

Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten

Putri Anisa Rochmawati, Annis Nurfitriana Nihayah
Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri
Semarang, Indonesia

Diterima: 17 Juni 2025 | Revisi: 8 Agustus 2025 | Disetujui: 13 Agustus 2025 | Diterbitkan: 14 Agustus 2025

ABSTRAK

Provinsi Banten menempati posisi kedua sebagai provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Indonesia dengan rata-rata sebesar 8,41%. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi determinan faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016–2023. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada penambahan variabel APS yang masih jarang digunakan dalam penelitian sebelumnya terkait penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi data panel model Random Effect Model (REM) dengan data sekunder bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Angka Partisipasi Sekolah (APS) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan TPAK serta penyesuaian kebijakan upah minimum untuk mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten.

Kata Kunci: TPAK, IPM, APS, Upah Minimum

Determinants Affecting Labor Absorption in Banten Province

ABSTRACT

Banten Province ranks as the second highest province in terms of open unemployment rate in Indonesia, with an average of 8,41%. This study aims to examine determinants affecting labor absorption in Banten Province from 2016 to 2023. The novelty of this study lies in the addition of the SPR variable, which has rarely been included in previous labor absorption studies. This research uses a quantitative method with panel data regression analysis employing the Random Effect Model (REM), utilizing secondary data sourced from the Badan Pusat Statistik (BPS). The results indicate that the LFPR and MW have a positive and significant effect on labor absorption, while HDI and SPR have a positive but not significant effect. These findings suggest that increasing LFPR and appropriately adjusting MW can significantly improve labor absorption.

Keywords: TPAK, HDI, APS, Minimum Wage

How to Cite:

Rochmawati, P. A., & Nihayah, A. N. (2025). Analisis Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten. *JDEP (Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan)*, 8(2), 174-187.

*Corresponding Author:

Email : putrianisar@students.unnes.ac.id

Alamat : Universitas Negeri Semarang



This article is published under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pemerataan distribusi pendapatan (Usni et al., 2023). Pembangunan ekonomi merupakan proses pertumbuhan ekonomi yang disertai dengan transformasi dalam berbagai aspek lainnya, seperti peningkatan sektor pendidikan, peningkatan keterampilan tenaga kerja, kemajuan teknologi, serta peningkatan tingkat kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Sukirno, 2010). Pembangunan ekonomi juga didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan penciptaan dan pemanfaatan aset fisik, keuangan, manusia, dan sosial untuk mencapai kesejahteraan ekonomi dan meningkatkan kualitas hidup. Proses ini juga diperluas untuk mencakup komunitas dan wilayah secara keseluruhan (Bungkuran et al., 2023).

Di beberapa negara berkembang seperti Indonesia menghadapi tiga tantangan utama dalam perekonomiannya, yaitu masalah ketenagakerjaan atau pengangguran, inflasi yang tinggi, serta pertumbuhan ekonomi yang masih tergolong rendah dan belum mencerminkan kualitas yang optimal (Prasetyo, 2016). Kondisi pengangguran di Indonesia masih menjadi tantangan signifikan, dengan angka pengangguran terbuka yang mencapai sekitar 5,39% (BPS, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam memenuhi target pembangunan berkelanjutan. Sesuai Dalam konteks tujuan ke-8 dari *Sustainable Development Goals* (SDGs), yang menekankan pentingnya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan pekerjaan yang layak, upaya untuk mengurangi pengangguran sangat krusial (Handrian et al., 2020). Pemerintah perlu bekerja sama dengan masyarakat dan sektor swasta untuk menciptakan peluang kerja dan menyerap tenaga kerja yang tersedia, sehingga masalah pengangguran dapat diminimalkan (Muslihatinningsih et al., 2020).

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, pemutusan hubungan kerja (PHK) masih menjadi sorotan tajam, khususnya sejak terjadi pandemi *covid19*. Selama masa pandemi, berbagai sektor usaha mengalami tekanan berat akibat pembatasan aktivitas ekonomi, penurunan permintaan pasar, dan terganggunya rantai pasok global. Kondisi ini mendorong perusahaan-perusahaan besar maupun kecil melakukan efisiensi, termasuk pengurangan tenaga kerja secara masif. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2020), pandemi *covid-19* telah menyebabkan 39.977 perusahaan di sektor formal mengambil keputusan untuk merumahkan dan memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan karyawannya. Total pekerja yang terdampak mencapai 1.010.579 orang, di mana 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sementara 137.489 pekerja mengalami PHK dari 22.753 perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa rentannya sistem ketenagakerjaan nasional dalam menghadapi guncangan eksternal.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak hanya terjadi selama pandemi, tetapi juga terus berlangsung pascapandemi dengan alasan yang lebih kompleks. Salah satu kasus saat ini adalah PHK massal di PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) yang merupakan sebuah perusahaan tekstil besar di Indonesia. Perusahaan ini terpaksa memberhentikan ribuan karyawannya karena tekanan finansial dan ketidakstabilan operasional, termasuk ketidakmampuan membayar utang dan mengelola biaya produksi. Dengan lebih dari

11.000 pekerja yang terkena PHK, banyak keluarga yang kehilangan sumber pendapatan utama mereka. Hal ini menyebabkan lonjakan angka pengangguran yang signifikan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi stabilitas ekonomi lokal dan nasional. Dari fenomena tersebut menunjukkan adanya gap dalam penyerapan tenaga kerja, khususnya pada aspek ketidakmampuan sistem ekonomi dan industri dalam menyediakan lapangan kerja yang berkelanjutan. Gap ini terjadi karena belum adanya mekanisme yang kuat untuk menghubungkan antara kebutuhan tenaga kerja dan kapasitas dunia usaha yang fluktuatif. Di satu sisi, jumlah angkatan kerja terus mengalami peningkatan, namun di sisi lain perusahaan menghadapi ketidakpastian yang membuat mereka enggan menambah atau bahkan mempertahankan jumlah pekerja yang ada.

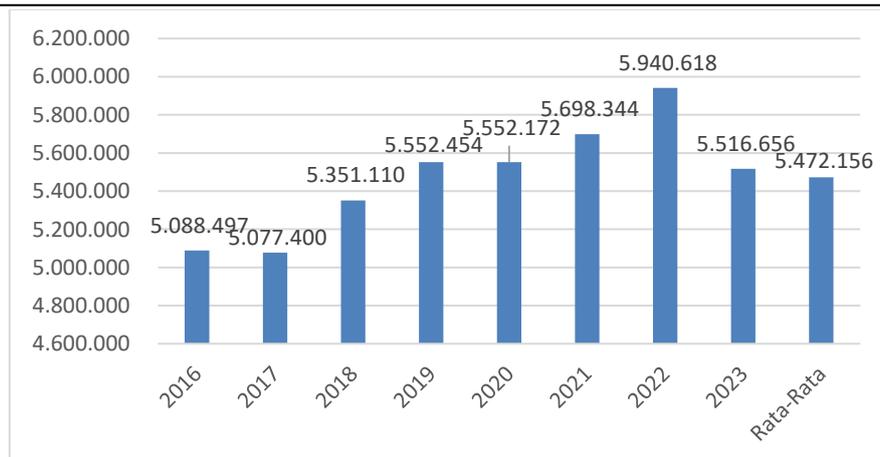
Indonesia saat ini memiliki provinsi sebanyak 38 provinsi. Dari sekian banyak provinsi tersebut, terdapat 5 provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) tertinggi, yakni Jawa Barat, Banten, Kepulauan Riau, Maluku, dan DKI Jakarta. Banten menempati posisi kedua dengan TPT rata-rata 8,41% (BPS, 2025). Meski ekonominya berkembang pesat dan memiliki dua kawasan industri besar di Kabupaten Tangerang (2.037 perusahaan) dan Kota Tangerang (998 perusahaan), provinsi Banten masih menghadapi masalah dalam penyerapan tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dan kebutuhan industri, yang menunjukkan adanya persoalan struktural dalam pasar kerja (Alfiana et al., 2023). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah salah satu indikator dalam mengukur seberapa banyak tenaga kerja yang tidak terserap di pasar tenaga kerja. Berikut adalah tabel yang menunjukkan data tingkat pengangguran terbuka (TPT) di lima provinsi di Indonesia dengan TPT tertinggi selama delapan tahun terakhir.

Tabel 1
Tingkat Pengangguran Terbuka (persen)

Provinsi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Rata-Rata
Jawa Barat	8,73	8,36	8,23	7,91	9,09	9,37	8,33	7,67	8,46
Banten	8,44	8,52	8,10	7,83	9,32	9,00	8,31	7,75	8,41
Kepulauan Riau	8,36	6,80	7,67	7,26	8,16	10,02	8,13	7,21	7,95
Maluku	7,02	8,53	7,01	6,65	7,14	6,83	6,66	6,20	7,01
DKI Jakarta	5,95	6,25	6,19	6,02	8,05	8,51	7,59	7,05	6,95
Indonesia	5,56	5,42	5,20	5,11	6,01	6,38	5,85	5,39	5,62

Sumber: BPS, 2025

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Banten mengalami fluktuasi. Meskipun setelah tahun 2020 TPT di Provinsi Banten menurun dari tahun ke tahun, penurunan tersebut masih jauh di atas TPT nasional. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang perlu dianalisis lebih dalam. Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angka Partisipasi Sekolah (APS), dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).



Gambar 1. Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Banten (jiwa)

Sumber: BPS, 2025

Gambar 1 menunjukkan perbandingan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten selama delapan tahun terakhir, yaitu periode 2016 hingga 2023, yang diukur dalam jumlah jiwa. Dapat disimpulkan bahwa kondisi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten mengalami fluktuasi, sehingga terdapat kesenjangan pada penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Adapun faktor yang mempengaruhi jumlah penyerapan tenaga kerja, salah satunya yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah indikator ketenagakerjaan yang menunjukkan proporsi populasi yang secara aktif terlibat dalam kegiatan ekonomi melalui pasar tenaga kerja. Semakin tinggi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), maka semakin besar pula proporsi angkatan kerja yang terserap dalam pasar tenaga kerja. Kondisi ini pada akhirnya turut mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat (Faelassuffa & Yuliani, 2021).

Selain TPAK, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM sendiri dibentuk berdasarkan tiga indikator utama, yaitu pendidikan, kesehatan, dan standar hidup manusia (Todaro & Smith, 2020). Semakin tinggi nilai IPM, berarti kualitas penduduk dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas semakin baik, sehingga peluang untuk terserap di pasar kerja juga semakin besar. Peningkatan IPM melalui akses pendidikan yang lebih baik, layanan kesehatan yang memadai, dan daya beli yang meningkat akan mendorong peningkatan kapasitas kerja individu, yang pada akhirnya memperbesar kemungkinan mereka memperoleh pekerjaan yang layak. Dengan demikian, peningkatan IPM menjadi faktor penting dalam mendukung penyerapan tenaga kerja secara optimal di suatu daerah.

Menurut Becker (1962) dalam teori *Human Capital*, modal manusia merupakan akumulasi investasi yang meliputi pendidikan formal, pelatihan, dan pemeliharaan kesehatan, yang secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas individu di masa depan. Pendidikan formal secara substansial meningkatkan keterampilan teknis, *soft skills*, dan pengetahuan komponen inti dalam proses perekrutan tenaga kerja. Studi Vázquez-Rodríguez et al., (2025) menunjukkan bahwa

soft skills yang berkembang melalui pendidikan juga meningkatkan produktivitas dan inovasi di dalam perusahaan, serta menjadi satu indikator penentu dalam seleksi calon karyawan. Angka Partisipasi Sekolah (APS) digunakan sebagai indikator awal keterlibatan masyarakat usia sekolah dalam pendidikan formal. Peningkatan APS menunjukkan bahwa lebih banyak penduduk memperoleh bekal pendidikan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja, sehingga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja secara keseluruhan.

Kemudian faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga yaitu Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dijelaskan dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat 1, upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha atas pekerjaan yang dilakukan. Penetapan dan pembayaran upah dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku, yang juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Upah dapat mendorong peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja, terutama tenaga kerja terdidik yang memiliki keterampilan, keahlian, serta kualitas kerja yang baik. Selain itu, peningkatan upah juga dianggap mampu memotivasi pekerja untuk menjadi lebih produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi determinan faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016–2023.

Beberapa penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja memberikan hasil mengenai hubungan antara variabel TPAK, IPM dan UMK terhadap penyerapan tenaga kerja dengan hasil yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lube et al., (2021) yang memberikan hasil bahwa variabel upah berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sementara Budiasih & Asmara (2024) memberikan hasil bahwa variabel UMK berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya penelitian oleh Hafiz & Haryatiningsih (2021) yang memberikan hasil bahwa variabel UMK dan IPM berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan Sanjani & Sari (2024) memberikan hasil IPM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian oleh Nasriyah (2023) menunjukkan bahwa TPAK berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan UMK memiliki hubungan yang negatif dan tidak berpengaruh secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja. Kemudian pada penelitian ini terdapat satu variabel baru yang ditambahkan, yaitu variabel Angka Partisipasi Sekolah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, di mana data dikumpulkan dan dianalisis secara numerik untuk menggambarkan karakteristik dan hubungan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2023). Penelitian ini terpusat pada Kabupaten/Kota yang terletak di Provinsi Banten, meliputi Kabupaten Serang, Kabupaten Tangerang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak, Kota Serang, Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan, dan Kota Cilegon. Penelitian ini

memanfaatkan data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan hasil penelitian sebelumnya. Data yang diambil mencakup Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Angka Partisipasi Sekolah, dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Banten dalam rentang tahun 2016-2023. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software Eviews 12*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel dengan model terpilih *Random Effect Model (REM)*. Data panel ialah gabungan antara data cross section dan data time series (Widarjono, 2016). Model regresi yang digunakan bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dengan beberapa variabel independen yaitu TPAK (X1), IPM (X2), APS (X3), dan UMK (X4). Model persamaan yang diestimasi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{LOGPTKit} = \beta_0 + \beta_1 \text{TPAKit} + \beta_2 \text{IPMit} + \beta_3 \text{APSit} + \beta_4 \text{LogUMKit} + \text{eit}$$

Keterangan :

- PTK = Jumlah penyerapan tenaga kerja
- TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
- IPM = Indeks Pembangunan Manusia
- APS = Angka Partisipasi Sekolah
- UMK = Upah Minimum Kabupaten/Kota
- β_0 = Intercept / Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu (*error term*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan Model Data Panel

Penentuan model regresi data panel dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan pengujian, yaitu uji *Chow*, uji *Hausman*, dan uji *Lagrange Multiplier (LM)*.

Tabel 2

Hasil Pemilihan Model Regresi Data Panel

Tes	Nilai Prob. F-stat	Kesimpulan
Uji <i>chow</i>	0,0000	Model terpilih FEM
Uji <i>hausman</i>	0,9708	Model terpilih REM
Uji LM	0,0000	Model terpilih REM (terbaik)

Sumber: Data Diolah, 2025

Pada uji *chow* nilai prob F-statistik 0,0000 lebih kecil dari p-value 5% (<0,05), maka model yang dipilih berdasarkan hasil pengujian ini adalah *fixed effect model (FEM)*. Selanjutnya pada uji *hausman* nilai prob F-statistik 0,9708 lebih besar dari p-value 5% (>0,05), maka model yang dipilih berdasarkan hasil pengujian ini adalah *random effect model (REM)*. Kemudian pada uji *lagrange multiplier (LM)* nilai prob F-statistik 0,0000 lebih kecil dari p-value 5% (<0,05), maka model yang dipilih Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, *random effect model (REM)* teridentifikasi sebagai model

yang paling sesuai. Dari tiga uji yang digunakan untuk menentukan model regresi panel terbaik, dua di antaranya secara konsisten mengarah pada pemilihan *random effect model* (REM). Dengan demikian, dapat disimpulkan *random effect model* (REM) merupakan model regresi yang paling tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Regresi Data Panel Model REM

Tabel 3
Hasil Regresi Data Panel

Variabel	Koefisien	t-statistik	Probabilitas
Konstanta	7,371648	9,596832	0,0000
TPAK	0,016788	4,094327	0,0001
IPM	0,002821	0,497067	0,6210
APS	0,003645	1,626889	0,1091
LOGUMK	0,289763	5,034998	0,0000
<i>R-squared</i>			0,623458
<i>Adjusted R-squared</i>			0,597930
<i>F-statistic</i>			24,422260
<i>Prob(F-statistic)</i>			0,000000

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{LOGY} = 7.37164844525 + 0.0167882416496 + 0.002820923946 + 0.00364503948183 + 0.289763285846$$

Berdasarkan tabel hasil estimasi regresi data panel, TPAK berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten dengan nilai koefisien 0,016788 . Hal ini menunjukkan bahwa jika TPAK di Provinsi Banten mengalami peningkatan sebesar 1% maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan mengalami peningkatan sebesar 0,0167% dengan asumsi *ceteris paribus*, begitu sebaliknya. Variabel IPM pada penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,002821 yang mengindikasikan bahwa IPM berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Jika IPM mengalami peningkatan sebesar 1% maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan mengalami peningkatan sebesar 0,0028% dengan asumsi *ceteris paribus*, begitu sebaliknya. Kemudian variabel APS pada penelitian ini berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten dengan nilai koefisien sebesar 0,003645. Jika APS mengalami peningkatan sebesar 1%, maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan mengalami peningkatan sebesar 0,0036% dengan asumsi *ceteris paribus*, begitu sebaliknya. Lalu variabel UMK dengan koefisien sebesar 0,289763 menunjukkan bahwa UMK berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten. Jika UMK mengalami peningkatan sebesar 1%, maka penyerapan

tenaga kerja di Provinsi Banten akan mengalami peningkatan sebesar 0,2897 persen dengan asumsi *ceteris paribus*, begitu sebaliknya.

Pengaruh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten dengan nilai koefisien 0,016788. Hal ini menunjukkan bahwa jika TPAK di Provinsi Banten mengalami peningkatan sebesar 1%, maka penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten akan mengalami peningkatan sebesar 0,0167% dengan asumsi *ceteris paribus*, begitu sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa angkatan kerja di wilayah tersebut berperan penting sebagai sumber utama dalam proses penyerapan tenaga kerja. Semakin besar jumlah angkatan kerja, maka semakin tinggi pula jumlah tenaga kerja yang terserap atau yang memperoleh pekerjaan.

Secara spasial, data TPAK di delapan kabupaten/kota Provinsi Banten selama periode 2016–2023 mengalami fluktuasi. Kabupaten Lebak mencatat TPAK tertinggi pada tahun 2020 sebesar 69,97 persen, sedangkan Kota Tangerang Selatan memiliki TPAK terendah pada tahun 2017 sebesar 57,02 persen (BPS Provinsi Banten, 2025). Variasi ini mencerminkan adanya perbedaan kondisi pasar kerja dan struktur ekonomi antarwilayah. Kabupaten/kota dengan basis industri atau sektor ekonomi yang lebih kuat, seperti Kabupaten Tangerang dan Kota Cilegon, cenderung memiliki kemampuan penyerapan tenaga kerja yang lebih baik dibanding wilayah dengan dominasi sektor pertanian.

Pada hasil penelitian ini sesuai dengan teori Lewis (1954.), keberadaan *surplus* tenaga kerja bukanlah sebuah masalah, melainkan peluang yang dapat dimanfaatkan. Kelebihan tenaga kerja di satu sektor ekonomi justru berkontribusi terhadap peningkatan output serta menyediakan tenaga kerja bagi sektor lainnya. Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) akan mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja, karena TPAK yang tinggi mencerminkan semakin besarnya jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk berkontribusi dalam proses produksi barang dan jasa di dalam perekonomian.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasriyah (2023), yang menunjukkan bahwa TPAK memiliki pengaruh positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya penelitian oleh Sari et al., (2023) juga menunjukkan bahwa TPAK memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga. Hal ini berarti semakin besar TPAK, maka semakin banyak pula tenaga kerja yang dapat diserap seiring dengan tersedianya lapangan pekerjaan. Kelebihan pasokan tenaga kerja tidak menjadi hambatan dalam proses pembangunan ekonomi, melainkan justru mampu mendorong peningkatan aktivitas ekonomi. Arsyad (2010) juga menyatakan bahwa pertumbuhan jumlah penduduk dan peningkatan angkatan kerja secara konvensional dipandang sebagai faktor pendorong bagi pertumbuhan ekonomi.

Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, variabel Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memiliki koefisien sebesar 0,002821 dengan nilai probabilitas sebesar 0,6210. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa secara teoritis peningkatan IPM cenderung diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1% pada IPM diperkirakan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,0028%, dengan asumsi *ceteris paribus*. Akan tetapi, nilai probabilitas yang melebihi batas signifikansi 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh IPM terhadap penyerapan tenaga kerja tidak memiliki signifikansi secara statistik.

Jika ditinjau dari perspektif kewilayahan, tingkat IPM di Kabupaten/Kota Provinsi Banten periode 2016–2023 menunjukkan variasi yang cukup lebar. Kota Tangerang Selatan secara konsisten mencatat IPM tertinggi, dengan capaian 82,28 persen pada tahun 2023, mencerminkan kualitas hidup, pendidikan, dan kesehatan yang relatif baik. Sebaliknya, Kabupaten Lebak memiliki IPM terendah pada tahun 2016 sebesar 62,78 persen, menandakan masih terbatasnya capaian pendidikan, kesehatan, dan pendapatan masyarakat di wilayah tersebut. Perbedaan ini mengindikasikan adanya kesenjangan pembangunan manusia antarwilayah di Provinsi Banten yang berpotensi memengaruhi kemampuan pasar tenaga kerja dalam menyerap tenaga kerja berkualitas. Kabupaten/Kota dengan IPM tinggi, terutama di wilayah perkotaan dan industri, cenderung memiliki peluang penyerapan tenaga kerja yang lebih baik dibandingkan wilayah yang memiliki IPM relatif rendah.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat arah hubungan yang positif, IPM belum memberikan pengaruh nyata atau signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016–2023. Ketidaksignifikanan ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, antara lain belum optimalnya pemanfaatan kualitas sumber daya manusia oleh dunia usaha, atau kurangnya lapangan kerja yang tersedia meskipun kualitas manusia meningkat. Hal ini juga bisa mencerminkan adanya mismatch antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri di lapangan.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Saputri et al., (2019) yang menyatakan bahwa IPM memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh Putri et al., (2022) dengan hasil bahwa variabel IPM memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan IPM tidak secara langsung menjamin meningkatnya penyerapan tenaga kerja jika tidak diiringi dengan penciptaan kesempatan kerja yang sejalan dengan kualitas dan kompetensi angkatan kerja. Oleh karena itu, kebijakan pembangunan manusia perlu diintegrasikan dengan strategi ekonomi dan industri yang mendukung pembukaan lapangan kerja, khususnya pada sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja secara masif dan berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya sinergi antara pembangunan kualitas manusia dan dinamika pasar kerja untuk mendorong pertumbuhan ketenagakerjaan secara optimal.

Pengaruh Angka Partisipasi Sekolah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, variabel Angka Partisipasi Sekolah (APS) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,003645 dengan probabilitas sebesar 0,1091. Nilai koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan APS sebesar 1% diperkirakan dapat mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,0036%, dengan asumsi *ceteris paribus*. Secara umum, hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa peningkatan partisipasi pendidikan memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap di pasar kerja.

Berdasarkan perbedaan karakteristik wilayah, capaian APS di Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama periode 2016–2023 menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Kota Tangerang Selatan mencatat APS tertinggi pada tahun 2019 sebesar 83,33 persen, mencerminkan akses pendidikan yang relatif baik di wilayah perkotaan dengan infrastruktur pendidikan yang memadai. Sebaliknya, Kabupaten Lebak mencatat APS terendah pada tahun 2017 sebesar 46,19 persen, menandakan masih terbatasnya akses dan partisipasi pendidikan di wilayah tersebut, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor geografis, ekonomi, dan ketersediaan fasilitas pendidikan. Perbedaan capaian APS ini menunjukkan bahwa tidak semua wilayah di Provinsi Banten memiliki peluang yang sama dalam meningkatkan partisipasi pendidikan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas dan kesiapan tenaga kerja di pasar kerja daerah masing-masing.

Namun meskipun arah hubungan yang terbentuk bersifat positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05. Memiliki arti bahwa secara statistik belum terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa perubahan pada APS secara nyata memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja dalam periode yang diamati. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kualitas pendidikan yang belum merata, ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan pasar kerja, atau adanya faktor eksternal lain yang lebih dominan dalam memengaruhi penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Rumbiak et al., (2023) yang menunjukkan APS berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengangguran. Dengan demikian, meskipun peningkatan angka partisipasi sekolah merupakan sinyal positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia, dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam jangka pendek. Hal ini mengisyaratkan perlunya strategi lanjutan yang tidak hanya mendorong kuantitas partisipasi pendidikan, tetapi juga memperhatikan relevansi kurikulum, pengembangan keterampilan praktis, dan pelatihan vokasional yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri agar kontribusi pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja dapat lebih optimal dan signifikan.

Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil estimasi yang diperoleh, variabel UMK menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,289763 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0000, yang berarti lebih kecil

dari tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara UMK dan penyerapan tenaga kerja. Dengan kata lain, setiap kenaikan upah sebesar 1% diperkirakan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebanyak 0,2897% di Provinsi Banten, dengan asumsi *ceteris paribus*. Pengaruh positif dari upah ini disebabkan oleh kemampuannya dalam mendorong permintaan terhadap tenaga kerja, khususnya mereka yang memiliki pendidikan, keterampilan, dan kualitas kerja yang baik. Selain itu, peningkatan upah juga dinilai mampu memacu produktivitas tenaga kerja. Dampak lainnya adalah meningkatnya daya beli masyarakat, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produksi oleh perusahaan. Peningkatan produksi ini kemudian diikuti oleh penambahan kebutuhan tenaga kerja.

Berdasarkan kondisi antarwilayah, UMK di delapan Kabupaten/Kota Provinsi Banten selama periode 2016–2023 selalu mengalami peningkatan. UMK tertinggi tercatat di Kota Cilegon pada tahun 2023 sebesar Rp4.657.223, mencerminkan kuatnya basis industri berat dan kimia di wilayah tersebut yang mampu memberikan upah lebih tinggi dibandingkan daerah lain. Sebaliknya, UMK terendah terjadi di Kabupaten Lebak pada tahun 2016 sebesar Rp1.965.000, yang mencerminkan struktur ekonomi daerah yang masih didominasi sektor pertanian dan perdagangan skala kecil. Peningkatan UMK yang konsisten di seluruh wilayah Banten menunjukkan adanya kebijakan pengupahan yang mengikuti perkembangan biaya hidup dan dinamika pasar tenaga kerja. Namun, disparitas besaran UMK antarwilayah dapat memengaruhi distribusi penyerapan tenaga kerja, di mana wilayah dengan UMK tinggi cenderung menarik tenaga kerja terampil sementara wilayah dengan UMK lebih rendah mungkin menghadapi keterbatasan daya tarik bagi tenaga kerja berkualitas.

Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2001), yang menyatakan bahwa peningkatan upah minimum secara nyata berdampak pada kondisi perusahaan. Dalam situasi tersebut, perusahaan cenderung memilih pekerja yang memiliki tingkat pendidikan dan produktivitas tinggi yang dianggap sepadan dengan besaran upah yang diberikan. Sebaliknya, pekerja dengan pendidikan rendah dan produktivitas yang rendah dianggap kurang menguntungkan jika tetap diberikan upah tinggi sesuai ketentuan upah minimum. Oleh karena itu, perusahaan cenderung mengurangi pekerja dengan tingkat pendidikan rendah dan menggantinya dengan pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Sanjani & Sari (2024) yang mengungkapkan bahwa UMK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan peningkatan UMK dapat mendorong bertambahnya jumlah tenaga kerja yang berhasil masuk ke dalam pasar kerja, karena perusahaan terdorong untuk lebih selektif dalam memilih tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Dukungan terhadap hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Lube et al., (2021), yang menyatakan bahwa UMK secara signifikan memengaruhi peningkatan penyerapan tenaga kerja. Dengan kata lain, kebijakan kenaikan upah minimum tidak serta-merta menghambat kesempatan kerja, tetapi justru mampu menciptakan insentif

bagi perusahaan untuk memperluas produksi dan merekrut lebih banyak tenaga kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, *output* dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel TPAK dan UMK berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten, hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan angkatan kerja aktif serta kebijakan upah yang layak mampu mendorong peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Sedangkan variabel IPM dan APS berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten, hal ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan kualitas manusia dan pendidikan memiliki peran penting, dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja belum sepenuhnya optimal dalam periode yang dianalisis.

Sebagai tindak lanjut dari temuan ini, pemerintah daerah sebaiknya terus memperkuat kebijakan yang mendukung peningkatan partisipasi angkatan kerja dan penyesuaian upah minimum secara rasional agar dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja secara efektif. Selain itu, peningkatan kualitas pendidikan dan pembangunan manusia melalui peningkatan IPM dan APS tetap perlu menjadi prioritas jangka panjang. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menyesuaikan kurikulum pendidikan agar relevan dengan kebutuhan industri, memperluas akses pelatihan vokasional dan keterampilan kerja, serta meningkatkan layanan kesehatan dan kesejahteraan yang mendukung produktivitas tenaga kerja. Dengan sinergi antara faktor-faktor tersebut, diharapkan tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Banten dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, S., Ramadaneta, T. F., Oktafiani, D., Stephanie, G., Putri, R., Kencana, A. R., & Desmawan, D. (2023). Analisis Tingkat Pengangguran Di Daerah Provinsi Banten Akibat Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(2), 252–258.
- Arsyad, L. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. UPP STIM YKPN.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL: A THEORETICAL ANALYSIS*. In *Source: Journal of Political Economy* (Vol. 70, Issue 5).
- Budiasih, J. D., & Asmara, K. (2024). Pengaruh Pendidikan, Umk, Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Banten Tahun 2012 – 2021. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 826–836. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2054>
- Bungkuran, M. C., Walewangko, E. N., & Masloman, I. (2023). Pengaruh Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Infrastruktur Jalan Desa Melalui Pengelolaan Alokasi Dana Desa di Desa Maredaren Kiama Kecamatan Melonguane. *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi*, 23(3), 61–72.
- Faelassuffa, A., & Yuliani, E. (2021). Kajian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *Jurnal Kajian Ruang*, 1(1), 49–61.

- Hafiz, E. A., & Haryatiningsih, R. (2021). Pengaruh PDRB , UMK , IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja menopang kegiatan pembangunan yaitu adalah tenaga kerja . Tenaga kerja sangat peningkatan jumlah keluarga pra sejahtera menjadi keluarga sejahtera I tidak dibarengi dengan peningkatan dari keluar. *Journal Riset Ilmu Ekonomi*, 1(1), 55–65.
- Handrian, E., Rosmita, & Khan, M. C. (2020). Efektifitas Program Peningkatan Kesempatan Kerja Dalam Pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(3), 439–453.
- Lewis, W. A. (1954). "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour".
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03), 25–36.
- Muslihatinningsih, F., Walid, M., & Subagiarta, I. W. (2020). Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 1–6. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.12742>
- Nasriyah, K. (2023). *Analisis Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2022*. Universitas Negeri Semarang.
- Prasetyo, P. E. (2016). *Fundamental Makro Ekonomi*. Beta Offset.
- Putri, E., Setyowati, E., & Rosyadi, I. (2022). Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDRB), Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK), dan Indeks Perkembangan Manusia (IPM) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016-2019. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 651–655. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.594>
- Rumbiak, M. M. L., Kawung, G., & Tumangkeng, S. (2023). Pengaruh Jumlah Penduduk, Angka Partisipasi Sekolah (APS) dan PDRB Terhadap Pengangguran di Kabupaten Mimika. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23(7), 133–144.
- Sanjani, M. R., & Sari, I. F. (2024). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Nusa Tenggara Barat*. 7(1), 357–362. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i1.1359>
- Saputri, M. I., Juliprijanto, & Hutajulu, D. M. (2019). Analysis of the Effect of the Regency/City Minimum Wage (Umk), Gross Regional Domestic Product (Pdrb), Human Development Indeks (Ipm) and Total Population on Absorption of Labor in 27 Regencies/Cities of West Java Province in 2015-2020. *DINAMIC: Directory Journal of Economic Volume*, 3(1), 269–281.
- Sari, I. L., Sambodo, H., & Binardjo, G. (2023). *Determinan penyerapan tenaga kerja di provinsi Banten*. 19(3), 604–610.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo, Ed.; Kedua). ALFABETA.
- Sukirno, S. (2010). *Makroekonomi Teori Pengantar* (Ketiga). PT RajaGrafindo Persada.
- Todaro, M. P. ., & Smith, S. C. . (2020). *Economic development*. Pearson.
- Usni, M., Tanjung, F., & Yonariza, Y. (2023). Pengaruh Pemerataan Pendapatan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Sumatera Barat Periode 1987-2020. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 7(3), 1145. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2023.007.03.20>
- Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A., García-Álvarez, J., & Sáez-Gambín, D. (2025). Soft skills and the corporate social dimension: the perspective of university

graduate employers. *Educational Research for Policy and Practice*.
<https://doi.org/10.1007/s10671-025-09395-w>

Widarjono, A. (2016). *EKONOMETRIKA Pengantar dan Aplikasinya* (Keempat). UPP STIM YKPN.