FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2012-2023

TUGAS AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan Gelar Sarjana

LARAS ARTIKA PUTRI
B1013211005

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Laras Artika Putri
Nim	: B1013211005
Jurusan	: Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Program Studi	: Ekonomi Pembangunan
Judul Tugas Akhir	: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kalimantan Barat Tahun 2012-2023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Tugas Akhir dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 02 Juli 2025

Laras Artika Putri
NIM B1013211005

PERTANGGUNGJAWABAN TUGAS AKHIR

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	: Laras Artika Putri
NIM	: B1013211005
Jurusan	: Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Tanggal Ujian	: -

Judul Tugas Akhir:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2012-2023

Menyatakan bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 02 Juli 2025

Laras Artika Putri
NIM B1013211005

LEMBAR YURIDIS

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kalimantan Barat Tahun 2012-2023

Penanggung Jawab Yuridis

Laras Artika Putri
B1013211005

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Tgl Ujian Tugas Akhir (TA) : 23 Juli 2025

Majelis Penguji

No.	MajelisPenguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing TA	Nurul Bariyah, S.E.,M.Si., Ph.D. NIP 196912011994032004	01 - Agustus - 2025	
2	Ketua Penguji	Dr. Yarlina Yacoub, S.E., M.Si. NIP 196211201989032003	01 - Agustus - 2025	
3	Anggota Penguji	Romi Suradi S.E.I, M.E. NIP 198610022019031004	01 - Agustus - 2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Tugas Akhir (TA)

Pontianak,
Koordinator Program Studi Ekonomi Pembangunan

Yanto, S.E., M.Sc.
NIP 197706152003121004

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan penyertaan yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **"Faktor-Fakor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kalimantan Barat Tahun 2012-2023"** Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Tanjungpura Pontianak dan merupakan wujud dari ilmu-ilmu yang diperoleh selama ini.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi Saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Barkah, S.E,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Nurul Bariyah, S.E,M.Si.,Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, sekaligus Dosen Pembimbing penulis, yang telah membantu, membimbing, serta memberikan masukan, dan arahan sehingga penulisan tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar.
3. Ibu Metasari Kartika,S.E.,M.E selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Bapak Yanto, S.E., M.Sc. selaku Ketua Prodi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Ibu Dr. Yarlina Yacoub, S.E.,M.E selaku Penguji yang telah memberi masukan dalam penulisan tugas akhir ini.
6. Bapak Romi Suradi, S.E.I,M.E selaku Penguji yang telah memberi masukan dalam penulisan tugas akhir ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama masa studi di kampus.
8. Bapak dan Ibu Staf Akademik, Staf Tata Usaha, Staf Perpustakaan dan seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah membantu penulis selama masa studi.
9. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayah Muh Amin dan Ibu Rita atas segala kasih sayang, doa, dukungan, serta pengorbanan yang tak ternilai selama ini. Kehadiran dan semangat yang diberikan menjadi sumber kekuatan dalam menyelesaikan studi ini.
10. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Ayah Budiansyah yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis.
11. Penulis menyampaikan terima kasih kepada keluarga terdekat kususnya nenek penulis, Ningsi dan Wiji yang telah membertikan doa, dukungan, serta semangat selama proses penyusunan skripsi.
12. Terima kasih kepada keluarga besar, Om dan Tante penulis, Yanda, Rusli, Juliansyah, Sabani dan Juliana, atas semangat dan motivasi yang senantiasa diberikan kepada penulis.
13. Syam Ragil Anugraha selaku pasangan baik yang telah memberikan semangat kepada penulis, terima kasih sudah menjadi teman yang baik.
14. Ucapan terima kasih juga ditunjukan kepada sahabat Rezania yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi hingga jenjang pendidikan tinggi.

15. Saya juga ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman di kantor, Meditasi Hia, Dinda Sekar Fonseska, Rizqi serta team Asj yang telah memberikan semangat, dukungan selama menjalani proses kuliah serta penyusunan skripsi.
16. Saya juga menyampaikan terima kasih kepada teman baik saya Arliyah Marjunita, Amelia Putri Ananda dan Resti Hotmauli Br Manihuruk yang sudah banyak membantu Penulis menyelesikan tugas akhir ini dan menjadi penyemangat dan support terbaik selama masa kuliah.
17. Sahabat ngopi, Rendi Septiardi, Herdian Pratama, Rui Aimar, dan Ridho Alayah, Pingkan Ramadhan, terimakasih sudah membantu dan yang selalu memberikan semangat selama masa kuliah serta membantu penulis menyelesaikan skripsi.
18. Serta seluruh pihak-pihak yang tidak diapat penulis sebutkan satu per satu yang telah turut serta membantu sehingga penulisan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih belum sempurna. Untuk itu penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila di dalam penulisan ini terdapat kesalahan dan kekeliruan. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang mau membaca tugas akhir ini dan penulis berharap semoga isi dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 02 Juli 2025
Penulis

Laras Artika Putri
NIM B1013211005

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2012-2023

Oleh: Laras Artika Putri

RINGKASAN

1. Latar Belakang

Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dalam satu dekade terakhir. Tingkat pengangguran terbuka meningkat dari 76.010 jiwa pada tahun 2012 (3,48%) menjadi 147.574 jiwa pada tahun 2023 (5,05%), meskipun Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) daerah ini mengalami pertumbuhan ekonomi yang konsisten setiap tahunnya. Peningkatan jumlah angkatan kerja yang tidak diiringi oleh pertumbuhan lapangan pekerjaan yang memadai menjadi tantangan serius dalam pembangunan daerah. Beberapa kabupaten/kota seperti Sambas, Sanggau, Ketapang, Sintang, Kubu Raya, dan Pontianak merupakan daerah yang memiliki peran besar terhadap aktivitas ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat. Namun, perbedaan tingkat perkembangan antarwilayah menunjukkan bahwa tidak semua daerah memiliki kemampuan yang sama dalam menyerap tenaga kerja secara optimal.

Tiga faktor utama yang diduga berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi ini adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Data menunjukkan bahwa UMK di Kalimantan Barat meningkat dari Rp900.000 pada tahun 2012 menjadi Rp2.608.601 pada tahun 2023, dengan rata-rata pertumbuhan tahunan sebesar 7–8%. Namun, kenaikan tersebut belum secara langsung mampu menekan angka pengangguran secara efektif. Sementara itu, IPM sebagai indikator kualitas sumber daya manusia juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun masih berada di bawah rata-rata nasional dan menunjukkan adanya ketimpangan antarwilayah. Kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menciptakan tenaga kerja yang mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan pasar tenaga kerja.

Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam untuk mengkaji pengaruh PDRB, UMK, dan IPM terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat selama periode 2012–2023. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

2. Permasalahan

Penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat mengalami dinamika yang dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi. Salah satu indikator utama yang sering dikaitkan dengan penyerapan tenaga kerja adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Secara teori, peningkatan PDRB yang menunjukkan pertumbuhan ekonomi seharusnya dapat mendorong pertumbuhan lapangan kerja. Namun, meskipun PDRB Kalimantan Barat meningkat dari sekitar Rp 1.077.473 juta pada tahun 2012 menjadi Rp 155.827.765 juta pada tahun 2023, peningkatan tersebut tidak selalu diikuti dengan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja yang proporsional. Hal ini menandakan adanya kesenjangan antara pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja yang tersedia.

Selain itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) juga berpengaruh terhadap kondisi ketenagakerjaan. Di Kalimantan Barat, UMK naik rata-rata 7% per tahun selama 2012–2019, kemudian meningkat menjadi 8,71% pada periode 2020–2023. Meskipun terus naik, peningkatan UMK belum sepenuhnya mampu mendorong pertumbuhan penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum perlu diimbangi dengan peningkatan produktivitas dan kapasitas usaha agar berdampak nyata pada penciptaan lapangan kerja.

Faktor penting lainnya adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia melalui tiga komponen utama: pendidikan, kesehatan, dan standar hidup. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat, IPM meningkat dari 63,41 pada tahun 2012 menjadi 70,47 pada tahun 2023, dengan rata-rata pertumbuhan sekitar 1% per tahun. Peningkatan IPM ini diharapkan mendorong produktivitas tenaga kerja dan memperbesar peluang terserap di pasar kerja formal. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, semakin besar kemampuannya beradaptasi dan memenuhi tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana PDRB, UMK, dan IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat selama periode 2012–2023.

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat Tahun 2012-2023
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh UMK terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat Tahun 2012-2023
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh IPM terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat Tahun 2012-2023

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan data panel untuk mengkaji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Data yang digunakan bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak EViews 12, yang membantu dalam menentukan model regresi terbaik untuk memahami hubungan antar variabel.

5. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi panel menggunakan metode Random Effect Model (REM), diketahui bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,0000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah secara nyata mendorong peningkatan jumlah tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa peningkatan aktivitas ekonomi akan meningkatkan kebutuhan tenaga kerja. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) juga berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan karena nilai p-value sebesar 0,7885, yang lebih besar dari 0,05. Artinya, kenaikan UMK belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Kondisi ini dapat disebabkan oleh dominasi sektor informal atau kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan kenaikan upah.

Untuk variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM), hasil analisis menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,2784 (lebih besar dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia belum diikuti dengan tersedianya lapangan kerja yang memadai, khususnya di sektor formal. Secara keseluruhan, berdasarkan uji F-statistik, ketiga variabel yakni PDRB, UMK, dan IPM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat. Namun, jika dilihat secara parsial, hanya PDRB yang memberikan pengaruh signifikan, sementara UMK dan IPM belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode Random Effect Model (REM), dapat disimpulkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat selama periode 2012–2023. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah mampu mendorong peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap.

Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, yang mengindikasikan bahwa kenaikan UMK belum berdampak secara nyata terhadap penciptaan lapangan kerja. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) justru menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, yang mengimplikasikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia belum sepenuhnya diimbangi dengan tersedianya lapangan kerja yang memadai, khususnya di sektor formal. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat.

2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat perlu terus mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berbasis sektor-sektor padat karya agar penyerapan tenaga kerja dapat meningkat seiring dengan pertumbuhan PDRB.
2. Kebijakan upah minimum perlu diimbangi dengan program pengembangan kapasitas usaha, terutama bagi sektor UMKM dan sektor informal, agar kenaikan UMK tidak menjadi beban berlebih bagi perusahaan sehingga penyerapan tenaga kerja tetap terjaga.
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus disertai dengan pengembangan lapangan kerja yang sesuai, termasuk memperkuat sektor formal dan membuka peluang kerja baru agar IPM yang meningkat juga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi penyerapan tenaga kerja, seperti investasi, teknologi, atau kebijakan ketenagakerjaan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN TUGAS AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMAKASIH v
RINGKASAN vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRACT 1
1. PENDAHULUAN 2
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Kontribusi Penelitian 6
2. KAJIAN LITERATUR 7
2.1 Teori Permintaan Tenaga Kerja 7
2.2 Teori Pertumbuhan Ekonomi Regional 7
2.3 Teori Upah Alami 7
2.4 Teori Modal Manusia 8
2.5 Pengaruh PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 8
2.6 Pengaruh UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 9
2.7 Pengaruh IPM Terhadap penyerapan Tenaga Kerja 10
2.8 Kajian Empiris 10
2.9 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 12
2.9.2 Hipotesis Penelitian 12
3. METODE PENELITIAN 13
3.1 Bentuk Penelitian 13
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian 13
3.3 Jenis dan Sumber Data 13
3.4 Variabel penelitian dan Definisi Operasional 13
3.5 Metode Analisis 15
3.6 Uji Asumsi Klasik 16
3.7 Uji Statistik 17
4. HASIL DAN PEMBAHASAN 18
4.1 Hasil Penelitian 18
4.1.1 Uji Statistik Deskriptif 18

4.1.2 Uji Pemilihan Regresi Data Panel 19
4.1.3 Uji Asumsi Klasik 21
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda 23
4.1.5 Uji Statistik 23
4.2 Pembahasan 27
4.2.1 Pengaruh (PDRB) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 27
4.2.2 Pengaruh UMK Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 28
4.2.3 Pengaruh IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja 29
5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI 30
5.1 Simpulan 30
DAFTAR PUSTAKA 31
LAMPIRAN 34

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Di Kalimantan Barat 2012-2023.....2
Tabel 2. Definisi Operasional.....14
Tabel 3. Statistik Deskriptif Penelitian.....18
Tabel 4. Hasil Uji Chow.....19
Tabel 5. Hasil Uji Hausman.....20
Tabel 6. Hasil Uji Largrange Multiplier.....21
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.....21
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedasitas.....22
Tabel 9. Hasil Regresi dengan Random Effect Model.....23
Tabel 10. Hasil Uji Persial Uji T.....24
Tabel 11. Hasil Uji Simultan Uji F.....26
Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....12

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Model Chow 34
Lampiran 2. Hasil Uji Model Hausman 34
Lampiran 3. Hasil Uji Model Lagrange Multiplier 35
Lampiran 4. Hasil Uji Multikolinearitas 35
Lampiran 5. Hasil Uji Heteroskedasitas 36
Lampiran 6. Hasil Uji T (Uji Hipotesis) 36
Lampiran 7. Hasil Analisis Persamaan Regresi 36
Lampiran 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif 37
Lampiran 9. Hasil Analisis Uji F (Simultan) 37
Lampiran 10. Analisis Hasil Uji Koefisien Determinasi 37
Lampiran 11. Data PTK Di Kalimantan Barat Tahun 2013-2023 38
Lampiran 12. Data PDRB Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2023 39
Lampiran 13. Data UMK Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2023 40
Lampiran 14. Data IPM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2023 41

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2012-2023

[1]Laras Artika Putri
Universitas Tanjungpura, Pontianak Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Gross Regional Domestic Product (GRDP), Regency/City Minimum Wage (UMK), and Human Development Index (HDI) on labor absorption in West Kalimantan Province during the period 2012–2023. Panel data from 14 regencies/cities were analyzed using a quantitative approach with the Random Effect Model (REM), estimated through EViews 12 software. Logarithmic transformation was applied to the independent variables to simplify data scale and facilitate interpretation of coefficients as elasticities. The results indicate that GRDP has a positive and significant effect on labor absorption. Meanwhile, UMK shows a positive but statistically insignificant effect, and HDI has a negative and insignificant effect. The simultaneous F-test shows that the three variables jointly have a significant effect on labor absorption. These findings suggest that economic growth, reflected in increasing GRDP, plays a key role in creating employment opportunities in West Kalimantan. Therefore, policies related to minimum wages and human resource development through HDI need to be evaluated to better align with the demands of the labor market.

***Keyword**: Labor Absorption, GRDP, Minimum Wage, HDI, Panel Data Regression*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat pada periode 2012–2023. Data panel dari 14 kabupaten/kota dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model Random Effect Model (REM) yang diestimasi melalui perangkat lunak EViews 12. Transformasi logaritma diterapkan pada variabel independen untuk menyederhanakan skala data dan memudahkan interpretasi koefisien sebagai elastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, UMK memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, dan IPM menunjukkan pengaruh negatif serta tidak signifikan. Uji simultan (uji F) mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan PDRB memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja di Kalimantan Barat. Oleh karena itu, kebijakan terkait UMK dan pembangunan kualitas sumber daya manusia melalui IPM perlu dievaluasi agar lebih selaras dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Kata Kunci: *Penyerapan Tenaga Kerja, PDRB, UMK, IPM, Regresi Data Panel*

1. PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang, Indonesia menghadapi berbagai tantangan di berbagai sektor ketenagakerjaan. Salah satu masalah yang menonjol adalah tingginya angka pengangguran, yang dapat mempengaruhi proses pembangunan ekonomi di negara ini. Upaya pemerintah yang sedang berlangsung untuk meningkatkan aktivitas ekonomi serta meningkatkan standar hidup masyarakat dikenal sebagai pembangunan ekonomi, dengan harapan kesejahteraan masyarakat juga akan meningkat (Indradewi & Natha, 2015).

Ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dengan lapangan pekerjaan merupakan akar permasalahan dalam masalah ketenagakerjaan, meningkatnya pengangguran berdampak pada beban ekonomi negara dan kesejahteraan masyarakat. Masalah ketenagakerjaan tidak hanya terkait jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kemampuan menciptakan peluang kerja yang berkualitas. Keterbatasan permintaan tenaga kerja serta penurunan lapangan pekerjaan bisa meningkatkan pengangguran dan mengurangi kesempatan kerja (Soleh, 2017).

Penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat tiap tahun jumlahnya berfluktuasi, namun cenderung kearah peningkatan besarnya tenaga kerja yang belum terserap. Pada tahun 2012, jumlah angkatan kerja yang belum terserap mencapai 76.010 jiwa, dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 3,48%. Sementara itu, pada tahun 2023, angka tersebut meningkat menjadi 147.574 jiwa, dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,05%. Hal ini membuktikkan bahwasannya dalam 10 tahun terakhir, jumlah tenaga kerja yang belum terserap tidak mengalami penurunan, melainkan cenderung meningkat kondisi ini mencerminkan perlunya peningkatan penyedian tenaga kerja di pasar kerja.

Namun, jumlah tenaga kerja yang terus bertambah tidak selalu diikuti dengan ketersediaan lapangan kerja yang cukup, sehingga dapat menyebabkan peningkatan pengangguran di Kalimantan Barat. Kondisi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan angkatan kerja perlu diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai.

Tabel 1. Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Di Kalimantan Barat 2012-2023 (Jiwa)

Wilayah	PENYERAPAN TENAGA KERJA					
	2012	2014	2016	2018	2020	2023
Kalimantan Barat	2.106.514	2.226.510	2.287.823	2.346.881	2.458.296	2.775.245
Sambas	250.333	262.979	265.304	256.560	282.246	331.722
Bengkayang	104.394	107.207	126.452	128.501	135.405	157.161
Landak	154.709	166.663	177.523	190.837	192.344	213.149
Mempawah	105.990	107.717	111.341	111.942	115.985	149.295
Sanggau	207.653	214.962	236.492	238.055	241.987	258.068
Ketapang	210.621	226.008	228.013	230.233	216.390	279.775
Sintang	198.331	208.001	203.754	203.638	222.933	233.206
Kapuas Hulu	114.458	120.197	129.667	138.881	140.753	138.815
Sekadau	98.276	105.524	103.229	105.926	112.529	118.709
Melawi	94.957	100.332	102.142	104.613	112.441	131.572
Kayong Utara	43.175	47.860	51.205	48.743	52.386	69.797
Kubu Raya	214.083	229.868	259.234	239.325	269.826	288.711
Kota Pontianak	231.801	244.236	278.764	261.653	265.330	295.476
Kota Singkawang	77.733	85.138	84.104	87.974	97.741	109.789

Sumber: BPS Provinsi Kalimantan Barat(2024)

Berdasarkan Tabel 1, penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat mengalami fluktuasi selama periode 2012 hingga 2023. Pada tahun 2012, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 2.182.542 jiwa, dengan 2.106.514 jiwa yang telah berhasil terserap. Hingga tahun 2023, angka tersebut meningkat menjadi 2.922.819 jiwa, dengan tenaga kerja yang terserap mencapai 2.775.245 jiwa. Dari 14 kabupaten/kota di provinsi ini, enam daerah yakni Kabupaten Sambas, Sanggau, Ketapang, Sintang, Kubu Raya, dan Kota Pontianak memberikan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, delapan kabupaten/kota lainnya masih menunjukkan tingkat penyerapan yang relatif rendah. Kondisi ini mencerminkan bahwa penawaran tenaga kerja di sejumlah wilayah belum sepenuhnya terserap, sehingga diperlukan upaya untuk mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja agar seluruh angkatan kerja dapat tertampung di pasar kerja.

Melihat kondisi tersebut, penting untuk memahami berbagai faktor yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja di suatu daerah. Penyerapan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor ekonomi, seperti Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Ketiga faktor ini dipilih karena memiliki hubungan yang erat dengan kondisi ketenagakerjaan di suatu wilayah. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki dampak yang signifikan pada penyerapan tenaga kerja. PDRB dan UMK diketahui memengaruhi jumlah tenaga kerja yang terserap, sedangkan IPM berkaitan pada kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada peluang kerja. Putra dan Wibowo (2021) menemukan bahwa PDRB serta UMK berdampak signifikan pada penyerapan tenaga kerja di wilayah Jawa Barat. Disisi lain, Sari dan Nugroho (2019) menunjukkan bahwa IPM mempunyai hubungan positif dengan tingkat penyerapan tenaga kerja di beberapa kabupaten/kota di Indonesia. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penting untuk melihat lebih jauh bagaimana masing-masing variabel memengaruhi penyerapan tenaga kerja.

PDRB sendiri merupakan indikator utama yang menggambarkan aktivitas ekonomi daerah. Semakin tinggi PDRB, semakin besar peluang perusahaan untuk berkembang dan menyerap lebih banyak tenaga kerja. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja yang memadai bagi masyarakat (Abduh, 2018).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kalimantan Barat menunjukkan perkembangan yang relatif stabil selama periode 2012 - 2023. Pada tahun 2012, PDRB tercatat sejumlah Rp 1.077.473 juta dan meningkat menjadi Rp 155.827.765 juta pada tahun 2023. Enam daerah memberikan kontribusi terbesar terhadap PDRB Provinsi Kalimantan Barat, yakni Kabupaten Sambas, Sanggau, Ketapang, Sintang, Kubu Raya, serta Kota Pontianak.

Meskipun PDRB Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan tren positif, distribusi pertumbuhan ekonomi antar daerah masih perlu mendapatkan perhatian. Tidak semua kabupaten/kota mengalami peningkatan yang sama, sehingga beberapa daerah kemungkinan masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan perlunya upaya pemerataan pembangunan ekonomi agar seluruh wilayah di Kalimantan Barat dapat merasakan manfaat dari pertumbuhan tersebut

Peningkatan PDRB ini mencerminkan perkembangan aktivitas ekonomi yang positif di wilayah tersebut. Kondisi ini diharapkan dapat mendorong terciptanya lapangan kerja yang lebih luas, karena peningkatan aktivitas ekonomi biasanya diikuti oleh peningkatan produksi dan penjualan, yang pada akhirnya membutuhkan tenaga kerja lebih banyak (Safitri & Desmintari, 2022). Oleh karena itu, pertumbuhan PDRB jadi suatu indikator penting untuk mendorong penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat.

Selain PDRB yang mencerminkan perkembangan aktivitas ekonomi, upah minimum juga mencakup aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pemerintah karena memiliki dampak langsung pada penyerapan tenaga kerja. Upah adalah hak pekerja atas hasil kerja yang dijalankan pada perusahaannya, dan memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat kesejahteraan masyarakat. Ketika permintaan terhadap barang dan jasa meningkat, maka kebutuhan produksi akan naik, sehingga perusahaan cenderung meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan (Iksan et al., 2020).

Dalam konteks daerah, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) menjadi instrumen kebijakan yang berperan besar dalam dinamika pasar tenaga kerja. UMK merupakan batas minimum kompensasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan kepada pekerja. Jika besaran UMK terlalu tinggi tanpa diiringi peningkatan produktivitas, perusahaan cenderung menekan biaya produksi dengan mengurangi jumlah pekerja. Sebaliknya, UMK yang ditetapkan secara proporsional dan disesuaikan dengan kondisi ekonomi daerah mampu mendorong daya beli masyarakat, memperkuat pertumbuhan ekonomi, serta menciptakan stabilitas sosial (Indradewi & Natha, 2015).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat, UMK di provinsi ini mengalami peningkatan secara bertahap dari Rp900.000 pada tahun 2012 menjadi Rp2.608.601 pada tahun 2023. Rata-rata kenaikan mencapai sekitar 7% per tahun pada periode 2012–2019, dan naik menjadi 8,71% pada tahun 2020–2023. Prawoto (2018) menyatakan bahwa peningkatan upah minimum dapat mendorong partisipasi angkatan kerja serta memacu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar tetap kompetitif di pasar. Di sisi lain, Hartono (2018) menekankan bahwa upah juga memengaruhi harga produk dan daya saing perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada kemampuan perusahaan untuk mewujudkan lapangan kerja dengan merata dan berkelanjutan. Sehingga, penetapan UMK yang tepat jadi kunci dalam menciptakan keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha.

Bagi suatu perusahaan, gaji dan upah mempengaruhi tingkat harga, yang pada gilirannya berakibat pada perluasan dan pemerataan kesempatan kerja. Semakin tinggi upah yang dikeluarkan berarti semakin tinggi pula produk yang dihasilkan, tingginya harga produk berpengaruh pada daya saing perusahaan di pasar, yang bearti pula berpengaruh pada peluasan dan pemerataan kesempatan kerja yang mampu disediakan oleh perusahaan (Hartono et al., 2018).

Faktor lain yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur tingkat pembangunan suatu daerah, karena mencerminkan kualitas pendidikan, kesehatan, dan standar hidup masyarakat. Menurut Alhudori (2017), IPM yang tinggi mencerminkan kualitas hidup yang baik, dan diharapkan sejalan dengan rendahnya tingkat pengangguran. Dengan kata lain, daerah dengan IPM yang tinggi umumnya memiliki tenaga kerja yang lebih terdidik dan sehat, sehingga lebih mudah terserap dalam dunia kerja.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat, nilai IPM mengalami kenaikan dari 63,41 di tahun 2012 jadi 70,47 pada tahun 2023, dengan rata-rata pertumbuhan sekitar 1% per tahun. Kenaikan ini mencerminkan adanya perbaikan di berbagai sektor pembangunan manusia, khususnya dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan standar hidup. Kualitas hidup di Kalimantan Barat telah meningkat berkat peningkatan pengeluaran per kapita, layanan kesehatan yang lebih baik, dan akses serta kualitas pendidikan yang lebih baik. Masyarakat semakin mampu dan siap untuk memasuki dunia kerja, baik di sektor formal maupun informal, seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini secara tidak langsung turut mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut (Mahroji & Nurkhasanah, 2019).

Dengan demikian, IPM tidak hanya menjadi indikator keberhasilan pembangunan sosial, tetapi juga berperan penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi yang inklusif melalui penyediaan tenaga kerja yang berkualitas. Secara keseluruhan, jumlah angkatan kerja di Kalimantan Barat terus meningkat setiap tahun. Namun, tidak semua angkatan kerja tersebut terserap dalam pasar tenaga kerja, sehingga angka pengangguran masih relatif tinggi.

Kondisi ini menggambarkan adanya kesenjangan antara pertumbuhan ekonomi dan penyediaan lapangan kerja yang memadai. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis mendalam mengenai pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketiga variabel tersebut berkontribusi dalam penyerapan tenaga kerja di tingkat daerah. Dengan pemahaman yang lebih komprehensif, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif dan berbasis data.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Barat mengalami dinamika yang dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi. Salah satu indikator utama yang sering dikaitkan dengan penyerapan tenaga kerja adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Secara teori, peningkatan PDRB yang menunjukkan pertumbuhan ekonomi seharusnya dapat mendorong pertumbuhan lapangan kerja. Namun, meskipun PDRB Kalimantan Barat meningkat dari sekitar Rp 1.077.473 juta pada tahun 2012 menjadi Rp 155.827.765 juta pada tahun 2023, peningkatan tersebut tidak selalu diikuti dengan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja yang proporsional. Hal ini menandakan adanya kesenjangan antara pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja yang tersedia.

Selain itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) juga berpengaruh terhadap kondisi ketenagakerjaan. Di Kalimantan Barat, UMK naik rata-rata 7% per tahun selama 2012–2019, kemudian meningkat menjadi 8,71% pada periode 2020–2023. Meskipun terus naik, peningkatan UMK belum sepenuhnya mampu mendorong pertumbuhan penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum perlu diimbangi dengan peningkatan produktivitas dan kapasitas usaha agar berdampak nyata pada penciptaan lapangan kerja.

Faktor penting lainnya adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia melalui tiga komponen utama: pendidikan, kesehatan, dan standar hidup. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat,

IPM meningkat dari 63,41 pada tahun 2012 menjadi 70,47 pada tahun 2023, dengan rata-rata pertumbuhan sekitar 1% per tahun. Peningkatan IPM ini diharapkan mendorong produktivitas tenaga kerja dan memperbesar peluang terserap di pasar kerja formal. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, semakin besar kemampuannya beradaptasi dan memenuhi tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana PDRB, UMK, dan IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat selama periode 2012–2023.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah PDRB berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat ?
2. Apakah UMK berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat ?
3. Apakah IPM berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat
2. Untuk Menganalisis pengaruh UMK terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat
3. Untuk menganalisis IPM terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Barat

1.4 Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis
   a. Untuk pemerintah, studi ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman dalam penyusunan kebijakan penyerapan tenaga kerja, terutama permasalahan pengangguran di Kalimantan Barat.
   b. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, bagi mahasiswa atau pihak lain yang melakukan penelitian terkait, penelitian ini dimaksudkan untuk menambah pengetahuan atau berfungsi sebagai analisis perbandingan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat diterapkan untuk meningkatkan, memperluas, dan memperkuat informasi serta kemampuan yang dapat membentuk perspektif mahasiswa saat mereka memasuki dunia profesional.

2 Kontribusi Praktis

a. Temuan studi ini bisa dipakai selaku bahan informasi pemerintahan Provinsi Kalimantan Barat berkaitan dengan evaluasi penyerapan tenaga kerja serta mengetahui sejumlah faktor penyerapan tenaga kerja yang ada di Kalimantan Barat.
b. Hasil dari studi ini bisa dipakai sebagai bahan informasi untuk kajian berikutnya.