

PENGARUH UPAH MINIMUM DAN ANGKA PARTISIPASI KASAR TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PULAU KALIMANTAN

Riska*

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of the minimum wage and gross participation rate on labor absorption on the island of Kalimantan. The data used is panel data, namely in 5 provinces on the island of Kalimantan with the research year from 2015-2020. The data used is sourced from the Indonesian Central Statistics Agency. Data processing was carried out using E-views 9 software. The analysis used was multiple regression analysis with the fixed effect regression method. The results of this study partially show that the minimum wage has a positive and significant effect on employment, while the gross participation rate has a positive and insignificant effect on employment. while simultaneously the minimum wage and gross participation rate have a significant effect on employment. The variables in the model together have an influence of about 99,83% on employment, while 0,17% is influenced by other variables.

Keywords : *minimum wage, gross participation rate, labor absorption.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang pengaruh upah minimum dan angka partisipasi kasar terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan. Data yang digunakan adalah data panel yaitu pada 5 Provinsi di Pulau Kalimantan dengan tahun penelitian dari 2015-2020. Data yang digunakan bersumber dari Badan Pusat Statistik Indonesia. Pengolahan data dilakukan menggunakan software E-views 9. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan metode regresi fixed effect. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan angka partisipasi kasar berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. sedangkan secara simultan upah minimum dan angka partisipasi kasar berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh sekitar 99,83% terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan 0,17% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : *upah minimum, angka partisipasi kasar, penyerapan tenaga kerja.*

1. PENDAHULUAN

Permasalahan ketenagakerjaan pada umumnya menyangkut angka pengangguran yang tinggi serta produktivitas tenaga kerja yang kurang optimal. Masalah tersebut dapat diatasi dengan penciptaan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang belum bekerja serta peningkatan produktivitas kerja bagi pekerja sehingga pekerja akan mendapat upah yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.

Tenaga kerja yang sudah terserap adalah banyaknya angkatan kerja yang sudah mengisi jumlah lapangan kerja yang tersedia. Sebagai salah satu pelaku pembangunan, sumber daya manusia selalu dilibatkan dalam pembangunan ekonomi maupun pembangunan lainnya (Kuncoro, 2012).

*riskasupardi059@gmail.com

Indikator yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah upah, jika perusahaan memberikan upah yang cukup tinggi atau sesuai dengan usaha yang dilakukan maka para pelamar kerja akan berusaha agar dapat masuk ke perusahaan tersebut. Ketika upah yang diterima tenaga kerja lebih tinggi dari tingkat upah yang ditetapkan pemerintah maka pengusaha akan mengurangi permintaan tenaga kerja sehingga terjadi penurunan kesempatan kerja. Sebaliknya jika upah yang diterima tenaga kerja lebih rendah dari tingkat upah yang ditetapkan pemerintah maka pengusaha akan meningkatkan permintaan tenaga kerja sehingga terjadi peningkatan kesempatan kerja. (Mankiw, 2014).

Pendidikan merupakan sebuah proses agar dapat meningkatkan keahlian, pemahaman, serta menumbuhkan sikap mandiri pada manusia. Salah satu fokus pembangunan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat dicapai melalui pendidikan. Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi akan mendapatkan penghasilan yang tinggi pula karena pendidikan yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas dalam bekerja.

Modal manusia merupakan dimensi kualitas dari sumberdaya manusia. Ukuran dimensi tersebut berupa keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi kemampuan produktif seseorang tersebut. Untuk meningkatkan keahlian, keterampilan serta pengetahuan dapat dilakukan melalui proses pendidikan yang baik dengan kondisi kesehatan yang terjaga (Jhingan, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan angka partisipasi kasar SMA sebagai indeks keberhasilan bidang pendidikan karena diasumsikan penduduk yang berusia 16-18 tahun akan menghadapi usia matang yang memiliki keinginan untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan (Todaro dan Smith, 2014).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Angka Partisipasi Kasar (APK) untuk mewakili indikator keberhasilan sektor pendidikan. Angka Partisipasi Murni (APM) sendiri tidak digunakan dalam penelitian ini karena terkadang akan terdapat kasus dimana terdapat siswa yang berusia lebih tua dari pada usia jenjang pendidikan tertentu yang di jalannya, hal ini bisa terjadi karena orang tersebut tinggal kelas. Begitu juga sebaliknya akan di temui kasus dimana seseorang tersebut berusia lebih muda dibandingkan usia jenjang pendidikan yang dijalannya, hal ini bisa di sebabkan oleh terlalu cepat masuk sekolah atau mendapat kelas akselerasi. Oleh karena itu Angka Partisipasi Kasar penulis menilai lebih tepat di gunakan untuk menunjukkan berapa besar tingkat partisipasi masyarakat secara umum disuatu tingkat pendidikan.

Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang sangat besar dalam sebuah negara, begitu pula dengan Pulau Kalimantan yang tidak lepas dari masalah tersebut. Pada tabel 1.1 akan menampilkan jumlah angkatan kerja yang bekerja di Pulau Kalimantan tahun 2015-2020.

Tabel 1.1
Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja Menurut Provinsi Tahun 2015-2020
(dalam Jiwa)

Tahun	Provinsi				
	Kalimantan Barat	Kalimantan Tengah	Kalimantan Selatan	Kalimantan Timur	Kalimantan Utara
2015	2235887	1214681	1889502	1423957	267023
2016	2287823	1248189	1965008	1581239	273423
2017	2303198	1222707	1975161	1540675	312416
2018	2346881	1301002	2021666	1618285	323400
2019	2369015	1327885	2036736	1704808	333777
2020	2458296	1318133	2083319	1692796	330441
Rata-rata	2333517	1272100	1995232	1593627	306747

Sumber : BPS, *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Tahun 2015-2020*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja di Pulau Kalimantan mengalami fluktuasi. Jumlah penduduk bekerja yang paling tinggi berada di Provinsi Kalimantan Barat, hal ini disebabkan karena penyerapan tenaga kerja didominasi pada sektor pertanian, perdagangan, jasa dan manufaktur serta tenaga kerja pada sektor informal terus mengalami kenaikan. Jumlah penduduk bekerja terendah berada di Provinsi Kalimantan Utara, hal ini dikarenakan Kalimantan Utara merupakan Provinsi yang baru mengalami pemekaran dari Kalimantan Timur yang disetujui pada 25 Oktober 2012 sehingga masih dalam proses pembangunan daerah.

Tinggi rendahnya penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan juga disebabkan oleh beberapa faktor seperti upah minimum dan pendidikan. Penawaran tingkat upah yang tinggi akan meningkatkan penawaran tenaga kerja. apabila upah dinaikkan, maka kesejahteraan pekerja akan meningkat dan akan meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan produksi barang dan jasa. Pada tabel 1.2 akan menampilkan data upah minimum provinsi di Pulau Kalimantan tahun 2015-2020.

Tabel 1.2
Upah Minimum Provinsi Menurut Provinsi Tahun 2015-2020 (dalam Rupiah)

Tahun	Provinsi				
	Kalimantan Barat	Kalimantan Tengah	Kalimantan Selatan	Kalimantan Timur	Kalimantan Utara
2015	1.560.000	1.896.367	1.870.000	2.026.126	2.026.126
2016	1.739.400	2.057.528	2.085.050	2.161.253	2.175.340
2017	1.882.900	2.222.986	2.258.000	2.339.556	2.358.800
2018	2.046.900	2.421.305	2.454.671	2.543.331	2.559.903
2019	2.211.500	2.663.435	2.651.781	2.747.561	2.765.463

2020	2.399.698	2.890.093	2.877.447	2.981.378	3.000.803
Rata-rata	1.973.400	2.358.619	2.366.158	2.466.534	2.481.073

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia Tahun 2015-2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa upah minimum di Pulau Kalimantan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Upah minimum tertinggi berada di Provinsi Kalimantan Utara dengan rata-rata yaitu Rp 2.481.073. Hal ini dikarenakan pemerintah setempat yang menetapkan kebijakan berdasarkan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara nasional. Dalam rangka penetapan upah tahun 2020, Gubernur Kalimantan Utara menyatakan upah yang tinggi diharapkan menjadi instrumen untuk merealisasikan penghasilan yang layak bagi pekerja dengan pertimbangan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan memperhatikan pengembangan produktivitas dan kemajuan perusahaan. Upah minimum yang tinggi juga diharapkan bisa memicu pertumbuhan ekonomi lebih tinggi lagi yang didukung oleh daya beli masyarakat terutama kaum buruh. Sedangkan upah minimum terendah berada di Provinsi Kalimantan Barat dengan rata-rata yaitu Rp 1.973.400. Hal ini disebabkan karena upah minimum Kalimantan Barat baru berkisar 85 % dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Peran pemerintah dalam mengatasi masalah upah minimum sangatlah dibutuhkan sehingga diperlukan adanya kebijakan keberlangsungan dari sistem pengupahan yang seimbang sehingga memberikan dampak positif bagi penyerapan tenaga kerja. Upah juga dapat ditentukan oleh tingkat pendidikan tenaga kerja. Pendidikan juga dapat menentukan kualitas tenaga kerja sehingga pendidikan juga dapat berdampak terhadap penyerapan tenaga kerja. Pada tabel 1.3 akan menampilkan data angka partisipasi kasar SMA/SMK/MA menurut Provinsi tahun 2015-2020.

Tabel 1.3
Angka Partisipasi Kasar SMA/SMK/MA Menurut Provinsi
Tahun 2015-2020 (dalam Persen)

Tahun	Provinsi				
	Kalimantan Barat	Kalimantan Tengah	Kalimantan Selatan	Kalimantan Timur	Kalimantan Utara
2015	81,88	70,7	73,88	90,31	83,77
2016	87,00	78,44	76,88	95,38	89,85
2017	82,48	80,38	77,44	99,51	87,68
2018	79,27	74,83	75,68	96,08	89,23
2019	82,49	82,27	78,86	94,96	97,91
2020	84,51	82,29	79,1	95,23	98,31
Rata-rata	82,94	78,15	76,97	95,25	91,13

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia Tahun 2015-2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa angka partisipasi kasar pendidikan SMA/SMK/MA di Pulau Kalimantan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dari data tersebut angka partisipasi tertinggi berada di Provinsi Kalimantan Timur dengan rata-rata 95,25%. Hal ini disebabkan oleh kondisi pembangunan baik dalam pendidikan maupun lainnya di Kalimantan Timur yang semakin meningkat sehingga menciptakan peluang yang lebih besar untuk mengakses pendidikan di Provinsi tersebut. Bantuan dana dari pemerintah berupa Bantuan Operasional

Sekolah (BOS) juga mendukung dalam menyukseskan wajib belajar 9 tahun. Angka partisipasi kasar terendah berada di Provinsi Kalimantan Selatan dengan rata-rata 76,97%. Hal ini disebabkan oleh angka putus sekolah pada semua jenjang yang cukup tinggi di Provinsi tersebut. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya angka partisipasi kasar di Kalimantan Selatan adalah kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai, infrastruktur dan pelayanan lainnya terkait pendidikan juga belum memadai serta ketidakmerataan mutu pendidikan di Provinsi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh Upah Minimum dan Angka Partisipasi Kasar terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Kalimantan ?

Tujuan dari penelitian ini untuk melihat upah minimum dan angka partisipasi kasar. Maka tujuannya berfokus untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Upah Minimum dan Angka Partisipasi Kasar terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Kalimantan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya maupun pihak instansi yang akan melakukan survei yang berkaitan dengan upah minimum dan angka partisipasi kasar terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan. Serta penelitian ini diharapkan memberikan gambaran bagi pemerintah dalam memperhatikan dan meningkatkan standar upah minimum serta meningkatkan sarana dan prasarana dibidang pendidikan guna meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Teori Ketenagakerjaan

Teori Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (Adjustment) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan (equilibrium) pada tingkat penggunaan tenaga kerja penuh, dimana dalam kenyataannya pada pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. dimana pun para pekerja memiliki semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Apabila tingkat upah diturunkan, maka tingkat pendapatan masyarakat juga akan menurun. Turunnya sebagian pendapatan masyarakat akan menyebabkan daya beli masyarakat ikut turun yang berakibat pada konsumsi secara keseluruhan akan berkurang, dampak dari berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Jika harga turun, maka nilai kurva produktivitas marjinal tenaga kerja (marginal value of productivity) akan dijadikan sebagai acuan oleh pengusaha dalam memperkerjakan tenaga kerja. Jika penurunan harga tidak terlalu besar, maka nilai kurva produktivitas marjinal hanya turun sedikit. Meskipun jumlah tenaga kerja bertambah akan lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. sehingga jika harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal labor turun drastis pula, dan jumlah tenaga kerja yang tertampung jadi semakin kecil akibatnya jumlah pengangguran menjadi semakin besar.

Cakupan masalah ketenagakerjaan tidak hanya sebatas minimnya lapangan pekerjaan dan tingkat produktivitas yang rendah, tetapi terdapat permasalahan yang lebih parah yang muncul dari berbagai penyebab. Sebelum terjadi perubahan lingkungan makro ekonomi, masalah pokok terkait tenaga kerja terpaksa pada ketidakberhasilan dalam penyediaan lapangan pekerjaan baru pada tingkat yang seimbang dengan laju pertumbuhan output industri. Namun, seiring berjalannya

waktu terdapat perubahan pada mayoritas negara-negara berkembang, hal utama yang menyebabkan naiknya tingkat pengangguran yang adalah minimnya permintaan tenaga kerja (Todaro, 2000).

Teori Lewis (1959), menyebutkan bahwa jumlah pekerja yang melebihi kapasitas bukanlah sebuah masalah melainkan memberikan kesempatan. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja disektor lain (Subri, 2014:70)

Penyerapan tenaga kerja merupakan diterimanya para pekerja untuk menjalankan pekerjaan atau tugas sebagaimana mestinya, atau suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk diisi oleh para pencari kerja. Penyerapan tenaga kerja biasa dikaitkan dengan tingkat keseimbangan interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, dimana pasar permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat menentukan tingkat keseimbangan antara tingkat upah dan penggunaan tenaga kerja (Ganie, 2017).

Permasalahan yang kerap muncul dalam ketenagakerjaan yaitu terjadi ketimpangan antara tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja pada tingkat upah tertentu. Permasalahan tersebut biasanya ditandai dengan tingginya penawaran tenaga kerja sedangkan permintaan lebih rendah sehingga menyebabkan terjadinya *excess supply* dan tingginya permintaan tenaga kerja sedangkan penawaran lebih rendah menyebabkan terjadinya *excess demand* (Subri, 2014).

2.2. Teori Upah

Menurut teori Neoklasik, dalam upaya memaksimalkan laba/keuntungan, para pengusaha akan meningkatkan penggunaan faktor produksi sehingga semua faktor produksi yang digunakan akan mendapatkan timbal balik berupa kompensasi senilai pertambahan hasil output oleh faktor produksi tersebut. Artinya bahwa para pengusaha dengan sedemikian rupa memperkerjakan beberapa pekerja sehingga pertambahan hasil output pekerja nilainya akan sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah yang diterima oleh pekerja satu dengan yang lain dalam suatu jenis kerja tertentu adalah sebagai berikut :

1. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah disesuatu jenis pekerjaan. didalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak dengan permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah begitu pula sebaliknya.

2. Perbedaan Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan menentukan besar kecilnya upah yang diterima hal ini dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan seperti pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan tetapi ada juga pekerjaan yang berat dan susah untuk dikerjakan. Besar kecil tanggung jawab yang diterima oleh suatu pekerja juga akan menentukan besar kecilnya upah yang diterima.

3. Perbedaan Kemampuan, Keahlian, dan Pendidikan.

Kemampuan, ketrampilan dan keahlian para pekerja di dalam sesuatu jenis adalah berbeda. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Adanya perbedaan sifat kerja tersebut yang membuat mereka memiliki produktivitas yang lebih tinggi. maka para pengusaha tidak segan-segan untuk memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang seperti itu.

4. Pertimbangan Bukan Keuangan

Faktor-faktor bukan keuangan seperti akses tempat tinggal, jauh dari kota besar atau terpencil, dan adakah pekerja tersebut harus berpisah dari keluarganya, suasana kerja atau ada pertimbangan lain yang harus diputuskan oleh pekerja sebelum mengambil pekerjaan tersebut. Faktor-faktor tersebut memiliki peranan penting pada waktu seseorang memilih pekerjaan, seseorang seringkali bersedia menerima upah yang rendah apabila beberapa pertimbangan yang bukan sesuai keinginannya (Sukirno, 2013).

Menurut David Ricardo dalam Purnami (2015), besaran upah dapat tergantung pada keperluan subsistensi artinya dalam menentukan besaran tingkat upah sesuai dengan kebutuhan hidup minimum yang dibutuhkan para pekerja. Apabila standar kebutuhan hidup pekerja meningkat, maka upah yang dibayarkan kepada pekerja juga meningkat. Teori ini dikenal dengan teori nilai kerja.

2.3. Teori Human Capital dan Pendidikan

Teori Human Capital mendefinisikan bahwa proses pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap pengangguran. Tingkat pendidikan seseorang dapat diukur melalui dengan lamanya waktu sekolah yang ditempuh, yang dapat mempengaruhi kemampuan keterampilan wawasan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang ikut meningkat, sehingga semakin tinggi juga kemampuannya untuk bekerja. Dengan kata lain, pendidikan adalah suatu investasi masa sekarang agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dimasa depan, sehingga diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran. (Becker 1964 dalam Safitri, 2018).

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan untuk menghindarkan diri dari kemelaratan. Sebagai salah satu tujuan pembangunan, pendidikan diharapkan dapat menciptakan kemampuan negara dalam penyerapan teknologi moderen serta mewujudkan pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Penduduk yang berpendidikan minimal tamatan SMA/Sederajat disumsikan berada pada usia yang hampir matang yang memiliki keterampilan dan dapat meningkatkan kapasitas produksi (Todaro dan Smith, 2014).

Menurut Todaro (2014), pendidikan merupakan tujuan pembangunan yang paling utama. Dimana pendidikan adalah kunci utama untuk membentuk kemampuan sebuah negara dalam penyerapan teknologi modern serta untuk mengembangkan kapasitas agar terwujudnya pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan.

Salah satu modal dasar manusia yang harus dipenuhi agar mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan adalah modal pendidikan. Pendidikan berguna dalam membangun perekonomian yang lebih baik dan untuk kesejahteraan masyarakat itu sendiri karena pendidikan merupakan hal yang paling mendasar dan utama untuk ditingkatkan dalam kehidupan kita. Ketika seseorang

memiliki kemampuan, keterampilan serta pendidikan yang tinggi diyakini akan memperoleh penghasilan yang tinggi daripada orang yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang rendah. (Feriyanto, 2014).

Dalam penelitian ini, sebagai indeks keberhasilan sektor pendidikan adalah menggunakan angka partisipasi kasar (APK). APK adalah perbandingan jumlah penduduk yang sedang bersekolah pada suatu jenjang pendidikan terhadap jumlah penduduk usia sekolah sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh. Berikut ini adalah faktor-faktor yang memengaruhi tingkat angka partisipasi kasar :

1. Sosial ekonomi, merupakan kedudukan seseorang dalam kelompok masyarakat yang ditentukan oleh jenis aktivitas ekonomi, pendidikan dan pendapatan (Astrawan, 2014). Indikator dalam sosial ekonomi adalah berupa pekerjaan orangtua, pendidikan orangtua, pendapatan orangtua, jumlah tanggungan dan lain sebagainya.
2. Aksesibilitas adalah sulit atau mudahnya suatu lokasi yang dapat ditempuh melalui jaringan transportasi, berupa jalan dan alat transportasi yang tersedia. (Menurut Tamin dalam Miro, 2005). Indikator dalam aksesibilitas adalah berupa jarak tempuh, waktu tempuh, biaya transportasi, serta fasilitas transportasi.
3. Motivasi merupakan kemauan yang timbul dalam diri seseorang maupun pengaruh orang lain yang memacu seseorang agar berusaha untuk mewujudkan tujuan yang telah dicanangkan (Uno, 2011). Indikator dalam motivasi adalah berupa kebutuhan untuk melanjutkan pendidikan, harapan atau cita-cita kedepannya, lingkungan sosial budaya dan lain sebagainya.

2.4. Hubungan Antar Variabel

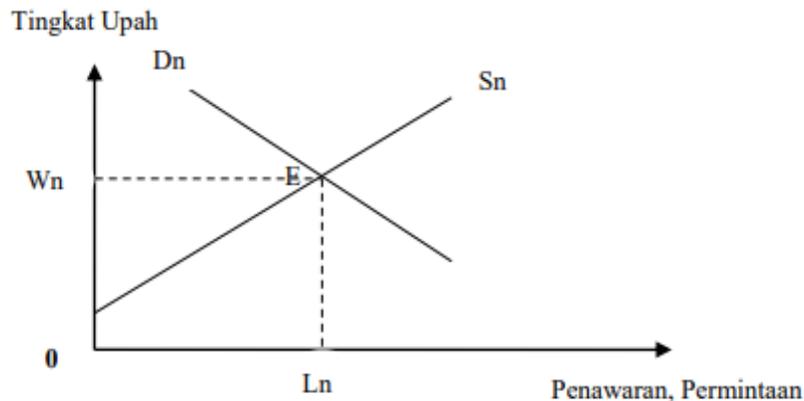
2.4.1. Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Suparmoko (2002), tingkat upah dan penawaran tenaga kerja memiliki hubungan yaitu ketika upah yang ditetapkan mengalami kenaikan maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat, artinya keinginan seseorang untuk bekerja atau menawarkan dirinya untuk bekerja akan meningkat.

Upah merupakan indikator yang perlu disesuaikan dengan penawaran dan permintaan tenaga kerja agar terjadi keseimbangan antaran keduanya. Teori ini mengemukakan bahwa ketika terjadi kenaikan pada upah maka perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja, karena biaya yang akan dikeluarkan dalam tiap produksi akan bertambah sedangkan ketika terjadi penurunan upah maka jumlah tenaga kerja akan ditingkatkan oleh perusahaan (Mankiw,2014).

Berikut ini pada gambar 2.1 akan menampilkan kurva antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Gambar 2.1 Kurva Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja



Pada gambar diatas, menunjukkan bahwa perpotongan antara permintaan (D_n) dan penawaran (S_n) merupakan titik keseimbangan (ekuilibrium) yang akan menunjukkan banyaknya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L_n) dan tingkat upah yang berlaku (W_n) (Simanjunak, 2015).

2.4.2. Angka Partisipasi Kasar terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dan memiliki keterampilan diyakini mampu meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan sehingga akan mendorong penambahan jumlah tenaga kerja oleh perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Sihombing, (2017) bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja serta jika seseorang berpendidikan rendah akan mengalami kesulitan masuk dalam dunia kerja.

Pendidikan dan penyerapan tenaga kerja menunjukkan hubungan positif. Hal ini ditandai dengan pernyataan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan hasil produksi sehingga dengan terjadinya peningkatan hasil produksi tersebut dapat memicu perusahaan untuk menambah jumlah pekerjanya (Mankiw, 2014).

Peran penting pendidikan dalam cakupan pembangunan kapasitas dan pengembangan keahlian, kemampuan profesional serta kecakapan teknikal adalah beberapa faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas atau kualitas seseorang dalam bekerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori human capital bahwa apabila seseorang ingin menambah atau meningkatkan penghasilannya maka tingkat pendidikannya juga harus ditingkatkan (Simanjuntak, 2015).

2.5. Kajian Empiris

Berikut ini merupakan hasil dari penelitian terdahulu, perbedaannya dengan penelitian ini adalah pada variabel pendidikan yang digunakan yaitu angka partisipasi kasar.

Penelitian oleh Alamsyah (2020), menemukan hasil bahwa tingkat pendidikan dan upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian oleh Atiyatna, et. al (2016), menemukan hasil bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian oleh Buchari (2016), menemukan hasil bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri manufaktur. Tetapi upah minimum berkoefisien negatif dan secara parsial tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan tingkat pendidikan berkoefisien positif dan berdampak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian oleh Ganie (2017), menemukan hasil bahwa upah, tingkat pendidikan, dan PDRB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian oleh Indradewa, et al (2015), menemukan hasil bahwa inflasi, PDRB dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Namun, secara parsial hanya PDRB dan upah minimum yang berpengaruh signifikan sedangkan inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian oleh Purnami (2015), menemukan hasil bahwa secara parsial maupun simultan tingkat pendidikan dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian oleh Rahayu (2020), menemukan hasil bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan memiliki koefisien positif dan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

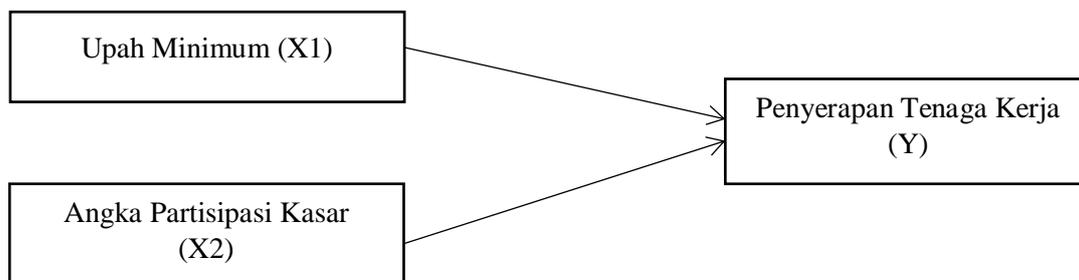
Penelitian oleh Susanti (2019), menemukan hasil bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Kalimantan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah upah minimum (X_1) dan angka partisipasi kasar SMA/SMK/MA (X_2) sedangkan variabel dependennya adalah penyerapan tenaga kerja (Y) secara umum.

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, maka penulis tuangkan dalam kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar 2.2 berikut ini.

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



2.7. Hipotesis Penelitian

1. Upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.
2. Angka partisipasi kasar berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan termasuk jenis penelitian eksplanatory (*Explanatory Research*) karena penelitian ini merujuk pada hubungan sebab akibat antar variabel penelitian, (Gujarati, 2012). Penelitian ini menggambarkan arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen disamping menaksir seberapa jauh tingkat hubungan antar keduanya.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah 5 Provinsi di Pulau Kalimantan dengan tahun penelitian dari tahun 2015-2020.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data panel berupa kombinasi antara data runtun waktu (*time series*) yaitu data 5 tahun dimulai dari tahun 2015-2020 dan data *cross section* pada 5 Provinsi di Kalimantan. penelitian ini memakai data sekunder dan sumber data diperoleh dari publikasi BPS maupun publikasi yang terkait dengan data yang dibutuhkan. Data yang digunakan antara lain data upah minimum, angka partisipasi kasar, dan data jumlah angkatan kerja yang sedang bekerja di Pulau Kalimantan.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel dependennya adalah penyerapan tenaga kerja dan variabel independennya adalah upah minimum dan angka partisipasi kasar.

3.4.2. Definisi Operasional

Definisi operasional yakni sebuah pengertian/makna yang menunjukkan arti dari sebuah variabel dengan pengkhususan kegiatan atau langkah-langkah yang diperlukan penelitian untuk memperkirakan atau memanipulasinya. Adapun definisi operasional terkait variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Adalah banyaknya lapangan pekerjaan yang telah terisi atau terserap oleh banyaknya jumlah penduduk yang bekerja pada suatu usaha (Kuncoro, 2002). Penyerapan tenaga kerja dapat diukur menggunakan data angkatan kerja yang bekerja yang dinyatakan dalam jumlah jiwa di Pulau Kalimantan.

2. Upah Minimum (X1)

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No 7 Tahun 2013, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah ini wajib dijadikan sebagai acuan bagi pengusaha dan pelaku industri sebagai standar minimum dalam memberi upah pekerjanya. Upah yang diberikan harus sudah termasuk tunjangan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Upah minimum telah ditentukan besarnya pada tiap Provinsi di Pulau Kalimantan yang dinyatakan dalam satuan rupiah.

3. Angka Partisipasi Kasar (X2)

Menurut Badan Pusat Statistik, angka partisipasi kasar adalah Perbandingan antara jumlah penduduk yang masih bersekolah di jenjang pendidikan tertentu dengan jumlah penduduk usia sekolah di jenjang pendidikan yang sama. Adapun yang menjadi salah satu indikator pendidikan adalah angka partisipasi kasar yaitu pendidikan SMA/SMK/MA di Pulau Kalimantan yang dinyatakan dalam bentuk persen (Ganie, 2017).

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan aplikasi Eviews Versi 9 dengan tingkat kesalahan/alpha 5% atau 0,05 untuk menjawab, mengambil kesimpulan serta menetapkan keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Adapun bentuk regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + e$$

Keterangan :

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Upah Minimum

X2 = Angka Partisipasi Kasar

i = Pulau Kalimantan

t = Menunjukkan Periode Waktu ke-t

e = error

3.5.1 Analisis Regresi

Dalam menentukan analisis regresi yang terbaik maka terdapat beberapa model yang dapat dipakai untuk data panel. Adapun model yang akan digunakan untuk menganalisisnya antara lain :

1. *Pooled Least Square Model*

Model ini dapat digunakan karena dalam penelitian ini memakai data kombinasi antara data runtun waktu (*time series*) dan *cross section*. Namun model ini menunjukkan ketidaksesuaian antara model dengan kondisi sebenarnya.

2. *Fixed Effect Model*

Merupakan model regresi dengan asumsi terdapat selisih/perbedaan konstanta antar objek tetapi koefisien regresi sama, artinya suatu objek mempunyai konstanta yang besarnya bernilai tetap atau konstan dalam berbagai waktu serta besaran koefisien regresinya juga bernilai tetap atau konstan dari waktu ke waktu.

3. *Random effect Model*

Model ini dapat digunakan karena dapat menutupi kekurangan pada model *fixed effect* yaitu penggunaan variabel semu yang dapat menyebabkan model bersifat tidak pasti. Model ini berbeda dengan model sebelumnya yaitu tidak memakai variabel semu sehingga dapat diperkirakan bahwa model ini mempunyai hubungan/kaitan antar waktu dan objek.

Dalam data panel diperlukan sebuah pemilihan model yang benar dan akurat dalam analisisnya yaitu dengan serangkaian pengujian secara ekonometrika dalam Eviews Versi 9. Adapun uji yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. *Redundant Fixed Effects Tests* atau Uji Chow

Uji ini dilakukan agar menentukan antara model *fixed effect* dengan *common effect* dengan melihat nilai probabilitasnya jika menunjukkan hasil lebih kecil daripada taraf signifikan 0,05 artinya model *fixed effect* adalah yang terbaik. Namun jika hasilnya lebih besar dari 0,05 maka perlu diuji menggunakan model lain (Gujarati dan Porter, 2013).

2. Uji Hausman

Uji ini dilakukan untuk menentukan antara model *fixed effect* dengan *random effect* dalam menetapkan model yang tertarik untuk diambil sebagai model regresi data panel yang dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas dari hasil uji hausman test, jika probabilitasnya lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau 0,05 maka model *fixed* yang terpilih. Jika lebih besar dari 0,05 maka model *random effect* yang terpilih.

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Setelah menentukan model terbaik maka selanjutnya akan dilakukan pengujian statistik yaitu sebagai berikut :

1. Uji Parsial Signifikan t (uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Jika hasil t hitung > t table maka kesimpulannya suatu variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melihat ukurannya dapat dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai probabilitas t hitung dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 5% atau 0,05. Apabila probabilitasnya lebih kecil maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika nilai probabilitasnya lebih besar maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak signifikan.

2. Uji Signifikan F (uji F)

Uji F diperlukan untuk mengetahui apakah variabel penjelas yang berada pada model regresi secara keseluruhan mempengaruhi variabel yang dijelaskan. Apabila nilai probabilitas F statistik $< 0,1$ maka keputusannya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila nilai probabilitas F statistik $> 0,1$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dipergunakan untuk melihat apakah model persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki kesesuaian dalam kombinasi variabel penjelas terhadap perubahan/variasi dari variabel yang dijelaskan. Nilai adjusted R^2 berada pada kisaran 0 hingga 1. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati 0 artinya bahwa variabel independen dalam menjelaskan keterkaitan dengan variabel dependen amat terbatas sedangkan nilai R^2 yang mendekati 1 artinya bahwa variabel independen menyerahkan hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam meramal variasi variabel dependen.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dipergunakan untuk memperkirakan tingkat asosiasi hubungan antar variabel independen menggunakan nilai koefisien korelasi (r). Multikolinearitas akan terjadi apabila nilai koefisien korelasi antar variabel independen $> 0,80$ atau dengan pendapat lain yaitu 0,50 dan 0,90. Kemudian dapat dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai koefisien korelasi antar variabel independen lebih kecil dari atau sama dengan 0,80 ($r < 0,80$).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengamati adanya perbedaan varian dari residual untuk seluruh model pengamatan dalam model regresi. Untuk melihat apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak, maka digunakan uji White.

3. Uji Normalitas

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui data yang dipakai memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila hasil yang diperoleh memiliki distribusi normal atau mendekati normal maka model tersebut adalah model yang tepat untuk digunakan. Pengujian normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu melalui hasil dari histogram-normality test. Untuk melihat hasil tersebut adalah berdasarkan nilai probabilitas Jarque-Bera dengan hasil yang didapatkan harus bernilai lebih dari 5%.

4. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan korelasi atau tidak didalam suatu penelitian. Penyimpangan korelasi biasanya dijumpai pada data time series. Adapun untuk menandai adanya penyimpangan adalah melalui pengujian Durbin Watson. Jika nilai $dw < dL$ artinya terjadi autokorelasi positif, namun jika nilai $dw > dL$ namun nilai $dw < du$ artinya tidak terdapat kesimpulan serta apabila nilai $dw > dL$ dan du , maka analisis regresi tersebut terhindar/terbebas dari autokorelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Pemilihan Model Regresi Linear Berganda

Untuk pemilihan model regresi data panel diantaranya *Common Effect*, *Fixed Effect*, dan *Random Effect* maka dilakukan Uji Chow dan Uji Hausman berikut hasil dari dua uji tersebut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Chow dan Uji Hausman

Uji Chow		Uji Hausman	
Statistic	2961,255053	Chi-Sq. Statistic	1,391874
d.f.	(4,23)	Chi-Sq. d.f.	2
Prob	0,0000	Prob	0,4986

Sumber: Hasil Olahan Eviews-9

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil nilai probabilitas dari uji Chow sebesar 0,0000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang artinya model *Fixed Effect* lebih baik dari pada model *Common Effect*. Selanjutnya adalah pemilihan model terbaik menggunakan uji Hausman, hasilnya menunjukkan probabilitas sebesar 0,4986 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 yang artinya model *Random Effect* lebih baik dari pada model *Fixed Effect*. Berdasarkan hasil kedua uji tersebut maka model yang direkomendasikan dalam penelitian ini adalah model *Fixed Effect* karena memiliki r-squared yang paling tinggi sebesar 0,998345 dari model lainnya.

4.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang direkomendasikan dalam penelitian ini adalah model *Fixed Effect*, berikut hasil uji regresi dengan taraf signifikan sebesar 0,05.

Tabel 4.2
Hasil Regresi Model Fixed Effect

Dependent Variable: LOG_PENYERAPAN_TK
Method: Panel Least Squares
Date: 05/27/21 Time: 14:40
Sample: 2015 2020
Periods included: 6
Cross-sections included: 5
Total panel (balanced) observations: 30

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.606166	0.698464	13.75327	0.0000
LOG_UM	0.288168	0.053686	5.367641	0.0000
APK	0.002350	0.002145	1.095430	0.2847

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.998345	Mean dependent var	14.02666
-----------	----------	--------------------	----------

Adjusted R-squared	0.997913	S.D. dependent var	0.742498
S.E. of regression	0.033918	Akaike info criterion	-3.728800
Sum squared resid	0.026459	Schwarz criterion	-3.401853
Log likelihood	62.93199	Hannan-Quinn criter.	-3.624207
F-statistic	2312.420	Durbin-Watson stat	1.534924
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: Hasil Olahan Eviews-9

Berdasarkan tabel 4.2 didapat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 9,606166 + 0,288168X_1 + 0,002350X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan di atas sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,606166 artinya, jika upah minimum dan angka partisipasi kasar tetap maka penyerapan tenaga kerja sebesar 9,606166 persen
- Koefisien variabel upah minimum sebesar 0,288168 artinya, jika upah minimum meningkat 1 persen maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,288168 persen dengan asumsi variabel angka partisipasi kasar tetap.
- Koefisien variabel angka partisipasi kasar sebesar 0,002350 artinya, jika angka partisipasi kasar meningkat 1 persen maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,002350 persen dengan asumsi variabel upah minimum tetap.

4.1.3. Uji Statistik

4.1.3.1. Uji Statistik Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.2 adapun penjelasannya sebagai berikut:

- Upah minimum memiliki nilai t-statistik sebesar 5,367641 dengan probabilitas 0,0000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 menunjukkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.
- Variabel angka partisipasi kasar memiliki nilai t-statistik sebesar 1,095430 dengan probabilitas 0,2847 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 menunjukkan bahwa angka partisipasi kasar memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.

4.1.3.2. Uji Statistik Simultan (Uji F)

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan nilai probabilitas uji F statistik sebesar 0,000000 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa upah minimum dan angka partisipasi kasar secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.

4.1.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel 4.2 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,998345 maknanya variansi variabel penyerapan tenaga kerja mampu dijelaskan upah minimum dan angka partisipasi kasar sebesar 99,83% sedangkan sisanya 0,17% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas

	LOG_UM	APK
LOG_UM	1,000000	0,387442
APK	0,387442	1,000000

Sumber: Hasil olahan Eviews-9

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa persamaan regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas karena nilai koefisien korelasi lebih kecil dari 0,80 yang artinya adalah tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebas, dengan kata lain bahwa variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini baik karena tidak saling berkorelasi

4.1.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dilakukan dengan Uji White. Jika nilai nilai Probabilitas *Chi-Square* (5) pada *Obs*R-Squared* lebih dari 0,05, maka model regresi bersifat homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak ada masalah asumsi non heterokedastisitas tetapi jika nilai Probabilitas *Chi-Square* (5) pada *Obs*R-Squared* kurang dari 0,05 maka model regresi tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

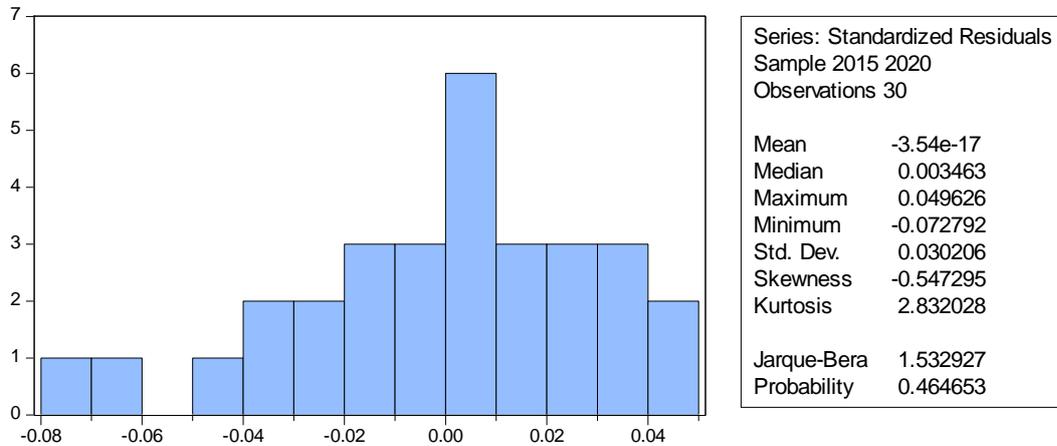
Obs*R-Squared	8,447183
Prob. Chi-Square(5)	0,1333

Sumber: Hasil Olahan Eviews-9

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan Probalitas *Chi-Square* (5) sebesar 0,1333 yang mana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.3. Uji Normalitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai Jarque-Bera sebesar 0,464653 dengan nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan nilai residual yang telah distandarisasikan pada model regresi berganda berdistribusi normal.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

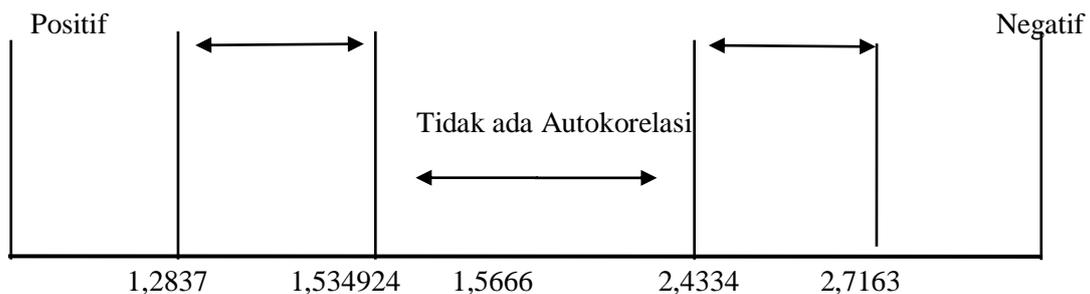
Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi

Indikator	
Durbin Watson	1,5666

Sumber: Hasil Olahan Eviews-9

Pada penelitian ini terdiri dari atas 2 variabel bebas ($k = 2$) dan 30 observasi ($N = 30$) maka diperoleh nilai dL sebesar 1,2837 dan nilai dU sebesar 1,5666. Nilai Durbin Watson 1,534924 lebih besar dari nilai dL dan lebih kecil dari dU sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini masuk kedalam daerah tanpa keputusan. Berikut merupakan gambar 4.2 Kurva Durbin- Watson.

Gambar 4.2
Kurva Durbin Watson

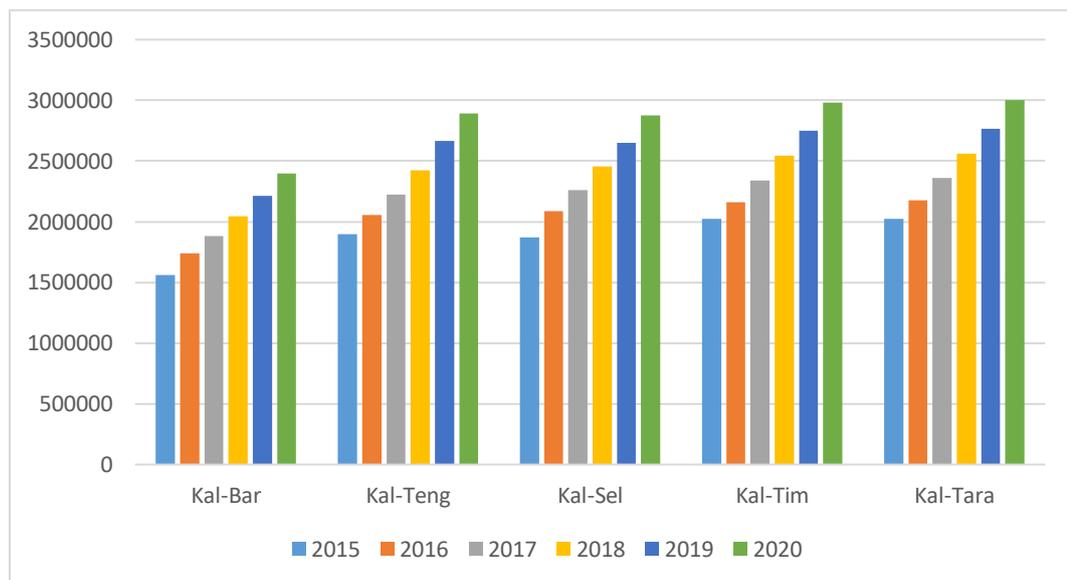


4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan pengolahan data, koefisien upah minimum di Pulau Kalimantan yaitu sebesar 0,288168 menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan. Artinya apabila upah minimum meningkat maka akan memicu peningkatan penyerapan tenaga kerja. Hubungan positif antara upah dengan penyerapan tenaga kerja disebabkan karena tenaga kerja yang memiliki berkualitas akan mengharapkan upah yang sesuai dengan produktivitasnya sehingga perusahaan akan menyerap tenaga kerja yang memiliki kualitas agar produktivitas dalam memproduksi semakin meningkat.

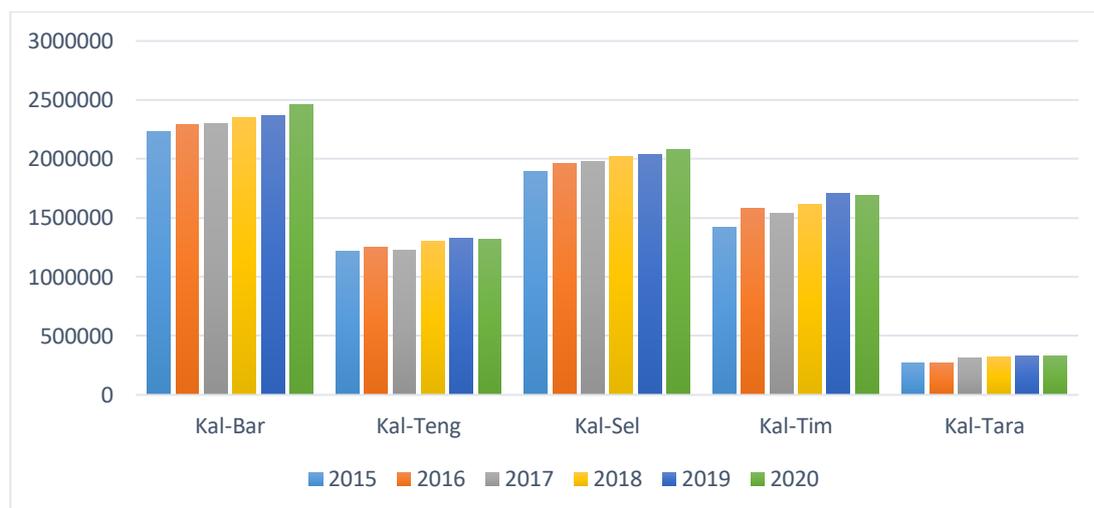
. Berdasarkan sudut pandang tenaga kerja, mereka tidak mau menerima upah yang lebih rendah daripada pekerjaan yang dilakukan. Ketika perusahaan memberikan upah yang lebih rendah dari nilai usaha kerjanya, maka pekerja akan memilih untuk mencari kerja ditempat lain yang akan memberikan upah sesuai pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut bisa dikatakan dengan adanya mobilitas sempurna, pekerja akan mendapatkan upah sesuai nilai pertambahan hasil marginalnya, dengan asumsi bahwa terdapat mobilitas sempurna atas tenaga kerja dan modal, maka tingkat upah di berbagai perusahaan seharusnya sama. Berikut ini pada grafik 4.1 akan memperlihatkan perkembangan upah minimum di Pulau Kalimantan.



Grafik 4.1 Perkembangan Upah Minimum di Pulau Kalimantan Tahun 2015-2020

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa upah minimum di Pulau Kalimantan mengalami kenaikan setiap tahunnya. tingkat upah yang ditetapkan mengalami peningkatan sekitar 7 hingga 10 persen setiap tahunnya di semua Provinsi. Kenaikan upah tersebut diyakini sebagai strategi agar tenaga kerja dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meyakinkan perusahaan untuk tetap mempekerjakan pekerja dan bahkan membuka lapangan kerja bagi tenaga kerja baru untuk meningkatkan produksi barang dan jasa. Peningkatan upah tersebut karena memperhatikan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara nasional serta sudah terpenuhinya penetapan

standar kebutuhan hidup layak sehingga akan mewujudkan kesejahteraan hidup bagi karyawan dan keluarganya. Hal ini dapat mendorong munculnya jenis usaha baru dan berpotensi pada peningkatan lapangan kerja bagi tenaga kerja. Jika kenaikan upah yang ditetapkan berdampak bagi tenaga kerja maka mereka akan lebih stabil secara financial dan meningkatkan taraf hidupnya sebagai kesempatan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Berikut ini pada grafik 4.2 akan menampilkan perkembangan jumlah penduduk bekerja di Pulau Kalimantan.



Grafik 4.2 Perkembangan Jumlah Penduduk Bekerja di Pulau Kalimantan Tahun 2015-2020

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja di Pulau Kalimantan cenderung berfluktuasi dan sebagian besar cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan atau penurunan penyerapan tenaga kerja di setiap Provinsi berkisar antara 2 hingga 3 persen setiap tahunnya. Peningkatan jumlah penduduk bekerja ini disebabkan oleh upah yang ditetapkan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Ketika upah minimum yang ditetapkan mengalami kenaikan, maka hal ini cenderung akan meningkatkan kemauan seseorang untuk bekerja atau menawarkan dirinya untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini juga didasari karena pertumbuhan penduduk yang meningkat sehingga dibutuhkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk memproduksi barang dan jasa tersebut diperlukan tenaga kerja sebagai faktor produksi sehingga perusahaan akan merekrut tenaga kerja. Ketika tenaga kerja sudah terserap dalam dunia kerja maka ia akan mendapatkan upah sesuai dengan produktivitas kerjanya sehingga ia bisa memenuhi kebutuhan hidup layak

Hal ini sejalan dengan teori neoklasik yang mengasumsikan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah jika tingkat upah mengalami peningkatan. Dengan kata lain dalam rangka memaksimalkan laba/keuntungan, para pengusaha akan meningkatkan penggunaan faktor produksi sehingga semua faktor produksi yang digunakan akan mendapatkan timbal balik berupa kompensasi senilai pertambahan hasil output oleh faktor produksi tersebut. Artinya bahwa para pengusaha dengan sedemikian rupa memperkerjakan beberapa pekerja sehingga pertambahan hasil output pekerja nilainya akan sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

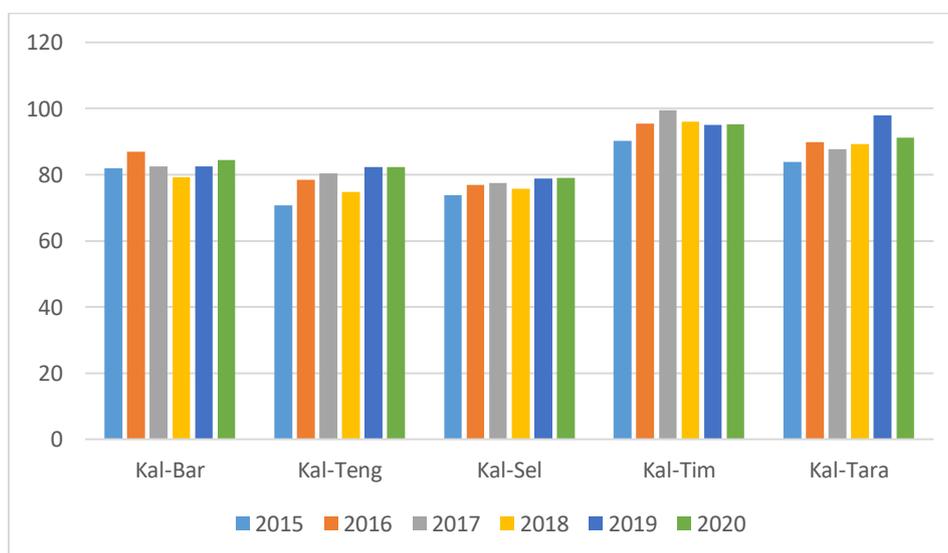
Penelitian ini juga sesuai dengan teori penawaran tenaga kerja yang menyimpulkan bahwa penawaran tenaga kerja akan meningkat seiring dengan peningkatan upah dimana dengan upah yang ditetapkan sebelumnya, tenaga kerja menolak untuk bekerja karena upah tersebut belum sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) yang menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh positif dan signifikan. Artinya apabila tingkat upah meningkat maka akan terjadi peningkatan pada penyerapan tenaga kerja dan sebaliknya apabila upah minimum menurun maka penyerapan tenaga kerja juga akan mengalami penurunan.

Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Buchari (2016) yang menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

4.2.2 Pengaruh Angka Partisipasi Kasar terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, koefisien angka partisipasi kasar di Pulau Kalimantan adalah sebesar 0,002350 menunjukkan bahwa angka partisipasi kasar berpengaruh positif dan tidak signifikan. Angka partisipasi kasar dapat berpengaruh positif karena mereka yang berpendidikan memilih untuk berwirausaha sendiri atau bekerja merantau ke luar Kalimantan. Salah satu penyebab pengaruh yang tidak signifikan adalah karena tidak sedikit dari mereka yang lulus SMA/SMK/MA langsung melanjutkan ke perguruan tinggi hal ini ditandai dengan terjadinya peningkatan angka partisipasi kasar perguruan tinggi disetiap tahunnya yaitu masih berkisar antara 18-40 persen. Oleh karena itu sisanya adalah mereka yang langsung terjun ke dunia kerja atau menganggur. Berikut ini pada grafik 4.2 akan menampilkan perkembangan angka partisipasi kasar SMA/SMK/MA di Pulau Kalimantan.



Grafik 4.2 Perkembangan Angka Partisipasi Kasar SMA/SMK/MA di Pulau Kalimantan Tahun 2015-2020

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa angka partisipasi kasar pada setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Dari data tersebut angka partisipasi tertinggi berada di Provinsi Kalimantan Timur, hal ini disebabkan oleh kondisi pembangunan baik dalam pendidikan maupun

lainnya di Kalimantan Timur yang semakin meningkat sehingga menciptakan peluang yang lebih besar untuk mengakses pendidikan di Provinsi tersebut. Berdasarkan era globalisasi sekarang ini angkatan kerja yang berkeahlian tinggi tidak begitu dibutuhkan lagi karena perkembangan teknologi yang sangat pesat serta proses produksi yang semakin dapat disederhanakan. Dengan demikian, orang yang hanya berpendidikan SMA/SMK/MA tetapi mendapatkan pelatihan akan memiliki produktivitas yang relatif sama dengan orang yang berpendidikan tinggi. Maka dari itu hal ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan tidak selalu mencerminkan kualitas pekerjaan, sehingga orang yang berpendidikan tinggi atau rendah tidak dapat dibedakan produktivitasnya dalam menangani suatu pekerjaan yang sama.

Ketika penduduk yang baru lulus SMA/SMK/MA mereka diarahkan pada dua pilihan yaitu melanjutkan ke perguruan tinggi atau terjun ke dunia kerja. Hubungan positif antara keduanya terjadi karena pada umumnya mereka yang lulus SMA/SMK/MA sudah berada pada usia kematangan berpikir sehingga ia akan memilih untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan namun sedikit banyaknya akan memberikan dampak pada penyerapan tenaga kerja. Kemajuan suatu daerah sangat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dan tingkat pendidikan para tenaga kerjanya. Pendidikan merupakan proses guna menghasilkan pengalaman yang memberikan kesejahteraan pribadi baik lahiriah maupun batiniah. Dengan adanya jenjang pendidikan tertinggi yang ditamatkan, akan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas sebagai faktor penunjang keberhasilan pembangunan karena pendidikan merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja tersebut.

Keberhasilan pembangunan yang dilihat dari indikator kinerja sektor pendidikan adalah adanya kesempatan bagi masyarakat usia didik untuk mendapatkan pendidikan yang layak secara kualitas dan kuantitas. Tingginya rata-rata pendidikan diperlukan masyarakat untuk menghadapi tantangan global dimasa mendatang. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi sehingga terbentuklah manusia yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir tinggi yang modern dan mengembangkan kapasitas produksi sehingga mampu menjadi penggerak roda-roda pembangunan manusia dimasa depan

Pendidikan sejatinya merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Di satu pihak untuk memperoleh pendidikan diperlukan waktu dan uang. Tetapi pada masa mendatang setelah pendidikan diperoleh, masyarakat dan individu akan memperoleh manfaatnya. Dengan kata lain individu yang memperoleh pendidikan tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan tidak berpendidikan. Seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi bisa belajar banyak melalui pengalaman kerja dan cenderung lebih mampu meningkatkan kemampuannya sehingga akan lebih produktif.

Hal ini sesuai dengan teori human capital yang menyatakan bahwa peningkatan pendidikan seseorang cenderung meningkatkan produktivitas sehingga dapat meningkatkan output. Ketika output meningkat akan berdampak pada peningkatan permintaan tenaga kerja meskipun tidak signifikan namun dapat mengurangi pengangguran.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori mankiw (2014), yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan positif. Hal ini ditandai dengan pernyataan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi akan meningkatkan hasil produksi sehingga

dengan terjadinya peningkatan hasil produksi tersebut dapat memicu perusahaan untuk menambah jumlah pekerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Listyaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Ganie (2017), yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat dua kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.
2. Angka partisipasi kasar berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh upah minimum dan angka partisipasi kasar terhadap penyerapan tenaga kerja di Pulau Kalimantan di peroleh beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Pengkajian ulang mengenai penetapan upah minimum oleh Dewan Pengupahan, diharapkan upah yang diberikan kepada pekerja sebagai sumber pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, serta tercapai pemenuhan kebutuhan hidup layak dan menciptakan kepuasan tersendiri bagi para pekerja.
2. Dalam bidang pendidikan diharapkan kepada lembaga pendidikan agar meningkatkan skill dengan agar sesuai dengan permintaan pasar tenaga kerja. Selain kegiatan magang yang dijalani di sekolah menengah kejuruan, untuk melatih kemampuan berkreasi dan berkompetisi dalam dunia kerja. pemerintah daerah juga perlu membentuk sebuah program pelatihan mengingat tidak semua jenjang pendidikan mendapatkan kegiatan magang, agar tenaga kerja yang menganggur dapat mengembangkan kualitas dan profesionalisme kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Effendi, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014-2018. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(2), 500–515.
- Atiyatna, D. ., Muhyiddin, N. ., & Soebyakto, B. . (2016). Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(1), 8–21. <https://doi.org/10.29259/jep.v14i1.8771>
- Badan Pusat Statistik (2015-2020), *Angka Partisipasi Kasar Menurut Provinsi di Indonesia Tahun 2015-2020*
- Badan Pusat Statistik (2015-2020), *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2015-2020*
- Badan Pusat Statistik (2015-2020), *Upah Minimum Provinsi di Indonesia Tahun 2015-2020*
- Bayu Windayana, I. B. A., & Darsana, I. B. (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*, 9(1), 57–72. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i01.p04>
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 73–85. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>
- Feriyanto, N. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM TKPN
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal EKSEKUTIF*, Volume 14(Nomor 2), 332–354.
- Gujarati, D. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta:Salemba Empat.
- Gujarati dan Porter. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Buku 2. Jakarta:Salemba Empat.
- Indradewa, I., & Natha, K. (2015). Pengaruh Inflasi, Pdrb Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 4(8), 923–950.
- Jhingan, M. L. (2012). *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Kuncoro, H. (2002). Ekonomi Pembangunan Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jep*, 7(1), 45–56.
- Kuncoro, M. (2012). *Ekonomi Pembangunan : Teori, Masalah dan Kebijakan*. UPP AMP YKPN.
- Listyaningsih, W. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian di Provinsi Jawa Tengah, 2(1).
- Mankiw, G. N. (2014). *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Salemba Empat
- Miro, Fidel. (2005). *Perencanaan Transportasi*. Padang: Erlangga.

- Nurman, Agung Febrian, S. S. U. (n.d.). Pengaruh Upah Sektor Industri, Tingkat Pendidikan, dan Investasi Asing terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Indonesia. *Ilmu Ekonomi*.
- Rahayu, Y. (2020). Pengaruh Upah dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jambi Tahun 2010-2019. *Jurnal Development*, 8(1), 114–128.
- Sholeh, M. (2007). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>
- Sihombing, F. N. (2017). Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap. *Jurnal Pembangunan Perkotaan*, 5(1).
- Simanjuntak. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Subri, M. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan Edisi Revisi.. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Sukirno, Sadono. (2013). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta :Raja Grafindo
- Sulistiwati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal Eksos*, 8(3), 195–211.
- Todaro, M. P. (2017). *Pembangunan Ekonomi Edisi 11*. Jakarta : Erlangga.
- Todaro, Michael P. dan Stephen C. Smith. 2014. *Pembangunan Ekonomi (edisi kesembilan, jilid 2)*. Jakarta : Erlangga.
- Uno, B. Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wilis, R. (2015). Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan. *El Dinar*, 3(1), 12–26.

LAMPIRAN-LAMPIRAN**Lampiran 1: Penyerapan Tenaga Kerja (Y), Upah Minimum (X1) dan Angka Partisipasi Kasar (X2) di Pulau Kalimantan**

Provinsi	Tahun	Penyerapan TK	UM	APK
Kalimantan Barat	2015	2235887	1560000	81,88
Kalimantan Barat	2016	2287823	1739400	87,00
Kalimantan Barat	2017	2303198	1882900	82,48
Kalimantan Barat	2018	2346881	2046900	79,27
Kalimantan Barat	2019	2369015	2211500	82,49
Kalimantan Barat	2020	2458296	2399698	84,51
Kalimantan Tengah	2015	1214681	1896367	70,7
Kalimantan Tengah	2016	1248189	2057528	78,44
Kalimantan Tengah	2017	1222707	2222986	80,38
Kalimantan Tengah	2018	1301002	2421305	74,83
Kalimantan Tengah	2019	1327885	2663435	82,27
Kalimantan Tengah	2020	1318133	2890093	82,29
Kalimantan Selatan	2015	1889502	1870000	73,88
Kalimantan Selatan	2016	1965008	2085050	76,88
Kalimantan Selatan	2017	1975161	2258000	77,44
Kalimantan Selatan	2018	2021666	2454671	75,68
Kalimantan Selatan	2019	2036736	2651781	78,86
Kalimantan Selatan	2020	2083319	2877447	79,10
Kalimantan Timur	2015	1423957	2026126	90,31
Kalimantan Timur	2016	1581239	2161253	95,38
Kalimantan Timur	2017	1540675	2339556	99,51
Kalimantan Timur	2018	1618285	2543331	96,08
Kalimantan Timur	2019	1704808	2747561	94,96
Kalimantan Timur	2020	1692796	2981378	95,23
Kalimantan Utara	2015	267023	2026126	83,77
Kalimantan Utara	2016	273423	2175340	89,85
Kalimantan Utara	2017	312416	2358800	87,68
Kalimantan Utara	2018	323400	2559903	89,23
Kalimantan Utara	2019	333777	2765463	97,91
Kalimantan Utara	2020	330441	3000803	98,31

Lampiran 2: Hasil Uji *Common Effect Model*

Dependent Variable: LOG_PENYERAPAN_TK

Method: Panel Least Squares

Date: 05/27/21 Time: 14:39

Sample: 2015 2020

Periods included: 6

Cross-sections included: 5

Total panel (balanced) observations: 30

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	23.66463	12.08865	1.957591	0.0607
LOG_UM	-0.485287	0.859395	-0.564685	0.5770
APK	-0.029800	0.017607	-1.692516	0.1021
R-squared	0.146033	Mean dependent var		14.02666
Adjusted R-squared	0.082776	S.D. dependent var		0.742498
S.E. of regression	0.711104	Akaike info criterion		2.250642
Sum squared resid	13.65305	Schwarz criterion		2.390762
Log likelihood	-30.75963	Hannan-Quinn criter.		2.295468
F-statistic	2.308576	Durbin-Watson stat		0.054272
Prob(F-statistic)	0.118701			

Lampiran 3: Hasil Uji *Fix Effect Model*

Dependent Variable: LOG_PENYERAPAN_TK

Method: Panel Least Squares

Date: 05/27/21 Time: 14:40

Sample: 2015 2020

Periods included: 6

Cross-sections included: 5

Total panel (balanced) observations: 30

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.606166	0.698464	13.75327	0.0000
LOG_UM	0.288168	0.053686	5.367641	0.0000
APK	0.002350	0.002145	1.095430	0.2847

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.998345	Mean dependent var	14.02666
Adjusted R-squared	0.997913	S.D. dependent var	0.742498
S.E. of regression	0.033918	Akaike info criterion	-3.728800
Sum squared resid	0.026459	Schwarz criterion	-3.401853
Log likelihood	62.93199	Hannan-Quinn criter.	-3.624207
F-statistic	2312.420	Durbin-Watson stat	1.534924
Prob(F-statistic)	0.000000		

Lampiran 4: Hasil Uji *Random Effect Model*

Dependent Variable: LOG_PENYERAPAN_TK
 Method: Panel EGLS (Cross-section random effects)
 Date: 05/27/21 Time: 14:41
 Sample: 2015 2020
 Periods included: 6
 Cross-sections included: 5
 Total panel (balanced) observations: 30
 Swamy and Arora estimator of component variances

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.605890	0.808250	11.88480	0.0000
LOG_UM	0.288495	0.053675	5.374851	0.0000
APK	0.002297	0.002144	1.071293	0.2935

Effects Specification		S.D.	Rho
Cross-section random		0.909721	0.9986
Idiosyncratic random		0.033918	0.0014

Weighted Statistics			
R-squared	0.673267	Mean dependent var	0.213474
Adjusted R-squared	0.649064	S.D. dependent var	0.056606
S.E. of regression	0.033533	Sum squared resid	0.030361
F-statistic	27.81811	Durbin-Watson stat	1.332408
Prob(F-statistic)	0.000000		

Unweighted Statistics			
R-squared	-0.055139	Mean dependent var	14.02666
Sum squared resid	16.86935	Durbin-Watson stat	0.002398

Lampiran 5: Hasil Uji Chow

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

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	2961.255053	(4,23)	0.0000
Cross-section Chi-square	187.383254	4	0.0000

Cross-section fixed effects test equation:
Dependent Variable: LOG_PENYERAPAN_TK
Method: Panel Least Squares
Date: 05/27/21 Time: 14:42
Sample: 2015 2020
Periods included: 6
Cross-sections included: 5
Total panel (balanced) observations: 30

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	23.66463	12.08865	1.957591	0.0607
LOG_UM	-0.485287	0.859395	-0.564685	0.5770
APK	-0.029800	0.017607	-1.692516	0.1021
R-squared	0.146033	Mean dependent var		14.02666
Adjusted R-squared	0.082776	S.D. dependent var		0.742498
S.E. of regression	0.711104	Akaike info criterion		2.250642
Sum squared resid	13.65305	Schwarz criterion		2.390762
Log likelihood	-30.75963	Hannan-Quinn criter.		2.295468
F-statistic	2.308576	Durbin-Watson stat		0.054272
Prob(F-statistic)	0.118701			

Lampiran 6: 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	1.391874	2	0.4986

Cross-section random effects test comparisons:

Variable	Fixed	Random	Var(Diff.)	Prob.
LOG_UM	0.288168	0.288495	0.000001	0.7639
APK	0.002350	0.002297	0.000000	0.4900

Cross-section random effects test equation:

Dependent Variable: LOG_PENYERAPAN_TK

Method: Panel Least Squares

Date: 05/27/21 Time: 14:44

Sample: 2015 2020

Periods included: 6

Cross-sections included: 5

Total panel (balanced) observations: 30

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.606166	0.698464	13.75327	0.0000
LOG_UM	0.288168	0.053686	5.367641	0.0000
APK	0.002350	0.002145	1.095430	0.2847

Effects Specification

Cross-section fixed (dummy variables)

R-squared	0.998345	Mean dependent var	14.02666
Adjusted R-squared	0.997913	S.D. dependent var	0.742498
S.E. of regression	0.033918	Akaike info criterion	-3.728800
Sum squared resid	0.026459	Schwarz criterion	-3.401853
Log likelihood	62.93199	Hannan-Quinn criter.	-3.624207
F-statistic	2312.420	Durbin-Watson stat	1.534924
Prob(F-statistic)	0.000000		

Lampiran 7: Hasil Uji Multikolinieritas

	LOG_UM	APK
LOG_UM	1.000000	0.387442
APK	0.387442	1.000000

Lampiran 8: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.881261	Prob. F(5,24)	0.1352
Obs*R-squared	8.447183	Prob. Chi-Square(5)	0.1333
Scaled explained SS	6.338529	Prob. Chi-Square(5)	0.2747

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 05/27/21 Time: 14:54

Sample: 1 30

Included observations: 30

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1200.321	766.9804	-1.564996	0.1307
LOG_UM^2	-6.492538	3.836078	-1.692494	0.1035
LOG_UM*APK	0.178589	0.127245	1.403505	0.1733
LOG_UM	174.6178	107.8811	1.618613	0.1186
APK^2	-0.004635	0.002317	-2.000351	0.0569
APK	-1.793463	1.644654	-1.090480	0.2863

R-squared	0.281573	Mean dependent var	0.455102
Adjusted R-squared	0.131900	S.D. dependent var	0.630058
S.E. of regression	0.587037	Akaike info criterion	1.949399
Sum squared resid	8.270699	Schwarz criterion	2.229638
Log likelihood	-23.24098	Hannan-Quinn criter.	2.039050
F-statistic	1.881261	Durbin-Watson stat	1.165799
Prob(F-statistic)	0.135156		

Lampiran 9: Hasil Uji Normalitas

