

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMPATAN KERJA DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2010-2019**

Teguh Fajar Saputra, email: [teguh.saputra@mhs.unsoed.ac.id](mailto:teguh.saputra@mhs.unsoed.ac.id)  
Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan FEB Unsoed

Dijan Rajuni, email: [dijan\\_rahajuni@yahoo.com](mailto:dijan_rahajuni@yahoo.com)  
Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan FEB Unsoed

Sukiman, email: [sukiman10956@yahoo.co.id](mailto:sukiman10956@yahoo.co.id)  
Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan FEB Unsoed

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of variable government spending, number of companies, foreign investment, and domestic investment on employment opportunities in Banten Province and to determine the most influential variables. Banten Province in 2018 was the province with the lowest employment opportunity rate in Indonesia. This study uses a panel data model with a fixed-effect model (FEM) for 8 districts/cities from 2010 to 2019 and elasticity analysis to determine the most influential variables. The results showed that the variable government spending, the number of companies, and domestic investment had a positive and significant effect on the job opportunity variable, while the foreign investment variable did not affect. The number of companies variable is the most influential variable. The implication is that to increase employment opportunities the government can increase government spending, encourage the creation of new company units, and increase domestic investment.*

**Keywords:** *Government Expenditure, Number of Companies, Foreign Investment, Domestic Investment, Job Opportunities*

### **PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan strategi pembangunan, yang masih menjadi fenomena di negara Indonesia adalah lapangan pekerjaan yang tersedia belum mampu menampung tenaga kerja yang ditawarkan, berakibat pada terjadi ketidakseimbangan pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan kesempatan kerja sehingga berdampak terhadap meningkatnya pengangguran (Wahyuni, 2019). Pendapat lain menurut Tapparan (2017) menjelaskan bahwa Peningkatan penawaran tenaga kerja yang tinggi akan berdampak pada kesenjangan antara permintaan tenaga kerja terhadap penawaran tenaga kerja, penawaran yang tinggi dan belum mampu tertampung pada lapangan pekerjaan mengakibatkan penciptaan pengangguran.

Kondisi ketenagakerjaan di setiap daerah akan berbeda sesuai dengan wilayah dan kebijakan ketenagakerjaan tersebut, dengan mempertimbangkan sumber daya regional masing-masing. Ketenagakerjaan sebagai aspek utama dalam kebutuhan manusia karena mencakup aspek sosial dan ekonomi (Pangastuti,

2015). Indikator ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Tingkat Kesempatan Kerja (TKK), dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Apabila dilihat pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di tahun 2018 menunjukkan sebanyak 13 provinsi masih di bawah rata-rata TPAK nasional yaitu sebesar 67,26 persen. Provinsi yang masih di bawah rata-rata tersebut antara lain Provinsi Aceh, Provinsi Riau, Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Banten, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Maluku, dan Provinsi Maluku Utara. Berikut tersaji dalam Tabel 1 Indikator Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan Provinsi.

**Tabel 1.**  
Indikator Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan Provinsi

Provinsi	TPAK (Agustus) 2018 (%)	TKK (Agustus) 2018 (%)	TPT (Agustus) 2018 (%)
1. Aceh	64,24	93,64	6,36
2. Riau	65,23	93,80	6,20
3. Kepulauan Riau	64,72	92,88	7,12
4. DKI Jakarta	63,95	93,76	6,24
5. Jawa Barat	63,95	91,83	8,17
<b>6. Banten</b>	<b>63,49</b>	<b>91,48</b>	<b>8,52</b>
7. Nusa Tenggara Barat	65,91	96,28	3,72
8. Kalimantan Timur	64,99	93,40	6,60
9. Sulawesi Utara	63,01	93,14	6,86
10. Sumatera Barat	67,26	94,45	5,55
11. Sulawesi Selatan	63,02	94,66	5,34
12. Maluku	62,90	92,73	7,27
13. Maluku Utara	65,21	95,23	4,77
Indonesia	67,26	94,66	5,34

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1, pada Provinsi Banten apabila dilihat dari Indikator ketenagakerjaan menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 63,49 persen masih di bawah rata-rata tingkat partisipasi angkatan kerja Indonesia sebesar 67,26 persen, sedangkan apabila dilihat dari tingkat kesempatan kerja adalah sebesar 91,48 masih di bawah rata-rata tingkat kesempatan kerja Indonesia sebesar 94,66 persen. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pasar tenaga kerja masih terjadi kesenjangan antara penawaran tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja, hal tersebut berdampak pada tingkat pengangguran terbuka (TPT) Provinsi Banten sebesar 8,52 persen tertinggi dibandingkan provinsi lainnya di Indonesia, lebih tinggi dibandingkan TPT Indonesia yang hanya sebesar 5,34 persen sehingga berakibat pada Provinsi Banten jumlah pengangguran tinggi akibat dari kesempatan kerja yang rendah.

Dilihat dari tingkat kesempatan kerja di Provinsi Banten pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat kesempatan kerja di Provinsi Banten tahun 2018 sebesar 91,48 persen dan pada tahun 2019 sebesar 91,89 persen. Sedangkan pada jumlah angkatan kerja yang bekerja di tahun 2018 adalah sebanyak 5.332.496 jiwa dan di tahun 2019 sebanyak 5.562.846 jiwa, berikut tersaji pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
Tingkat Kesempatan Kerja di Provinsi Banten

No	Kabupaten/Kota di Provinsi Banten	Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja (Jiwa)			Tingkat Kesempatan Kerja (%)		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
1.	Kab. Pandeglang	459.456	478.814	469.332	91,70	91,67	91,29
2.	Kab. Lebak	529.744	560.518	540.410	91,12	92,31	91,95
3.	Kab. Tangerang	1.477.207	1.532.151	1.676.840	89,43	90,30	91,09
4.	Kab. Serang	546.473	574.879	608.866	87,00	87,23	89,35
5.	Kota Tangerang	972.018	972.121	1.029.016	92,84	92,60	92,87
6.	Kota Cilegon	163.756	180.270	180.182	88,12	90,67	90,32
7.	Kota Serang	268.481	275.303	282.443	91,57	91,84	91,92
8.	Kota Tangerang Selatan	660.265	758.440	775.757	93,17	95,33	95,21
Provinsi Banten		5.077.400	5.332.496	5.562.846	90,72	91,48	91,89
Pertumbuhan (%)		-	5,02	4,32	-	0,84	0,45

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2019 (data diolah)

Kesempatan kerja yang rendah di Provinsi Banten didorong oleh adanya potensi lapangan pekerjaan yang tersedia dari adanya kawasan industri menjadikan daya tarik pencari kerja, namun tidak semua terserap oleh pasar tenaga kerja. Kawasan industri yang ada di Provinsi Banten sebanyak 11 kawasan industri atau sekitar 10 persen dari jumlah kawasan industri nasional, hal tersebut menunjukkan bahwa Provinsi Banten memiliki kawasan industri terbanyak ketiga setelah Provinsi Kepulauan Riau dan Provinsi Jawa Barat (Kementerian Perindustrian, 2019). Hal tersebut dibuktikan bahwa dalam penyerapan tenaga kerja berdasarkan lapangan usaha, pada sektor industri pengolahan di tahun 2018 (Agustus) memberikan kontribusi sebesar 23,77 persen atau terbanyak dibandingkan dengan lapangan usaha lainnya. (Badan Pusat Statistik, 2019).

Kesempatan Kerja (*employment*) adalah banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk angkatan kerja yang menggambarkan tersedianya lapangan pekerjaan yang dapat di isi oleh pencari kerja. Adapun faktor yang mendorong peningkatan kesempatan kerja adalah belanja pemerintah. Kebijakan fiskal dalam hal ini belanja pemerintah dapat meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga menjadi sumber penerimaan masyarakat sehingga mampu mendorong terjadinya permintaan agregat. Permintaan agregat tersebut berkaitan pada produsen akan terdorong untuk meningkatkan kapasitas input produksi seperti jumlah unit usaha dan tenaga kerja yang akan digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa lebih banyak lagi sesuai dengan permintaan, sehingga pada akhirnya membutuhkan tenaga kerja yang banyak akan sejalan dengan peningkatan kesempatan kerja (Gilarso, 2004:206). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Safina dan Rahayu (2011) terkait dengan kesempatan kerja di Provinsi Bali tahun 2005-2013, hasilnya menjelaskan bahwa variabel pengeluaran pemerintah berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut mampu menjelaskan apabila pengeluaran pemerintah meningkat maka akan memberikan efek pada peningkatan kesempatan kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (2017) kesempatan kerja dalam hal ini adalah pasar kerja yang dapat dilihat dari banyaknya lapangan kerja yang tercipta baik menurut sektor dan potensinya maupun berdasarkan wilayah tertentu yang dapat terisi oleh pencari kerja atau dapat tercermin dari orang yang bekerja. Berkaitan dengan kesempatan kerja (*demand for labor*) dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang menggambarkan adanya ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menjadikan peluang untuk diisi para pencari kerja. Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah lapangan pekerjaan yang sudah terisi maupun belum terisi.

Berkaitan dengan kesempatan kerja, Rakhmawati dan Boedirochminarni (2018) mengemukakan bahwa adanya industri merupakan salah satu pendorong penciptaan kesempatan kerja baru. Pembangunan industri mampu memberikan lapangan pekerjaan baru untuk masyarakat, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyaknya industri atau jumlah usaha menjadikan semakin banyak pilihan dan peluang kerja sehingga akan menciptakan kesempatan kerja baru, karena semakin banyaknya jumlah perusahaan yang berdiri akan membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Menurut Saputri dan Gunawan (2018) terkait penyerapan tenaga kerja disebabkan oleh salah satunya adalah penambahan jumlah unit usaha (perusahaan) yang berusaha untuk meningkatkan output sehingga akan memerlukan banyak tenaga kerja. Selain itu, hasil penelitiannya terkait dengan pengaruh variabel jumlah unit usaha terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor industri besar dan sedang pada Kota Surabaya tahun 2005-2014 menunjukkan bahwa variabel jumlah unit usaha berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan.

Menurut Akbar dan Gunadi (2018) mengemukakan bahwa investasi yakni penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri merupakan faktor yang mampu mendorong terciptanya kesempatan kerja. Adanya penanaman modal yang digunakan untuk membuat usaha baru ataupun meningkatkan kapasitas usaha, maka akan memerlukan tenaga kerja, baik tenaga kerja terampil maupun tidak terampil untuk bekerja memproduksi produk barang atau jasa. Sejalan dengan hasil penelitian Eliza (2016) menghasilkan bahwa variabel penanaman modal asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Indonesia tahun 1999-2013, pada variabel penanaman modal dalam negeri (PMDN) hasilnya menunjukkan bahwa variabel penanaman modal dalam negeri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Indonesia tahun 1999-2013.

## **TINJAUN LITERATUR**

### **Tenaga Kerja**

Menurut Simanjuntak (1998:3) Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja, sehingga dapat dikatakan sebagai *potential labor force*. Dalam hal ini, besarnya penyediaan tenaga kerja adalah ketika sejumlah orang menawarkan jasanya sebagai faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Sebagian dari penyediaan tenaga kerja yang sudah aktif dalam kegiatan memproduksi barang dan jasa dikatakan sebagai orang yang bekerja (*employed person*). Sedangkan pencari pekerjaan atau pengangguran dikatakan sebagai angkatan kerja (*labor force*).

Terkait dengan ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik (2019) memiliki beberapa konsep, perihal penduduk usia kerja mempunyai batasan usia yaitu berusia 15 tahun ke atas. Sedangkan pekerja adalah seseorang yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud untuk memperoleh pendapatan atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan paling sedikit 1 jam tidak terputus dalam seminggu yang lalu, kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tidak dibayar yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi.

### **Kesempatan Kerja**

Menurut Badan Pusat Statistik (2017) kesempatan kerja dalam hal ini adalah pasar kerja yang dapat dilihat dari banyaknya lapangan kerja yang tercipta baik menurut sektor dan potensinya maupun berdasarkan wilayah tertentu yang dapat terisi oleh pencari kerja. Berkaitan dengan kesempatan kerja (*demand for labor*) dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang menggambarkan adanya ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menjadikan peluang untuk diisi para pencari kerja.

Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah lapangan pekerjaan yang sudah terisi maupun belum terisi. Apabila kesempatan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada penciptaan pengangguran.

Danawati, Bendesa, dan Utama (2016) mengemukakan terkait dengan kesempatan kerja (*employment*) adalah kesempatan yang tercipta dampak dari adanya perkembangan kegiatan perekonomian di suatu wilayah tertentu, dengan kata lain kesempatan kerja bisa saja sudah terisi ataupun ada yang belum terisi. Sejalan mengenai kesempatan kerja, Saputra (2016) kesempatan kerja adalah suatu keadaan dimana menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat diisi oleh pencari kerja atau *potential labor force*. Selain itu kesempatan kerja mencerminkan peluang yang dapat diambil oleh para pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sehingga mendapatkan pendapatan atas pekerjaannya untuk hidup layak serta mencapai kesejahteraan. Sependapat dengan Setyadi dan Putri (2017) menjelaskan bahwa kesempatan kerja menunjukkan daya serap dari sejumlah penduduk yang sudah mencapai usia kerja dan masuk bagian dari angkatan kerja yang memang benar-benar sudah bekerja.

Indikator kesempatan kerja dapat dilihat dari tingkat kesempatan kerja merupakan persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja terhadap angkatan kerja. Menurut Badan Pusat Statistik, tingkat kesempatan kerja mengindikasikan bahwa besarnya presentasi angkatan kerja yang bekerja sehingga semakin tinggi Tingkat Kesempatan Kerja (TKK), maka kesempatan kerja semakin tinggi (Badan Pusat Statistik, 2019).

### **Belanja Pemerintah**

Belanja daerah merupakan semua pengeluaran dari Rekening Kas Umum Daerah yang mengurangi ekuitas dana lancar yang merupakan kewajiban daerah dalam satu tahun anggaran yang tidak akan diperoleh pembayarannya kembali oleh daerah. Belanja daerah yang dikelola dalam kaitannya dengan pelaksanaan pemerintahan baik di tingkat provinsi dan kabupaten atau kota. Komponen belanja daerah merupakan perwujudan pemerintah daerah dalam mengeluarkan uangnya untuk pelayanan publik. Dalam komponen belanja daerah terdapat beberapa pos antara lain pos belanja pegawai, pos belanja barang dan jasa, pos belanja modal, dan pos belanja lainnya. Melalui belanja daerah ini diperoleh informasi prioritas belanja yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2017).

Berkaitan dengan belanja pemerintah, Zidayaturrofiqoh, Zulfanetti, dan Safri (2018) mengemukakan bahwa belanja pemerintah mampu meningkatkan output yang dihasilkan oleh perekonomian, selain itu akan berdampak pada kenaikan pendapatan masyarakat dikarenakan belanja pemerintah dapat menjadi sumber

penerimaan masyarakat sehingga mampu meningkatkan permintaan agregat. Adanya peningkatan permintaan agregat akan mendorong pelaku ekonomi dalam hal ini produsen untuk meningkatkan kapasitas produksinya untuk menghasilkan output yang lebih banyak. Adanya hal tersebut memerlukan tambahan faktor produksi salah satunya adalah tenaga kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya belanja pemerintah maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan kesempatan kerja.

### **Jumlah Perusahaan**

Menurut Badan Pusat Statistik (2019) Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi/setengah jadi, dan atau barang yang lebih tinggi nilainya dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. Selain itu, perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu dan mempunyai catatan administrasi. Pengelompokan pada industri besar dan sedang adalah perusahaan dengan jumlah tenaga kerjanya sebanyak 20 orang lebih. Pada industri kecil adalah perusahaan dengan tenaga kerja sebanyak 5-19 orang. Sedangkan industri mikro adalah perusahaan dengan tenaga kerja sebanyak 1- 4 orang.

Berkaitan dengan jumlah perusahaan, Ardiyansyah, Zuhroh, dan Abdullah (2018) mengemukakan bahwa industri yang melakukan kegiatan ekonomi yaitu memproduksi barang maupun jasa akan memerlukan tenaga kerja, semakin banyak jumlah unit usahanya maka akan memerlukan tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu, industri berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja, sehingga dengan semakin banyaknya jumlah industri ataupun jumlah unit usaha maka akan semakin banyak memberikan kesempatan kerja.

### **Penanaman Modal Asing (PMA)**

Berdasarkan Undang-undang No. 25 Tahun 2007 Pasal 1 terkait dengan Penanaman Modal, menjelaskan bahwa penanaman modal asing adalah kegiatan menanamkan modalnya untuk melakukan kegiatan usaha di wilayah negara Republik Indonesia yang dilakukan oleh penanam modal asing, baik itu yang menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang berpatungan dengan penanam modal dalam negeri. Apabila dilihat bentuknya, penanaman modal asing dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti mengambil bagian dalam pendirian saham Perseroan Terbatas, membeli saham, dan melakukan cara lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan

bahwa setiap perusahaan yang di dalamnya ada modal asing, tanpa adanya batasan jumlah modal tersebut maka dapat dikategorikan sebagai dengan Penanaman Modal Asing (PMA).

Berkaitan dengan penanaman modal asing, menurut Akbar dan Gunadi (2018) menjelaskan bahwa adanya investasi dalam hal ini penanaman modal asing mampu menciptakan kesempatan kerja, dengan semakin besarnya modal asing yang digunakan dalam proses produksi, maka pelaku ekonomi dalam hal ini pengguna modal asing akan digunakan untuk meningkatkan kapasitas produksi salah satunya tenaga kerja dengan tujuan menghasilkan output yang lebih banyak lagi.

### **Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)**

Berdasarkan Undang-undang No. 25 Tahun 2007 Pasal 1 terkait dengan Penanaman Modal, menjelaskan bahwa Penanaman Modal Dalam Negeri adalah kegiatan penanaman modal dengan tujuan pelaksanaan usaha di cakupan wilayah Republik Indonesia dilaksanakan oleh pemilik modal dalam negeri dengan menggunakan modal dari dalam negeri. Modal dalam negeri dapat dimiliki atas nama negara Republik Indonesia, perseorangan, dan badan usaha yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum.

Menurut Eliza (2016) menjelaskan berkaitan dengan penanaman modal dalam negeri merupakan salah satu faktor dalam penciptaan pendapatan dan mampu memperluas kesempatan kerja. Penanaman modal dalam negeri akan meningkatkan kegiatan ekonomi dalam negeri di berbagai lapangan usaha, selain itu dampak yang diberikan dari peningkatan kegiatan ekonomi salah satunya akan menciptakan lapangan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis Data**

Metode dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif yakni bertujuan untuk memaparkan dan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan berbagai fenomena yang ada serta menekankan fenomena tersebut dengan pengujian teori. Selain itu, paradigma kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme menggunakan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:23). Lokasi dalam penelitian yang dilakukan adalah di Provinsi Banten.



### Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dapat diakses dari [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). dan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) yang dapat diakses dari [www.bkpm.go.id](http://www.bkpm.go.id).

### Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data

Metode pengumpulan data sekunder yang digunakan adalah metode dokumentasi yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

### HASIL DAN ANALISIS

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat hasil pengujian chow dan hausman untuk menentukan model estimasi regresi data panel terbaik yang akan digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.**  
Hasil Pengujian Chow dan Hausman

No.	Pengujian	Nilai	Kesimpulan
1.	Uji Chow <i>Cross-section Chi-square Prob.</i>	324.3240 0.0000	<i>Fixed Effect Model (FEM)</i>
2.	Uji Hausman <i>Cross-section random Prob.</i>	60.2894 0.0000	<i>Fixed Effect Model (FEM)</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Eviews, 2021

Berdasarkan tabel 3, hasil uji chow diperoleh nilai *Prob. Cross-section Chi-square* <  $\alpha$  (5%) atau  $0,0000 < 0,05$ , sedangkan hasil uji hausman menunjukkan bahwa nilai *Prob. Cross-section random* <  $\alpha$  (5%) atau  $0,0000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model estimasi terbaik adalah *Fixed Effect Model (FEM)*.

### Hasil Pengujian Normalitas dan Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat hasil pengujian normalitas yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak dan pengujian heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

**Tabel 4.**  
Hasil Pengujian Normalitas dan Heteroskedastisitas

No.	Pengujian	Nilai	Kesimpulan
1.	Normalitas (Uji Jarque-Bera)	2.643864 0.266620	Terdistribusi Normal
2.	Heteroskedastisitas (uji Glejser)	0.5438 0.5966 0.0887 0.2163	Tidak ada heteroskedastisitas atau asumsi homogenitas varian terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan Eviews, 2021

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Jarque-Bera* hitung >  $\alpha$  (5%) (0,266620 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal atau asumsi normalitas terpenuhi. Sedangkan pada pengujian heteroskedastisitas pada variabel  $Ln\_X_1$  *p-value* sebesar 0,5438, pada variabel  $Ln\_X_2$  *p-value* sebesar 0,5966, pada variabel  $X_3$  *p-value* sebesar 0,0887, dan pada variabel  $X_4$  *p-value* sebesar 0,2163, sehingga menunjukkan bahwa *p-value* dari semua variabel independen lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model tidak ada gejala heteroskedastisitas atau asumsi homogenitas varian terpenuhi.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat hasil pengujian multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

**Tabel 5.**  
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Pengujian	Nilai				Kesimpulan	
	$Ln\_X_1$	$Ln\_X_2$	$X_3$	$X_4$		
Multikolinearitas	$Ln\_X_1$	1.000	0.555	-0.008	0.342	Terbebas dari heteroskedastisitas
	$Ln\_X_2$	0.555	1.000	0.340	0.472	
	$X_3$	-0.008	0.340	1.000	0.480	
	$X_4$	0.342	0.472	0.480	1.000	

Sumber: Hasil Pengolahan Eviews, 2021

Pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antar variabel independen rendah yaitu kurang dari 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa model dengan data penelitian yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

Dalam pengujian autokorelasi, menurut Verbeek (2004:357) menjelaskan bahwa dalam regresi data panel memiliki keunggulan yakni tidak harus dilakukan uji asumsi klasik seperti normalitas ataupun autokorelasi. Ketika dilakukan deteksi autokorelasi menggunakan Uji Durbin-Watson diragukan ketepatan hasilnya atau tidak signifikan. Dalam melakukan uji autokorelasi pada data panel lebih signifikan dilakukan menggunakan uji *Arellano-Bond Serial Correlation* namun hanya terdapat pada estimasi parameter *Generalized Method of Moment* (GMM).

Pada penelitian ini tidak dilakukan deteksi autokorelasi karena menurut Gujarati dan Porter (2009:413) jika terdapat autokorelasi dari estimator OLS (*Ordinary Least Squares*) masih dikatakan *Linear Unbiased Estimators* (LUE), sehingga dianggap sama baiknya dengan konsisten dan terdistribusi normal, dalam beberapa kondisi dapat melanjutkan untuk menggunakan metode OLS (*Ordinary Least Squares*).

**Hasil *Fixed Effect Model* (FEM) untuk Model Penelitian**

Dalam Tabel 6, dapat dilihat hasil penghitungan panel data menggunakan regresi berganda, dari variabel belanja pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. pada variabel jumlah perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja, dan variabel penanaman modal dalam negeri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. sedangkan pada variabel penanaman modal asing tidak berpengaruh.

**Tabel 6.**  
Output Hasil Regresi

Variabel	<i>t-Statistic</i>	<i>Prob.</i>	<i>α</i>	<i>t-Table</i>	Tingkat Signifikansi
<i>C</i>	97.04071	0.0000	5%	213,185	Signifikan
<i>Ln_X1</i>	3.643339	0.0005	5%	213,185	Signifikan
<i>Ln_X2</i>	3.883178	0.0002	5%	213,185	Signifikan
<i>X3</i>	-1.00146	0.3202	5%	213,185	Tidak signifikan
<i>X4</i>	3.962144	0.0002	5%	213,185	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Eviews, 2021

Sementara itu, dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (*R-squared*) sebesar 0,994899 dan koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R-Squared*) sebesar 0,994074. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kesempatan kerja sebesar 99,49 persen

atau 99,41 persen setelah disesuaikan. Sedangkan sisanya sebesar 0,51 persen atau 0,59 persen setelah disesuaikan, dijelaskan oleh variasi lain yang tidak disertakan dalam model estimasi regresi data panel. Pada tabel 6, dapat dilihat pada nilai *Prob(F-statistic)* sebesar 0,000000, hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7.**  
Output Estimasi *Fixed Effect Model*

Variabel	<i>t-Statistic</i>	<i>Prob.</i>	$\alpha$	<i>t-Table</i>	Tingkat Signifikansi
<i>C</i>	97.04071	0.0000	5%	213,185	Signifikan
<i>Ln_X1</i>	3.643339	0.0005	5%	213,185	Signifikan
<i>Ln_X2</i>	3.883178	0.0002	5%	213,185	Signifikan
<i>X3</i>	-1.00146	0.3202	5%	213,185	Tidak signifikan
<i>X4</i>	3.962144	0.0002	5%	213,185	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Eviews, 2021

### Hasil Uji Elastisitas

Elastisitas adalah perubahan variabel bebas dibandingkan dengan perubahan variabel terikat (Gujarati dan Porter, 2009:173). Analisis elastisitas bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 8.**  
Hasil Uji Elastisitas

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Rata-rata Variabel Bebas	Rata-rata Variabel Terikat	Elastisitas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(2x3)/(4)
<i>Ln_X1</i>	0,058423000	3,275	5,70620198	0,0335
<i>Ln_X2</i>	0,103304000	1,950	5,70620198	0,0353
<i>X3</i>	-0,000000021	321892,310	5,70620198	-0,0012
<i>X4</i>	0,000000017	1408906,104	5,70620198	0,0042

Sumber: Hasil Pengolahan Eviews, 2021

Variabel jumlah perusahaan (*Ln\_X2*) memiliki nilai koefisien elastisitas paling besar diantara variabel yang lainnya, yaitu sebesar 0,0353, sehingga dapat disimpulkan

bahwa jumlah perusahaan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kesempatan kerja dan bersifat inelastis.

### Analisis Dan Pembahasan

Dilihat dari Tabel 6, dapat diketahui nilai koefisien untuk variabel belanja pemerintah ( $\ln X_1$ ) sebesar 0,058423 yang artinya apabila variabel belanja pemerintah mengalami peningkatan sebesar 1 persen maka variabel kesempatan kerja akan bertambah sebesar 0,058423 persen dengan ketentuan bahwa variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*). Hasil pengujian ini sejalan dengan Safina dan Rahayu (2011) bahwa belanja pemerintah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penciptaan kesempatan kerja.

Berkaitan dengan belanja pemerintah, adanya belanja pemerintah maka dapat meningkatkan kesempatan kerja karena dengan pengeluaran pemerintah yang digunakan sesuai dengan alokasi dapat menjadi salah satu sumber upaya meningkatkan pendapatan masyarakat yang dapat digunakan untuk konsumsi, baik melalui transfer langsung maupun berbagai program pembangunan yang dibiayai pada alokasi belanja pemerintah. Kenaikan konsumsi yang ada di masyarakat akan mempengaruhi permintaan yaitu meningkatkan permintaan, yang pada akhirnya pelaku usaha akan meningkatkan kapasitas produksi kemudian membutuhkan tenaga kerja untuk proses produksi.

Pada variabel jumlah perusahaan ( $\ln X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Banten. Dilihat pada nilai koefisien untuk variabel jumlah perusahaan sebesar 0,103304 yang artinya apabila variabel jumlah perusahaan mengalami peningkatan sebesar 1 persen maka variabel kesempatan kerja akan bertambah sebesar 0,103304 persen dengan ketentuan bahwa variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Azhar dan Arifin (2011) bahwa variabel jumlah perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena pada sektor industri merupakan salah satu *leading sector* yang mampu memperkerjakan tenaga kerja cukup banyak. Adanya peningkatan jumlah banyaknya perusahaan akan memerlukan tambahan tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah perusahaan akan mendorong kenaikan kesempatan kerja.

Pada variabel penanaman modal asing ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Banten. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis penelitian dimana penanaman modal asing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Banten. Meskipun demikian, hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sandika, Maulida, dan Setiawan (2014) bahwa penanaman

modal asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Pelalawan tahun 2003-2012. Selain itu, berdasarkan data yang dipublikasikan Badan Pusat Statistik (2020) yang menjelaskan bahwa realisasi penanaman modal asing di Provinsi Banten belum mampu berkontribusi pada penyerapan tenaga kerja dalam negeri khususnya di Provinsi Banten. Pada tahun 2019, realisasi penanaman modal asing yaitu sebesar 1.868.178,5 Ribu US\$ dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 24.422 orang, menurun 1.484 orang jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pada realisasi penanaman modal asing tahun 2019 mampu menyerap tenaga kerja yang terdiri dari 97,99 persen tenaga kerja asing dan 2,01 persen tenaga kerja Indonesia. Fakta tersebut menjelaskan bahwa realisasi penanaman modal asing yang meningkat mampu memberikan dampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja asing, bukan tenaga kerja dari dalam negeri, sehingga menjadi salah satu alasan bahwa penanaman modal asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Banten.

Pada variabel penanaman modal dalam negeri ( $X_4$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja di Provinsi Banten. Dilihat dari nilai koefisien untuk variabel penanaman modal asing sebesar 0,0000000171 yang artinya apabila variabel penanaman modal dalam negeri mengalami peningkatan sebesar 1 Juta Rupiah maka variabel kesempatan kerja akan bertambah sebesar 0,0000000171 persen dengan ketentuan bahwa variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*). Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Gunadi (2018) menunjukkan bahwa penanaman modal dalam negeri berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Samarinda, besarnya modal yang digunakan akan berdampak pada banyaknya tenaga kerja yang digunakan begitu pula sebaliknya. Adanya penanaman modal mampu menyerap tenaga kerja yang digunakan sebagai salah satu faktor produksi dalam proses menghasilkan barang atau jasa. Sejalan dengan penelitian Eliza (2016) menunjukkan bahwa variabel penanaman modal dalam negeri berpengaruh positif signifikan terhadap kesempatan kerja di Indonesia, selain itu dengan adanya penanaman modal dalam negeri, akan memungkinkan meningkatkan kinerja perekonomian untuk menghasilkan output dan menyerap tenaga kerja.

Hasil estimasi dari pengaruh variabel belanja pemerintah, jumlah perusahaan, penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri terhadap kesempatan kerja menghasilkan nilai  $R^2$  yang besar yaitu sebesar 0,994899. Hal tersebut menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel belanja pemerintah, jumlah perusahaan, penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri mampu menjelaskan sebesar 99,49 persen terhadap variabel kesempatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,51 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dikaji atau diluar model penelitian.

Berkaitan dengan analisis elastisitas, yaitu untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kesempatan kerja di Provinsi Banten. Elastisitas adalah perubahan variabel bebas dibandingkan dengan perubahan variabel terikat (Gujarati dan Porter, 2009:173). Analisis elastisitas bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dilihat pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel jumlah perusahaan ( $Ln\_X_2$ ) memiliki nilai elastisitas paling besar diantara variabel yang lainnya, yaitu sebesar 0,0353, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis elastisitas kedua diterima dan dapat dikatakan inelastis ( $<1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perusahaan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kesempatan kerja di Provinsi Banten tahun 2010-2019.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel belanja pemerintah, jumlah perusahaan, penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesempatan kerja, sedangkan secara parsial variabel penanaman modal asing tidak berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja. Hasil dari analisis elastisitas menemukan hasil bahwa variabel jumlah perusahaan merupakan variabel yang paling berpengaruh dibandingkan variabel lainnya dan dapat dikatakan bersifat inelastis.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa saran diantaranya adalah: Pertama, pemerintah dapat terus meningkatkan alokasi belanja pemerintah baik itu belanja langsung maupun belanja tidak langsung, sesuai dengan jenis-jenis belanjanya sehingga akan meningkatkan kesempatan kerja baru. Kedua, pemerintah dapat terus meningkatkan ataupun mampu menarik pelaku-pelaku usaha untuk meningkatkan kapasitas usaha, menstimulus pelaku usaha baru untuk berkembang lebih besar lagi, membangun iklim usaha yang baik, dan meningkatkan daerah kawasan-kawasan industri baru lebih banyak lagi sehingga akan menyediakan tempat untuk perusahaan-perusahaan menambah kapasitas perusahaan maupun membangun perusahaan-perusahaan baru, baik perusahaan nasional maupun multinasional. Ketiga, pemerintah dapat menyusun regulasi dalam pelaksanaan penanaman modal asing untuk berorientasi pada penanaman modal padat karya, selain itu menyusun regulasi terkait dengan proporsi penggunaan tenaga kerja asing dan domestik pada penanaman modal asing, karena faktanya menunjukkan adanya realisasi penanaman modal asing yang tinggi justru menyerap tenaga kerja asing yang cukup banyak. Keempat, pemerintah dapat terus meningkatkan ataupun mampu mengundang investor (pemilik modal) dalam negeri untuk menanamkan modalnya dengan cara mempermudah segala akses perizinan berusaha dan

investasi, selain itu dalam pelaksanaan penanaman modal dalam negeri untuk menyusun regulasi prioritas ketenagakerjaan adalah menggunakan tenaga kerja domestik. Kelima, pemerintah dapat terus mempermudah akses perizinan maupun mendukung pendirian-pendirian usaha baru ataupun ekspansi-ekspansi perusahaan sehingga dapat konsisten menambah jumlah perusahaan, selain itu membuka kawasan industri sehingga perusahaan memiliki tempat yang baru untuk menambah unit perusahaan dalam melaksanakan proses produksi.

## **REFERENSI**

- Akbar, K., & Gunadi. (2018). Pengaruh Penanaman Modal Dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Samarinda. *Ilmu Administrasi, Akuntansi, Bisnis, Dan Humaniora*, Vol. 16 No. 2 Hal. 245-250. Diakses dari <http://e-journal.polnes.ac.id>.
- Ardiansyah, M., Zuhroh, I., & Abdullah, M. F. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan tahun 2001-2005 di Pasuruan dan Sidoarjo. *Ilmu Ekonomi*, Vol. 2 No. 2 Hal. 294-308. Diakses dari <http://ejournal.umm.ac.id>.
- Azhar, K., & Arifin, Z. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Menengah pada Tingkat Kabupaten/Kota di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 9 No. 1 Hal. 91-106. Diakses dari <http://ejournal.umm.ac.id>.
- Tapparan, S. R. (2017). Pengaruh Upah Minimum dan Investasi terhadap Kesempatan Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. *Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4 No. 1 Hal. 7-14 Diakses dari: <https://ojs.unm.ac.id/administrare>.
- Pangastuti, Y. (2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Anlysis Journal*, Vol. 4 No. 2 Hal. 203-211. Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id>.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Provinsi Banten Dalam Angka 2017*. Provinsi Banten: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Laporan Perekonomian Indonesia 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Provinsi Banten Dalam Angka 2019*. Provinsi Banten : Badan Pusat Statistik.



- Badan Pusat Statistik. (2020). *Provinsi Banten Dalam Angka 2020*. Provinsi Banten: Badan Pusat Statistik.
- Danawati, S., Bendesa, I. K., & Utama, M. S. (2016). Pengaruh Pengeluaran Pemerintah dan Investasi Terhadap Kesempatan Kerja, Pertumbuhan Ekonomi, Serta Ketimpangan Pendapatan Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No. 7 Hal. 2123-2160. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id>.
- Eliza. (2016). Analisis Pengaruh PMDN dan PMA terhadap Kesempatan Kerja di Indonesia. *Jusie*, Vol. 1 No 1. Hal. 34-41. Diakses dari <https://ojs.fkipummy.ac.id>.
- Kementerian Perindustrian. (2019). *Trasnformasi Manufaktur Menuju Industri Maju Laporan Kinerja Kementerian Perindustrian 2015-2019*. Jakarta: Kemenperin.
- Gilarso, T. (2004). *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics fifth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Pemerintah Indonesia. (2007). *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal*. Retrieved from Badan Koordinasi Penanaman Modal: <http://www.bkpm.go.id>
- Rakhmawati, A., & Boedirochminarni, A., (2018). Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 2 No. 1 Hal. 74 – 82. Diakses dari <https://ejournal.umm.ac.id>
- Safina, L., & Rahayu, S. E. (2011). Analisis Pengaruh Investasi Pemerintah dan Swasta Terhadap Penciptaan Kesempatan Kerja di Sumatera Utara. *Manajemen dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1 Hal. 1-11. Diakses dari <http://garuda.ristekbrin.go.id>.
- Sandika, R. S., Maulida, Y., & Setiawan, D. (2014). Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 1 No. 2 Hal. 1-16 Diakses dari: [jom.unsri.ac.id](http://jom.unsri.ac.id).
- Saputra, E. P. (2016). Pengaruh Pertambahan Penduduk dan Dampaknya Terhadap Kesempatan Kerja di Kota Bontang. *Ilmu Pemerintahan*, Vol. 4 No. 3 Hal. 961-970. Diakses dari <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id>.
- Saputri, M. D., & Gunawan, K. I. (2018). Analisis Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Investasi dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan Besar dan Sedang di Kota Surabaya tahun 2005-

2014. *Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1 Hal. 589-606. Diakses dari <http://jurnal.untag-sby.ac.id>.

Setyadi, S., & Putri, R. T. (2017). Pengaruh Inflasi, Upah Minimum Regional, dan Kesempatan Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur Terhadap Pengangguran Terdidik di Provinsi Banten. *Ekonomi-Qu*, Vol. 7 No. 1 Hal. 65-74. Diakses dari <https://jurnal.untirta.ac.id>.

Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.