



## ANALISIS DETERMINAN EKONOMI DAN SOSIAL TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR

*Analysis of Economic and Social Determinants of Labor Absorption in Makassar City*

Eka Sri Wahyuni<sup>1\*</sup>, Nursini<sup>2</sup>, Sabir<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Sarjana Ekonomi  
Pembangunan, Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Hasanuddin, Indonesia.

\*Email:

[ekaswahyuni@gmail.com](mailto:ekaswahyuni@gmail.com)

<sup>2,3</sup>Departemen Ilmu Ekonomi,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Hasanuddin,  
Indonesia.

**Keywords:** *Economic Growth;  
Wages; Education; Health;  
Labor Absorption*

**Kata Kunci:** *Pertumbuhan  
Ekonomi; Upah; Pendidikan;  
Kesehatan; Penyerapan Tenaga  
Kerja*

**DOI:**

<https://10.61731/dpmr.v4i2.35359>

### Abstract

This study aims to analyze the effect of economic growth, wages, and human capital (education and health) on employment absorption in Makassar City. The type of research used in this research is quantitative research using secondary data from the Central Bureau of Statistics and other sources in the form of time series data from 2002 to 2021 in Makassar City. This study uses multiple linear regression analysis methods. The results of this study prove that economic growth affects employment in Makassar City with a significance level of 0.039. Wages affect employment absorption in Makassar City with a significance level of 0.001. Human capital in the form of education has an effect on employment absorption in Makassar City with a significance level of 0.032, while health has no effect on employment absorption in Makassar City with a significance level of 0.850.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah, dan modal manusia (terdiri dari pendidikan dan kesehatan) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik dan sumber lain berupa data runtun waktu dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2021 di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dengan taraf signifikansi 0.039. Upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dengan taraf signifikansi 0.001. Modal manusia berupa pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota

Copyright: © 2024 Eka Sri Wahyuni,  
Nursini, Sabir  
This work is licensed under CC BY-NC  
4.0. To view a copy of this license, visit  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Makassar dengan taraf signifikansi 0.032, sementara kesehatan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar dengan taraf signifikansi 0.850.

## PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh suatu negara mempunyai tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam rangka mencapai kemakmuran. Pembangunan ekonomi kemudian menjadi suatu usaha agar perekonomian dalam suatu negara menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pembangunan ekonomi dapat dikatakan berhasil apabila dampak dari pembangunan tersebut dapat dirasakan oleh setiap masyarakat. Adapun tujuan utama dari usaha pembangunan ekonomi adalah salah satunya menciptakan pertumbuhan dan peningkatan sumber daya manusia. Pada hakikatnya pembangunan ekonomi merupakan serangkaian kebijakan dan usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, memperluas lapangan kerja, meratakan pembagian pendapatan masyarakat, meningkatkan hubungan regional melalui pergeseran struktur kegiatan ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder (Suryanto, 2011).

Ketenagakerjaan kemudian menjadi aspek yang sangat mendasar karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi dalam kehidupan manusia. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang paling berpengaruh dalam mengelolah sistem ekonomi, yang mencakup produksi, distribusi, maupun konsumsi. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia yang mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, dan juga konsumen dari pembangunan itu sendiri (Al Jabal, 2017).

Masalah ketenagakerjaan semakin menjadi rumit dikarenakan pertumbuhan penduduk yang besar jumlahnya. Akibat dari pertumbuhan penduduk yang besar menjadikan proporsi tenaga kerja menjadi naik. Karena rendahnya sumber pelengkap untuk mengembangkan lapangan pekerjaan sehingga membuat para tenaga kerja masuk kedalam kategori pengangguran. Penduduk yang meningkat dengan cepat menimbulkan masalah dalam perekonomian berupa peningkatan pengangguran dan kekurangan lapangan pekerjaan akibat dari rendahnya penyerapan tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja sebagai jumlah tertentu yang digunakan dalam satu unit usaha tertentu. Dengan kata lain penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Terjadinya penyerapan tenaga kerja karena adanya permintaan akan tenaga kerja (Handoko, 1985). Semakin meningkat penyerapan tenaga kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mengindikasikan bahwa kegiatan ekonomi masyarakat semakin baik dengan meminimalisir jumlah pengangguran yang ada.

Disisi lain, meningkatnya jumlah angkatan kerja baru dalam waktu yang cepat sementara penyerapan tenaga kerja tidak dapat mengimbangi hal tersebut maka akan

menimbulkan pengangguran. Hal tersebut yang membuat permasalahan dalam ketenagakerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan menimbulkan masalah-masalah, seperti perlambatan pertumbuhan ekonomi, ketidakmerataan pendapatan, urbanisasi besar-besaran, ketidakstabilan politik, dan kemiskinan. Oleh karena itu, berbagai upaya dan kebijakan terus dilakukan untuk mengurangi jumlah pengangguran dengan cara meningkatkan penyerapan tenaga kerja bagi para angkatan kerja yang masuk kedalam pasar kerja.

Kota Makassar merupakan suatu wilayah yang ada di Sulawesi Selatan yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi diantara wilayah-wilayah lainnya. Pada tahun 2018 jumlah penduduk sebanyak 1.508.154 dan meningkat pada tahun 2019 sebesar 1.526.677 jiwa. Pada tahun 2020 jumlah penduduk mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya menjadi 1.423.877 jiwa, kemudian kembali meningkat pada tahun 2021 sebanyak 1.427.619 jiwa.

Peningkatan jumlah penduduk tersebut dengan angka yang cukup besar membuat Kota Makassar memiliki jumlah angkatan kerja yang tinggi pula. Jumlah angkatan kerja yang tinggi harus diikuti dengan penambahan jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan. Menurut Teori Adam Smith dalam bukunya *An Inquiry Into The Natural and Causes of The Wealth of Nation* (1776) mengenai peranan penduduk dalam pembangunan ekonomi. Adam Smith berpendapat bahwa penduduk yang bertambah akan memperluas pasar sehingga akan meningkatkan spesialisasi dalam perekonomian tersebut. Perkembangan spesialisasi dan pembagian kerja akan mempercepat proses pembangunan ekonomi karena dengan adanya spesialisasi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan perkembangan teknologi (Sukirno, 2013).

**Tabel 1.** Perkembangan jumlah angkatan kerja dan jumlah orang yang bekerja di Kota Makassar tahun 2011-2021

<b>Tahun</b>	<b>Angkatan Kerja (Jiwa)</b>	<b>Persentase Bekerja Terhadap Angkatan Kerja (%)</b>
2011	590.718	91,59
2012	557.904	90,03
2013	583.384	90,47
2014	600.051	89,06
2015	593.160	87,98
2016	593.160	87,98
2017	613.322	89,41
2018	671.044	87,81
2019	661.226	89,61
2020	696.158	84,08
2021	613.322	84,08

*Sumber: BPS Sulawesi Selatan (Data diolah)*

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2011 menunjukkan jumlah angkatan kerja terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sementara itu, untuk jumlah penduduk yang bekerja justru mengalami tren penurunan. Terlihat pada tahun 2011 persentase penduduk yang bekerja terhadap angkatan kerja sebesar 91,59% turun menjadi 84,08% di tahun 2021. Peningkatan hanya terjadi pada tahun 2017 sebesar 89,41% dan tahun 2019 sebesar 89,61%, selebihnya mengalami penurunan. Melihat hal tersebut, bahwa penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar masih belum maksimal sehingga masih perlu adanya perluasan lapangan pekerjaan.

Penyerapan tenaga kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh pada pencapaian ekonomi pada wilayah tersebut. Alasannya karena kegiatan ekonomi masyarakat dilihat dari kinerja produksi masyarakat itu sendiri yang tercermin dari nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Secara makro, laju pertumbuhan ekonomi mempengaruhi pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang terserap. Pertumbuhan ekonomi merupakan perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi mengalami peningkatan. Peningkatan produksi barang dan jasa tersebut dapat menciptakan penyerapan tenaga kerja. Secara teoritis terdapat hubungan jika pertumbuhan ekonomi meningkat maka peningkatan produksi dan kebutuhan akan tenaga kerja juga akan ikut meningkat. Faktor pertumbuhan ekonomi dapat mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang bekerja dengan asumsi bahwa apabila nilai pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan maka jumlah nilai tambah (output) dalam seluruh unit ekonomi suatu wilayah akan meningkat (Febryana, 2016). Hal tersebut kemudian akan menciptakan lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang lebih banyak.

Selain itu, kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan adalah dengan menerapkan tingkat upah. penetapan upah minimum dilakukan agar para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan kebutuhan layak hidupnya. Kenaikan upah minimum bagi pekerja akan memperbaiki daya beli mereka yang akhirnya akan mendorong kegairahan untuk bekerja. Secara umum upah memiliki kedudukan strategis, baik bagi pekerja, bagi perusahaan, maupun bagi kepentingan nasional. Bagi pekerja, upah diperlukan untuk membiayai kebutuhan hidup dan peningkatan daya beli mereka. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dapat mengurangi laba yang dihasilkan sehingga perusahaan berusaha untuk menekan upah tersebut sampai dengan tingkat yang paling minimum. Sementara bagi pemerintah, upah merupakan sarana pemerataan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (Sulistiawati, 2012).

Salah satu indikator yang dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kesejahteraan penduduk bekerja adalah besaran upah yang diterima. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa upah di Kota Makassar mengalami kenaikan dari tahun 2011 sampai tahun 2021. Terlihat pada tahun 2011, tingkat upah hanya sebesar Rp.1.155.000,- naik menjadi Rp.3.255.423,- di tahun 2021. Adapun tingkat pertumbuhan

kenaikan tertinggi upah terjadi pada tahun 2014, dari Rp.1.500.000,- menjadi Rp.1.900.000,-.

Selain upah, hal lain yang juga menjadi bagian perhatian sebagai upaya dari mengatasi permasalahan ketenagakerjaan adalah peningkatan modal manusia. Modal manusia merupakan bentuk kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dan menunjukkan kualitas dari individu tersebut. Dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari tumbuhnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki mampu menjadi nilai jual seseorang dalam memperoleh kesempatan untuk bekerja. Menurut teori human capital, bahwa modal manusia yang mencakup pendidikan dan kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas maupun kinerja seseorang dalam bekerja dan menghasilkan output. Asumsi dasar dari teori tersebut bahwa apabila seseorang bisa meningkatkan modal selain modal fisik, sumber daya alam serta kemajuan teknologi (dalam hal ini modal manusia) akan menjadi salah satu faktor penting dalam penentuan produktivitas seseorang. Modal manusia sangat dibutuhkan dalam menunjang kemampuan seseorang dalam menghasilkan atau memproduksi barang dan jasa. Peningkatan kualitas ini diharapkan dapat memberikan peluang kerja yang lebih besar bagi pekerja itu sendiri.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan (2023) yang menunjukkan perkembangan bahwa peningkatan modal manusia di Kota Makassar yang dilihat dari pendidikan dan kesehatan terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2011, RLS Kota Makassar sebesar 10,42 meningkat menjadi 11,43 pada tahun 2021. Sementara untuk AHH di tahun 2011 sebesar 71,37 meningkat menjadi 72,13 di tahun 2020.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menunjukkan bahwa tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar yang masih belum maksimal, terlihat dari persentase penduduk yang bekerja mengalami tren penurunan. Untuk komponen-komponen yang diutarakan dalam penelitian ini berupa pertumbuhan ekonomi, upah dan modal manusia berdasarkan alasan teoritis diatas yang dapat meningkatkan peluang untuk dapat terserap dan memperluas lapangan pekerjaan agar dapat menyerap tambahan angkatan kerja yang ada. Namun fenomena yang terjadi di Kota Makassar terlihat bahwa peningkatan komponen-komponen tersebut belum mampu merealisasikan harapan. Masih rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja menunjukkan bahwa perekonomian daerah belum mampu menciptakan kesempatan kerja baru dalam jumlah memadai untuk menyerap tambahan angkatan kerja. Dari uraian penjelasan yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah, dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Makassar". Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah pertumbuhan ekonomi, upah, pendidikan dan kesehatan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.

## **Kajian Pustaka**

### ***Penyerapan Tenaga Kerja***

Penyerapan tenaga kerja merupakan banyaknya lapangan pekerjaan yang sudah terisi, terlihat dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja tersebut terserap di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja.

Pandangan dari Simanjuntak (1995) bahwa perusahaan mempekerjakan orang di perusahaannya dalam rangka untuk membantu dalam menghasilkan barang dan jasa yang nantinya akan diperjualkan kepada masyarakat. Adanya kenaikan produksi pada sebuah perusahaan berkaitan dengan banyak sedikitnya permintaan dari masyarakat sendiri. Menurutnya permintaan yaitu segala hubungan antara tingkat upah dan jumlah permintaan, sedangkan jumlah yang diminta yaitu banyaknya permintaan terhadap tingkat harga tertentu. Menurutnya permintaan yaitu segala hubungan antara tingkat upah dan jumlah permintaan, sedangkan jumlah yang diminta yaitu banyaknya permintaan terhadap tingkat harga tertentu. Menurut Sudarsono (1988) mendefinisikan bahwa permintaan tenaga kerja berhubungan dengan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan dari unit usaha. Permintaan jumlah tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan banyaknya faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, yaitu permintaan pasar mengenai hasil produksi dari unit usaha yang tergambarkan dari besarnya volume produksi dan harga berbagai barang modal, misalnya seperti mesin.

Berkaitan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja (*demand for labour*) merupakan hubungan antara tingkat upah (*harga tenaga kerja*) dengan kuantitas daripada tenaga kerja yang hendak dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu. Permintaan akan tenaga kerja berbeda dengan permintaan akan barang dan jasa. Seseorang membeli sebuah barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Simanjuntak, 1998).

Dalam konsep tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap menyediakannya. Secara khusus suatu kurva penawaran melukiskan jumlah maksimum yang siap disediakan pada setiap kemungkinan tingkat upah untuk periode waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja sebagai tingkat upah minimum yang dengan tingkat itu para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakan jumlah khusus itu.

### ***Pertumbuhan Ekonomi***

Menurut Todaro dan Smith (2014) pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses peningkatan kapasitas produksi dalam suatu perekonomian secara terus-menerus atau berkesinambungan sepanjang waktu sehingga menghasilkan tingkat pendapatan dan output nasional yang semakin lama semakin besar. Kemampuan suatu negara dalam menghasilkan barang dan jasa dari waktu ke waktu diharapkan semakin meningkat, pertumbuhan ekonomi yang tinggi merupakan dambaan bagi semua negara (Pujoalwanto, 2014).

Pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dari besarnya nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) menurut lapangan usaha atas dasar harga konstan. Tujuan utama dari perhitungan pertumbuhan ekonomi adalah ingin melihat apakah kondisi perekonomian semakin membaik. Ukuran baik buruknya dapat dilihat dari struktur produksi (sektoral) dan daerah asal produksi (regional). Dengan melihat struktur produksi, dapat diketahui apakah ada sektor yang terlalu tinggi atau terlalu lambat pertumbuhannya. Pertumbuhan ekonomi sangat penting dan dibutuhkan sebab tanpa pertumbuhan tidak akan terjadi peningkatan kesejahteraan, kesempatan kerja, produktivitas dan distribusi pendapatan. Pertumbuhan ekonomi juga penting untuk mempersiapkan perekonomian menjalani tahapan selanjutnya dengan tujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi setiap lapisan masyarakat.

Menurut Adam Smith bahwa perkembangan penduduk akan mendorong pembangunan ekonomi. Penduduk yang bertambah akan memperluas pasar dan perluasan pasar akan meninggikan tingkat spesialisasi dalam perekonomian tersebut. Sebagai akibat dari spesialisasi yang terjadi, maka tingkat kegiatan ekonomi bertambah tinggi. Perkembangan spesialisasi dan pembagian pekerjaan di antara tenaga kerja akan mempercepat proses pembangunan ekonomi, karena spesialisasi akan meninggikan tingkat produktivitas tenaga kerja dan mendorong perkembangan teknologi. Dalam prosesnya, pertumbuhan ekonomi akan semakin terpacu dengan adanya pembagian kerja antarpelaku ekonomi. Dalam hal ini, Adam Smith memandang pekerja sebagai salah satu input (masukan) bagi proses produksi (Huda, 2015).

Teori pertumbuhan ekonomi Neoklasik menyatakan pertumbuhan ekonomi (di daerah diukur dengan pertumbuhan PDRB) bergantung pada perkembangan faktor-faktor produksi yaitu : modal, tenaga kerja dan teknologi. Pada umumnya transformasi yang terjadi di negara sedang berkembang adalah transformasi dari sektor pertanian ke sektor pertanian ke sektor industri. Perubahan struktur atau transformasi dari tradisional menjadi modern secara umum dapat didefinisikan sebagai suatu perubahan dalam ekonomi yang berkaitan dengan komposisi penyerapan tenaga kerja, produksi, perdagangan, dan faktor-faktor lain yang diperlukan secara terus menerus untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan sosial melalui peningkatan pendapatan perkapita (Arsyad, 2010).

Schumpeter menekankan tentang pentingnya peranan pengusaha di dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi. Dalam teori ini menunjukkan bahwa para pengusaha merupakan golongan yang akan terus menerus membuat pembaruan atau inovasi dalam kegiatan ekonomi. Inovasi tersebut meliputi: memperkenalkan barang-barang baru, mempertinggikan efisiensi dalam memproduksi suatu barang, memperluas pasar suatu barang ke pasaran-pasaran yang baru, mengembangkan sumber bahan mentah yang baru dan mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi perusahaan dengan tujuan mempertinggi efisiensinya (Sukirno, 2016).

Model pertumbuhan Sollow-Swan merupakan model pertumbuhan pertama yang diterima sebagai model pertumbuhan jangka panjang. Model ini mengasumsikan bahwa negara-negara menggunakan sumber dayanya secara efisien, dan terdapat imbal hasil yang selalu berkurang terhadap peningkatan modal dan tenaga kerja. Peningkatan modal per-tenaga kerja menciptakan pertumbuhan ekonomi selama masyarakat dapat terus memberikan modal secara produktif. Pada hakikatnya menyatakan, tingkat pertumbuhan dipengaruhi pada penambahan modal dan produktivitas modal marginal, penambahan tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja marginal, dan perkembangan teknologi (Sukirno, 2016).

### ***Upah***

Menurut Veithzal (2013), upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Pengupahan dapat diartikan sebagai balas jasa kepada pekerja terhadap output yang telah dihasilkan dari suatu kegiatan produksi. Imbalan atau balas jasa ini merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja, namun pada sisi yang lain menjadi suatu penggerak untuk meningkatkan produktivitas. Dalam teori ekonomi upah sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun material yang disediakan oleh pengusaha untuk tenaga kerja, sehingga dalam teori ekonomi tidak membedakan pembayaran untuk pegawai tidak tetap (Sukirno, 2013).

Pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaan yang di dalamnya termasuk kebijakan upah minimum di dalam Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain:

Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Upah Minimum dapat diterapkan: (a) berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; (b) berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota,

provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Menurut teori upah efisiensi, perusahaan akan beroperasi lebih efisien jika upah berada di atas ekuilibrium, jadi akan lebih menguntungkan jika perusahaan tetap mempertahankan upah tetap tinggi meskipun penawaran tenaga kerja berlebih. Menurut teori upah efisiensi membayar upah yang tinggi mungkin akan menguntungkan perusahaan karena bisa menaikkan efisiensi para pekerja. Teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990) meramalkan bahwa apabila pekerja dengan mendapatkan upah yang tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum hidupnya, sehingga dengan demikian apabila kebutuhan fisiknya sudah terpenuhi maka pekerja akan berangkat ketempat pekerjaannya dengan tenang, dan bagi pekerja sendiri dia akan memberikan konsentrasi yang penuh dan akan mencurahkan pemikiran dan tenaganya secara maksimal selama dia berada di tempat pekerjaannya.

### ***Modal Manusia***

Teori *Human Capital* pertama kali diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz pada tahun 1961. Schultz (1961) dalam Adisetiawan (2015), menyatakan bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal sebagaimana bentuk modal lain, seperti; mesin dan teknologi. Teori *Human Capital* menekankan bahwa pendidikan, pengetahuan, kesehatan, dan keterampilan adalah bentuk modal manusia. Seperti halnya investasi dalam modal fisik, investasi dalam modal manusia menghasilkan return di masa depan.

Becker (1962) dalam Adisetiawan (2015), melihat modal manusia sebagai nilai yang ditambahkan kepada seorang pekerja ketika pekerja mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan aset lain yang berguna bagi pemberi kerja atau perusahaan serta bagi proses produksi dan pertukaran. Nilai yang ditambahkan ini melekat dalam diri pekerja itu sendiri. Jadi, investasi kapital manusia lewat peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman pekerja tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan, tetapi bagi pekerja itu sendiri. Pengembalian dari investasi modal manusia lewat pendidikan berdasarkan dua saluran yang saling berhubungan yaitu peningkatan pendapatan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas perusahaan. Investasi modal manusia adalah pengeluaran untuk pendidikan, pelatihan, kesehatan, informasi dan mobilitas tenaga

(Weisbrod, 1961). Dua hal yang menentukan tingkat pengembalian pendidikan adalah biaya untuk pendidikan dan kesempatan tenaga kerja setelah pendidikan (Adisetiawan, 2015).

Teori Modal Manusia (*The Human Capital Theory*) menyatakan proses pendidikan, nilai-nilai, dan keterampilan yang berguna pada manusia dapat meningkatkan kapasitas belajar dan produktivitasnya. Hal tersebut memungkinkan pendapatan di masa yang akan datang sehingga dapat meningkatkan pendapatan dalam hidup mereka. Romer (1991) dalam Adriani (2019) mengungkapkan bahwa modal manusia merujuk pada kepemilikan pengetahuan dan keterampilan dalam proses produksi seseorang. Pendidikan merupakan salah satu cara dimana seseorang meningkatkan modal manusianya. Jadi, semakin tinggi pendidikan seseorang diharapkan kepemilikan modal manusianya semakin tinggi. Modal manusia disini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia yang mencakup pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan dan transmigrasi. Semua pengertian tentang modal manusia, dapat diambil kesimpulan bahwa modal manusia merupakan investasi dalam bidang sumber daya manusia. Di dalamnya terdapat unsur pendidikan sebagai sumber pengetahuan serta keterampilan yang akan menunjang produktivitas manusia tersebut.

### ***Hubungan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Secara teoritis terdapat hubungan jika pertumbuhan ekonomi meningkat maka peningkatan produksi dan kebutuhan akan tenaga kerja juga akan ikut meningkat. Kesejahteraan masyarakat diharapkan akan terwujud apabila pertumbuhan ekonomi terus meningkat akan menciptakan lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang lebih banyak.

Menurut Mankiw (2012) pertumbuhan ekonomi memberikan kesempatan kerja baru dan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja guna untuk meningkatkan faktor produksi perusahaan tersebut. Dengan demikian akan dapat mengurangi jumlah angka pengangguran jika terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja.

### ***Hubungan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Kenaikan upah dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui peningkatan konsumsi yang akhirnya membuka kesempatan kerja baru. Meningkatnya upah ditandai dengan adanya kenaikan jumlah permintaan barang dan jasa, oleh sebab itu naiknya jumlah permintaan barang dan jasa dapat menyebabkan jumlah dari produksi meningkat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan peningkatan jumlah tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori upah efisiensi yang dikembangkan oleh Cafferty (1990) bahwa apabila para pekerja yang dibayar dengan upah tinggi akan menaikkan efisiensi dan produktivitas mereka dalam bekerja.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Muzani dan Benardin tentang “Konvergensi Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Bengkulu” pada tahun 2019. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui terjadi tidaknya Sigma Convergence Kabupaten dan Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2013-2017. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis konvergensi sigma dengan menggunakan Microsoft Excel. Berdasarkan hasil dari analisis konvergensi sigma, dapat dikatakan bahwa telah terjadi konvergensi sigma antara Kabupaten/Kota di Provinsi Bengkulu tahun 2013-2017 dapat dilihat dari hasil variasi nilai koefisien setiap tahun.

### ***Hubungan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang. Tingkat pendidikan seseorang akan menggambarkan kualitas sumber daya manusia. Sikap dan kualitas tenaga kerja berbeda-beda sesuai dengan tingkatan pendidikan formal. Kualitas tenaga kerja lulusan sekolah dasar akan berbeda dengan tenaga kerja lulusan sekolah menengah dan akan berbeda pula dengan tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi (Prasetya, 2021).

Diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Karena tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan bekerja di suatu perusahaan akan memiliki kapasitas yang lebih dalam mengembangkan output dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. Kaitannya dengan tenaga kerja, ketika pendidikan dari tenaga kerja semakin tinggi maka kesempatan kerja semakin besar dan penyerapan tenaga kerja dapat meningkat.

### ***Hubungan Kesehatan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Menurut teori modal manusia (human capital) selain pendidikan, kesehatan juga merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas sumber daya manusia suatu daerah (Todaro, 2011). Semakin baik kualitas kesehatan penduduk maka semakin tinggi kinerjanya dalam memproduksi. Sebab, ketika manusia tersebut sehat maka mereka akan mempunyai kemampuan menghasilkan barang dan jasa lebih lama dan lebih banyak. Sebaliknya, ketika kualitas kesehatan masyarakat buruk tentunya kinerja masyarakat tersebut dalam memproduksi tidak akan maksimal. Kondisi ini tentunya akan memberikan dampak terhadap penyerapan tenaga kerja pada daerah tersebut.

### ***Studi Terdahulu***

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2022) mengenai Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi Di Indonesia: Pendekatan *Fixed Effect Model*. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi data panel *fixed effect model* (FEM). Hasil pengujian menyatakan bahwa rata-rata lama pendidikan dan PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterserapan tenaga kerja. Namun, untuk upah minimum provinsi dan pengeluaran pemerintah sektor pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap keterserapan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Izzah, dkk (2021) mengenai Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Solo Raya. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi data panel. Hasil Uji Chow dan Uji Hausman menunjukkan bahwa model terbaik yang digunakan untuk data panel ini yaitu *Fixed Effect Model* (FEM). Dengan tingkat signifikan yang digunakan untuk setiap uji statistic yaitu sebesar 5%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan, secara parsial PDRB, Upah Minimum, dan Pendidikan berpengaruh secara negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan variabel Jumlah Penduduk berpengaruh secara positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihatini, dkk (2020) mengenai Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2011-2015. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan regresi panel data (*Pooled Least Squares*). Hasil analisis dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi, investasi dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap variabel penyerapan tenaga kerja

## **METODE**

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah, dan modal manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar tahun 2002-2021. Adapun variabel yang digunakan meliputi pertumbuhan ekonomi, upah minimum, modal manusia (pendidikan dan kesehatan), dan penyerapan tenaga kerja. Daerah penelitian yang dipilih adalah di Kota Makassar.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini berupa penyerapan tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, upah, pendidikan, dan kesehatan, dengan kurun waktu selama 20 tahun dari tahun 2002 sampai tahun 2021.

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada data sekunder. Data sekunder dapat diartikan sebagai data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari data publikasi yang diterbitkan instansi pemerintah. Lembaga pengumpul data dalam penelitian ini meliputi Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan maupun literatur-literatur serta informasi-informasi tertulis dari instansi terkait maupun internet yang berhubungan dengan topik penelitian. Data tersebut berupa data persentase orang yang bekerja terhadap angkatan kerja, upah minimum regional, rata-rata lama sekolah (RLS) dan angka harapan hidup (AHH), serta PDRB berdasarkan harga Konstan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi berganda adalah persamaan regresi linear yang memiliki jumlah variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi ini

dilakukan untuk melihat pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah, pendidikan, dan kesehatan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.

Pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah, pendidikan, dan kesehatan terhadap penyerapan tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4) \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan fungsi 1, dapat dinyatakan ke dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + e \dots \dots \dots (2)$$

Kemudian untuk memudahkan pendugaan, variabel upah ( $X_2$ ) ditransformasikan dalam bentuk logaritma natural ( $\ln$ ), persamaan tersebut menjadi:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \ln X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + e \dots \dots \dots (3).$$

Keterangan:

Y : penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar (Persen)

$\alpha_0$  : Konstanta

$\alpha_1 \alpha_2 \alpha_3 \alpha_4$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Pertumbuhan Ekonomi (Persen)

$X_2$  : Upah (Rupiah)

$X_3$  : Pendidikan (Tahun)

$X_4$  : Kesehatan (Umur)

e : *standard error*

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara parsial menggunakan uji t, uji f serta pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ )

1. Uji Model  $R^2$ , merupakan sebuah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  yang secara bersama-sama di banding dengan variasi total Y. Jika selain  $X_1$  dan  $X_2$  semua variabel di luar model yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam model, maka nilai  $R^2$  akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya  $R^2$  untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika  $R^2$  semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat.
2. Uji t (Parsial) yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan

keputusan berdasarkan perbandingan nilai  $t$  hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

3. Uji  $f$  (Simultan), digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji  $f$  dilakukan dengan cara sebagai berikut:
  - Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Sebaliknya, jika  $F_{hitung} <$   $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Selain itu metode ini juga memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Uji asumsi klasik tersebut berupa:

1. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi telah didistribusikan normal atau tidak.
2. Uji Multikolinieritas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.
3. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas, yaitu:
  - Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
  - Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu  $Y$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Uji Autokorelasi Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Jadi uji autokorelasi adalah analisis regresi untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### *Hasil Estimasi Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah, Dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja*

Dalam sub bab ini akan dibahas hasil estimasi pengaruh pertumbuhan ekonomi, upah, dan modal manusia (pendidikan dan kesehatan) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar tahun 2002-2021. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS 29.

**Tabel 2.** Hasil Estimasi Variabel Pertumbuhan Ekonomi, Upah, Pendidikan, Dan Kesehatan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Makassar

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistics	Prob
(Constant)	90.697	61.440	1.476	0.161
X1	0.384	1.026	2.256	0.039
X2	1.356	1.356	4.119	0.001
X3	0.777	2.946	2.367	0.032
X4	-0.034	0.881	-0.192	0.850
R-squared		0.682		
Adjusted R-squared		0.597		
Sig (F-statistic)		0.001		
N		20		

*Sumber: Output SPSS 29, data diolah*

Adapun hasil estimasi diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel pertumbuhan ekonomi (X1). Upah (X2), Pendidikan (X3), dan Kesehatan (X4) terhadap Penyerapan tenaga kerja (Y) adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Pertumbuhan Ekonomi Nilai

Koefisien regresi variabel pertumbuhan ekonomi (X1) sebesar 0.384, artinya variabel pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Dapat dikatakan bahwa jika pertumbuhan ekonomi meningkat 1% maka dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.384%.

#### 2. Variabel Upah

Nilai Koefisien regresi variabel upah (X2) sebesar 1.356, artinya variabel upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Dapat dikatakan bahwa jika upah meningkat 1% maka dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 1.356%.

#### 3. Variabel Pendidikan

Nilai Koefisien regresi variabel pendidikan (X3) sebesar 0.777, artinya variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Dapat dikatakan bahwa jika pendidikan meningkat 1% maka dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.777%.

#### 4. Variabel Kesehatan

Nilai Koefisien regresi variabel kesehatan (X4) sebesar -0.034, artinya variabel kesehatan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Dapat dikatakan bahwa jika kesehatan meningkat 1% maka dapat menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0.034%.

Konvergensi di Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan analisis konvergensi sigma ada kemungkinan terjadi, dimana pertumbuhan ekonomi di daerah miskin dapat tumbuh lebih cepat dibanding daerah kaya apabila daerah tersebut dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya. BPS menyatakan bahwa sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan masih menjadi sektor unggulan untuk semua kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebesar 22,26%.

### **Uji Statistik**

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil regresi pengaruh variabel pertumbuhan ekonomi (x1), upah (x2), pendidikan (x3), dan kesehatan (x4) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,682. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan persentase sebesar 68,2%, sedangkan sisanya 31,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil regresi pengaruh variabel pertumbuhan ekonomi (X1), upah (X2), pendidikan (X3), dan kesehatan (X4) terhadap variabel penyerapan tenaga kerja (Y), diperoleh Ftabel sebesar 3,01 ( $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-k = 20-4 = 16$ ) sedangkan Fhitung = 6,609, sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,609 > 3,01$ ) atau nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan ekonomi (X1), upah (X2), pendidikan (X3), dan kesehatan (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja (Y).

#### 3. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel pertumbuhan ekonomi (X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,256. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,256 > 2,13145$  atau nilai signifikan ( $0,039 < 0,05$ ), maka

hubungan variabel pertumbuhan ekonomi (X1) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Makassar adalah signifikan.

- Variabel upah (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,119. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,119 > 2,13145$  atau nilai signifikan ( $0,001 < 0,05$ ), maka hubungan variabel upah (X2) terhadap variabel penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Makassar adalah signifikan.
- Variabel pendidikan (X3) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,367. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,367 > 2,13145$  atau nilai signifikan ( $0,032 < 0,05$ ), maka hubungan variabel pendidikan (X3) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Makassar adalah signifikan.
- Variabel kesehatan (X4) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,034. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-0,034 < 2,13145$  atau nilai signifikan ( $0,850 > 0,05$ ), maka hubungan variabel kesehatan (X4) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) di Kota Makassar adalah tidak signifikan.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi (X1) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Variabel pertumbuhan ekonomi memiliki nilai signifikansi 0.039 yang lebih kecil dari 0.05 (5%), sehingga variabel pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0.384 yang menunjukkan bahwa jika pertumbuhan ekonomi mengalami kenaikan 1% maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat sebesar 0.384%.

Pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dikarenakan peningkatan yang terjadi dalam perekonomian di suatu wilayah berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Naiknya pertumbuhan ekonomi menjadi indikator dari meningkatnya pola konsumsi masyarakat. Hal tersebut kemudian mempengaruhi permintaan barang dan jasa, sehingga perusahaan ataupun pihak produsen akan memaksimalkan keuntungan dengan cara menambah jumlah tenaga kerja untuk memenuhi permintaan tersebut yang meningkat.

### ***Pengaruh Upah (X2) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Variabel upah memiliki nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 (5%), sehingga variabel upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 1.356 yang menunjukkan bahwa jika upah mengalami kenaikan 1% maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat sebesar 1.356%. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya naiknya upah akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Bagi para pekerja memperoleh upah yang yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan dasar mereka. Sebuah

perusahaan akan lebih menguntungkan untuk membayar upah yang tinggi dengan memiliki tenaga kerja yang sehat dan produktif, daripada membayar upah yang rendah tetapi kinerja pekerjaanya buruk.

### ***Pengaruh Pendidikan (X3) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Variabel pendidikan memiliki nilai signifikansi 0.032 yang lebih kecil dari 0.05 (5%), sehingga variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0.777 yang menunjukkan bahwa meningkatnya 1 tahun rata-rata lama sekolah dapat mempengaruhi naiknya penyerapan tenaga kerja akan sebesar 0.777%.

Tingginya rata-rata lama pendidikan diperlukan masyarakat untuk menghadapi tantangan global di masa mendatang. Pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi sehingga terbentuklah manusia yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir tinggi yang modern dan mengembangkan kapasitas produksi sehingga mampu menjadi penggerak roda-roda pembangunan di masa mendatang. Dalam hal ini berarti pendidikan berperan strategis dalam pembangunan dan peningkatan keahlian serta merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi pendidikan atau lama sekolah seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut, hal tersebut kemudian berpeluang besar terserapnya seseorang ke dalam dunia kerja.

### ***Pengaruh Kesehatan (X4) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja***

Variabel pendidikan memiliki nilai signifikansi 0.850 yang lebih besar dari 0.05 (5%), sehingga variabel kesehatan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Artinya ketika angka harapan hidup sebagai indikator kesehatan meningkat maka tidak akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar.

Kondisi gambaran jumlah penduduk lanjut usia (lansia) di Kota Makassar dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Meningkatnya penduduk lanjut usia dan kemudian melebihi usia produktif (15-64 tahun) akan menyebabkan produktivitas yang dimilikinya dapat menurun. Dari data ketenagakerjaan di kota Makassar bahwa yang memasuki lanjut usia memiliki jumlah jam kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja yang berproduktif. Selain itu, tenaga kerja yang memiliki kesehatan yang baik pula tidak selalu menjadi faktor utama masuknya seseorang bekerja dikarenakan masih ada faktor- faktor lain seperti keterampilan dan pengalaman kerja yang dapat menjadi daya tarik dari tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kesehatan tidak dapat dijadikan sebagai suatu instrumen dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Berdasarkan kajian teoritis sebelumnya, kesehatan sebagai bagian dari modal manusia dalam peranannya terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja dilihat dari produktivitas tenaga kerja dalam proses produksi. Dengan kata lain, peningkatan kesehatan akan

meningkatkan penyerapan tenaga kerja jika diikuti dengan peningkatan variabel yang lain, seperti pendidikan.

## **KESIMPULAN**

Pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Ketika pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan, hal ini mendorong peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi dapat dianggap sebagai salah satu instrumen kebijakan yang efektif dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut. Selain itu, upah juga menunjukkan pengaruh yang serupa terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Peningkatan tingkat upah tidak hanya memberikan insentif bagi tenaga kerja tetapi juga mendorong peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Dengan demikian, upah dapat digunakan sebagai instrumen kebijakan strategis untuk mendukung pertumbuhan lapangan kerja.

Di sisi lain, pendidikan juga memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Makassar. Setiap peningkatan tingkat pendidikan berkontribusi pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap, menjadikan pendidikan sebagai salah satu elemen penting dalam kebijakan untuk mendorong penyerapan tenaga kerja. Namun, berbeda dengan faktor-faktor tersebut, kesehatan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Perubahan dalam tingkat kesehatan, baik peningkatan maupun penurunan, tidak berdampak pada perubahan jumlah tenaga kerja yang terserap di Kota Makassar. Oleh karena itu, kesehatan tidak dapat diandalkan sebagai instrumen kebijakan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

## **REFERENSI**

- Adriani, E. (2019). Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 176. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.86>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Sulawesi Selatan Dalam Angka Berbagai Terbitan*. Makassar: Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan.
- Birgitta Dian Saraswati, Yunika Damai Krisnawati, & Dhian Adhitya. (2022). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja 34 Provinsi Di Indonesia: Pendekatan Fixed Effect Model. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 6(3), 1139–1156. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2218>
- Dwi, S. (2011). *Analisis Pengaruh Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Subowosukowonosari Tahun 2004-2008* (Skripsi). Universitas Diponegoro.
- Hani, H. (1985). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Huda, N. (2017). *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Kencana.

- Islamiatus, I. C., Imaningsih, N., & Wijaya, R. S. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Wilayah Solo Raya. *E-Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(2), 90–101.
- Lyncolyn, A. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
- Mankiw, N. G., Quah, E., & Wilson, P. (2012). *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muas, A. J. (2017). Pengaruh Upah dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Percetakan di Kota Makassar Periode 2008-2016 - Repositori UIN Alauddin Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar*. Retrieved from <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/3500/>
- Pangastuti, Y. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 4(2), 203–211.
- Prasetya, A. A. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia* (Skripsi). Universitas Brawijaya.
- Prihatini, D., Wibisono, S., & Wilantari, R. N. (2020). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2011-2015. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 36. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.15844>
- R. Adisetiawan. (2017). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Orang Tua Terhadap Remaja Tentang Pendidikan Seks. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(3), 23–37. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i3.147>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robinson, T. (2014). *Ekonomi Regional Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sadono, S. (2013). *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Simanjuntak, P. (1995). *Pengantar Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penelitian FE UI.
- Sudarsono, S. (1988). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.
- Sulistiawati, R. (2012). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal Eksos*, 8(3), 195–211.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2012). *Economic development* (11th ed.). Boston: Addison-Wesley.
- Wasilaputri, F. R. (2016). Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB, Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga kerja Di Pulau Jawa Tahun 2010- 2014. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(3), 243–250.