraswati@uksw.edu¹; 222017004@student.uksw.edu² ;
dhian.adhitya@uksw.edu³

ABSTRAK

Kondisi peningkatan keterserapan tenaga kerja di Indonesia tiap tahunnya mengalami kondisi yang meningkat namun masih terdapat celah yang lebar antara angkatan kerja dan penduduk yang bekerja. Berdasarkan fenomena tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dampak pengaruh upah minimum provinsi, rata-rata lama pendidikan, PDRB dan pengeluaran pemerintah pada sektor pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 34 provinsi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi data panel *fixed effect model (FEM)*. Hasil pengujian menyatakan bahwa rata-rata lama pendidikan dan PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterserapan tenaga kerja. Namun, untuk upah minimum provinsi dan pengeluaran pemerintah sektor pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja. Pemerintah harus berupaya untuk menaikkan tingkat jumlah keterserapan tenaga kerja setiap tahun melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan rata-rata lama pendidikan dan peningkatan PDRB setiap tahunnya guna mendukung peningkatan keterserapan tenaga kerja di Indonesia.

Kata Kunci : Penyerapan Tenaga Kerja; Upah Minimum Provinsi; Pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan.

ABSTRACT

The condition of accelerating labor absorption in country is increasing once a year, however there's still a large gap between the hands and also the operating population. supported this development, this study aims to see the impact of the provincial wage, average length of education, GRDP and government defrayal within the education sector on employment in thirty four provinces in country. By exploitation the mounted impact model panel information multivariate analysis methodology, this study shows that the typical length of education and GDP part have a positive and important impact on employment. However, the provincial wage and government defrayal within the education sector part don't have any impact on employment. Therefore, the govt should try to extend the amount of employment once a year through policies that support a rise within the average length of education and a rise in GDP once a year to support a rise parturient absorption in country.

Keywords : Labor Absorption, Regional Minimun Wage; Government Spending on Education

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi merupakan rangkaian kebijakan yang bertujuan memperbaiki taraf hidup, pemerataan dan perluasan kesempatan kerja. Namun, masalah penyediaan kesempatan kerja tetap menjadi permasalahan pokok yang utama di dalam pembangunan ekonomi. Kenaikan kuantitas penduduk menyebabkan meningkatnya kuantitas tenaga kerja yang tidak selalu disertai adanya peningkatan penyerapan tenaga kerja (Putri & Soelistyo, 2018). Pertambahan jumlah tenaga kerja yang produktif sebagai akibat bertambahnya jumlah angkatan kerja menuntut adanya ketersediaan lapangan kerja yang sesuai (Windayana & Darsana, 2020). Pada kurun waktu 2015-2020 kondisi angkatan kerja di Indonesia menunjukkan tren yang meningkat begitu pula dengan kondisi dari jumlah penduduk yang bekerja (Gambar 1).

Pengangguran menunjukkan adanya celah di antara jumlah angkatan kerja dan jumlah orang yang bekerja. Keterserapan tenaga kerja masih menjadi permasalahan yang utama dalam ekonomi Indonesia yang ditunjukkan oleh masih tingginya angka pengangguran di Indonesia. Terdapat faktor-faktor yang diprediksi memiliki pengaruh pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia, salah satunya adalah upah. Upah merupakan hak para pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan pada periode tertentu, yang diberikan oleh pengusaha (Dewi et al., 2015). Putri dan Soelistyo (2018), Wihastuti dan Rahmatullah (2018) menjelaskan bahwa pengaruh upah terhadap keterserapan tenaga kerja memiliki arah yang berlawanan. Apabila upah tingkat minimum meningkat akan menyebabkan jumlah tenaga kerja yang bekerja akan mengalami penurunan dan begitu sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan kenaikan upah terendah akan menyebabkan turunnya tenaga kerja yang terserap. Namun, pendapat lain juga dikemukakan oleh Cahyadi (2018) dan Sihombing (2019) dimana tingkat upah memberi pengaruh searah terhadap penyerapan tenaga kerja. Jika upah minimum yang mengalami kenaikan menyebabkan tenaga kerja yang terserap juga mengalami peningkatan dan begitu pula sebaliknya. Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan Pangastuti (2015) serta Ali dan Jalal (2018) yang menunjukkan bahwa faktor upah tidak memberi pengaruh terhadap keterserapan pada tenaga kerja.

Selain faktor upah, keterserapan tenaga kerja dipengaruhi kualitas SDM. Pendidikan ialah salah satu aspek yang punya kaitan dengan kualitas dari tenaga kerja. Melalui pendidikan diharapkan kualitas tenaga kerja dapat mempengaruhi peningkatan

kualitas produktivitas usaha (Althofia & Agustina, 2015). Kemampuan serta kesempatan kerja yang lebih tinggi dalam masuk pasar tenaga kerja biasanya cenderung dimiliki oleh seorang yang berlatar belakang pendidikan yang tinggi pula. Buchari (2016), Hartanto (2017) Irawan, (2017), Ali dan Jalal (2018) serta Sihombing (2019) memaparkan keterserapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor pendidikan pekerja. Pendidikan menjadi modal utama dalam terbentuknya SDM yang berkualitas yang dapat memberi dampak pada penyerapan tenaga kerja serta *output* yang dihasilkan. Namun, pendapat lain dipaparkan oleh Makna (2016), mengatakan bahwa tingkat pendidikan memberi dampak yang berlawanan terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin lama seseorang menempuh pendidikan justru akan sulit terserap oleh kebutuhan akan tenaga kerja dan sebaliknya. Di sisi lain Baculakova dan Harakalova (2017) yang memaparkan bahwa pendidikan para pekerja tidak berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja tidak bisa dilepaskan dari peranan pemerintah. Dana alokasi sektor pendidikan menjadi cerminan bahwa pemerintah ikut berupaya dalam membangun kualitas SDM (Althofia & Agustina, 2015). Althofia dan Agustina (2015) membuktikan bahwa alokasi pengeluaran pemerintah untuk sektor pendidikan memiliki berpengaruh secara nyata dan dengan arah hubungan positif terhadap keterserapan tenaga kerja

Faktor berikutnya yang diduga dapat memberi pengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja adalah PDRB. Menurut Indradewa dan Natha (2015), Wasilaputri (2016), Tawakal et al., (2019), menjelaskan kalau PDRB memberi pengaruh yang arahnya positif terhadap keterserapan tenaga kerja. Naiknya PDRB berdampak ke peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap dikarenakan nilai output dalam penjualan meningkat. Namun Putri dan Soelistyo (2018), memaparkan hal yang berbeda yakni faktor PDRB memberikan dampak yang arahnya negatif ke keterserapan dari tenaga kerja. Ini menunjukkan bahwa pengaruh dari peningkatan PDRB justru mengakibatkan penurunan penyerapan tenaga kerja dan begitu pula sebaliknya. Pendapat lain juga dipaparkan oleh Feriyanto dan Sriyana (2016) dan Baculakova dan Harakalova (2017), memberi hasil bahwa pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh pada keterserapan tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang adanya fenomena masih tingginya celah antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah orang yang bekerja yang mengindikasikan masih rendahnya keterserapan tenaga kerja di Indonesia, maka studi ini akan

mengidentifikasi pengaruh dari tingkat pendidikan upah/gaji minimum, , PDRB serta pengeluaran pemerintah untuk pendidikan terhadap keterserapan tenaga kerja di Indonesia. Penelitian terkait pengaruh alokasi pengeluaran pemerintah sektor pendidikan terhadap keterserapan tenaga kerja masih jarang dilakukan, mayoritas penelitian sebelumnya meneliti pengaruh pengeluaran pemerintah namun tidak spesifik untuk bidang pendidikan, sehingga variabel alokasi pengeluaran pemerintah sektor pendidikan menjadi objek pembeda dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penyerapan Tenaga Kerja

Keterserapan tenaga kerja merupakan penggambaran kondisi terisinya jumlah lapangan kerja oleh penduduk usia kerja (Sihombing, 2019). Keterserapan tenaga kerja dapat diartikan jumlah tenaga kerja yang diminta (Tapparan, 2017). Kuantitas permintaan tenaga kerja oleh perusahaan ialah jumlah dari permintaan terhadap tenaga kerja pada berbagai tingkat upah/gaji yang berlaku (Parkin, 2010). Kurva Permintaan tenaga kerja sebagai penggambaran kondisi kuantitas tenaga kerja yang diminta tersebut memiliki slope negatif dan ini digambarkan dalam sebuah kurva yang memiliki kemiringan/slope negatif. Menurut Parkin (2010), kurva/grafik yang menurun disebabkan karena hukum *diminishing return* dimana akan lebih banyak kuantitas tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan hanya jika tingkat gaji riil turun untuk menyamai penurunan ekstra output yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Lebih lanjut, semakin naik tingkat upah/gaji maka jumlah permintaan tenaga kerja perusahaan semakin berkurang (*ceteris paribus*).

Upah Minimum

Upah merupakan kompensasi moneter yang dibayarkan oleh atasan kepada karyawan untuk semua jenis pekerjaan yang bersifat mental atau fisik (Ramteke *et al.*, 2017). Upah menjadi salah satu biaya produksi bagi pemilik usaha guna membalas jasa atas kegiatan produksi yang dilakukan oleh para pekerja (Wihastuti & Rahmatullah, 2018). Upah minimum adalah suatu kebijakan yang telah dibuat pemerintah atas usulan dewan ketenagakerjaan yang berguna untuk melindungi hak para pekerja dalam mendapat upah serendah-rendahnya sesuai standar upah terendah yang telah ditetapkan (Hartanto, 2017).

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Pertumbuhan ekonomi ialah indikator untuk mengukur kemajuan ekonomi pada wilayah atau daerah. Pertumbuhan ekonomi dihitung menggunakan PDRB . PDRB adalah nilai akhir dari barang serta jasa yang di produksi suatu daerah dalam masa periode tertentu (Nurtiyas, 2016). PDRB menjadi tolak ukur dalam perhitungan pertumbuhan dalam perekonomian. PDRB yang dihitung dengan menggunakan dasar harga yang berlaku digunakan untuk melihat pergeseran struktur perekonomian, sedangkan PDRB yang dihitung menggunakan tahun dasar kemanfaatannya untuk melihat pertumbuhan perekonomian suatu wilayah setiap tahunnya (Indradewa & Natha, 2015).

Alokasi Pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan

Pengeluaran pemerintah merupakan cerminan dari kebijakan pemerintah guna mendorong percepatan pembangunan. Kebijakan pemerintah yang dibuat bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat melalui program-program pelayanan publik (Wilis, 2016). Pengeluaran pemerintah (kebijakan fiskal) menjadi bentuk investasi pemerintah dalam memajukan kualitas SDM dalam mencapai tujuan menyejahterakan masyarakat dalam meningkatkan kesempatan kerja. Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Tenaga kerja yang mengenyam pendidikan semakin tinggi akan memiliki kesempatan kerja yang semakin besar karena dinilai lebih terampil dan terdidik sehingga lebih diperhitungkan oleh penyedia lapangan pekerjaan (Althofia & Agustina, 2015).

Penelitian Sebelumnya dan Rumusan Hipotesis

Hubungan upah minimum terhadap keterserapan tenaga kerja

Upah/gaji adalah biaya yang dikeluarkan bagi perusahaan dan pendapatan bagi para pekerja. Rasionalitas harga muncul ketika pengusaha ingin memberikan upah serendah-rendahnya dan pekerja ingin mendapat pendapatan setinggi-tingginya (Dewi et al., 2015). Upah dianggap sebagai beban perusahaan, semakin naik gaji/upah yang ditetapkan dapat mengurangi keuntungan yang diterima oleh perusahaan yang pada akhirnya mengurangi tenaga kerja yang terserap. Upah minimum memberi pengaruh berlawanan terhadap keterserapan tenaga kerja (Ganie, (2017), Putri dan Soelistyo (2018), Rusniati et al., (2018), Wihastuti dan Rahmatullah (2018)). Sedangkan Cahyadi (2018), Sihombing (2019) memaparkan bahwa upah minimum menunjukkan pengaruh

positif terhadap keterserapan tenaga kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis yang dibangun adalah:

H₁ :Upah minimum memberi pengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja di Indonesia.

Hubungan tingkat pendidikan terhadap keterserapan tenaga kerja

Menurut Atiyatna et al., (2016), pendidikan merupakan kunci untuk menjamin kesejahteraan dan karir seseorang. Buchari (2016), Irawan (2017), Ali & Jalal (2018), Sihombing (2019) memaparkan bahwa variabel tingkat pendidikan sebagai variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel keterserapan tenaga kerja. Dengan pendidikan individu makin tinggi maka makin tinggi pula permintaan tenaga kerja. Makna (2016) menjelaskan bahwa pengaruh dari rata-rata lama pendidikan semakin tinggi justru menyebabkan penurunan akan keterserapan tenaga kerja. Hal ini karena adanya ketidaksesuaian antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan pendidikan para pencari kerja. Penelitian Baculakova dan Harakalova (2017) justru menyebutkan bahwa tingkat pendidikan tidak memengaruhi keterserapan tenaga kerja sektor industri kreatif di 27 negara anggota Uni Eropa. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis yang dibangun adalah:

H₂ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia

Hubungan PDRB terhadap keterserapan tenaga kerja

Dalam teori yang dijelaskan Keynes, tentang daya beli masyarakat terhadap nilai produktivitas marginal tenaga kerja ternyata memberi dampak juga terhadap keterserapan tenaga kerja (Hartono et al., 2018). Sejalan dengan teori yang dijelaskan Keynes, penelitian yang dilakukan Indradewa dan Natha (2015) Tawakal et al., (2019) Wasilaputri (2016) memaparkan bahwa variabel PDRB berpengaruh nyata terhadap keterserapan tenaga kerja. Meningkatnya PDRB menyebabkan keterserapan tenaga kerja ikut meningkat begitu dengan yang sebaliknya. Berbeda dengan penelitian Putri & Soelistyo (2018) membuktikan bahwa PDRB memberikan pengaruh secara signifikan negatif terhadap keterserapan tenaga kerja Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis yang dibangun adalah:

H₃ : PDRB berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja di Indonesia

Hubungan pengeluaran pemerintah untuk pendidikan terhadap keterserapan tenaga kerja

Campur tangan pemerintah sangat diperlukan dalam mengatur kegiatan perekonomian suatu wilayah. Kebijakan fiskal dibuat dengan tujuan untuk menstabilkan harga, output serta kesempatan kerja yang memicu pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja (Wilis, 2016). Pemerintah menjamin agar anak dapat bersekolah setidaknya minimal selama 9 tahun, sehingga dalam hal ini alokasi anggaran pendidikan sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan program wajib belajar serta program sarana prasarana terkait kegiatan sektor pendidikan. Menurut Althofia dan Agustina (2015) memaparkan variabel pengeluaran pemerintah sektor pendidikan memberi pengaruh nyata positif pada keterserapan tenaga kerja di provinsi Jabar. Ketika pengeluaran pemerintah untuk alokasi pada sektor pendidikan mengalami kenaikan maka hal ini memberi pengaruh terhadap kenaikan keterserapan tenaga kerja. Berdasarkan kajian pustaka tersebut, hipotesis studi ini ialah:

H_4 : Alokasi pengeluaran pemerintah untuk sektor pendidikan berpengaruh pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia dengan arah positif.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020).

Jenis dan sumber data

Data sekunder berjenis data panel digunakan pada studi ini. Data diperoleh dari BPS dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) dan merupakan kategori penelitian kuantitatif. Adapun data yang digunakan meliputi data keterserapan tenaga kerja, UMP, rata-rata lama pendidikan, PDRB dan pengeluaran pemerintah untuk alokasi sektor pendidikan di setiap provinsi di Indonesia.

Definisi Operasional

1) Keterserapan Tenaga Kerja (Variabel Terikat)

Keterserapan tenaga kerja merupakan jumlah banyak tenaga kerja yang sudah bekerja. Jumlah penduduk yang bekerja dihitung dengan menggunakan skala pengukuran rasio dengan satuan hitung jiwa.

2) Upah (Variabel Bebas)

Upah merupakan biaya imbal jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan para tenaga kerja terhadap pihak yang memberikan kerja. Dimana dalam studi ini variabel upah yang digunakan adalah upah/gaji tingkat minimum/terendah provinsi dengan menggunakan skala pengukuran rasio dengan satuan hitung rupiah.

3) Tingkat Pendidikan (Variabel Bebas)

Salah satu untuk menilai indikator kualitas SDM adalah dengan indikator tingkat pendidikan. Adapun data yang digunakan ialah rata-rata lama sekolah dengan menggunakan skala pengukuran rasio dengan satuan hitung tahun.

4) Produk Domestik Regional Bruto (Variabel Bebas)

PDRB menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja perekonomian. Adapun data yang dipakai ialah data PDRB atas dasar harga konstan (PDRB riel) dengan menggunakan skala pengukuran rasio dengan satuan hitung milyar rupiah.

5) Pengeluaran pemerintah sektor pendidikan (Variabel Bebas)

Pengeluaran pemerintah untuk pendidikan mencerminkan tanggung jawab pemerintah dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran dengan meningkatkan kesempatan kerja. Adapun data yang digunakan ialah alokasi dana pengeluaran pemerintah sektor pendidikan dari Neraca Pendidikan Daerah (NPD) yang bersumber dari gabungan dana daerah sektor pendidikan maupun transfer daerah yang berasal dari transfer APBN dengan menggunakan skala pengukuran rasio dengan satuan hitung milyar rupiah.

Teknik Analisis

Teknik analisis Regresi data panel digunakan pada penelitian/studi pengujian keterserapan tenaga kerja ini karena penelitian/studi ini menggunakan gabungan data antara data runtut waktu (*time series*) dan *cross section*. Adapun persamaan model panel adalah sebagai berikut:

$$PTK_{it} = \alpha_i + \beta_1 UMP_{it} + \beta_2 TP_{it} + \beta_3 PDRB_{it} + \beta_4 PPSP_{it} + e_{it}$$

Keterangan :

- PTK : Keterserapan tenaga kerja (dalam jiwa)
- UMP : Upah/gaji Minimum Provinsi (dalam rupiah)
- TP : Rata-rata lama sekolah (dalam jiwa)
- PDRB : Produk Domestik Regional Bruto ADHK (dalam milyar rupiah)
- PPSP : Pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan (dalam milyar rupiah)
- $\beta_{1,2,3,4}$: Koefisien regresi
- α_i : Konstanta yang bergantung pada wilayah i
- i dan t : Komponen *cross-section* (Provinsi i) dan *time series* (tahun t)

e : Variabel Pengganggu (*disturbanec error*)

Gujarati dan Porter (2009) terdapat tiga model estimasi dalam panel data yaitu *Random Effect Model/REM*, *Common Effect Model/CEM (Pooled Least Square)* dan *Fixed Effect Model/FEM*. Dalam menentukan model estimasi data panel terbaik, ada tiga langkah yang harus dilakukan: melakukan uji Chow, Uji Hausmas dan uji LM.

– *Uji Chow*

Chow Test digunakan dalam menentukan model regresi yang tepat antara *Common Effect Model* dan *Fixed Effect Model*. (Rosadi, 2012).

– *Uji Hausman*

Setelah menemukan model terbaik melalui *Chow Test*, langkah selanjutnya melakukan *Hausman Test*. Uji Hausman digunakan dalam memilih model panel yang tepat: *Fixed Effect Model* atau *Random Effect Model* (Rosadi, 2012).

– *Uji Lagrange Multiplier*

Uji Lagrange Multiplier kemanfaatan kepentingan penentuan model regresi data panel yang tepat: *Random Effect* atau *Common Effect*.

Selanjutnya model tersebut akan diestimasi dan akan dilakukan uji statistik. Uji statistik ini meliputi uji secara individu (uji t), uji bersama (uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu uji asumsi klasik diperlukan untuk menjamin bahwa model yang diestimasi adalah BLUE (Best, Linear, Unbiased Estimator).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Model data panel perlu dilakukan beberapa pengujian kelayakan model yakni *Chow Test* dan *Hausman Test* untuk mengetahui model yang tepat yang akan dipergunakan dalam penelitian. Tahapan pertama adalah dengan melakukan uji Chow. Ketika *p-value* kurang dari lima persen, maka akan dipilih *Fixed Effect Model*. Dan sebaliknya *p-value* lebih besar dari lima persen maka akan dipilih *Common Effect Model* (Rosadi, 2012).

Dari hasil uji *Chow Test* pada Tabel 1, didapati bahwa *p-value* kurang dari lima persen ($0,0000 < 0,05$), jadi model terbaik adalah *Fixed Effect Model*. Kriteria Uji Hausman adalah ketika *p-value* kurang dari lima persen, model terbaik yang dipilih adalah *Fixed Effect Model*. Sebaliknya kalau *p-value* lebih besar dari lima persen, sehingga model terbaik yang akan terpilih ialah *Random Effect Model* (Rosadi, 2012).

Dari hasil test/uji Hausman pada Tabel 2, didapati bahwa *p-value* kurang dari lima persen ($0,0000 < 0,05$) Sehingga model terbaik berdasarkan uji *Hausman* ialah *FEM*.

Pada penelitian mengenai keterserapan tenaga kerja ini tidak diperlukan *Lagrange Multiplier Test* karena *Chow Test* serta Uji *Hausman Test* telah menunjukkan model terbaik yakni *Fixed Effect Model*.

Hasil Estimasi Fixed Effect Model (FEM)

Hasil pemilihan model dalam penelitian ini adalah *FEM* yang berarti bahwa intersep berbeda-beda untuk setiap *cross section* atau per provinsi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain selain variabel dalam model yang berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja untuk setiap provinsi berbeda-beda. Hasil Estimasi Model Keterserapan Tenaga Kerja di Indonesia dengan pendekatan *Fixed Effect Model* (Tabel 3).

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil signifikansi *prob F-statistic* kurang dari lima persen ($0,000000 < 0,05$). Maka kesimpulannya bahwa variabel UMP, rata-rata lama pendidikan, PDRB serta pengeluaran pemerintah sektor pendidikan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan pada variabel keterserapan tenaga kerja Indonesia periode tahun 2015-2019. Hasil output regresi data panel *FEM* juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi nilainya 0,999055, mempunyai implikasi bahwa variasi dalam keterserapan tenaga kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 99,91% dan sebesar 0,09% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Diskusi Hasil

Berdasarkan hasil estimasi *FEM* pada Tabel 3, dibuktikan pada nilai *t-statistic* variabel Upah Minimum Provinsi (LUMP) menunjukkan nilai 0,913705 yang nilainya lebih kecil dari nilai *t-tabel* 1,974017. Nilai *probability* variabel menunjukkan nilai 0,3625 yang bernilai lebih besar daripada taraf signifikansi 5 %. Hal tersebut menunjukkan secara individu atau parsial upah terendah provinsi tidak berpengaruh pada keterserapan tenaga kerja. Hasil ini tidak sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa ketika terjadi peningkatan upah minimum akan diikuti dengan penurunan kuantitas tenaga kerja yang diminta sehingga menyebabkan pengangguran. Meskipun Upah minimum selama kurun waktu 2015-2019 mengalami kenaikan setiap tahunnya namun tidak menunjukkan pengaruh pada keterserapan tenaga kerja. Ini sejalan dengan penelitian Ganie (2017), Rusniati et al. (2018), Tapparan (2017) memaparkan

bahwa upah terendah (UMP) tidak memberi pengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja. Dengan demikian, pada penelitian ini di mana kebijakan pemerintah dalam mengatur upah minimum tidak memberi pengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja. Pernyataan tersebut diduga karena beberapa faktor seperti upah yang meningkat mengakibatkan bertambahnya jumlah dari penawaran tenaga kerja. Namun, peningkatan upah justru akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja ataupun perusahaan tidak ingin menambah jumlah dari tenaga kerja karena biaya produksi menjadi meningkat (Ali & Wijayanti, 2019). Selain itu, masih banyaknya industri yang memberi upah tidak sesuai standar upah. Beberapa sektor informal industri kecil biasanya memberikan upah tergantung dari hasil kontribusi setiap hari atau setiap bulan (Rusniati et al., 2018). Begitu pula dengan sektor pertanian, perikanan dan perkebunan bahwa sektor pertanian, perkebunan, perikanan menyerap tenaga kerja paling banyak dengan rata-rata sebesar 27% dari seluruh total jumlah tenaga kerja usia 15 tahun keatas (BPS Indonesia, 2020). Namun, di sektor primer pertanian, perkebunan, perikanan dalam memperoleh penghasilannya tidak didasarkan pada kebijakan standar UMP. Jadi, dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa UMP tidak memiliki pengaruh pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia.

Sedangkan untuk variabel rata-rata lama tingkat pendidikan (TP) nilai *t-statistic* variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai 3,487781 yang bernilai lebih besar dari tabel 1,974017. Selanjutnya *p-value* variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai yang lebih kecil dari lima persen ($0,0007 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh rata-rata lama pendidikan secara individu (parsial) terhadap keterserapan tenaga kerja terbukti signifikan. Hasil koefisien dari regresi juga menunjukkan nilai positif sebesar 0,128707 yang berarti setiap meningkatnya 1 tahun rata-rata lama sekolah dapat mempengaruhi naiknya keterserapan tenaga kerja sebesar 12,87%. Hasil tersebut mendukung penelitian Buchari (2016), Irawan (2017), Sihombing (2019), memebrikan hasil bahwa tingkat pendidikan memberi dampak signifikan positif pada peningkatan keterserapan tenaga kerja. Ketika rata-rata lama pendidikan pekerja meningkat maka keterserapan tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian juga sesuai dengan pernyataan Todaro dan Smith (2006) bahwa investasi pendidikan dapat meningkatkan kualitas SDM. Ketika kualitas SDM meningkat melalui ilmu pengetahuan serta keahlian atau *skill* dapat mendorong peningkatan produktifitas tenaga

kerja yang dibutuhkan oleh banyak perusahaan. Semakin lama seseorang menempuh pendidikan, maka orang tersebut akan dinilai lebih terampil dan terlatih dengan berbagai pekerjaan. Sehingga, ketika rata-rata lama pendidikan di Indonesia mengalami peningkatan maka akan menyebabkan keterserapan tenaga kerja juga mengalami peningkatan, seiring dengan peningkatan keterserapan tenaga kerja akan membuat tingkat pengangguran berkurang dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Jadi disimpulkan berdasarkan hasil penelitian bahwa rata-rata lama sekolah menjadi faktor berpengaruh pada peningkatan keterserapan tenaga kerja di Indonesia.

Nilai *t-statistic* variabel Produk Domestik Regional Bruto (LPDRB) menunjukkan nilai 2,218769 lebih tinggi dari nilai *t-tabel* 1,974017. Nilai *probability* variabel bernilai 0.0282 lebih kecil dari lima persen. Hal tersebut membuktikan PDRB secara individu berpengaruh pada keterserapan tenaga kerja. Hasil koefisien dari regresi juga menunjukkan nilai positif sebesar 0,183076 yang memiliki arti bahwa naiknya PDRB sebesar 1% akan memberi pengaruh yang signifikan pada peningkatan keterserapan tenaga kerja sebesar 0,18%. Hasil pembuktian tersebut sesuai dengan penelitian Indradewa dan Natha (2015), Darmawan dan Triyowati (2016), Tawakal *et al.* (2019), Wasilaputri (2016) yang memaparkan bahwa PDRB dapat berpengaruh secara positif dan nyata terhadap keterserapan tenaga kerja. Temuan ini menguatkan teori Keynes yang menyatakan bahwa pasar tenaga kerja akan mengikuti pasar barang. Peningkatan dari PDRB akan mempengaruhi pola konsumsi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup sehingga daya beli masyarakat akan semakin meningkat. Pada saat daya beli dalam masyarakat meningkat maka akan meningkatkan permintaan barang dan jasa yang diminta masyarakat di Indonesia pula, sehingga sektor bisnis (perusahaan) akan menambah kuantitas tenaga kerja untuk dapat meningkatkan permintaan penjualan yang terjadi dengan menambah kuantitas unit usaha dan menambah jumlah dari tenaga kerja di Indonesia. Maka dari itu, meningkatnya PDRB akan diikuti dengan peningkatan tingkat keterserapan tenaga kerja. Jadi disimpulkan dari hasil penelitian bahwa PDRB menjadi faktor yang dapat mempengaruhi keterserapan tenaga kerja Indonesia.

Hasil estimasi FEM diketahui bahwa variabel dari alokasi pengeluaran pemerintah di sektor pendidikan (LPPSP) pada nilai *t-statistic* menunjukkan nilai kurang dari nilai *t-tabel* ($0,615806 < 1,974017$). Nilai *probability* variabel pengeluaran

pemerintah sektor pendidikan menunjukkan nilai 0,5391 lebih besar derajat toleransi kesalahan 5 %. Ini membuktikan bahwa pengeluaran pemerintah sektor pendidikan secara individu (parsial) tidak memberi pengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja. Temuan ini berbeda dengan Althofia dan Agustina (2015) bahwa pengeluaran pemerintah untuk sektor pendidikan memberi pengaruh secara signifikan positif terhadap keterserapan tenaga kerja.

Sedangkan alokasi pengeluaran dari pemerintah untuk sektor pendidikan tidak memberi pengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja. Hal ini diduga karena pada penelitian sebelumnya objek dari penelitian berpusat pada ruang lingkup yang lebih sempit yakni tingkat provinsi, sehingga dampak dari alokasi pengeluaran pemerintah sektor pendidikannya dapat jelas terasa, sedangkan dalam penelitian berfokus pada cakupan daerah yang lebih luas yakni tingkat nasional yang mana ketidakmerataan masih menjadi persoalannya. Hal tersebut diduga terjadi karena adanya kendala dari sisi keadaan geografis, sarana prasarana yang kurang memadai serta ketersediaan tenaga pendidikan yang belum memenuhi standar (Aristo, 2019). Pengelolaan alokasi pengeluaran pemerintah sektor pendidikan masih belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan program pemerataan pendidikan di Indonesia. Agihan pengeluaran pemerintah pada sektor pendidikan yang dijadikan investasi pemerintah dalam meningkatkan produktifitas masyarakat dan peningkatan mutu SDM belum sepenuhnya dapat mempengaruhi keterserapan tenaga kerja di Indonesia. Pelaksanaan pemberian dana masih kurang optimal, kurangnya pengawasan dan evaluasi yang belum memadai melalui capaian target dan ketetapan regulasi pelaksanaan (Asmara, 2019). Jadi disimpulkan dari hasil penelitian bahwa Alokasi Pengeluaran Pemerintah Sektor Pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

KESIMPULAN

Atas dasar hasil penelitian dan diskusi hasil di atas, penelitian terkait determinan keterserapan tenaga kerja memberikan kesimpulan:

- Variabel Upah minimum provinsi (UMP) terbukti tidak memberi pengaruh pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2015-2019. Diduga disebabkan oleh respon pengusaha, masih banyaknya industri yang memberi upah tidak sesuai standar kebijakan upah terendah, beberapa sektor ekonomi penghasilannya tidak didasarkan pada kebijakan standar upah terendah.

- Variabel rata-rata lama tingkat pendidikan terbukti memberi pengaruh secara signifikan positif pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia tahun 2015-2019. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya rata-rata lama pendidikan menyebabkan peningkatan permintaan keterserapan tenaga kerja di Indonesia.
- Variabel PDRB terbukti memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap keterserapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2015-2019. Hal ini mengindikasikan bahwa naiknya PDRB akan meningkatkan daya beli masyarakat sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya permintaan penyerapan tenaga kerja di Indonesia.
- Variabel alokasi pengeluaran pemerintah sektor pendidikan tidak berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2015-2019. Hal tersebut diduga karena adanya ketidakmerataan yang disebabkan oleh pemberian dana masih kurang optimal, kurangnya pengawasan dan evaluasi yang belum memadai melalui capaian target dan ketetapan regulasi pelaksanaan.

Implikasi Kebijakan

Dari hasil kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa rata-rata lama pendidikan serta PDRB merupakan faktor yang berpengaruh pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia. Kesadaran akan pentingnya pendidikan perlu ditingkatkan guna menunjang kualitas serta kemampuan masyarakat melalui lama pendidikan agar masyarakat mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Pemerintah sebagai pembuat kebijakan perlu memperhatikan terkait kedua faktor tersebut yang mana rata-rata lama pendidikan dan PDRB mampu membawa dampak yang positif pada peningkatan keterserapan tenaga kerja. Maka dari itu, pemerintah perlu memperhatikan beberapa daerah atau wilayah yang rata-rata lama pendidikannya masih dibawah 9 tahun. Selain itu, pemerintah Indonesia juga perlu mendorong peningkatan Produk Domestik Regional Bruto dengan cara mengembangkan potensi-potensi ekonomi daerah melalui SDM, sumber daya alam serta peningkatan investasi akhirnya dapat mendukung peningkatan keterserapan tenaga kerja di Indonesia.

Meskipun upah minimum tidak membawa pengaruh pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia, namun pemerintah tetap perlu memperhatikan besaran dari tingkat upah minimum yang ditetapkan untuk setiap daerah agar kedepannya dapat memberi dampak terhadap kesejahteraan masyarakat. Selain itu, penentuan upah minimum untuk

sektor pertanian, perkebunan dan perikanan perlu segera ditetapkan mengingat bahwa sektor tersebut menyumbang tenaga kerja paling banyak dibanding sektor ekonomi lainnya. Begitu pula dengan alokasi pengeluaran pemerintah sektor pendidikan yang terbukti tidak memberi pengaruh pada keterserapan tenaga kerja di Indonesia. Alokasi pengeluaran pemerintah untuk hal pendidikan melalui dana daerah dan transfer APBN di setiap provinsi yang ada di Indonesia harus lebih diperhatikan, dengan menjamin fasilitas, sarana dan prasarana pendidikan serta pemberian bantuan dana atau beasiswa kurang mampu agar dapat menjamin peningkatan kualitas dari sumber daya manusia sehingga nantinya mereka bisa bersaing di pasar tenaga kerja.

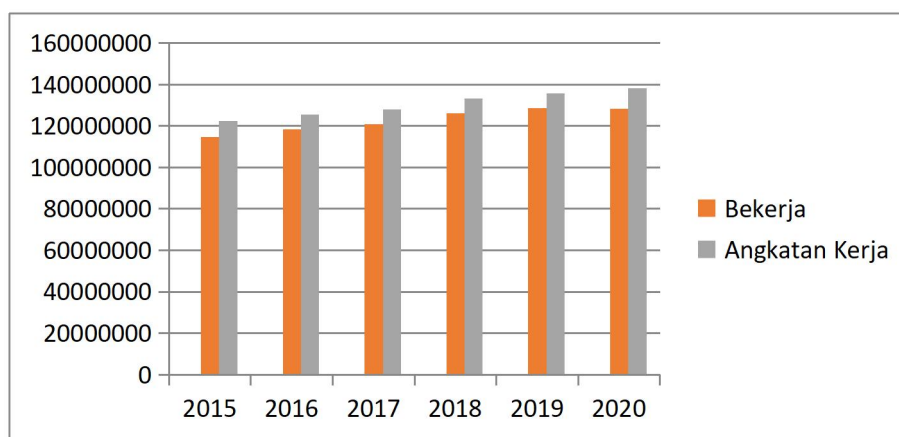
DAFTAR PUSTAKA

- Ali, MOhd S, B., & Wijayanti, A. K. (2019). *Pengaruh Upah, Modal, Teknologi dan Produktivitas terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Percetakan di Sebatik. X*, 41–56.
- Ali, M. S., & Jalal, H. (2018). *Higher Education as a Predictor of Employment: The World of Work Perspective*. 40(2), 79–90.
- Althofia, N. Y., & Agustina, N. (2015). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah untuk Pendidikan, Kesehatan, dan Infrastruktur terhadap PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2012. *Jurnal Aplikasi Statistika Dan Komputasi Statistik*, 7(1), 1–20.
- Aristo, T. J. . (2019). Analisis Permasalahan Pemerataan Pendidikan di Kabupaten Sintang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7, 25–34.
- Asmara, C. G. (2019). Pengakuan Sang Menteri: Dana Pendidikan Tak Tepat Sasaran. *CNBC INDONESIA*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190814115920-4-91933/pengakuan-sang-menteri-dana-pendidikan-tak-tepat-sasaran>
- Atiyatna, D. P., Muhyiddin, N. T., Soebyakto, B., Ricardo, D., & Malthus, R. (2016). Pengaruh Upah Minimum , Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(1), 8–21.
- Baculakova, K., & Harakalova, L. (2017). Creative industries in the EU: Factors influencing employment. *Economic Annals-XXI*, 164(3–4), 40–44. <https://doi.org/10.21003/ea.V164-09>
- BPS Indonesia. (2020). *Penduduk 15 Tahun Keatas yang Bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama*. www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab3
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11(No. 1), 73–85.
- Cahyadi, L. D. C. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kreatif di Kota Denpasar. *SINTESA*, November, 313–318. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/sintesa/article/view/499>
- Darmawan, A. V., & Triyowati, H. (2016). Faktor Penentu Permintaan Tenaga Kerja Di Provinsi Dki Jakarta. *Media Ekonomi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.25105/me.v24i1.3784>
- Dewi, D. C., Mardiyono, M., & Soeaidy, S. (2015). Implementation Of The Local

- Minimum Wage In Malang City (A Case Study in Malang City 2014). *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 18(02), 127–135. <https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2015.018.02.6>
- Feriyanto, N., & Sriyana, J. (2016). Labor absorption under minimum wage policy in Indonesia. *Regional Science Inquiry*, 8(1), 11–21.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Eksekutif*, 14(2), 332–354.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics, Fifth Edition*. McGraw-Hill Irwin.
- Hartanto, T. B. (2017). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan, Upah Minimum dan Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) terhadap Jumlah Pengangguran di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2010-2014. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.20473/jiet.v2i1.5502>
- Hartono, R., Busari, A., & Awaluddin, M. (2018). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan upah minimum kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/INOVASI Pengaruh*, 14(1), 36–43.
- Inradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali. *Economics Development Analysis Journal*, 4, 923–950. <https://doi.org/2303-0178>
- Irawan, H. (2017). Pengaruh Sektor Pendidikan Formal Terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Kecamatan Barabai: Studi Kasus Pendidikan Tingkat SLTA/ Sederajat dan S.1. *Dinamika Ekonomi Jurnal EKonomi Dan Bisnis*, 10(1), 211–224.
- Makna, G. A. (2016). Pengaruh Rata-Rata Lama Berpendidikan dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Economics Development Analysis Journal*, 2(4), 446–455.
- Nurtiyas, F. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Propinsi di Pulau Jawa Tahun 2010-2014. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(2), 166–175.
- Pangastuti, Y. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 2(4), 203–211. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Parkin, M. (2010). *Parkin Macroeconomics Tenth Edition*. Pearson.
- Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R. N. (2020). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2011-2015. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 36. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.15844>
- Putri, N. A., & Soelistyo, A. (2018). Analisis Pengaruh Upah, PDRB, dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kawasan Gerbangkertasusila Tahun 2012-2016. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2, 357–371.
- Ramteke, N. K., Deshmukh, P., & Maharashtra, A. P.-. (2017). International Labour Organization's Role on Minimum Wage Policy and Their Impacts on World Countries. *International Education & Research Journal [IERJ]*, 3(11), 10–12.
- Rosadi, D. (2012). *Ekonometrika & Analisis Runtut Waktu Terapan Dengan EvIEWS*. CV Andi Offset.
- Rusniati, R., Sudarti, S., & Agustin, A. F. (2018). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Malang. *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 34. <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.7232>

- Sihombing, F. (2019). Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap. *Jurnal Pembangunan Perkotaan*, 5(January).
- Tapparan, S. R. (2017). Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 7. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3441>
- Tawakal, M., Djanggo, R., & Siman, S. (2019). *Determinants Of Labor Absorption In Merauke Regency (2011-2017)*. 383(Icss), 70–72. <https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.197>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2006). *Pembangunan Ekonomi (Edisi Kesembilan, jilid II)*. Erlangga. https://www.google.co.id/books/edition/PEMBANGUNAN_EKONOMI_edisi_9_jilid_1/m8kMk_KbSX4C?hl=id&gbpv=1&dq=Pembangunan+Ekonomi.+Jilid+2.&printsec=frontcover
- Wasilaputri, F. R. (2016). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(3), 243–250. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/index.php/ekonomi/article/view/4086>
- Wihastuti, L., & Rahmatullah, H. (2018). Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. *Gamma Societa*, 1(1), 96–102.
- Wilis, R. (2016). Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan. *El Dinar*, 3(1), 12–26. <https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3335>
- Windayana, I., & Darsana, I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, UMK, Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi, Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 57–72.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Keadaan jumlah angkatan kerja di Indonesia periode tahun 2015 sampai 2020 (Jiwa)
Sumber : BPS (2020) Indonesia

Tabel 1. Hasil *Chow Test*

Test cross-section fixed effects

Effects Test	Statistic	d.f	Prob.
Cross-section F	585.451.561	-33,132	0.0000
Cross-section Chi-square	848.792.691	33	0.0000

Sumber : Diolah penulis

Tabel 2. Hasil *Hausman Test*

Test cross-section random effects

Test Summary	Chi-Sq.Statistic	Chi-Sq.d.f	Prob.
Cross-section random	104.673.944	4	0.0000

Sumber : Diolah penulis

Tabel 3. Hasil Estimasi Model Keterserapan Tenaga Kerja di Indonesia dengan pendekatan *FEM*

Variabel	Koefisien	<i>t-statistic</i>	<i>Probability</i>
<i>Model Fixed Effect</i>			
C	11.05759	14.83819	0.0000
UMP (LUMP)	0.013362	0.913705	0.3625
Lama Pendidikan (TP)	0.128707	3.487781	0.0007*
PDRB (LPDRB)	0.183076	2.218769	0.0282*
Alokasi Dana Pendidikan (LPPSP)	0.002800	0.615806	0.5391
Adjusted R-Square	0.999055		
R-Square	0.999262		
F-Statistic	4831.917		
Prob F-Statistic	0.000000		
t-Tabel	1.974017		

*signifikan pada tingkat α 5%

Sumber : diolah penulis