

Diketahui bahwa tingkat rata-rata tenaga kerja formal di seluruh provinsi sebesar Rp2,314,145 selama periode waktu delapan tahun. Sedangkan jumlah upah minimum provinsi tertinggi ada pada tahun 2021, sebesar Rp2,834,434 dengan provinsi Kalimantan Utara yang memiliki jumlah dominan tertinggi. Serta jumlah upah minimum provinsi paling rendah ada pada tahun 2014, sebesar Rp1,699,257 dengan Kalimantan Barat yang dominan memiliki tingkat upah minimum provinsi terendah. Secara teori dan statistik menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja dan inflasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap upah minimum provinsi (Muhammad, 2020).

Secara teori tingkat *Human capital* yang meningkat akan membuat penyerapan tenaga kerja juga meningkat, sedangkan secara teori juga bahwa tingkat pertumbuhan ekonomi yang meningkat akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja serta secara teori pula jumlah upah minimum provinsi yang meningkat dapat menambah tingkat penyerapan tenaga kerja. Namun berdasarkan data yang ada dalam latar belakang diatas ditemukan hubungan yang berbeda dimana meningkatnya *Human capital* dalam bidang pendidikan tetapi tenaga kerja formal berfluktuasi, sedangkan tingkat pertumbuhan ekonomi yang turun tetapi penyerapan tenaga kerja berfluktuasi serta naiknya tingkat upah minimum provinsi tetapi tingkat tenaga kerja formal mengalami fluktuasi.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Teori Penyerapan Tenaga Kerja

Boediono (2000) mengatakan, jika ada permintaan terhadap suatu produk, maka perusahaan yang memproduksi produk tersebut melakukannya karena masyarakat membutuhkan produk tersebut. Jika permintaan akan suatu produk muncul karena orang membutuhkan produk yang diproduksi perusahaan, maka permintaan akan produk tersebut dianggap sebagai "permintaan asli". Artinya, ini didasarkan pada kebutuhan nyata dan tidak hanya didasarkan pada orang yang menginginkan perusahaan menghasilkan lebih banyak uang. Untuk memastikan permintaan tenaga kerja terpenuhi, jika keuntungan perusahaan akan meningkat dengan menambah pekerja baru, maka itulah yang akan mereka lakukan.

Simanjuntak (2001) berpendapat bahwa pada variabel penyerapan tenaga kerja mengungkapkan kerjasama jumlah tenaga para kerja ideal yang memanfaatkan tingkat upah. Permintaan pengusaha pada ukuran pekerjaan yang diperlukan karena individu tidak meningkatkan jumlah produk yang dibuat dan kemudian ditawarkan kepada pelanggan. Dengan perluasan minat industri, perusahaan terhadap pekerjaan bergantung pada peningkatan minat tenaga kerja dan produk yang dibuat.

Sedangkan menurut Sudarsono (1988) permintaan tenaga kerja didasarkan pada berapa banyak orang dibayar untuk bekerja dan berapa banyak perusahaan perlu memproduksi sesuatu. Hal ini tergantung pada seberapa banyak orang bersedia membayar untuk sesuatu dan berapa banyak perusahaan ingin menghasilkan. Itu bisa berubah ketika upah orang naik atau turun atau ketika orang ingin membeli lebih banyak atau lebih sedikitnya suatu produk yang dapat dilihat dari banyaknya jumlah modal, yaitu nilai mesin dan alat yang dipergunakan pada proses produksi.

2.2 Teori Human Capital

Faktor penting dalam proses pembangunan adalah sumber daya manusia yang bergantung pada keberadaan sumber daya manusia tersebut berpengaruh pada cepat lambatnya pembangunan (Sondang, 2012). Pendidikan merupakan sumber daya yang memiliki manfaat paling besar dibandingkan dengan faktor produksi lainnya menurut (Schumacher, 2001). Apabila terdapat banyak orang dengan tingkat pendidikan rendah dan kurang memiliki pengetahuan tentang bisnis, maka sumber daya manusia akan menjadi penghambat dalam pembangunan ekonomi suatu negara.

Teori Mankiw (2007) mengatakan bahwa tenaga kerja dengan mengenyam pendidikan hingga perguruan tinggi kemudian bekerja dengan menggunakan ilmunya untuk menghasilkan lebih banyak kelak akan memberi kapasitas pada pengembangan produksi melalui upaya pemanfaatan ilmu pengetahuan dalam upaya guna menambah output. Bertambahnya output berpengaruh pada bertambahnya penyerapan akan tenaga kerja. Angkat rata-rata lama sekolah menjelaskan ketersediaan tenaga kerja terdidik pada daerah tersebut. Semakin tinggi tingkat rata-rata lama sekolah maka semakin tinggi juga keinginan untuk bekerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka kesempatan mereka untuk bekerja akan besar.

2.3 Teori Pertumbuhan Ekonomi

Mankiw (2007) berpendapat bahwa hukum Okun adalah hubungan negatif yang terjadi antara pengangguran dengan pertumbuhan ekonomi, dimana hukum tersebut mengingatkan bahwa hal-hal yang membuat siklus bisnis naik turun dengan cepat tidak sama dengan hal-hal yang membuat ekonomi tumbuh secara keseluruhan dalam waktu yang lama.. Hubungan negatif antara pertumbuhan ekonomi dan pengangguran yang ditunjukkan oleh Hukum Okun mengarah pada penurunan pada pengangguran yang dikaitkan dengan penurunan pada pertumbuhan ekonomi juga. Dengan demikian Hukum Okun menggambarkan jika pertumbuhan ekonomi meningkat maka akan diikuti juga dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Pertumbuhan ekonomi ialah sebuah cara kondisi perekonomian mengalami perubahan pada suatu negara secara berkelanjutan mengarah kepada kondisi yang baik di waktu tertentu. Pertumbuhan ekonomi ini dijelaskan sebagai upaya bertambahnya total produksi di suatu perekonomian yang bisa diimplementasikan pada aspek kenaikan pendapatan nasional. Dengan adanya indikator pertumbuhan ekonomi dapat menjadi aspek berhasilnya pembangunan perekonomian (Putra, 2018).

Menurut Todaro dan Smith (2003) menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi yaitu terdapat investasi bisa membantu suatu modal yang berkualitas, sumber daya manusia serta fisik yang nantinya bisa menambah jumlah sumber daya produktif dan bisa meningkatkan kegiatan keseluruhan sumber daya lewat inovasi serta perkembangan teknologi. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik, (2003) pertumbuhan ekonomi berfungsi guna melihat suatu keberhasilan pembangunan di daerah pada waktu tertentu, diindikasikan dengan pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga konstan.

2.4 Teori Upah

Smith beropini bahwa kuantitas penduduk hendaknya terjadi peningkatan sekiranya jumlah upah yang berlaku mampu lebih tinggi asal taraf upah subsisten, yang merupakan upah menggunakan nilai cukup untuk sekedar bertahan hidup. Jenjang upah yang diberlakukan dipengaruhi oleh adanya permintaan serta penawaran tenaga kerja. Terjadinya peningkatan pada upah yang meninggi dikarenakan adanya permintaan tenaga kerja yang berkembang lebih cepat dari penawaran tenaga kerja. Sedangkan itu, pada permintaan tenaga kerja ditentukan oleh stok modal dan susunan output penduduk. Oleh sebab itu, perkembangan pertumbuhan permintaan tenaga kerja akan ditentukan berdasarkan perkembangan stok modal yang merupakan pembangunan ekonomi dan laju pertumbuhan output yaitu sumber daya manusia.

Dalam perekonomian pada kurva permintaan tenaga kerja bisa dilaksanakan melalui cara penjumlahan permintaan tenaga kerja di instansi dan perusahaan. Sama halnya dengan kurva penawaran tenaga kerja dalam perekonomian bisa dilaksanakan melalui penjumlahan kurva penawaran tenaga kerja oleh pekerja. Menurut pemikiran Sukirno (2012) menjelaskan bahwa bertambahnya tingkat upah maka akan menurunkan permintaan terhadap tenaga kerja dan apabila upah semakin tinggi maka penawaran tenaga kerja semakin bertambah.

2.5 Hubungan Antara *Human Capital* dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Todaro (2003) berkata bahwa pendidikan memainkan peran krusial dalam menyebarkan kapasitas negara berkembang buat mengadopsi teknologi terkini dan menyebarkan kapasitas buat pertumbuhan berkelanjutan dan pembangunan yang baik. Pendidikan yang dipergunakan pada penelitian ini adalah waktu seorang telah mengenyam pendidikan, mengingat pendidikan tenaga kerja, pendidikan bisa mengklaim masa depan pekerja yang lebih baik sebab tingkat pendidikan membuka peluang untuk mendapatkan upah yang tinggi. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi mempengaruhi cara berfikir, bersikap serta berperilaku. meningkat tingkat pendidikan serta semakin baik kualitas pendidikan, serta keterampilan yang melengkapi pendidikan formal, memungkinkan penghasilan yg lebih besar . Menurut Himaz (2006), diakui bahwa peningkatan akses dan kualitas pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga mengangkat masyarakat dari lingkaran kemiskinan dan mengurangi ketimpangan. Pelatihan tenaga kerja merupakan bagian dari pembagian kerja atau spesialisasi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, menurut Adam Smith (Kuncoro 1997), faktor pendorong spesialisasi pekerja antara lain peningkatan keterampilan kerja dan penemuan mesin hemat energi. Spesialisasi dapat meningkatkan kesejahteraan secara tidak langsung melalui pendidikan karena sangat membantu seseorang untuk dapat bekerja seefisien mungkin.

2.6 Hubungan Antara Pertumbuhan Ekonomi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Tambunan (2016) mengatakan bahwa pertumbuhan ekonomi kualitatif diperlukan di setiap wilayah atau negara. Intinya pertumbuhan ekonomi yang pesat selalu dibarengi dengan meningkatnya permintaan akan pengangguran. Semakin lama jumlah pengangguran dalam kehidupan kerja meningkat, semakin lama jumlah pengangguran berkurang. Menurut Lincoln, Sinaga (2005), yang mengungkapkan pendapat Robert dan Trevor tentang hubungan antara pertumbuhan ekonomi serta kesempatan kerja, Swan beropini bahwa pertumbuhan ekonomi bergantung pada peningkatan kualitas serta kuantitas faktor-faktor produksi. Teori ini mendukung pandangan teori neoklasik, yang menyatakan bahwa perekonomian memiliki kesempatan kerja penuh jika faktor-faktor produksi selalu berkembang secara harmonis. Agar mengurangi duduk perkara ketenagakerjaan, pemerintah perlu mempertinggi pertumbuhan ekonomi yang adalah galat satu tujuan pembangunan. Pembangunan ekonomi merupakan perjuangan buat mempertinggi taraf hayati masyarakat, menambah angkatan kerja dan pendapatan eksklusif, yg dibagi rata menurut pendapatan per kapita riil.

2.7 Hubungan Antara Upah Minimum Provinsi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Sudarsono (1990) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja secara teoritis menetapkan upah menjadi harga dari pekerjaan, yaitu permintaan didefinisikan pada konteks ekonomi menjadi jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang ingin dibeli oleh pembeli pada semua kesan harga pada batas-batas eksklusif. Sempurna ketika pada kaitannya dengan angkatan kerja, permintaan tenaga kerja adalah perbandingan antara taraf upah dengan jumlah tenaga kerja yang diinginkan sang pemberi kerja. Upah bagi perusahaan adalah biaya produksi, sehingga kenaikan upah akan mengurangi laba perusahaan. umumnya, buat memaksimalkan keuntungan perusahaan, selain meminimalkan biaya, input produksi juga dioptimalkan. Sependapat dengan Haryo (2001) dimana beban kerja menurun karena kenaikan upah. Jika tingkat upah naik ketika harga alat produksi lain tidak berubah, ini berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal daripada harga alat produksi lain. Keadaan ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input lain yang relatif lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimal. Pada saat yang sama, Malthus (1834) mengkaji upah sebagai fungsi dari perubahan populasi. Upah berarti berapa banyak seseorang dibayar untuk bekerja. Jumlah ini tergantung pada berapa banyak orang yang tersedia untuk bekerja dan berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Kajian Empiris

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suhaenah (2022), berjudul “Pengaruh Jumlah Industri dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten Tahun 2014-2019”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan memberi pengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja sektor formal yaitu variabel pendidikan. Hal itu berarti penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap apakah seseorang akan diterima bekerja di sektor formal, namun ada faktor lain yang juga berperan. Ada banyak faktor yang dapat menghalangi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, bukan hanya tingkat pendidikannya.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Asri (2022) yang berjudul “Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Pada 5 Negara Berkembang Di Asean (Brunei, Indonesia, Singapore, Malaysia, Filipina, Vietnam, Myanmar, Laos, Thailand, Kamboja Tahun 2011-2020”. Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada 5 negara berkembang di ASEAN tahun 2011-2020. semakin meningkatnya jumlah

tahun pendidikan yang ditempuh oleh masyarakat suatu wilayah, begitu juga meningkat kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat terserap ke dalam pasar tenaga kerja karena kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perekonomian.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nadhya (2021) dengan judul “Pengaruh *Human capital* dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia”. Penelitian tersebut menemukan bahwa ketika modal manusia meningkat, jumlah orang yang dipekerjakan menurun. Karena ada begitu banyak orang dengan modal manusia yang berharga di Indonesia, negara ini berjuang untuk menemukan pekerjaan yang cukup untuk mereka semua. Ini karena pasar pekerjaan tidak seimbang, membutuhkan lebih banyak keterampilan dan bakat daripada yang tersedia saat ini. Perekonomian di Indonesia mempengaruhi jumlah orang yang ingin datang ke Indonesia untuk bekerja. Seiring meningkatnya investasi di Indonesia, demikian pula jumlah perusahaan yang dapat mencari pekerja di sana. Ini karena ada lebih banyak pekerjaan yang tersedia sekarang daripada sebelumnya. Ada banyak tingkat upah yang berbeda di luar sana, tergantung pada tingkat pendidikan seseorang.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Riza (2022) yang berjudul “Pengaruh PDRB, Inflasi, Upah Minimum, Dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa Tahun 2004-2020”. Hasil penelitian menemukan bahwa meskipun Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Inflasi, dan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Pulau Jawa tidak berpengaruh signifikan terhadap banyaknya pekerjaan yang dapat mereka temukan di sana, namun pendidikan berpengaruh signifikan terhadap banyaknya pekerjaan yang dapat mereka temukan di sana tahun 2004-2020. . Artinya, peningkatan tingkat dan kualitas pendidikan di Jawa akan membantu meningkatkan kesempatan kerja di daerah tersebut di masa kedepannya.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020), berdasarkan data tahun 2010-2019 diketahui bahwa upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap ketenagakerjaan pada provinsi Jambi. Artinya, dengan kenaikan upah minimum, jumlah penduduk yang mampu mendapatkan pekerjaan juga meningkat, sedangkan tingkat pendidikan juga berpengaruh positif terhadap jumlah penduduk yang mampu mendapatkan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seiring dengan kenaikan upah minimum, jumlah penduduk

yang mampu mendapatkan pekerjaan juga meningkat. Sementara itu, tingkat pendidikan juga berpengaruh positif terhadap jumlah penduduk yang mampu mendapatkan pekerjaan, menunjukkan bahwa untuk mendapatkan pekerjaan diperlukan tingkat pendidikan yang tinggi.

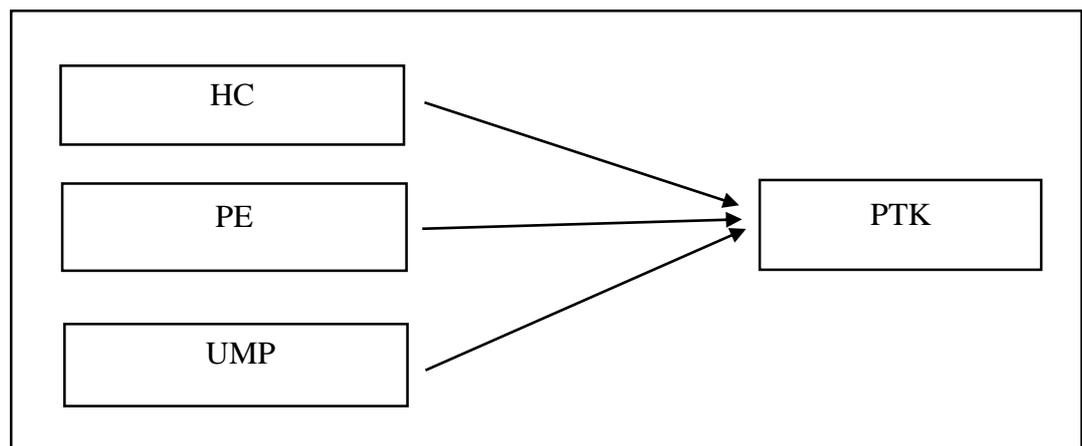
6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Great (2020) yang berjudul “Pengaruh PDRB (ADHK) Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Selatan”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa memiliki produk domestik bruto (PDB) yang tinggi memiliki efek positif pada seberapa cepat tenaga kerja dapat diserap ke dalam angkatan kerja, sedangkan memiliki tingkat investasi yang tinggi justru sebaliknya. Tetapi bersama-sama, memiliki PDB dan investasi yang tinggi keduanya memiliki efek positif pada seberapa mudah pekerja dapat diserap ke dalam angkatan kerja.
7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Emil (2021) yang berjudul “Pengaruh PDRB, UMK, IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten Kota Jawa Barat Tahun 2010-2020”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa, secara keseluruhan, memiliki Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang tinggi membantu menciptakan lebih banyak lapangan kerja, sementara juga memiliki Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang lebih tinggi dapat membantu menjaga orang tetap bekerja. Namun, ditemukan juga bahwa faktor-faktor yang berbeda - seperti PDRB, UMK, dan IPM - semuanya berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota di Jawa Barat.
8. Berdasarkan penelitian, Ramdhani (2019) menemukan bahwa PDRB berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di negara-negara ASEAN (Singapura, Brunei, Malaysia, Thailand, Indonesia, Filipina, Vietnam, Laos, Myanmar, Kamboja). Hal ini karena ketika PDB meningkat, ada peningkatan permintaan tenaga kerja, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan jumlah pekerjaan. Maka Semakin besarnya output yang dikeluarkan suatu perusahaan maka bertambah juga permintaan terhadap tenaga kerja untuk meningkatkan produksi. Namun, hubungan antara upah minimum dengan penyerapan tenaga kerja perempuan bersifat negatif dan tidak berpengaruh. Hal ini dikarenakan kenaikan upah minimum akan menurunkan pendapatan suatu perusahaan yang pada akhirnya akan menyebabkan berkurangnya jumlah tenaga kerja yang terserap.

9. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prawoto (2022) berjudul “Pengaruh PDRB, Investasi, dan Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Karawang Tahun 2005”. Hasilnya menunjukkan bahwa walaupun PDRB positif dan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja, investasi negatif dan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja, dan produktivitas tenaga kerja negatif dan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja industri, ketiga faktor ini bergabung menjadi signifikan. untuk memiliki efek pada pekerjaan.
10. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Novia (2021) berjudul “Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Kasus Sektor Industri Sedang dan Besar di 6 Provinsi Pulau Jawa Tahun 2000-2019”. Hasil dari penelitian ini ialah bahwa ketika upah minimum provinsi tinggi, hal itu membantu mendorong lebih banyak orang untuk mencari pekerjaan di sektor industri, yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan penduduk. Sebaliknya, ketika upah minimum provinsi rendah, dapat menyebabkan banyak orang tidak dapat menemukan pekerjaan, yang dapat berdampak buruk bagi perekonomian.
11. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasranda (2022) berjudul “Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Tingkat Pengangguran Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Aceh”. Hasil dari penelitian ini ialah upah minimum provinsi dan tingkat pengangguran secara bersama-sama mereka mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja di Provinsi Aceh. Semakin tinggi upah minimum, semakin banyak orang yang ingin bekerja, sedangkan semakin tinggi tingkat pengangguran, semakin banyak orang yang mencari pekerjaan. Namun studi ini menemukan bahwa jumlah tenaga kerja yang terserap setiap tahunnya tidak banyak berkurang, karena jumlah orang yang mencari pekerjaan juga semakin meningkat setiap tahunnya.
12. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prasetyo (2021) berjudul “Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja”. Hasil dari penelitian ini ialah variabel upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di pulau jawa. Hal ini menunjukkan bahwa upah minimum yang lebih tinggi mengurangi lapangan kerja dan sebaliknya, kenaikan upah minimum meningkatkan lapangan kerja. Namun, studi ini juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang tidak positif antara upah minimum dan kesempatan kerja,

yang berarti bahwa kenaikan upah minimum kadang-kadang justru menyebabkan pengurangan lapangan kerja.

13. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kurniasih (2017) yang berjudul “Effect of economic growth on income inequality, labor absorption, and welfare”. Hasil dari penelitian ini ialah pertumbuhan ekonomi tidak signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja karena perbedaan pendapatan sectoral. Pendapatan sektor primer lebih rendah karena produktivitasnya pekerja yang lebih dasar. Berbeda dari sektor sekunder serta tersier yang produktivitasnya jauh lebih tinggi sehingga pendapatan yang dihasilkan oleh sektor tersebut juga lebih baik. Sektor tersebut umumnya padat modal dan padat teknologi, biasanya terkonsentrasi di kota dan penyerapan tenaga kerjanya sangat rendah.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada Gambar 2.1 menunjukkan penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh *Human capital*, pertumbuhan ekonomi, dan upah minimum provinsi. Selanjutnya menganalisis bagaimana pengaruh *Human capital*, pertumbuhan ekonomi, dan upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja yang kemudian dilihat seberapa besar variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen pada lima Provinsi di Pulau Kalimantan.

Hipotesis Penelitian

H1 : *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di lima Provinsi pada Pulau Kalimantan.

H2 : Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di lima Provinsi pada Pulau Kalimantan.

H3 : Upah Minimum Provinsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di lima Provinsi pada Pulau Kalimantan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk, Tempat, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah ketika orang melihat sesuatu dengan hati-hati dan menuliskan apa yang mereka lihat dan pelajari, sehingga orang lain dapat memahaminya dengan lebih baik. (Arikunto, 2019). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk menganalisis populasi dengan sampel tertentu. Browser digunakan untuk mengumpulkan data. Tujuan analisis data kuantitatif atau statistik adalah untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilaksanakan pada lima provinsi di Pulau Kalimantan yaitu Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Utara dengan waktu penelitian selama sepuluh tahun pada periode 2014 – 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data sekunder, data yang digunakan yaitu tingkat tenaga kerja formal, tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi, dan upah minimum regional provinsi yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel pada periode waktu selama 8 tahun yaitu tahun 2014 - 2021 dan 5 provinsi yaitu Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Utara.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan suatu ciri, nilai dan sifat objek yang memiliki beragam variasi tertentu satu dengan lainnya yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai informasi dan dipelajari serta penarikan kesimpulan (Ridha, 2017). Definisi masing-masing variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

VARIABEL	OPERASIONAL
Penyerapan Tenaga Kerja	Penyerapan tenaga kerja pada penelitian ini yaitu jumlah tenaga di sektor formal yang memenuhi rediksi tenaga penyerapan kerja tadi. Penyerapan tenaga kerja ialah penerimaan tenaga kerja buat melaksanakan pekerjaan atau keadaan yang mendeskripsikan adanya lapangan pekerjaan yang siap diisi sang pencari kerja. Penyerapan energi kerja merupakan suatu jumlah