EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020-2024

Lintang Rena Juliani[1], Maulidyah Indira Hasmarini[2]
[1,2]Universitas Muhammadiyah Surakarta Jawa Tengah, Indonesia
E-mail: b300230073@student.ums.ac.id[1] , mmaulidyah@ums.ac.id[2]

Article History:
Received: 07 Oktober 2026
Revised: 28 Oktober 2026
Accepted: 02 November 2026

Keywords: *Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Jumlah Angkatan Kerja, Jumlah Penduduk, Indeks Pembangunan Manusia, Penyerapan Tenaga Kerja*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah meninjau bagaimana pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah minimum kabupaten/kota, Jumlah Angkatan Kerja, Jumlah Penduduk, dan Indeks Pembangunan Manusia pada tingkat penyerapan tenaga kerja di 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah selama periode 2020 sampai 2024. Studi ini mengadopsi pendekatan numerik dan memanfaatkan informasi sekunder dari Badan Pusat Statistik. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi data panel. Hasil studi mengindikasikan bahwa Produk Domestik Regional Bruto dan upah minimum di kabupaten/kota memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan jumlah angkatan kerja memberikan dampak negatif dan signifikan, jumlah penduduki memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan, dan Indeks Pembangunan Manusia menunjukkan hubungan negatif meskipun tidak signifikan. Dalam provinsi Jawa Tengah, kelima variabel tersebut secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.*

PENDAHULUAN

Fakta bahwa pertumbuhan angkatan kerja tidak mengimbangi ketersediaan lapangan kerja menunjukkan bahwa Indonesia masih termasuk negara berkembang yang menghadapi kesulitan dalam kebijakan pasar tenaga kerja. (Tobing & Hanifa, 2024). Selama pemulihan ekonomi pascapandemi, pertumbuhan penduduk usia kerja tidak selalu sejalan dengan peningkatan peluang kerja (Setiawan & Rahmawati, 2025). Salah satu indikator yang menunjukkan berapa banyak orang yang telah berhasil mendapatkan pekerjaan di berbagai sektor ekonomi adalah penyerapan tenaga kerja. Perkembangan demografi yang terjadi dari waktu ke waktu turut memengaruhi jumlah dan struktur angkatan kerja, sehingga ketersediaan tenaga kerja cenderung mengalami perubahan sejalan dengan dinamika kependudukan (Ardiawan & Utama, 2024). Salah satu alat untuk mengukur sejauh mana suatu sektor ekonomi mampu menyerap tenaga kerja adalah persentase pekerja menurut sektor lapangan usaha, persentase ini juga dapat menggambarkan struktur perekonomian suatu wilayah.

Di setiap daerah di Indonesia, termasuk Provinsi Jawa Tengah, pembangunan ekonomi adalah prioritas utama. Penyerapan tenaga kerja adalah indikator penting untuk pembangunan jangka panjang karena menunjukkan kemampuan wilayah untuk menyediakan lapangan

pekerjaan serta tingkat kesejahteraan masyarakat dan keberhasilan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (Khairyah & Doni, 2025). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurun menjadi 4,82% di tahun 2024 dari sebelumnya 7,07% di tahun 2020. (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024). Hal tersebut berpotensi mengoptimalkan tekanan angkatan kerja dengan adanya kenaikan angka partisipasi kerja di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), individu yang termasuk dalam kelompok usia kerja, atau usia produktif, adalah orang-orang yang berusia minimal 15 tahun, baik yang tergolong dalam angkatan kerja maupun yang tidak. Penduduk pada usia produktif memberikan peran penting bagi perekonomian suatu negara, yaitu bisa sebagai tenaga kerja, pengusaha, maupun pemilik modal (Azizah et al., 2024).



Sumber: BPS (diolah), 2026

Gambar 1. Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah

Tabel diatas menunjukkan jika jumlah orang bekerja pada tahun 2020 menuju 2024 mengalami kenaikan setiap tahunnya. Peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut mengindikasikan bahwa daya serap sektor ekonomi di Jawa Tengah terhadap tenaga kerja semakin membaik setiap tahunnya. Peningkatan yang paling jelas terlihat setelah terjadinya pandemi, yang mencerminkan pulihnya aktivitas perekonomian serta terbukanya kesempatan kerja di berbagai sektor.

Peningkatan jumlah penduduk di Indonesia telah menyebabkan peningkatan jumlah pekerja yang tidak seimbang dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. (Marlina et al., 2024). Keterbatasan kesempatan kerja untuk menampung pertumbuhan penduduk yang pesat membuat kesulitan dalam menyerap tenaga kerja baru dan mendukung kemajuan ekonomi (Febri Wulandari & Jaya Wardana, 2022). Provinsi terbesar ketiga di Indonesia adalah Jawa Tengah, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Penduduk Jawa Tengah terus meningkat, dengan perkiraan populasi mencapai 37.892,28 juta pada tahun 2024. Peningkatan yang nyata pada ukuran angkatan kerja dan jumlah individu yang bekerja terlihat jelas, seiring dengan upaya pengentasan kemiskinan, yang mengindikasikan perbaikan kondisi sosial-ekonomi penduduk.

Tingginya laju pertumbuhan penduduk memicu ledakan jumlah penduduk yang berimbas pada peningkatan jumlah tenaga kerja, namun ketersediaan lapangan kerja masih terbatas (Kuldasheva & Ahmad, 2025). Padahal besarnya jumlah penduduk Indonesia seharusnya dapat menjadi potensi sekaligus peluang besar dalam mendukung pembangunan nasional (Nainggolan & Budiman, 2024). Menurut data dari Badan Pusat Statistik mengindikasikan jumlah tenaga kerja mencapai titik tertinggi pada tahun 2024, dengan 20.932.962 individu yang bekerja dari

keseluruhan angkatan kerja sebanyak 21.871.210 individu. Ini menandakan bahwa baik jumlah angkatan kerja maupun orang yang sudah bekerja di Provinsi Jawa Tengah mengalami perubahan yang fluktuatif, dengan tingkat kerja yang masih tidak konsisten disebabkan oleh kondisi ekonomi provinsi yang tidak pasti. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merujuk pada nilai tambah yang dihasilkan oleh setiap unit ekonomi selama jangka waktu tertentu, atau dapat diartikan sebagai total nilai barang dan jasa yang dihasilkan dari seluruh kegiatan ekonomi di suatu daerah (Nag, 2026). PDRB Jawa Tengah menunjukkan tren kenaikan yang konsisten dari tahun 2020 hingga 2024 mencapai Rp1.157.025,94 miliar dengan pertumbuhan ekonomi tumbuh sebesar 4,95%, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS). PDRB menunjukkan ukuran kinerja perekonomian suatu wilayah (Raihan, 2025). Peningkatan PDRB mencerminkan naiknya permintaan tenaga kerja, sehingga biasanya diikuti oleh penyerapan lebih banyak tenaga kerja (Kawasaki, 2024).

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak setiap pekerja yang dibayarkan dalam bentuk uang dengan tata cara pembayaran yang diatur berdasarkan ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan yang berlaku. Penyerapan tenaga kerja sangat terkait dengan kebijakan upah minimum. Dalam praktiknya, pemberian upah kepada tenaga kerja biasanya mengacu pada ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku (Khairyah & Doni, 2025). Menurut informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, rata-rata pendapatan bersih bulanan bagi pekerja, karyawan, dan pegawai negeri sipil berdasarkan provinsi serta jenis pekerjaan di Indonesia tercatat sebesar Rp3.267.618, sedangkan di Provinsi Jawa Tengah tercatat lebih rendah, yaitu sebesar Rp2.405.447. Selama periode 2020-2024, upah minimum di Jawa Tengah menunjukkan peningkatan yang cukup besar. Di tahun 2024, nilai upah minimum tertinggi terdaftar di kota Semarang, yakni Rp3.243.969, sementara upah minimum terendah terdapat di Kabupaten Banjarnegara dengan angka Rp2.038.105. Ketegangan antara usulan serikat pekerja dan pengusaha sering terjadi, rendahnya tingkat upah di Jawa Tengah dibandingkan provinsi-provinsi lain di Indonesia menjadi tantangan tersendiri, sehingga menjadikannya sebagai salah satu daerah dengan pendapatan terendah di seluruh Indonesia (Sholikhah & Utomo, 2023). Bertambahnya persentase tenaga kerja yang berusia 63 hingga 67 tahun menyebabkan total pengeluaran untuk upah meningkat dan hanya sedikit meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam periode pendek, sedangkan penundaan pensiun dari pekerja lanjut usia tersebut secara signifikan menghambat perekrutan pekerja muda yang berusia di bawah 30 tahun (Hernæs et al., 2023).

Upaya penciptaan lapangan kerja perlu diiringi dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, seperti yang tergambar dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM mencerminkan kapasitas tenaga kerja dari sisi pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan, yang berperan penting dalam mendorong daya saing di pasar tenaga kerja (Solihah & Arisetyawan, 2025). Pernyataan ini sejalan dengan konsep modal manusia oleh Gary Becker, yang menyoroti bahwa penanaman modal dalam pendidikan adalah bagian dari modal manusia yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta berkontribusi pada peningkatan harapan hidup, sehingga mendorong individu untuk menempuh pendidikan dalam waktu yang lebih lama karena memberikan peluang keuntungan yang lebih besar di masa depan (Kalsum & Fadli, 2024). IPM Jawa Tengah terus meningkat dari tahun ke tahun, mencapai 71,88 pada tahun 2020 dan pada tahun 2024 mencapai angka tertinggi di periode tersebut yaitu 73,87, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS).s Kenaikan IPM berpotensi menurunkan tingkat pengangguran.

Hasil penelitian studi (Tobing & Hanifa, 2024) menemukan bahwa, meskipun jumlah penduduk dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara parsial tidak memengaruhi

penyerapan tenaga kerja, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memiliki dampak yang positif dan signifikan. Namun demikian, ketiga faktor tersebut berkontribusi secara bersamaan dalam menentukan penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. (Sholikhah & Utomo, 2023) mendapatkan temuan bahwa selama periode 2002–2020, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Sebaliknya, selama periode yang sama, PDRB sektor industri, pertanian, dan jasa tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja di wilayah tersebut. Penelitian (Raihan, 2025) menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). (Kalsum & Fadli, 2024) juga mengidentifikasi bahwa IPM yang diindikasikan oleh pendidikan berpengaruh negatif yang berarti terhadap angka pekerjaan di Pulau Jawa, sementara indikator kesehatan dan PDRB per kapita memberikan pengaruh positif yang signifikan. Selain itu, upah minimum provinsi memiliki korelasi negatif tetapi tidak signifikan dengan penyerapan tenaga kerja, sedangkan inflasi memiliki korelasi negatif dan signifikan.

Berdasarkan temuan itu, perlu dilakukan kajian lebih mendalam tentang elemen-elemen yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah, termasuk Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), upah minimum di setiap kabupaten/kota, jumlah angkatan kerja, jumlah penduduk, serta Indeks Pembangunan Manusia untuk tahun 2020 hingga 2024. Hal ini dimaksudkan untuk memperluas pemahaman mengenai pola penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut dengan memperhatikan konteks yang telah dibahas sebelumnya.

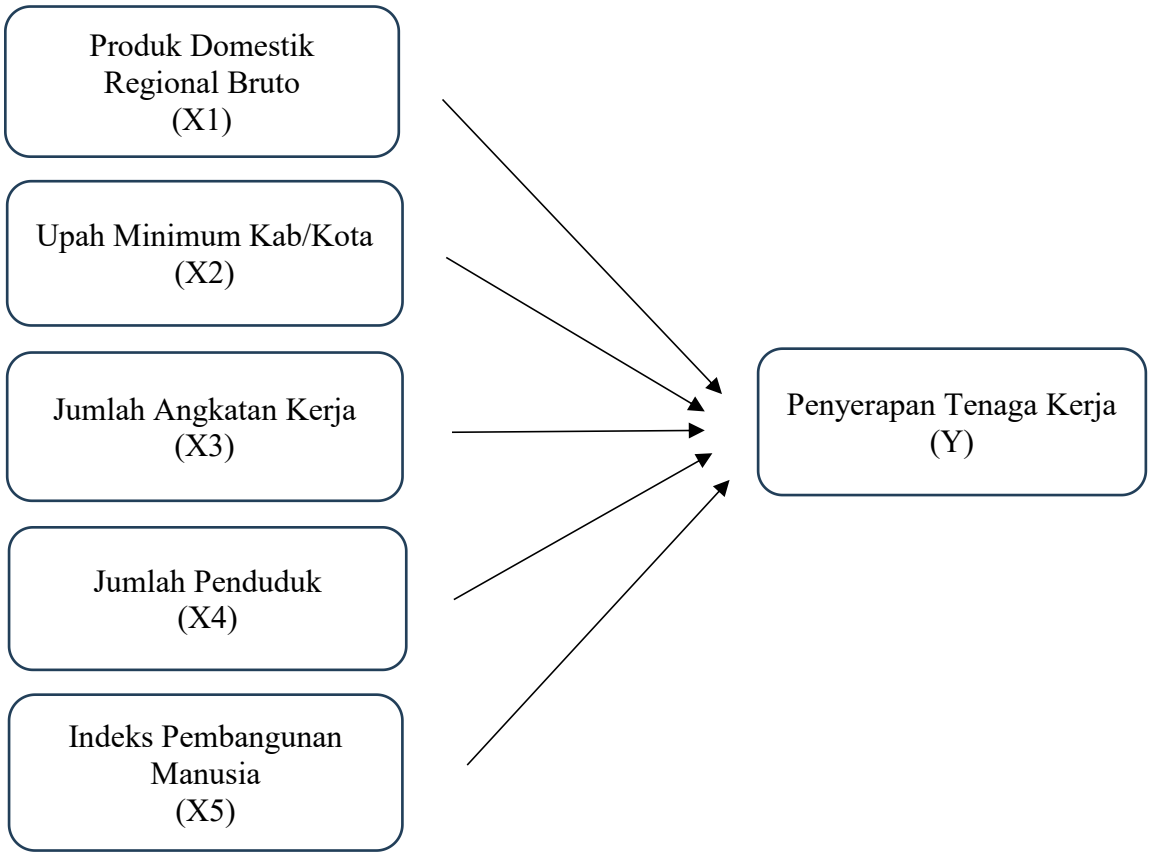
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuatitatif dengan memanfaatkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif termasuk eksperimen dan survei. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme yang digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Metode ini menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan informasi dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari situs web resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah.

Data ini terdiri dari panel tingkat wilayah yang mencakup 35 wilayah administratif Kabupaten/Kota sebagai data *cross-sectional* serta *time series* pada periode tahun 2020 sampai 2024. Populasi yang digunakan adalah seluruh data mengenai PDRB, UMK, Jumlah Angkatan Kerja, Jumlah Penduduk, dan Indeks Pembangunan Manusia di Kab/Kota Provinsi Jawa Tengah. Sampel yang diperoleh dalam riset ini yaitu informasi untuk jangka waktu lima tahun, yang dimulai dari tahun 2020-2024. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji pemilihan model terbaik, uji asumsi klasik, uji signifikansi koefisien regresi secara parsial (Uji t), Uji secara menyeluruh yaitu Uji Simultan (Uji F), serta Uji Koefisien Determinasi (R^2). E-views 12 adalah perangkat lunak yang dimanfaatkan pada penelitian ini.

Tujuan analisis ini adalah untuk menyelidiki dan menentukan bagaimana variabel-variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Penyerapan Tenaga Kerja (Y), sedangkan variabel independen terdiri atas lima jenis variabel, yaitu Produk Domestik Regional Bruto (X1), Upah Minimum Kabupaten/Kota (X2), Jumlah Angkatan Kerja (X3), Jumlah Penduduk (X4), serta Indeks Pembangunan Manusia (X5).

Model dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Berikut ini adalah persamaan untuk model regresi data panel:

$$TK_{it} = \beta_0 + \beta_1 PDRB_{it} + \beta_2 UMK_{it} + \beta_3 JAK_{it} + \beta_4 JP_{it} + \beta_5 IPM_{it} + e_{it}$$

Keterangan:

TK	: Penyerapan Tenaga Kerja (Y) (Jiwa)
β_0	: Konstanta
$\beta_1,\beta_2,\beta_3,\beta_4,\beta_5$	: Koefisien dari masing-masing variabel
PDRB	: Produk Domestik Regional Bruto (X1) (Rupiah)
UMK	: Upah Minimum Kab/Kota (X2) (Rupiah)
JAK	: Jumlah Angkatan Kerja (X3) (%)
JP	: Jumlah Penduduk (X4) (Jiwa)
IPM	: Indeks Pembangunan Manusia (X5) (%)
e_{it}	: *Error Term*
i	: Data *Cross Section*
t	: Data *Time Series*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Terbaik

Serangkaian pengujian seperti Uji Chow, Uji Hausman, dan Uji Lagrange digunakan untuk menentukan model panel mana yang paling cocok dari *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model*, atau *Random Effect Model*. Karena tidak semua model panel cocok untuk setiap dataset, penilaian ini diperlukan untuk memilih model terbaik (Solihah & Arisetyawan, 2025). Karena

temuan Uji Chow menunjukkan nilai probabilitas kurang dari 0,05, model FEM dipilih. Fixed Effect Model (FEM) dan Random Effect Model (REM) dibandingkan dengan uji Hausman. Hasilnya menunjukkan bahwa FEM adalah model yang paling efektif dengan nilai probabilitas kurang dari 0,05. Akibatnya, uji LM tidak diperlukan.

A. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang dipilih disesuaikan dengan jenis uji asumsi klasik. Salah satu asumsi yang perlu diuji adalah multikolinieritas dan heteroskedastisitas karena Fixed Effect Model (FEM) dianggap sebagai model terbaik. Hasil multikolinearitas dalam penelitian ini terlihat bahwa koefisien korelasi antar variabel < 0,80, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas di antara variabel-variabel model.

Tabel 1. Hasil Multikolinearitas

	PDRB	UMK	JAK	JP	IPM
PDRB	1.000000	0.636240	-0.132851	0.499851	0.327533
UMK	0.636240	1.000000	0.178307	0.141583	0.466762
JAK	-0.132851	0.178307	1.000000	-0.153029	-0.065135
JP	0.499851	0.141583	-0.153029	1.000000	-0.431909
IPM	0.327533	0.466762	-0.065135	-0.431909	1.000000

Sumber: Hasil Olah Data Eviews 12

Selain itu, pada pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser diperoleh nilai probabilitas 4 variabel terdiri dari PDRB, UMK, JAK, dan IPM > 0,05, sehingga penelitian ini tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas. Dan 1 variabel yaitu JP nilai probabilitasnya < 0,50 yang berarti variabel JP terdapat indikasi heterokedastisitas. Berikut output uji heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Heterokedastisitas

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	260829.9	225031.2	1.159083	0.2485
PDRB	-0.052896	0.617533	-0.085657	0.9319
UMK	0.000481	0.000304	1.582103	0.1160
JAK	8.018510	5.107830	1.569847	0.1188
JP	-323.3115	137.5572	-2.350378	0.0202
IPM	-7.806354	41.12287	-0.189830	0.8497

Sumber: Hasil Olah Data Eviews 12

B. Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 3. Hasil Regresi *Fixed Effect Model*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	76551.78	458260.8	0.167048	0.8676
PDRB	4.640922	1.257563	3.690408	0.0003
UMK	0.001862	0.000619	3.007842	0.0031
JAK	-24.65557	10.40175	-2.370330	0.0192
JP	258.0121	280.1259	0.921058	0.3587
IPM	-88.67774	83.74393	-1.058915	0.2915

R-squared	0.853840	F-statistic	20.22163
Adjusted R-squared	0.811616	Prob(Fstatstic)	0.000000

Sumber: Hasil Olah Data Eviews 12

1. Variabel PDRB (X1) dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.6904 dan nilai Prob. sebesar 0.0003 (<0.05) dapat disimpulkan bahwa variabel PDRB (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja.
2. Variabel Upah Minimum Kab/ Kota (X2) memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3.0078 dengan nilai Prob. sebesar 0.0031(<0.05) maka bisa di tarik kesimpulan bahwa variabel Upah Minimum Kab/ Kota (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja.
3. Variabel Jumlah Angkatan Kerja (X3) ditujukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar -2.3703 dengan nilai Prob. sebesar 0.0192 (<0.05) maka dapat dijelaskan bahwa variabel Jumlah Angkatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja.
4. Variabel Jumlah Penduduk (X4) hasil uji nilai *t-statistic* sebesar 0.9210 dengan nilai Prob. sebesar 0.3587 (>0.05) dengan demikian variabel Jumlah Penduduk (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja.
5. Variabel IPM (X5) mencatatkan nilai *t-statistic* sebesar -1.0589 dengan nilai Prob. sebesar 0.2915 (>0.05) oleh karena itu, variabel IPM (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Penyerapan Tenaga Kerja.

Uji F

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai probabilitasnya 0.0000 < 0.05, sehingga kelima variabel yaitu PDRB, UMK, Jumlah Angkatan Kerja, Jumlah Penduduk, dan IPM berkontribusi bersama-sama pada penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh uji R-squared menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi juga menunjukkan seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan R-squared 0,853840/ 85,38%. Maka, variasi penyerapan tenaga kerja mampu dijelaskan oleh variasi PDRB, UMK, Jumlah Angkatan Kerja, Jumlah Penduduk, dan IPM dengan nilai koefisien determinasi sebesar 85% Sisanya yaitu 15% disebabkan oleh variasi faktor tambahan yang tidak termasuk dalam pengujian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, diketahui koefisien PDRB 4.640922 dengan probabilitas 0.0003. Hasilnya menunjukkan bahwa PDRB berdampak positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Artinya dengan kenaikan PDRB sebesar 1%, jumlah tenaga kerja yang terserap akan meningkat sebesar 4.640922. Pernyataan ini juga didukung oleh temuan riset (Azzahra et al., 2023) PDRB berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja karena besarnya PDRB dapat menentukan jumlah angkatan kerja yang mampu diserap. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa peningkatan PDRB akan mendorong peningkatan nilai tambah output dari hasil penjualan untuk seluruh ekonomi daerah. Sejalan dengan penelitian oleh (Tarman et al., 2022) dimana PDRB berpengaruh dikarenakan dapat dipandang sebagai gambaran keseluruhan perekonomian. PDRB per kapita umum digunakan sebagai indikator pembangunan daerah. Peningkatan nilai PDRB per kapita

mencerminkan semakin tingginya potensi penerimaan daerah, sebab hal tersebut menandakan naiknya pendapatan masyarakat di wilayah itu. Permintaan terhadap tenaga kerja selalu meningkat seiring dengan peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Peningkatan PDRB selalu terkait dengan pertumbuhan ekonomi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan taraf kemakmuran masyarakat (Putri et al., 2022).

Pengaruh Upah Minimum Kab/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dari hasil uji data yang sudah dijalankan, diketahui koefisien UMK 0.001862 dan probabilitasnya 0.0031. Hasil menunjukkan bahwa kenaikan upah sebesar 1 rupiah akan diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja sebanyak 0,001862. Hal ini didukung oleh riset (Tobing & Hanifa, 2024) dimana upah berdampak pada penyerapan tenaga kerja karena dianggap mampu meningkatkan minat masyarakat untuk bekerja serta memotivasi pekerja agar lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Wang, 2025) Upah minimum berfungsi sebagai batas bawah bagi gaji dan juga sebagai panduan bagi pekerja yang tidak memiliki keterampilan, dengan hubungan antara upah dan penyerapan tenaga kerja tidak terampil mencapai -0,026, sedangkan ketergantungan penyerapan tenaga kerja tersebut terhadap siklus ekonomi dianggap rendah. Dalam kasus yang serupa dengan penanaman modal asing langsung (FDI), hal ini juga memengaruhi kesenjangan upah antara perusahaan domestik dan perusahaan penerima investasi asing langsung, yang pada gilirannya berdampak pada lapangan kerja di pasar tenaga kerja (Cam et al., 2026). Hasil ini sejalan dengan teori upah efisiensi, yang mengatakan bahwa perusahaan akan terus menyerap tenaga kerja selama keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja tetap terjaga dan struktur upah yang berlaku masih menguntungkan perusahaan.

Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran angkatan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel jumlah angkatan kerja memiliki koefisien -24,65557 dan tingkat signifikansi 0,0192. Hal tersebut disebabkan oleh populasi usia kerja merupakan faktor terpenting bagi lapangan kerja. Semakin besar populasi usia kerja, semakin besar potensi peningkatan jumlah orang yang bekerja. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan (M Alfin & Priana, 2022) yang menunjukkan bahwa ukuran populasi usia kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, karena peningkatan populasi usia kerja tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja, yang menyebabkan tingkat pekerjaan yang rendah. Fenomena ini terutama disebabkan oleh besarnya partisipasi pekerja usia produktif dalam produksi barang dan jasa. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori Lewis, yang menjelaskan bahwa besarnya jumlah angkatan kerja tidak selalu menjadi masalah, melainkan justru dapat menjadi peluang untuk mendorong pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan aktivitas produksi.

Pengaruh Jumlah Penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa, dengan nilai probabilitas 0,3587 peningkatan jumlah penduduk di Jawa Tengah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah penduduk tidak selalu dikaitkan dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Sebuah penelitian oleh (Arya Andfika et al., 2025) menegaskan bahwa tidak ada korelasi antara jumlah penduduk dengan penyerapan tenaga kerja. Temuan lain oleh (Kong et al., 2026) tentang bukti bahwa pengurangan hambatan mobilitas dapat meningkatkan efisiensi alokasi tenaga kerja dan tentang pentingnya institusi pasar tenaga kerja dalam membentuk keputusan ketenagakerjaan perusahaan. Sebagian minor dari populasi yang berada

dalam kelompok usia kerja memegang peranan penting dalam sebagian besar perubahan antara pekerjaan dan status pengangguran, menandakan bahwa risiko yang berkaitan dengan pasar kerja dan biaya yang menyertainya terakumulasi secara tidak seimbang di dalam kelompok-kelompok tersebut (Castro et al., 2025). Temuan ini selaras dengan teori modal manusia, jika penduduk besar tidak diimbangi dengan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar, mereka tidak akan terserap ke dalam lapangan kerja.

Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia, dengan koefisien sebesar 0,2915, tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah. Hal ini berarti bahwa peningkatan Indeks Pembangunan Manusia di Jawa Tengah tidak selalu berkaitan langsung dengan pertumbuhan penyerapan tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Pratiwi, 2023) yang menemukan bahwa penyerapan tenaga kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi untuk pengaruh komponen IPM terhadap pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, elemen-elemen Indeks Pembangunan Manusia (IPM) seperti pendidikan, standar hidup yang layak, dan kesehatan harus diprioritaskan. Dengan demikian, komponen-komponen tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya lapangan kerja dan memacu pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa baik Indeks Pembangunan Manusia (IPM) maupun jumlah penduduk tidak memiliki korelasi dengan penyerapan tenaga kerja secara parsial. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berdampak positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja, sedangkan besarnya angkatan kerja berdampak negatif dan signifikan. Sedangkan secara simultan menjelaskan bahwa kelima variabel tersebut secara simultan menunjukkan dampak yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah.

Berdasarkan temuan tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah direkomendasikan meningkatkan kemampuan penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor untuk menambah peluang pekerjaan bagi masyarakat. Pemerintah perlu lebih memperhatikan kebijakan penetapan upah minimum dengan menyesuaikannya terhadap kondisi tiap daerah di Jawa Tengah. Selain itu, pendidikan dan kesehatan harus tetap menjadi prioritas utama pemerintah karena kedua aspek tersebut merupakan komponen penting IPM yang berperan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja seiring bertambahnya angkatan kerja. Selain itu, Disnaker dapat menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan sesuai dengan bidang yang paling banyak diminati saat ini, sehingga penyerapan tenaga kerja dapat lebih merata di berbagai sektor. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi penyerapan tenaga kerja dalam penelitian mereka.

DAFTAR REFERENSI

Ardiawan, S. K., & Utama, M. S. (2024). Pengaruh Inflasi , PDRB , dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, *5*(1), 1–27.

Arya Andfika, G., Samrotul Husna, I., Putri Utami, J. M., & Ti'anatud Diniati, B. (2025). Pengaruh PDRB, Upah Minimum, Pengangguran, dan Jumlah Penduduk Terhadap Tenaga Kerja di Jawa Timur. *Al- Idarah, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, *6*(2), 287–305.

https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/idarah

Azizah, L. N., Pasaribu, J. R. S., Hutagalung, I., Purba, A. A., & Sinaga, S. A. (2024). Analisis Pengaruh PDRB dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Indonesia Tahun 2018-2022. *Journal of Sharia Economics Scholar*, *2*(1), 25–32.

Azzahra, F., Mukhtar, S., & Iranto, D. (2023). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Upah Minimun Provinsi, dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016-2022. *Sinomika Journal*, *2*(2), 185–196. https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.1227

Cam, V. T., Chau, T., Thi, T., Pham, T., & Ramsawak, R. (2026). Foreign direct investments and the wage gap dynamics : The labor market and absorptive capacity effects. *International Economics*, *188*(July 2025), 100755. https://doi.org/10.1016/j.inteco.2026.100755

Castro, R., Lange, F., & Poschke, M. (2025). Labor force transitions. In C. Dustmann & L. Thomas (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (pp. 819–881). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/bs.heslab.2025.08.002

Febri Wulandari, V., & Jaya Wardana, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *2*(1), 263–272. https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.540

Hernæs, E., Kornstad, T., Markussen, S., & Røed, K. (2023). Ageing and labor productivity. *Labour Economics*, *82*(March). https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102347

Kalsum, I. A., & Fadli, F. (2024). Pengaruh IPM, UMP, dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Era Bonus Demografi Pulau Jawa Tahun 2012-2021). *Journal of Development Economic and Social Studies*, *3*(1), 44–58.

Kawasaki, P. (2024). Analisis penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Economics, Finance, and Business Review*, *1*(1), 47–58. https://doi.org/10.20885/efbr.vol1.iss1.art5

Khairyah, A., & Doni, A. H. (2025). PENGARUH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA BUKITTINGGI. *Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(4), 843–854.

Kong, D., Zhang, J., Liu, L., & Huang, W. (2026). Labor mobility and corporate labor investment efficiency: Evidence from China. *Journal of Asian Economics*, *106*. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.asieco.2026.102266

Kuldasheva, Z., & Ahmad, M. (2025). Empowering economic growth through female labor force participation in central Asia: Evidence from regression and dynamic analyses. *Asia and the Global Economy*, *5*(2), 100115. https://doi.org/10.1016/j.aglobe.2025.100115

M Alfin, M. M., & Priana, W. (2022). Analisis Pengaruh Angkatan Kerja, Investasi, Upah Minimum Kabupaten / Kota(UMK), dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(9), 2978–2988.

Marlina, R., Cecilia, D., & Hafizh, M. (2024). TERBATASNYA KETERSEDIAAN LAPANGAN KERJA DAN DAMPAK PENGANGGURAN YANG TINGGI DI INDONESIA. *Journal of Economics and Development (JEnD)*, *1*(2), 46–59.

Nag, S. deepto. (2026). *Trade Prices and Labor Supply*. *101071647*.

Nainggolan, F. A., & Budiman, M. A. (2024). Analisis Potensi dan Resiko Bonus Demografi terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, *6*(2), 95–104.

Pratiwi, I. G. A. M. A. M. A. (2023). Analisis Pengaruh Komponen Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Bali.

Jurnal Bali Membangun Bali, *4*(2), 136–152. https://doi.org/10.51172/jbmb.v4i2.276

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*. *6*(September), 651–655. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.594

Raihan, A. M. (2025). PENGARUH PDRB (PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO) TERHADAP IPM (INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA) DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2023. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, *18*(10).

Setiawan, R., & Rahmawati, A. (2025). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Ekonomika*, *16*(3), 629–643.

Sholikhah, I., & Utomo, Y. P. (2023). Analisis Pengaruh Inflasi, Pdrb Sektor Pertanian, Pdrb Sektor Industri, Pdrb Sektor Jasa Dan Upah Minimum Kabupaten (Umk) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah Tahun 2002-2020. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *3*(4), 446–454.

Solihah, N., & Arisetyawan, K. (2025). Pengaruh Upah, Angkatan Kerja, Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Jawa Barat. *Journal Of Economics*, *5*(1), 79–90.

Tarman, M., Ruski, Purnomo, I. A., Wahyuni, Zahroh, A., Besri, H., & Wafa, M. (2022). PENGARUH PDRB TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA. *Equilibria Pendidikan*, *7*(2), 110–115.

Tobing, N. W., & Hanifa, N. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, UMK dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Journal Of Economics*, *4*(1), 85–94.

Wang, T. (2025). Labour market outcomes of minimum wage changes: A behavioural perspective. *Official Journal of the European Association of Labour Economists*, *97*, 102824. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102824