

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PROVINSI RIAU

Oleh :

Suci Guszalina ¹⁾Sri Endang Kornita ^{2),}Yusni Maulida ³⁾^{1).} Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Ekonomi Universitas Riau^{2),3).} Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas RiauEmail : sguszalina@gmail.com**Article Info**

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

In the absorption of female workers, there was an increase which in 2021 was 4.57 percent and in 2020 it was 6,16 percent. High population growth has impacted the labor supply, which, if not matched by the demand for labor, will increase unemployment. The occurrence of intellectual unemployment is inseparable from the problem of the world of education which is not able to produce quality workers according to the demands of the labor market so our educated workforce is often unable to compete with foreign workers. Government policies where successful family planning has given women greater free time to participate in the world of work. On the other hand, it can be argued that the desire to increase family income is also quite strong. This study aims to analyze the development and influence of the average wage, education level, and population of women on employment. The method of analysis in this study uses multiple linear regression with the Ordinary Least Square (OLS) technique with the Eviews 10 application, followed by the elasticity method. The results of the analysis in this study are that the average wage/salary of women has a significant and inelastic positive relationship to the absorption of female labor, the average length of education of women has a significant and elastic positive relationship to the absorption of female labor, and the total female population has positive relationship is not significant.

Keyword :

Woman Wage/Salary, Woman

Education, Woman

Population, Woman Labor

Demand, Elasticity of

Employment

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan tersendiri. Hal ini antara lain disebabkan belum meratanya pembangunan disegala bidang serta belum berfungsinya semua sektor kehidupan masyarakat dengan baik sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis.

Pada pertumbuhan penduduk perempuan di Provinsi Riau juga terus meningkat namun bergerak lambat pada tahun 2015 sebesar 3.086.841 jiwa, dan pada tahun 2020 sebesar 3.121.403 jiwa. Pertumbuhan penduduk yang tinggi dengan penambahan angkatan kerja

memang menimbulkan masalah, karena adanya ketidakseimbangan antara jumlah penduduk yang terus bertambah hingga menumpuk pada usia produktif dan peningkatan jumlah angkatan kerja tanpa diikuti dengan penyediaan lapangan pekerjaan akan mengakibatkan semakin menurunnya pertumbuhan tenaga kerja di Provinsi Riau.

Seiring perkembangan zaman yang semakin modern, pertumbuhan ekonomi menyebabkan perluasan lapangan kerja yang dapat mendorong perempuan untuk masuk pasar kerja. Di Indonesia, perempuan juga memiliki kesempatan untuk berperan yang sama dengan pria untuk berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Pertumbuhan penduduk yang tinggi, telah

berdampak pada jumlah penawaran tenaga kerja yang apabila tidak diimbangi dengan permintaan tenaga kerja maka akan menambah terjadinya pengangguran. Angka pengangguran yang meningkat akan mengakibatkan pemborosan pada sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatkan beban masyarakat, sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang (Depnakertrans, 2004).

Terdapat dua faktor yang menjadi penyebab kenapa jumlah perempuan yang berpartisipasi di pasar tenaga kerja semakin meningkat. Pertama faktor ekonomi yaitu kebutuhan ekonomi keluarga yang tidak mampu di penuhi dengan penghasilan suaminya mendorong perempuan menikah untuk berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Kedua perempuan menikah yang berpendidikan tinggi atau memiliki keahlian khusus akan cenderung memilih untuk bekerja karena di zaman sekarang akan lebih modern jika seorang istri bekerja atau di sebut sebagai perempuan karier. Angkatan kerja perempuan yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun telah menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kesempatan kerja bagi perempuan di Provinsi Riau.

Bekerja sebagai seorang ibu rumah tangga adalah sebuah pilihan yang tidak selalu persoalan kekurangan pendapatan, namun pada rumah tangga miskin adalah keharusan istri pada rumah tangga miskin dituntut agar dapat berperan ganda dalam rumah tangganya. Dengan terlibatnya perempuan di pasar kerja, maka pola peranan yang terjadi tidak hanya di sektor domestik, namun juga meluas di sektor publik. Dengan hal ini, dengan bekerjanya perempuan maka dominasi kaum laki-laki dalam keluarga mulai terimbangi oleh kekuatan ekonomi kaum perempuan. Berikut dapat dilihat laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau :



Sumber : BPS Provinsi Riau, 2022

Gambar 1.1 Laju Pertumbuhan Penyerapan

Tenaga Kerja Perempuan (Persen)

Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja perempuan meningkat sebesar 18,27 persen, tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 3,01 persen. Pada tahun 2017 laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja menurun dikarenakan masih kurangnya perempuan yang berpendidikan tinggi pada tahun tersebut, sehingga posisi perempuan menjadi tergeser dari penyerapan tenaga kerja perempuan. Hal ini membuktikan bahwa permintaan tenaga kerja perempuan saat ini diperhatikan mampu menyokong perekonomian, karena perempuan tidak lagi hanya sebatas bekerja dalam hal mengurus rumah tangga sehari-harinya.

Penyerapan tenaga kerja merupakan diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. Penyerapan tenaga kerja juga merupakan jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha dan juga menjadi salah satu hal yang sangat esensial dalam usaha memajukan perekonomian bangsa, usaha yang dimaksud adalah dalam penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup untuk dapat mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang masuk di pasar kerja.

Tidak hanya kuantitas, tetapi kualitas tenaga kerja juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dalam permintaan kerja akan sangat memfokuskan kepada kualitas tenaga kerja, Mulyadi (2017) menjelaskan bahwa kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan tenaga kerja itu sendiri, semakin tinggi tingkat pendidikan perempuan maka akan semakin tinggi kualitas tenaga kerja dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Salah satu faktor yang mengakibatkan lamban nya pergerakan penyerapan tenaga kerja tersebut adalah terlampau banyak tenaga kerja yang diarahkan ke sektor formal sehingga ketika mereka kehilangan pekerjaan di sektor formal, mereka kelabakan dan tidak bisa berusaha untuk menciptakan pekerjaan sendiri di sektor informal. Terjadinya pengangguran intelektual ini tidak terlepas dari persoalan dunia pendidikan yang tidak mampu menghasilkan tenaga kerja berkualitas sesuai tuntutan pasar kerja sehingga seringkali tenaga kerja terdidik kita kalah bersaing dengan tenaga kerja asing. Dan juga para tenaga kerja yang terdidik banyak yang menganggur walaupun mereka sebenarnya menyandang gelar tetapi adanya kelemahan dari sistem pendidikan kita yang mana sulitnya memberikan pendidikan yang benar-benar dapat

memupuk profesionalisme seseorang dalam berkarier atau bekerja sehingga kualitas tenaga kerja menjadi rendah karena terlalu melihat pada gelar saja tanpa serius membenahi kualitas dari kemampuan dibidang yang di tekuni.

Diperkirakan jumlah angkatan kerja dengan pendidikan perguruan tinggi memang bertambah dengan cukup pesat. Di lain pihak jumlah lapangan kerja bagi tenaga kerja yang berpendidikan perguruan tinggi bertambah dengan lebih lambat. Dengan kebijakan pemerintah yang mana berhasilnya keluarga berencana telah memberi waktu luang yang lebih besar bagi kaum perempuan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Di lain pihak dapat dikemukakan bahwa hasrat untuk me-ningkatkan pendapatan keluarga juga cukup kuat. Dengan demikian dapatlah dikemukakan bahwa salah satu tantangan dalam kebijakan pemerintah ialah mengusahakan agar angkatan kerja perempuan tidak mengalami perbedaan-perbedaan yang tidak wajar dalam dunia kerja khususnya yang menyangkut upah, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Tenaga kerja perempuan perlu mendapat perlakuan yang sama dengan tenaga kerja pria.

Penelitian ini bertujuan menganalisis perkembangan tenaga kerja perempuan ditinjau dari penyerapan di pasar kerja, rata-rata upah perempuan, tingkat pendidikan perempuan dan pertumbuhan penduduk perempuan dan menganalisis pengaruh rata-rata upah, tingkat pendidikan dan pertumbuhan penduduk perempuan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Menurut Dwi (2017) dalam tulisan ilmiahnya yang berjudul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Tahun 2011-2015, hasil dari metode analisis data panel membahas bahwa variabel PDRB, tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan tamatan SLTA berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel upah tenaga kerja perempuan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan. Kemudian Wijaya (2014) dalam tulisan ilmiahnya yang berjudul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau, hasil dari metode analisis regresi berganda, membahas bahwa secara keseluruhan variabel independen yang terdiri dari Investasi PMA, Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Provinsi, dan Rata-rata Lama Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau tahun 2003-2012. Variabel Investasi PMA tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Variabel Pertumbuhan Ekonomi dan Upah

Minimum Provinsi (UMP) tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. Variabel Rata-rata Lama Sekolah berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Dari uraian sebelumnya maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Provinsi Riau*"

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada penelitian ini, terdapat satu teori utama (grand theory) yang menjadi pedoman pada topik penyerapan tenaga kerja perempuan. Teori utama (grand theory) ini meliputi tiga pembagian, yaitu pada tingkat individu, tingkat rumah tangga, dan tingkat wilayah (provinsi). Pembahasan teori utama (grand theory) ini didukung oleh teori-teori lainnya, dengan tujuan memperkuat penggunaan variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori alokasi waktu dari Becker (1965).

Pada tingkat individu, penelitian ini didukung oleh teori Becker (1965) yang menyatakan bahwa anggota keluarga mengalokasikan waktunya didasarkan pada pilihan antara leisure (waktu santai) dan paid labor (pekerja dengan upah). Anggota keluarga yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perempuan dengan usia produktif yang tidak tergolong kepala keluarga. Perempuan tidak diwajibkan untuk bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan individu dan rumah tangga, karena kepala keluarga dianggap sudah dapat memenuhi kebutuhan dasar rumah tangga tersebut. Namun bila perempuan bekerja sebagai paid labor (pekerja dengan upah), maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti membantu kepala keluarga untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup, menambah kebutuhan sekunder, memenuhi keinginan gaya hidup, dan sebagainya.

Pada tingkat rumah tangga, teori Becker (1965) selanjutnya didasarkan pada capaian pendidikan seseorang yang cenderung mengarahkan untuk masuk ke pasar kerja. Teori Becker (1965) pada tingkat rumah tangga ini didukung oleh teori Ehrenberg dan Smith (2012) yang difokuskan pada perempuan dengan status ibu rumah tangga. Keputusan dalam pilihan bekerja atau tidak bekerja berdasarkan pada tiga hal, yaitu leisure (waktu santai), paid labor (pekerja dengan upah), dan unpaid labor (bekerja di rumah tanpa upah). Bila dijelaskan lebih rinci, kedua teori

tersebut saling berkaitan. Perempuan yang berada pada keadaan *leisure* (waktu santai) pada umumnya berada pada keadaan dengan kebutuhan yang sudah tercukupi, atau bahkan keinginan untuk mendapatkan barang dan jasa sudah tercapai tanpa harus bekerja. Dalam keadaan ini, tingkat pendidikan yang dimiliki tidak memiliki pengaruh yang besar. Perempuan yang berada pada keadaan *paid labor* (bekerja dengan upah) pada umumnya berada pada keadaan dengan kebutuhan belum tercukupi, sehingga bekerja untuk membantu membantu perekonomian rumah tangga dalam memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini, tingkat pendidikan sangat menentukan kinerja yang dilakukan oleh perempuan. Perempuan yang berada pada keadaan *unpaid labor* (bekerja di rumah tanpa upah) pada umumnya berada pada keadaan membantu pekerjaan yang dilakukan oleh kepala rumah tangga. Dalam hal ini, perempuan memaksimalkan sumber dayanya dalam mendukung kepala rumah tangga dalam bekerja. Pada umumnya dalam keadaan *unpaid labor* (bekerja di rumah tanpa upah), perempuan bekerja secara sukarela.

Isyandi (2004) menyatakan, pelatihan merupakan salah satu unsur pokok untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Isyandi (2004), prestasi kerja merupakan unjuk kerja sesuai dengan suatu catatan yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu dalam satu periode. Dengan kata lain unjuk kerja dapat memaparkan seberapa banyak hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kerja yang ada dalam satuan waktu. Hasil ini dapat bersifat suatu yang dapat diukur atau suatu yang tidak dapat diukur karena merupakan langkah-langkah atau proses kegiatan. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang selama jangka waktu tertentu dengan berbagai ukuran. seperti contohnya standar, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan.

Isyandi (2004) menyatakan pada bukunya bahwa terdapat tiga tujuan dalam suatu penilaian prestasi:

- 1) Membantu dalam evaluasi prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan meminimalisir kelemahan.
- 2) Mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dan memberikan pengarahan mengenai hal-hal yang harus dilakukan untuk memastikan perkembangan dari suatu potensi.

- 3) Membantu dalam keputusan kenaikan gaji yang sesuai antara tingkat prestasi dengan perkiraan besaran gaji.

Menurut Isyandi (2004), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang memberi kesenangan pada pekerja dalam melakukan pekerjaan atau hal-hal yang dapat memberikan pemenuhan makna dalam bekerja.

Pada tingkat wilayah (provinsi), Teori Becker (1965) mengalami suatu fenomena yang disebut *U-shaped phenomenon*. Hal ini berlaku antara kondisi ekonomi dengan tingkat partisipasi perempuan yang berbentuk seperti huruf U. Dalam fenomena ini, pada tingkat rumah tangga dengan ekonomi rendah, perempuan yang memiliki kecenderungan dalam bekerja dan mendapatkan upah lebih tinggi. Dalam keadaan ini, perempuan membantu kepala rumah tangga untuk dapat mendukung perekonomian dan memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Kemudian pada tingkat rumah tangga dengan ekonomi menengah, perempuan yang memiliki kecenderungan dalam bekerja mengalami penurunan pada jumlahnya. Dalam keadaan ini, kebutuhan hidup, bahkan keinginan dari anggota rumah tangga sudah terpenuhi. Selain itu pada tingkat rumah tangga dengan ekonomi tinggi, perempuan yang memiliki kecenderungan dalam bekerja mengalami peningkatan. Dalam hal ini, perempuan berusaha memenuhi keinginannya yang tergolong pada gaya hidup, seperti barang-barang berkualitas tinggi, mengikuti kegiatan yang bergengsi, dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah suatu wilayah yang dapat memberi pengaruh kepada para pekerja dalam memproduksi barang atau jasa, seperti temperatur udara, tingkat kelembaban udara, banyaknya ventilasi, intensitas penerangan yang ada, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja dan standar kelayakan pada alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Ketenagakerjaan

Menurut Smith, teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa (dalam Mulyadi, 2014). Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah menjadi permulaan pada pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain,

alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi (dalam Mulyadi, 2014). Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung.

Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi per-kepala dan satu-satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

Menurut Malthus, jumlah penduduk merupakan faktor strategis yang dipakai untuk menjelaskan berbagai hal. Malthus menyatakan bila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja juga bertambah sehingga dapat menekan tingkat upah. Demikian juga sebaliknya, tingkat upah akan mengalami peningkatan jika penawaran tenaga kerja berkurang akibat jumlah penduduk yang menurun.

Jean Baptise Say (1832) mengatakan bahwa setiap penawaran akan menciptakan permintaan sendiri (supply creates its own demand) (dalam Atmanti, 2017). Pendapat Say ini disebut Hukum Say (Say's Law). Hukum Say didasarkan pada asumsi bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Tiap ada produksi akan ada pendapatan, yang besarnya sama dengan nilai produksi sebelumnya. Dengan demikian, dalam keseimbangan, produksi cenderung menciptakan permintaannya sendiri akan produksi barang yang bersangkutan. Berdasarkan asumsi seperti ini ia mengaggap bahwa peningkatan produksi akan selalu diiringi oleh peningkatan pendapatan, yang pada akhirnya akan diiringi pula oleh peningkatan permintaan.

Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Kuncoro (2002), penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang

sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar 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. Menurut Badan Pusat Statistik, penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam satu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah keadaan dimana diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas atau suatu keadaan yang mencerminkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk di isi oleh pencari kerja. Menurut Handoko, dalam penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal (dalam Ridha, 2011). Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal dan pengeluaran non upah.

Upah/ Gaji

Menurut Sadono Sukirno dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (dalam Yurista, 2012).

Menurut Simanjuntak (1998) apabila tingkat upah semakin tinggi maka dapat berpengaruh pada meningkatnya biaya produksi. Guna tetap melakukan efisiensi, perusahaan cenderung melakukan pengurangan tenaga kerja.

Menurut Sumarsono (2003) menyatakan bahwa kenaikan upah dapat berdampak pada pengurangan tenaga kerja yang digunakan, selanjutnya akan menurunkan produksi. Upah yang diberikan oleh seorang pengusaha ada kalanya terdapat perbedaan baik antar pekerja maupun di antara berbagai golongan tenaga kerja. Terdapat beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari adanya perbedaan upah tersebut yaitu perbedaan corak permintaan dan penawaran tenaga kerja, perbedaan corak pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan, adanya pertimbangan bukan keuangan, ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja (dalam Sukirno, 2016).

Pendidikan

Todaro dan Smith (2003) menyatakan bahwa "pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan manusia untuk menyerap

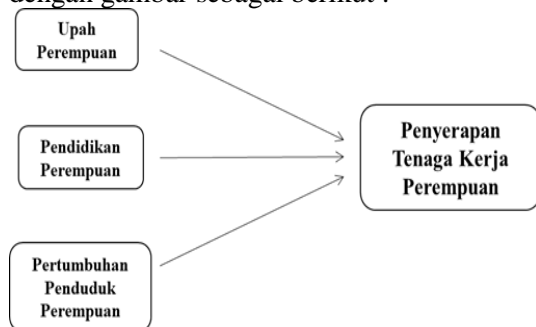
teknologi modern, dan untuk mengembangkan kapasitas agar tercipta pertumbuhan serta pembangunan yang berkelanjutan.” Jadi, pendidikan dapat digunakan untuk menggapai kehidupan yang memuaskan dan berharga. Dengan pendidikan akan terbentuk kapabilitas manusia yang lebih luas yang berada pada inti makna pembangunan. Pendidikan mencerminkan tingkat kepandaian (kualitas atau pencapaian pendidikan formal dari penduduk suatu negara. Semakin tinggi tamatan pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan kerja (the working capacity) atau produktivitas seseorang dalam bekerja.

Jumlah Penduduk

Malthus berpendapat bahwa jumlah penduduk memiliki pengaruh dengan pengangguran dalam Lindhiarta (2014). Ketika jumlah penduduk meningkat maka perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan uraian penelitian diatas, dapat dikemukakan kerangka pemikiran berikut ini yang menunjukkan bahwa rata-rata upah perempuan, rata-rata pendidikan perempuan, dan jumlah penduduk perempuan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau.

dengan gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Berdasarkan argumen di atas tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Rata-rata upah perempuan, pendidikan perempuan, pertumbuhan penduduk perempuan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau.
2. Rata-rata upah paling dominan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Provinsi Riau

3. Rata-rata upah bersifat elastis terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu menguji hipotesis, maka jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang telah disusun secara teratur dan berupa laporan-laporan yang telah diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2021.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah (dalam Sugiyono, 2016). Metode penelitian rumusan masalah yang pertama yaitu metode penelitian kuantitatif. Sedangkan metode penelitian rumusan masalah yang kedua dan ketiga menggunakan metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (dalam hal ini variabel bebas) tanpa membuat perbandingan, atau menggabungkan dengan variabel yang lain (dalam Sugiyono, 2016).

Analisis deskriptif ini juga digunakan untuk menguraikan permasalahan secara umum dengan membahas data yang ada dan dikaitkan dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (dalam Sugiyono, 2016). Metode penelitian kuantitatif adalah metode analisis dengan melakukan perhitungan terhadap data-data yang bersifat pembuktian dari masalah, yang mana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) yang menggunakan model regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini penulis menganalisis rumusan masalah pertama dan kedua menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun metode analisis data adalah metode untuk mendapatkan pemahaman dan pengertian yang tepat tentang suatu objek dengan jalan menguraikan bagian-bagian, menelaah dan mencermati hubungan keterkaitan antara bagian dalam membentuk konsepsi integral. Tujuan dari analisis data adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasil analisis tersebut untuk memecahkan masalah.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat metode analisis model regresi linear berganda dengan teknik analisis kuadrat terkecil sederhana/ Ordinary Least Square (OLS). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan teknik analisis (Ordinary Least Square (OLS) dengan bantuan aplikasi Eviews 10. Analisis regresi berganda adalah studi tentang hubungan antara satu variabel tak bebas atau variabel yang dijelaskan dalam satu atau dua lebih variabel lain yang disebut variabel bebas atau variabel penjelas (dalam Gujarati, 2006).). Untuk metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan teknik Ordinary Least Square (OLS) dengan aplikasi Eviews 10, dengan persamaan:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_t$$

Adapun dalam penelitian ini penulis menganalisis rumusan masalah ketiga menggunakan elastisitas. Untuk mengetahui elastisitas penyerapan tenaga kerja maka dapat di pakai rumus elastisitas. Elastisitas adalah konsep umum yang bisa digunakan untuk mengkuantifikasi tanggapan suatu variabel ketika variabel lain berubah. Jika suatu variabel A berubah sebagai tanggapan atas perubahan dalam variabel lain B, elastis A terhadap B sama dengan perubahan presentase dalam A dibagi dengan perubahan presentase dalam B (Case dan Fair, 2007:110).

Rumus Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

$$E = \frac{\text{Laju Pertumbuhan Penyerapan Tenaga Kerja}}{\text{Laju Pertumbuhan (Upah, Pendidikan, dan Jumlah Penduduk)}}$$

Setelah melakukan perhitungan elastisitas penyerapan tenaga kerja, selanjutnya akan dilakukan perbandingan nilai koefisien elastisitas antar variabel di Provinsi Riau. Perbandingan ini dilakukan untuk melihat bagaimana elastisitas penyerapan tenaga kerja akibat persentase perubahan di masing-masing variabel.

Hasil perhitungan elastisitas ini mempunyai beberapa kriteria :

- Jika E besar atau ($E > 1$) maka dikatakan elastis.
- Jika E sama dengan 1 atau ($E = 1$) maka dikatakan unitary elastis.
- Jika E kurang 1 atau ($E < 1$) maka dikatakan tidak elastis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Regresi

Dalam penelitian ini, data yang didapat akan diolah dengan model regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode regresi dapat digunakan untuk memperlihatkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	10,14457	5,408627	1,875627	0,0935
UPAH_GAJI_PEREMPUAN	0,738171	0,213765	3,453186	0,0072
RATA_RATA_LAMA_PENDIDIKAN	1,352379	0,536946	2,518652	0,0328
JUMLAH_PENDUDUK_PEREMPUAN	-0,666792	0,531567	-1,254390	0,2413
R-squared	0,954377	Mean dependent var	13,64186	
Adjusted R-squared	0,939170	S.D. dependent var	0,196452	
S.E. of regression	0,048452	Akaike info criterion	-2,968811	
Sum squared resid	0,021129	Schwarz criterion	-2,794981	
Log likelihood	23,29727	Hannan-Quinn criter.	-3,004541	
F-statistic	62,78664	Durbin-Watson stat	1,750603	
Prob(F-statistic)	0,000002			

Tabel 2. Hasil Regresi

Sumber : Data Olahan, 2022

Pengaruh Rata-rata Upah/ Gaji Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Provinsi Riau

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa rata-rata upah/gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini dibuktikan melalui Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengaruh rata-rata upah/ gaji perempuan memiliki probabilitas sebesar 0.0072 kecil dari 0,05. Dalam taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) maka variabel upah/ gaji perempuan secara individu signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Keynes dimana adanya hubungan positif antara upah dengan penyerapan tenaga kerja. Hal ini terjadi pada saat upah naik maka pendapatan masyarakat akan meningkat. Dengan demikian daya beli masyarakat juga akan mengalami peningkatan. Pada saat daya beli meningkat maka konsumsi akan meningkat juga sehingga mendorong produsen untuk meningkatkan produksinya. Pada saat itu, perusahaan harus meningkatkan faktor produksinya salah satunya tenaga kerja sehingga akan terjadi penyerapan tenaga kerja (Mulyadi, 2017).

Pengaruh Rata-Rata Lama Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa rata-rata lama pendidikan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki probabilitas sebesar 0,0328 besar dari 0,05. Dalam taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) maka variabel pendidikan secara individu signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau. Tetapi dari taraf signifikan 10% atau 0,10 bahwa variabel pendidikan memiliki probabilitas sebesar 0,0328 kecil dari 0,10 dalam taraf signifikan 90% ($\alpha = 10\%$) maka variabel pendidikan secara parsial signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.

Pengaruh Jumlah Penduduk Perempuan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara perputaran piutang terhadap profitabilitas. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis menunjukkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan penduduk memiliki probabilitas sebesar 0,2413 besar dari 0,05. Dalam taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) maka variabel jumlah penduduk secara individu tidak signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau. Tetapi dari taraf signifikan 10% atau 0,10 bahwa variabel pertumbuhan penduduk memiliki probabilitas sebesar 0,2413 besar dari 0,10 dalam taraf signifikan 90% ($\alpha = 10\%$) maka variabel pendidikan secara parsial tidak signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau.

Tingkat Elastisitas Upah, Pendidikan dan Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, elastisitas penyerapan tenaga kerja perempuan menggambarkan seberapa besar porsi perubahan upah, pendidikan dan jumlah penduduk pertumbuhan yang terjadi terhadap porsi perubahan penyerapan tenaga kerja perempuan.

Adapun pada rata-rata upah perempuan di Provinsi Riau ini bersifat inelastis yang mengartikan bahwa peningkatan nilai rata-rata upah/gaji perempuan sebesar 1% akan

menyebabkan jumlah tenaga kerja yang akan diserap akan mengalami peningkatan kurang dari 1% dan sebaliknya, jika terjadi penurunan nilai rata-rata upah/ gaji sebesar 1% maka akan menurunkan jumlah tenaga kerja yang akan diserap turun kurang dari 1%

Pada rata-rata lama pendidikan di Provinsi Riau ini bersifat elastis yang mengartikan bahwa peningkatan nilai rata-rata lama pendidikan sebesar 1% akan menyebabkan jumlah tenaga kerja yang dapat diserap akan mengalami peningkatan lebih dari 1%.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi variabel rata-rata upah/gaji perempuan, rata-rata lama sekolah perempuan dan jumlah penduduk perempuan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,2604	0,954377

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R-square* ($R^2 Adj.$) sebesar 0,954377. Hal ini berarti 95,4377% variabel penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu upah/ gaji perempuan, rata-rata lama pendidikan perempuan. Sedangkan 4,5623% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rata-rata upah/gaji perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata lama pendidikan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah penduduk perempuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

- penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Provinsi Riau adalah rata-rata upah/ gaji perempuan.
 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata upah/gaji perempuan bersifat inelastis, rata-rata lama pendidikan bersifat elastis dan jumlah penduduk perempuan bersifat inelastis.

Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. DI Yogyakarta.

- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith. 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga.* Jakarta: Erlangga.
- Wijaya, Andi. 2014. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau. *JOM FEKON.* Volume 1, No. 2. Oktober 2014. Halaman 1-15.

REFERENSI

- Afrianda, Cut Relita. 2016. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Menengah di Kota Banda Aceh. *Tesis.* Ilmu Ekonomi Universitas Syah Kuala Darussalam Aceh.
- Arsyad, Lincolin. 2004. *Ekonomi Pembangunan.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Bellante, Don dan Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan.* Jakarta: FEUI.
- Badan Pusat Statistik. 2010-2022. Riau Dalam Angka 2010. Jakarta: BPS.
- Cantika, Indira Bunga. 2019. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal di Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah.* Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics Theory and Public Policy - Eleventh Edition.* (D. Battista, Ed.) (11th editi). Boston: Prentice Hall.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global.* Unri Press, Pekanbaru.
- Kuncoro, Mudrajad. 2002. *Manajemen Perbankan: Teori dan Aplikasi.* Yogyakarta: BPFE.
- M. Yusuf, Budi Hartono dan Buswari. 2019. The Factor Analysis that Influence The Employment Absorption at Songket Industry in Palembang South Sumatra Province, Indonesia. *International Conference on Life, Innovation Change, and Knowledge (ICLICK 2018).* Volume 203. 2019. Halaman 420-424.
- Nurkholis, Afid. 2018. Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: *Human Capital*