



PENGARUH HUMAN CAPITAL, UPAH MINIMUM, DAN KETIMPANGAN GENDER TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI PADA 15 KABUPATEN DAN KOTA DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2019–2025)

Muhammad Rifqy Fauzan¹⁾, Ahmad Zuliansyah²⁾, Zulaikah³⁾

^{1,2,3,...)} Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia
rifqyfauzan.mrf1704@gmail.com ¹ ahmadzuliansyah@radenintan.ac.id ² zulaikah@radenintan.ac.id ³

ARTICLE HISTORY

Received:
August 9, 2026
Revised
September 11, 2026
Accepted:
August 15, 2026
Online available:
September 24, 2026

Keywords:

Human Capital; Minimum Wage; Gender Inequality; Employment Absorption; Islamic Economics.

*Correspondence:

Name: Muhammad Rifqy Fauzan
E-mail:
rifqyfauzan.mrf1704@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic
Center for Research and
Community Service
Ir. M. Putuhena Street, Wailela-
Rumahtiga, Ambon
Maluku, Indonesia
Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: Employment absorption is an important indicator of regional economic development, as it reflects the capacity of the labor market to create employment opportunities. This study aims to examine the effects of human capital, minimum wage, and gender inequality on employment absorption from an Islamic economic perspective across 15 regencies and municipalities in Lampung Province during the 2019–2025 period.

Methods: This study adopted a quantitative research approach and utilized balanced panel data collected from the Central Statistics Agency (BPS) and other relevant official institutions for 15 regencies and municipalities in Lampung Province over the 2019–2025 period. The data were analyzed using panel data regression with EViews 14. To determine the most suitable estimation model, the Chow Test, Hausman Test, and Lagrange Multiplier Test were employed. The results of the model selection indicated that the Random Effect Model (REM) was the most appropriate model for the analysis. Subsequently, hypothesis testing was conducted using the partial significance test (*t*-test) and the simultaneous significance test (*F*-test) to assess the effects of human capital, minimum wage, and gender inequality on employment absorption.

Results: The results indicate that human capital has a positive effect on employment absorption, although the effect is not statistically significant. Conversely, the minimum wage is found to have a negative and statistically significant effect, suggesting that increases in the minimum wage tend to be associated with lower employment absorption. Gender inequality likewise shows a negative effect on employment absorption, but the relationship is not statistically significant. When considered jointly, human capital, minimum wage, and gender inequality have a significant effect on employment absorption. This finding indicates that the combined influence of these three factors plays an important role in explaining variations in employment absorption across regencies and municipalities in Lampung Province.

Conclusion: The study concludes that enhancing employment absorption requires an integrated policy framework focused on strengthening human capital, establishing fair and productivity-oriented wage policies, and addressing gender inequality within the labor market. From an Islamic economic perspective, the implementation of these policies supports the achievement of *maqāṣid al-sharī'ah* by promoting social justice, ensuring equitable access to employment opportunities, and fostering sustainable societal welfare.

PENDAHULUAN

Penyerapan tenaga kerja menjadi salah satu indikator utama dalam pembangunan ekonomi karena menggambarkan kapasitas suatu wilayah dalam menyediakan kesempatan kerja yang produktif sekaligus meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat. Kemampuan suatu daerah dalam menyerap tenaga kerja yang tinggi tidak hanya berperan dalam menekan tingkat pengangguran, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan melalui peningkatan produktivitas dan pendapatan masyarakat. Berdasarkan perspektif *Labour Market Theory*, pasar tenaga kerja dipahami sebagai mekanisme yang mempertemukan permintaan tenaga kerja dari perusahaan dengan penawaran tenaga kerja yang berasal dari individu. Jumlah tenaga kerja yang direkrut perusahaan ditentukan oleh tingkat produktivitas yang mampu dihasilkan serta biaya tenaga kerja yang harus ditanggung, sementara individu menawarkan kapasitas kerjanya sesuai dengan tingkat upah dan peluang kerja yang tersedia (Asrini et al., 2025). Dengan demikian, tingkat penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk keseimbangan pasar tenaga kerja, di antaranya kualitas *human capital*, kebijakan upah minimum, dan tingkat kesetaraan gender.

Dalam kerangka *Labour Market Theory*, kualitas *human capital* dipandang sebagai faktor fundamental yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Peningkatan investasi pada aspek pendidikan, kesehatan, dan pengembangan keterampilan akan memperkuat kapasitas individu sehingga produktivitasnya meningkat dan peluang untuk memperoleh pekerjaan menjadi lebih besar (Congna & Saad, 2025). Sebaliknya, kebijakan upah minimum berkaitan langsung dengan besarnya biaya tenaga kerja yang harus dikeluarkan perusahaan sehingga dapat memengaruhi keputusan perusahaan dalam memperluas maupun membatasi perekrutan tenaga kerja. Selain itu, ketimpangan gender berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja karena menghambat sebagian kelompok untuk memperoleh akses yang setara terhadap kesempatan kerja. Kondisi tersebut mengakibatkan alokasi tenaga kerja menjadi kurang efisien sehingga potensi produktivitas ekonomi tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Oleh sebab itu, *Labour Market Theory* menyediakan landasan konseptual yang memadai untuk menjelaskan keterkaitan antara *human capital*, upah minimum, ketimpangan gender, dan penyerapan tenaga kerja.

Dalam sudut pandang ekonomi syariah, penyerapan tenaga kerja tidak semata-mata dimaknai sebagai instrumen ekonomi untuk meningkatkan pendapatan masyarakat, melainkan juga sebagai bagian dari ikhtiar dalam mewujudkan kesejahteraan yang selaras dengan tujuan *maqāṣid al-syarī'ah*. Islam mendorong setiap individu untuk bekerja secara produktif sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. sekaligus manifestasi tanggung jawab sosial terhadap sesama. Prinsip tersebut ditegaskan dalam firman Allah Swt. yang terdapat pada QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang mukmin. Kemudian kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.'" (QS. At-Taubah [9]: 105).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah sekaligus bentuk tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara produktif dan penuh tanggung jawab. Selaras dengan prinsip *maqāṣid al-syarī'ah*, pembangunan di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mewujudkan *ḥifẓ ad-dīn* (menjaga agama) melalui pekerjaan yang halal, *ḥifẓ an-nafs* (menjaga jiwa) melalui penyediaan kesempatan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, *ḥifẓ al-'aql* (menjaga akal) melalui penguatan kualitas *human capital* (IPM), *ḥifẓ an-nasl* (menjaga keturunan) melalui pemberian kesempatan kerja yang setara bagi laki-laki maupun perempuan, serta *ḥifẓ al-māl* (menjaga harta) melalui penerapan kebijakan upah yang layak dan berkeadilan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, penerapan kebijakan pengupahan yang adil, serta upaya mengurangi ketimpangan gender merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha mewujudkan kemaslahatan dan pembangunan ekonomi yang inklusif.

Meskipun landasan teoritis tersebut telah tersusun secara komprehensif, bukti empiris tidak selalu memperlihatkan hubungan yang konsisten dengan ekspektasi teori. Oleh sebab itu, kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Lampung perlu dianalisis untuk menilai sejauh mana perkembangan pasar tenaga kerja telah berjalan sesuai

dengan kerangka teoritis yang ada. Berdasarkan data (BPS Provinsi Lampung, (2025)), perkembangan kondisi ketenagakerjaan sepanjang periode 2019–2025 menunjukkan dinamika yang bervariasi. Gambaran mengenai fenomena ketenagakerjaan di Provinsi Lampung selama periode tersebut disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut.

Tabel 1 Perkembangan Angkatan Bekerja Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2019-2025

PROVINSI	Angkatan Bekerja						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lampung Barat	176.375	186.579	187.114	189.970	185.269	189.049	185.269
Tanggamus	296.797	261.146	304.706	306.824	338.982	344.720	338.982
Lampung Selatan	458.201	490.639	478.250	482.059	516.765	532.508	516.765
Lampung Timur	527.544	563.065	538.508	546.044	581.092	589.967	581.092
Lampung Tengah	679.162	685.826	684.843	741.282	820.707	832.045	820.707
Lampung Utara	293.866	294.696	288.147	278.121	298.159	306.589	298.159
Way Kanan	245.452	244.888	247.123	240.541	255.970	261.277	255.970
Tulang Bawang	215.016	221.230	221.307	217.660	227.197	231.619	227.197
Pesawaran	213.313	221.692	213.361	232.342	246.358	252.132	246.358
Pringsewu	196.396	197.194	196.470	217.033	221.081	225.631	221.081
Mesuji	97.999	101.667	100.873	103.977	120.459	121.624	120.459
Tulang Bawang Barat	139.622	143.745	146.477	142.522	150.465	152.267	150.465
Pesisir Barat	75.290	76.529	82.072	78.786	84.488	87.093	84.488
Bandar Lampung	487.486	505.483	510.511	522.166	563.037	570.952	563.037
Metro	83.678	85.730	84.558	88.639	87.629	90.116	87.629

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah penduduk yang bekerja di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025 memperlihatkan tren yang cenderung meningkat, meskipun sempat mengalami penurunan dan fluktuasi akibat pandemi COVID-19. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seiring dengan pemulihan aktivitas ekonomi, kapasitas pasar tenaga kerja dalam menyerap tenaga kerja mulai mengalami peningkatan sehingga semakin banyak angkatan kerja yang berhasil memperoleh pekerjaan.

Meskipun demikian, bertambahnya jumlah penduduk yang bekerja belum sepenuhnya mencerminkan bahwa kondisi ketenagakerjaan telah mengalami perbaikan secara menyeluruh. Oleh sebab itu, perkembangan jumlah pengangguran juga perlu dianalisis sebagai indikator yang menggambarkan kemampuan pasar tenaga kerja dalam menyerap angkatan kerja. Uraian mengenai perkembangan jumlah pengangguran tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Data Pengangguran Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung Tahun 2019-2025

PROVINSI	Pengangguran						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lampung Barat	2.986	4.053	5.453	4.083	4.272	4.043	4.000
Tanggamus	9.053	7.973	9.200	11.790	11.753	11.358	12.272
Lampung Selatan	22.472	26.881	26.607	27.019	26.926	27.101	26.997
Lampung Timur	15.563	15.273	16.962	18.613	18.557	18.359	19.215
Lampung Tengah	18.205	30.196	30.862	27.354	27.604	28.686	29.359

Lampung Utara	15.824	16.616	18.847	18.234	18.126	19.035	19.280
Way Kanan	9.140	9.043	8.598	8.167	8.099	8.827	9.429
Tulang Bawang	8.976	11.244	9.466	7.941	8.148	7.726	7.502
Pesawaran	9.833	10.790	9.322	12.371	12.309	11.493	10.806
Pringsewu	10.171	12.085	10.021	10.862	10.814	10.361	10.860
Mesuji	3.667	3.921	3.570	3.458	3.042	3.568	3.439
Tulang Bawang Barat	5.175	5.156	5.073	6.123	6.090	6.540	6.053
Pesisir Barat	2.526	2.698	2.605	3.053	3.040	2.733	3.073
Bandar Lampung	37.553	48.741	49.596	44.872	45.192	45.863	47.549
Metro	4.513	4.898	4.450	4.025	3.270	3.468	3.339

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Meskipun jumlah angkatan kerja yang bekerja sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 memperlihatkan kecenderungan meningkat, data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah pengangguran selama periode yang sama masih mengalami fluktuasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah penduduk yang bekerja belum secara konsisten diikuti oleh penurunan tingkat pengangguran. Dengan demikian, kemampuan penyerapan tenaga kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang terus bertambah. Fenomena ini menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja di Provinsi Lampung masih menghadapi berbagai tantangan dalam menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi tambahan angkatan kerja. Selain dipengaruhi oleh dinamika pasar tenaga kerja, tingkat penyerapan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi dan sosial, antara lain kualitas sumber daya manusia, kebijakan upah, serta ketimpangan gender.

Selain berkaitan dengan tingkat pengangguran, penyerapan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang tercermin dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Berdasarkan data BPS Provinsi Lampung, (2025) nilai IPM kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025 menunjukkan kecenderungan meningkat. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan IPM antarwilayah yang mengindikasikan bahwa kualitas human capital belum berkembang secara merata. Perbedaan tersebut berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja sekaligus kemampuan masing-masing daerah dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi penyerapan tenaga kerja ialah upah minimum. Berdasarkan data BPS Provinsi Lampung, (2024), upah minimum di Provinsi Lampung mengalami peningkatan secara berkelanjutan selama periode 2019–2025 sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja. Akan tetapi, kenaikan upah minimum tersebut tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja pada seluruh kabupaten/kota. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara upah minimum dan penyerapan tenaga kerja masih memerlukan pembuktian melalui analisis empiris.

Di samping human capital dan upah minimum, ketimpangan gender juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data BPS Provinsi Lampung, (2025) mengenai Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut jenis kelamin, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki selama periode 2019–2025 secara konsisten lebih tinggi dibandingkan perempuan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa akses terhadap kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan belum sepenuhnya setara sehingga berpotensi menghambat optimalisasi penyerapan tenaga kerja.

Fenomena tersebut sejalan dengan berbagai penelitian yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al., (2025) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kawasan Indonesia Timur. Sebaliknya, Rachmadani et al., (2023) menyimpulkan bahwa

peningkatan human capital mampu memperluas kesempatan kerja melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pada variabel upah minimum, Mulyo Pambagyo et al., (2024) menemukan bahwa kenaikan upah minimum berdampak pada penurunan penyerapan tenaga kerja karena meningkatkan biaya produksi perusahaan. Berbeda dengan temuan tersebut, Zalfa Salsabila et al., (2025) memperoleh hasil bahwa upah minimum justru memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, (Napitupulu & Ekawaty, 2022) menyatakan bahwa pengurangan ketimpangan gender dapat meningkatkan partisipasi ekonomi dan kesempatan kerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruhnya belum konsisten. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel masih dipengaruhi oleh karakteristik wilayah, periode penelitian, serta pendekatan analisis yang digunakan.

Selain menunjukkan hasil yang belum konsisten, penelitian terdahulu umumnya masih berfokus pada pengujian pengaruh human capital, upah minimum, atau ketimpangan gender sebagai variabel yang berdiri sendiri terhadap penyerapan tenaga kerja, sehingga kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model data panel pada tingkat kabupaten/kota masih relatif terbatas, khususnya di Provinsi Lampung. Selain itu, penelitian yang mengkaji hubungan antarvariabel tersebut dengan mengacu pada perspektif ekonomi syariah juga belum banyak dilakukan. Berangkat dari keterbatasan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan human capital, upah minimum, dan ketimpangan gender ke dalam satu model analisis untuk menjelaskan penyerapan tenaga kerja menggunakan data panel pada 15 kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025, serta menginterpretasikan temuan empirisnya berdasarkan perspektif ekonomi syariah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja melalui integrasi Labour Market Theory dengan perspektif ekonomi syariah. Selain memberikan kontribusi secara akademis, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, penetapan upah minimum yang berkeadilan, serta pengurangan ketimpangan gender sebagai upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human capital, upah minimum, dan ketimpangan gender terhadap penyerapan tenaga kerja pada 15 kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025 dalam perspektif ekonomi syariah.

TINJAUAN PUSTAKA

Labour Market Theory

Labour Market Theory menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja merupakan suatu mekanisme yang mempertemukan permintaan tenaga kerja (labour demand) dari perusahaan dengan penawaran tenaga kerja (labour supply) yang berasal dari individu pencari kerja. Keseimbangan pasar tenaga kerja akan tercapai ketika jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia pada tingkat upah tertentu, sehingga tingkat upah dan kesempatan kerja terbentuk melalui interaksi antara sisi permintaan dan penawaran tenaga kerja (Lamadon et al., 2024). Dalam kerangka teori ini, keputusan perusahaan untuk menambah tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan pekerja dalam menghasilkan produktivitas yang memberikan nilai tambah melebihi biaya tenaga kerja yang harus ditanggung. Di sisi lain, individu menentukan penawaran tenaga kerjanya berdasarkan tingkat pendidikan, keterampilan, kondisi kesehatan, pengalaman kerja, serta tingkat upah yang diharapkan. Dengan demikian, setiap perubahan pada kualitas sumber daya manusia maupun kebijakan di bidang ketenagakerjaan akan memengaruhi keseimbangan pasar tenaga kerja sekaligus tingkat penyerapan tenaga kerja. Pada penelitian ini, human capital diposisikan sebagai faktor yang meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja sehingga mampu mendorong perusahaan untuk memperluas permintaan tenaga kerja. Sementara itu, upah minimum dipandang sebagai komponen biaya tenaga kerja yang memengaruhi keputusan perusahaan dalam melakukan perekrutan, di mana peningkatan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktivitas berpotensi menurunkan permintaan tenaga kerja. Adapun ketimpangan gender mencerminkan adanya perbedaan akses terhadap pendidikan, pekerjaan, dan peluang ekonomi antara laki-laki dan perempuan yang dapat mengurangi efisiensi alokasi tenaga kerja serta menghambat pemanfaatan potensi sumber daya manusia secara optimal. Oleh sebab itu, Labour Market Theory menjadi landasan teoritis yang relevan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan bahwa kualitas human capital, kebijakan upah minimum, dan tingkat ketimpangan gender merupakan faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan pasar tenaga

kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja pada 15 kabupaten/kota di Provinsi Lampung.

Pengaruh Human Capital terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Human Capital menjelaskan bahwa pendidikan, keterampilan, serta kualitas sumber daya manusia merupakan bentuk investasi yang mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja sekaligus menciptakan nilai tambah bagi perekonomian. Individu yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi umumnya mempunyai peluang yang lebih besar untuk memasuki pasar kerja formal karena kompetensinya sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan sektor industri. Dalam konteks pembangunan daerah, peningkatan kualitas human capital menjadi faktor penting dalam memperbesar kapasitas penyerapan tenaga kerja sekaligus mengurangi terjadinya pengangguran yang bersifat struktural.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa human capital memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja pasar tenaga kerja. Hasil penelitian Nur Mawanti & Eviana Hutabarat, (2024) membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Temuan tersebut didukung oleh Rachmadani et al., (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan *human capital* mampu memperluas peluang ekonomi tenaga kerja melalui peningkatan produktivitas dan pendapatan sehingga secara tidak langsung memperkuat kemampuan pasar tenaga kerja dalam menyerap tenaga kerja. Dalam perspektif ekonomi syariah, pengembangan kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai amanah sekaligus wujud *ihsan* dalam pengelolaan potensi manusia guna mewujudkan kesejahteraan bersama. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung tahun 2019–2025.

Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Upah minimum merupakan salah satu instrumen kebijakan pemerintah yang dirancang untuk menjamin kesejahteraan pekerja sekaligus menciptakan hubungan industrial yang seimbang antara tenaga kerja dan perusahaan. Dalam perspektif ekonomi tenaga kerja, kebijakan upah minimum memiliki keterkaitan dengan tingkat penyerapan tenaga kerja karena memengaruhi besarnya biaya tenaga kerja yang harus ditanggung perusahaan serta produktivitas pekerja. Peningkatan upah dapat memberikan dampak positif melalui meningkatnya motivasi kerja dan daya beli tenaga kerja. Namun, di sisi lain, kenaikan upah juga berpotensi memengaruhi keputusan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja baru apabila biaya produksi yang ditanggung menjadi lebih besar (Zalfa Salsabila et al., 2025).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memiliki hubungan dengan penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Asmara et al., (2024) menggunakan pendekatan data panel membuktikan bahwa kebijakan upah minimum berpengaruh terhadap struktur penyerapan tenaga kerja. Meskipun penelitian tersebut menggunakan periode pengamatan 2015–2020, hasilnya tetap relevan karena menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel upah minimum dan penyerapan tenaga kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Vicy Andriany et al., (2025) yang menyimpulkan bahwa upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, meskipun arah pengaruhnya dapat berbeda bergantung pada karakteristik wilayah serta struktur perekonomian yang dianalisis. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung tahun 2019–2025.

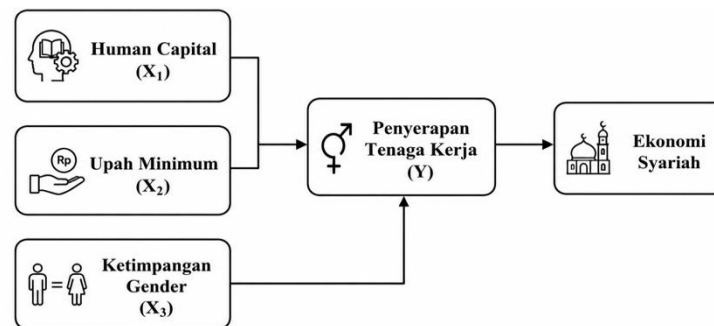
Pengaruh Ketimpangan Gender terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Salah satu persoalan dalam bidang ketenagakerjaan yang masih ditemukan di masyarakat adalah adanya ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan untuk terserap ke dalam pasar kerja. Secara umum, kondisi tersebut menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang relatif kurang menguntungkan karena akses terhadap kesempatan kerja cenderung lebih terbatas dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Bentuk

ketimpangan gender dalam dunia kerja dapat terlihat melalui berbagai aspek, termasuk persaingan memperoleh pekerjaan, tingkat upah, akses pendidikan, serta jumlah jam kerja (Nurasia & Aprirachman, 2023).

Tingkat ketimpangan gender yang tinggi dapat membatasi perempuan dalam memperoleh akses terhadap pendidikan maupun kesempatan kerja, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kualitas dan ketersediaan tenaga kerja. Apabila kesenjangan tersebut terus berlangsung, potensi sumber daya manusia yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga dapat menjadi hambatan bagi pencapaian pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dan penyerapan tenaga kerja. Penelitian Vidiyari Elga Brilliant, (2016) yang berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum, Pendidikan Dan Gender Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur” menunjukkan bahwa gender memiliki pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Ketimpangan gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung tahun 2019–2024.



Gambar 1 Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh human capital, upah minimum, dan ketimpangan gender terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada karakteristik penelitian yang memanfaatkan data dalam bentuk numerik dan mengolahnya melalui analisis statistik guna menguji hubungan antarvariabel sesuai dengan tujuan penelitian (Hardani et al., 2020).

Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang dikumpulkan melalui teknik dokumentasi dari publikasi resmi Badan Pusat Statistik (BPS). Variabel penelitian mencakup penyerapan tenaga kerja yang diukur menggunakan jumlah penduduk bekerja, *human capital* yang direpresentasikan oleh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), upah minimum yang diukur berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), serta ketimpangan gender yang direpresentasikan melalui *Gender Inequality Index* (GII). Data tersebut berbentuk data tahunan yang mencakup 13 kabupaten dan 2 kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025 dan bersumber dari publikasi Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup seluruh data ketenagakerjaan dari 13 kabupaten dan 2 kota di Provinsi Lampung yang berhubungan dengan variabel penyerapan tenaga kerja, *human capital*, upah minimum, dan ketimpangan gender selama periode 2019–2025. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yakni pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu sehingga data yang digunakan relevan dengan tujuan penelitian (Firmansyah & Dede, 2022). Pemilihan sampel didasarkan pada tersedianya data yang lengkap dan konsisten untuk seluruh variabel penelitian, meliputi penyerapan tenaga kerja, Indeks Pembangunan Manusia (IPM),

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), serta Gender Inequality Index (GII) yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan kriteria tersebut, unit analisis penelitian terdiri atas 13 kabupaten dan 2 kota di Provinsi Lampung yang diamati selama periode 2019–2025. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan 105 unit observasi yang diperoleh dari kombinasi 15 unit *cross section* berupa kabupaten/kota dengan periode time series selama 7 tahun, sehingga data tersebut membentuk struktur data panel yang selanjutnya dianalisis.

Teknik Analisis dan Pengujian

Penelitian ini menggunakan regresi data panel sebagai metode analisis karena struktur data yang digunakan menggabungkan dimensi cross section dan time series. Dimensi cross section mencakup 13 kabupaten dan 2 kota di Provinsi Lampung, sedangkan dimensi time series meliputi periode pengamatan 2019–2025. Pemanfaatan regresi data panel memungkinkan analisis dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik antarwilayah sekaligus perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu secara bersamaan. Pendekatan tersebut dinilai lebih efisien dibandingkan penggunaan analisis cross section atau time series secara terpisah. (Septianingsih & Pertama, 2022).

Model regresi data panel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$PTK_{it} = \alpha + \beta_1 HC_{it} + \beta_2 UM_{it} + \beta_3 KG_{it} + \epsilon_{it}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, PTK digunakan sebagai indikator penyerapan tenaga kerja, sedangkan HC menunjukkan human capital yang diukur melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Variabel UM merepresentasikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), sementara KG digunakan untuk menggambarkan ketimpangan gender yang diproksikan melalui Gender Inequality Index (GII). Simbol α menunjukkan nilai konstanta, β_1 – β_3 merupakan koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh masing-masing variabel independen, dan ϵ merupakan error term yang merepresentasikan pengaruh berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Adapun indeks i menunjukkan unit cross section, yaitu kabupaten/kota, sedangkan indeks t menunjukkan periode atau tahun pengamatan.

Proses analisis diawali dengan statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik masing-masing variabel berdasarkan nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi. Tahap berikutnya adalah menentukan model regresi data panel yang paling tepat melalui Chow Test, Hausman Test, dan Lagrange Multiplier Test dengan mempertimbangkan tiga alternatif model, yaitu Common Effect Model (CEM), Fixed Effect Model (FEM), dan Random Effect Model (REM). Setelah model yang paling sesuai ditetapkan, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap penyerapan tenaga kerja, baik secara individual maupun bersama-sama. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak EViews 14. (Prihadyatama, 2024).

HASIL DAN ANALISIS

Common Effect Model (CEM)

Tabel 3. Hasil Regresi Common Effect Model (CEM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-690052.9	733380.7	-0.94092	0.3490
HC	21112.27	9062.256	2.329693	0.0218
UM	-0.265826	0.094055	-2.826294	0.0057
KG	310704.2	269433.9	1.153174	0.2516

Persamaan regresi data panel Common Effect Model (CEM):

Hasil estimasi regresi data panel menggunakan *Common Effect Model* (CEM) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel *human capital* (HC) memiliki koefisien sebesar 21112,27 dengan nilai probabilitas $0,0218 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya, variabel upah minimum (UM) memperoleh koefisien sebesar -0,265826 dengan nilai probabilitas $0,0057 < 0,05$, yang berarti bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, variabel ketimpangan gender (KG) menghasilkan koefisien sebesar 310704,2 dengan nilai probabilitas $0,2516 > 0,05$. Dengan demikian, ketimpangan gender memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025.

Fixed Effect Model (FEM)

Tabel 4. Hasil Regresi Fixed Effect Model (FEM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-814487.9	995157.8	-0.818451	0.4153
HC	36101.74	17522.02	2.060364	0.0424
UM	-0.554174	0.136952	-4.046474	0.0001
KG	-132476.3	219544.1	-0.603415	0.5478

Persamaan regresi data panel Fixed Effect Model (FEM):

Berdasarkan hasil estimasi pada Tabel 4 dengan menggunakan Fixed Effect Model (FEM), variabel *human capital* (HC) memperoleh koefisien sebesar 36101,74 dengan nilai probabilitas $0,0424 < 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *human capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya, variabel upah minimum (UM) menghasilkan koefisien sebesar -0,554174 dengan nilai probabilitas $0,0001 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Adapun variabel ketimpangan gender (KG) memiliki koefisien sebesar -132476,3 dengan nilai probabilitas $0,5478 > 0,05$. Dengan demikian, ketimpangan gender menunjukkan arah pengaruh negatif, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025.

Random Effect Model (REM)

Tabel 5. Hasil regresi Random Effect Model (REM)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-113141.5	739447.8	-0.153008	0.8787
HC	20961.92	11635.50	1.801549	0.0746
UM	-0.423095	0.094382	-4.482815	0.0000
KG	-46089.83	211191.2	-0.218237	0.8277

Persamaan regresi data panel Random Effect Model (REM):

Berdasarkan hasil estimasi regresi data panel pada Tabel 5 dengan pendekatan Random Effect Model (REM), variabel human capital (HC) menunjukkan koefisien sebesar 2096,192 dengan nilai probabilitas $0,0746 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa human capital memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara itu, variabel upah minimum (UM) memperoleh koefisien sebesar -0,423095 dengan nilai probabilitas $0,0000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Adapun variabel ketimpangan gender (KG) menghasilkan koefisien sebesar -46089,83 dengan nilai probabilitas $0,8277 > 0,05$. Dengan demikian, ketimpangan gender memiliki pengaruh negatif, tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025.

Uji Chow

Tabel 6. Uji Chow

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	15.047727	(14,87)	0.0000
Cross-section Chi-square	129.157480	14	0.0000

Berdasarkan hasil Uji Chow pada Tabel 6, diperoleh nilai probabilitas Cross-section F sebesar 0,0000 dan nilai probabilitas Cross-section Chi-square sebesar 0,0000. Karena kedua nilai tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 ($0,0000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penggunaan Fixed Effect Model (FEM) lebih sesuai dibandingkan Common Effect Model (CEM) untuk mengestimasi pengaruh Human Capital (HC), Upah Minimum (UM), dan Ketimpangan Gender (KG) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025.

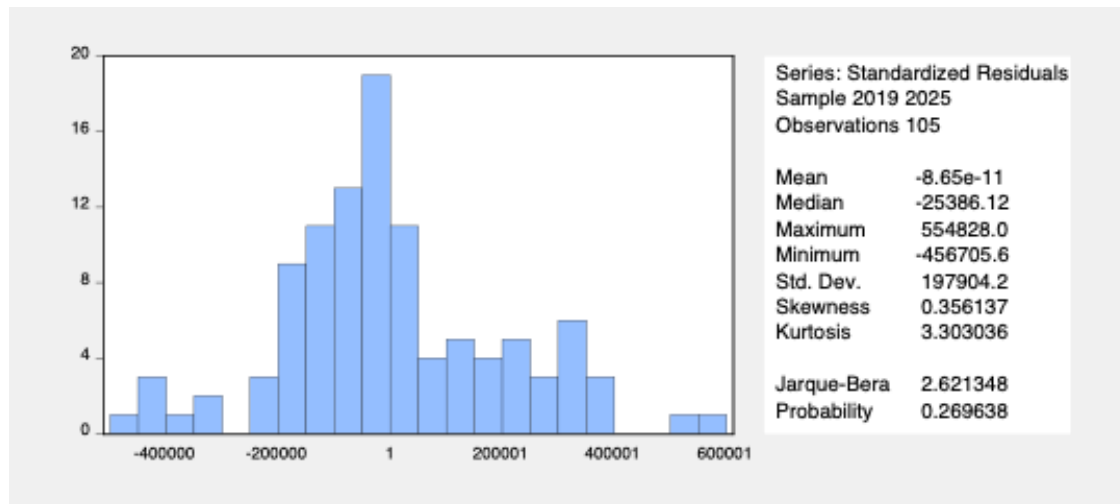
Uji Hausman

Tabel 7. Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	3.082054	3	0.3791

Berdasarkan hasil *Uji Hausman* yang disajikan pada Tabel 7, diperoleh nilai *Chi-Square Statistic* sebesar 3,082054 dengan derajat kebebasan (*d.f.*) sebesar 3 serta nilai probabilitas sebesar 0,3791. Karena nilai probabilitas tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,3791 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, *Random Effect Model* (REM) dinilai lebih sesuai untuk digunakan dibandingkan *Fixed Effect Model* (FEM) dalam menganalisis pengaruh *Human Capital* (HC), Upah Minimum (UM), dan Ketimpangan Gender (KG) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan pada Gambar 2, diperoleh nilai *Jarque-Bera* sebesar 2,621348 dengan probabilitas sebesar 0,269638. Nilai probabilitas tersebut lebih tinggi daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,269638 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas..

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

	HC	UM	KG
HC	1.000000	0.437629655	-0.820796555
UM	0.437629655	1.000000	-0.376808963
KG	-0.820796555	-0.376808963	1.000000

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 8, seluruh nilai koefisien korelasi antarvariabel independen tercatat berada di bawah batas 0,90. Korelasi antara *human capital* (HC) dan upah minimum (UM) memiliki nilai sebesar 0,4376, sedangkan korelasi antara *human capital* (HC) dan ketimpangan gender (KG) sebesar -0,8208. Adapun hubungan antara upah minimum (UM) dan ketimpangan gender (KG) menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,3768. Karena seluruh nilai korelasi tersebut tidak mencapai 0,90, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh variabel independen dinilai layak untuk digunakan dalam analisis penelitian.

Uji t (Parsial)**Tabel 9. Uji t (Parsial)**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-113141.5	739447.8	-0.153008	0.8787
HC	20961.92	11635.50	1.801549	0.0746
UM	-0.423095	0.094382	-4.482815	0.0000
KG	-46089.83	211191.2	-0.218237	0.8277

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang disajikan pada Tabel 9 dengan menggunakan pendekatan *Random Effect Model* (REM), pengaruh masing-masing variabel independen terhadap penyerapan tenaga kerja dapat diketahui melalui nilai koefisien dan probabilitasnya. Variabel *human capital* (HC) memiliki koefisien sebesar 2.096,192 dengan nilai probabilitas 0,0746 > 0,05, yang menunjukkan bahwa *human capital* mempunyai pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya, variabel upah minimum (UM) memperoleh koefisien sebesar -0,423095 dengan nilai probabilitas 0,0000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Adapun variabel ketimpangan gender (KG) memiliki koefisien sebesar -46.089,83 dengan nilai probabilitas 0,8277 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketimpangan gender memiliki arah pengaruh negatif, tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025.

Uji F (Simultan)**Tabel 10. Uji F (Simultan)**

F-statistic	9.417906
Prob (F-statistic)	0,000015

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 10 dengan menggunakan pendekatan *Random Effect Model* (REM), diperoleh nilai *F-statistic* sebesar 9,417906 dengan probabilitas (*Prob. F-statistic*) sebesar 0,000015. Nilai probabilitas tersebut lebih rendah daripada taraf signifikansi 0,05 (0,000015 < 0,05), sehingga *Human Capital* (HC), Upah Minimum (UM), dan Ketimpangan Gender (KG) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada 15 kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara simultan mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi Penyerapan Tenaga Kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis berikutnya.

PEMBAHASAN**Pengaruh *Human Capital* terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil estimasi regresi data panel melalui pendekatan *Random Effect Model* (REM) menunjukkan bahwa variabel *Human Capital* (HC), yang diukur menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), memiliki koefisien regresi sebesar 2.096,192 dengan nilai probabilitas 0,0746 (> 0,05). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Human Capital* memiliki arah pengaruh positif, tetapi secara statistik tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025 belum memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja secara statistik.

Arah hubungan yang positif menunjukkan adanya kecenderungan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja, tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat untuk menghasilkan pengaruh yang signifikan. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan belum sepenuhnya disertai dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang relevan dengan kompetensi tenaga kerja. Selain itu, struktur perekonomian Provinsi Lampung yang masih banyak bertumpu pada sektor pertanian, perdagangan, dan kegiatan ekonomi informal dapat menyebabkan peningkatan kualitas sumber daya manusia belum secara langsung mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja, khususnya pada sektor-sektor yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan lebih tinggi.

Secara teoritis, temuan tersebut masih dapat dijelaskan melalui Labour Market Theory, yang menempatkan kualitas tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan keputusan perusahaan dalam menentukan permintaan tenaga kerja. Individu dengan tingkat pendidikan, kesehatan, dan keterampilan yang lebih baik pada umumnya memiliki kapasitas produktivitas yang lebih tinggi sehingga berpotensi memiliki peluang lebih besar untuk memasuki pasar kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Human Capital Theory memandang pendidikan dan kesehatan sebagai bentuk investasi yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghasilkan output ekonomi sekaligus memperbesar peluang memperoleh pekerjaan. (Putri Lestari & Devi, 2025).

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian arah dengan temuan Rachmadani et al., (2023) dan Rahmah & Juliannisa, (2022) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara human capital dan penyerapan tenaga kerja. Namun, berbeda dalam tingkat signifikansinya, penelitian ini belum menemukan bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia yang direpresentasikan melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM) belum secara otomatis menghasilkan peningkatan kesempatan kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode pengamatan.

Dalam konteks Provinsi Lampung, temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan IPM yang mencakup dimensi pendidikan, kesehatan, dan standar hidup layak memiliki kecenderungan dalam memperkuat daya saing tenaga kerja, tetapi dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja belum menunjukkan kekuatan statistik yang memadai. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu berjalan beriringan dengan penciptaan dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan investasi, serta pengembangan sektor ekonomi yang memiliki kapasitas penyerapan tenaga kerja yang besar. Dengan demikian, pemerataan akses pendidikan, penguatan pelatihan kerja, dan peningkatan kualitas layanan kesehatan tetap menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan penyerapan tenaga kerja pada masa mendatang.

Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil estimasi regresi data panel menggunakan Random Effect Model (REM), variabel Upah Minimum (UM) memperoleh koefisien regresi sebesar -0,423095 dengan nilai probabilitas 0,0000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat upah minimum pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025 cenderung diikuti oleh berkurangnya kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja.

Temuan tersebut dapat dijelaskan secara teoritis melalui Labour Market Theory, yang memandang upah sebagai salah satu komponen biaya yang harus ditanggung perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja. Ketika upah minimum mengalami peningkatan, biaya produksi perusahaan juga dapat meningkat sehingga perusahaan perlu melakukan penyesuaian terhadap penggunaan tenaga kerja. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan melalui pembatasan perekrutan, peningkatan efisiensi produksi, maupun penggunaan teknologi sebagai alternatif untuk mengendalikan biaya operasional. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menyebabkan peningkatan upah minimum menekan permintaan tenaga kerja, terutama pada sektor usaha yang memiliki keterbatasan modal dan bersifat padat karya (Sapitri & Kurniati, 2026).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mulyo Pambagyo et al., (2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja karena menambah beban biaya tenaga kerja yang harus ditanggung perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan upah minimum, meskipun diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, perlu disertai dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja, pemberian dukungan atau insentif bagi dunia usaha, serta peningkatan investasi. Langkah tersebut diperlukan agar peningkatan tingkat upah tidak secara bersamaan mengurangi kemampuan perusahaan dalam mempertahankan maupun menambah jumlah tenaga kerja yang diserap.

Pengaruh Ketimpangan Gender terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil estimasi regresi data panel dengan menggunakan Random Effect Model (REM) menunjukkan bahwa variabel Ketimpangan Gender (KG), yang diproses melalui Gender Inequality Index (GII), memperoleh koefisien regresi sebesar -46.089,83 dengan nilai probabilitas 0,8277 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketimpangan gender memiliki arah pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan ketimpangan gender terhadap penyerapan tenaga kerja ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan ketimpangan gender memiliki kecenderungan untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, tetapi kecenderungan tersebut belum cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025.

Secara konseptual, ketimpangan gender berpotensi menurunkan efisiensi pasar tenaga kerja karena terdapat perbedaan akses antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pendidikan, pekerjaan, serta peluang ekonomi. Semakin besar kesenjangan gender, semakin besar pula kemungkinan sebagian potensi sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara optimal, yang pada akhirnya dapat membatasi penyerapan tenaga kerja (Gusrifa et al., 2025). Meskipun demikian, hasil penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah perbedaan tingkat ketimpangan gender antar kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode pengamatan relatif terbatas, sehingga variasi tersebut belum cukup besar untuk menghasilkan pengaruh yang nyata terhadap perubahan penyerapan tenaga kerja. Di samping itu, karakteristik perekonomian daerah yang masih banyak bertumpu pada sektor pertanian dan kegiatan informal dapat memberikan ruang bagi perempuan untuk tetap terlibat dalam aktivitas ekonomi meskipun kesenjangan gender masih ditemukan.

Temuan tersebut pada dasarnya dapat dikaitkan dengan Labour Market Theory, yang menjelaskan bahwa kesenjangan akses terhadap pendidikan, keterampilan, maupun kesempatan kerja dapat memengaruhi efisiensi pemanfaatan tenaga kerja dalam pasar. Semakin kecil perbedaan kesempatan antara laki-laki dan perempuan, semakin besar pula peluang bagi sumber daya tenaga kerja yang tersedia untuk dimanfaatkan secara optimal (Napitupulu & Ekawaty, 2022). Namun demikian, teori tersebut juga menunjukkan bahwa kondisi pasar tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor. Berbagai kondisi ekonomi lainnya turut memengaruhi permintaan dan penyerapan tenaga kerja, sehingga pengaruh ketimpangan gender dapat menjadi tidak signifikan ketika terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kondisi ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian Haryatiningsih & Nurhalizah, (2025) yang menunjukkan bahwa pengurangan ketimpangan gender dapat mendorong peningkatan partisipasi ekonomi dan kesempatan kerja. Akan tetapi, pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung, pengaruh ketimpangan gender terhadap penyerapan tenaga kerja belum terbukti signifikan secara statistik. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Pertama, perubahan nilai GII antar kabupaten/kota selama periode penelitian relatif terbatas sehingga variasinya belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan penyerapan tenaga kerja. Kedua, dominasi sektor pertanian dan kegiatan ekonomi informal dalam struktur perekonomian daerah memungkinkan perempuan tetap mengambil bagian dalam aktivitas ekonomi meskipun kesenjangan gender masih berlangsung. Ketiga, penyerapan tenaga kerja juga kemungkinan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pertumbuhan ekonomi, investasi, struktur industri, dan produktivitas tenaga kerja, sehingga perubahan GII belum menjadi faktor yang dominan dalam menentukan tingkat penyerapan tenaga kerja.

Pengaruh *Human Capital*, Upah Minimum, dan Ketimpangan Gender terhadap Penyerapan Tenaga Kerja secara Simultan

Hasil pengujian simultan (uji F) dengan menggunakan pendekatan *Random Effect Model* (REM) menghasilkan nilai *F-statistic* sebesar 9,417906 dengan nilai Prob. (*F-statistic*) sebesar 0,000015 ($< 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *human capital*, upah minimum, dan ketimpangan gender secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama periode 2019–2025. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis keempat (H_4) diterima. Artinya, ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara simultan mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada penyerapan tenaga kerja.

Hasil pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan kondisi yang terbentuk melalui keterkaitan berbagai faktor. Walaupun hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa hanya variabel upah minimum yang memiliki pengaruh signifikan, sementara *human capital* dan ketimpangan gender tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individual, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa dinamika penyerapan tenaga kerja tidak cukup dijelaskan melalui satu faktor saja, tetapi perlu dipahami melalui keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia, kebijakan pengupahan, serta tingkat kesetaraan gender dalam pasar tenaga kerja.

Keterkaitan ketiga variabel tersebut dalam menentukan kondisi pasar tenaga kerja dapat dijelaskan melalui *Labour Market Theory*. Teori tersebut menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kualitas tenaga kerja, tingkat upah, serta karakteristik pasar kerja (Borjas, 2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat mendorong produktivitas pekerja, sedangkan perubahan tingkat upah dapat memengaruhi pertimbangan perusahaan dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang akan direkrut. Pada saat yang sama, tersedianya kesempatan yang lebih setara bagi laki-laki dan perempuan dapat memperluas keterlibatan angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi sehingga mendukung peningkatan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan dan perlu dipertimbangkan secara bersama-sama dalam menjelaskan perubahan penyerapan tenaga kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang bersifat terpadu untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan pendidikan, kesehatan, dan pelatihan kerja perlu disertai dengan pengembangan lapangan pekerjaan yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan dunia usaha. Kebijakan penetapan upah minimum juga perlu mempertimbangkan keseimbangan antara pemenuhan kesejahteraan pekerja dan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan jumlah tenaga kerja. Selain itu, pengurangan ketimpangan gender melalui peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja perlu terus diperkuat agar potensi angkatan kerja dapat dimanfaatkan secara lebih optimal. Dengan adanya sinergi antara peningkatan kualitas sumber daya manusia, kebijakan upah yang proporsional, dan pengurangan ketimpangan gender, peningkatan penyerapan tenaga kerja secara berkelanjutan pada kabupaten/kota di Provinsi Lampung diharapkan dapat diwujudkan.

Perspektif Ekonomi Islam terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Dalam kerangka ekonomi Islam, penyerapan tenaga kerja tidak semata-mata digunakan untuk mengukur keberhasilan pembangunan ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan usaha mencapai kesejahteraan (*falāḥ*) dan merealisasikan tujuan *maqāṣid al-syarī'ah*. Islam memberikan dorongan kepada setiap manusia untuk melakukan pekerjaan secara produktif sebagaimana ditegaskan Allah Swt. dalam QS. At-Taubah ayat 105:

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْنُكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُكُمْ وَقُلْ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat tersebut memberikan penegasan bahwa aktivitas bekerja merupakan bentuk ikhtiar yang memiliki nilai ibadah serta mengandung tanggung jawab yang kelak dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Atas dasar itu, setiap individu dianjurkan untuk mengembangkan kapasitas dirinya, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki sebagai wujud tanggung jawab kepada Allah Swt. maupun kepada masyarakat. Dalam pembangunan ekonomi, penyediaan kesempatan kerja menjadi salah satu instrumen untuk meningkatkan kesejahteraan sekaligus menerapkan prinsip keadilan, kemanfaatan, dan tanggung jawab sosial dalam ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Capital*, Upah Minimum, dan Ketimpangan Gender secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia, penerapan kebijakan pengupahan yang berkeadilan, serta penyediaan kesempatan kerja yang inklusif merupakan unsur yang saling mendukung dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Walaupun secara parsial *Human Capital* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, pengembangan kualitas manusia melalui pendidikan, kesehatan, dan keterampilan tetap mempunyai kedudukan penting dalam ekonomi Islam. Hal tersebut sejalan dengan prinsip *hifz al-'aql* (menjaga akal) dan *hifz al-nafs* (menjaga jiwa), yang menempatkan pengembangan kapasitas manusia sebagai bagian dari upaya mencapai kemaslahatan. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Gunawan et al., 2025) menyatakan bahwa pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah* memiliki keterkaitan dengan peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebagai salah satu indikator kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian, Upah Minimum memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan upah minimum cenderung diikuti dengan berkurangnya penyerapan tenaga kerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya biaya tenaga kerja yang ditanggung perusahaan. Meskipun demikian, dalam perspektif ekonomi Islam, pemenuhan upah yang layak tetap merupakan bentuk penerapan prinsip *al-'adl* (keadilan). Hal tersebut ditegaskan dalam hadis Rasulullah SAW, "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*" (HR. Ibnu Majah). Hadis tersebut menunjukkan adanya kewajiban untuk memberikan hak pekerja berupa upah secara adil dan tepat waktu sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat serta hak manusia. Oleh sebab itu, kebijakan pengupahan perlu dirancang dengan mempertimbangkan keseimbangan antara pemenuhan kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan kegiatan usaha sehingga kemampuan perusahaan dalam menyediakan kesempatan kerja tetap terjaga.

Adapun ketimpangan gender berdasarkan hasil penelitian memiliki arah pengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Arah koefisien tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa meningkatnya ketimpangan gender dapat diikuti dengan penurunan penyerapan tenaga kerja, meskipun hubungan tersebut belum terbukti secara signifikan. Dalam perspektif ekonomi Islam, laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Prinsip tersebut ditegaskan dalam QS. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: "*Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan.*"

Kandungan ayat tersebut menunjukkan bahwa Islam memberikan penghargaan terhadap amal dan usaha tanpa membedakan laki-laki maupun perempuan berdasarkan jenis kelaminnya. Oleh karena itu, upaya memperluas kesetaraan dalam memperoleh akses pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja menjadi penting agar potensi seluruh tenaga kerja dapat digunakan secara optimal.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan penyerapan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam membutuhkan pendekatan kebijakan yang terintegrasi, mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia, penerapan sistem pengupahan yang berkeadilan, dan perluasan kesempatan kerja yang bebas

dari diskriminasi. Pendekatan tersebut sejalan dengan tujuan *maqāṣid al-syarī'ah*, yaitu *hifẓ ad-dīn* (menjaga agama) melalui pelaksanaan pekerjaan yang halal dan bertanggung jawab, *hifẓ an-nafs* (menjaga jiwa) melalui penyediaan kesempatan kerja yang mendukung kesejahteraan, *hifẓ al-'aql* (menjaga akal) melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan, *hifẓ an-nasl* (menjaga keturunan) melalui penyediaan kesempatan kerja yang adil bagi laki-laki dan perempuan, serta *hifẓ al-māl* (menjaga harta) melalui pemberian upah yang layak dan perlindungan terhadap hak pekerja. Dengan demikian, pembangunan ketenagakerjaan dalam perspektif ekonomi Islam tidak hanya diarahkan pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap, tetapi juga pada terciptanya keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan masyarakat yang selaras dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Human Capital, Upah Minimum, dan Ketimpangan Gender terhadap penyerapan tenaga kerja pada 15 kabupaten/kota di Provinsi Lampung selama tahun 2019–2025 dengan menggunakan regresi data panel melalui pendekatan Random Effect Model (REM). Hasil estimasi menunjukkan bahwa Human Capital, yang direpresentasikan oleh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), memiliki arah pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi tidak signifikan secara statistik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia belum secara langsung mampu mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja. Berbeda dengan Human Capital, variabel Upah Minimum menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum cenderung diikuti oleh berkurangnya tenaga kerja yang terserap sebagai akibat dari meningkatnya beban biaya tenaga kerja yang ditanggung perusahaan. Adapun Ketimpangan Gender yang diukur menggunakan Gender Inequality Index (GII) memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya, peningkatan ketimpangan gender memiliki kecenderungan menurunkan penyerapan tenaga kerja, meskipun hubungan tersebut belum memperoleh bukti statistik yang signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen, yaitu Human Capital, Upah Minimum, dan Ketimpangan Gender, terbukti berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan penyerapan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi berkaitan dengan kombinasi ketiga variabel tersebut. Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, peningkatan penyerapan tenaga kerja membutuhkan kebijakan yang dilakukan secara terpadu melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia, penerapan pengupahan yang berkeadilan, serta penyediaan kesempatan kerja yang setara dan bebas diskriminasi. Pendekatan tersebut sejalan dengan tujuan *maqāṣid al-syarī'ah*, yang mencakup pemeliharaan agama (*hifẓ ad-dīn*), jiwa (*hifẓ an-nafs*), akal (*hifẓ al-'aql*), keturunan (*hifẓ an-nasl*), dan harta (*hifẓ al-māl*).

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan terhadap Human Capital, Upah Minimum, dan Ketimpangan Gender dalam menjelaskan penyerapan tenaga kerja pada tingkat kabupaten/kota di Provinsi Lampung dengan memadukan Labour Market Theory dan perspektif ekonomi Islam melalui pendekatan *maqāṣid al-syarī'ah*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih menyeluruh dan terintegrasi. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya memasukkan tiga variabel independen serta menggunakan periode observasi 2019–2025, sehingga berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi penyerapan tenaga kerja belum dapat dijelaskan secara menyeluruh. Penelitian mendatang disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan, seperti investasi, pertumbuhan ekonomi, struktur industri, Tingkat Pengangguran Terbuka, inflasi, dan perkembangan teknologi. Selain itu, perluasan wilayah serta penambahan rentang waktu pengamatan juga dapat dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih luas dan menghasilkan analisis yang lebih komprehensif mengenai dinamika penyerapan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Suharto, R. B., Jiuhardi, J., & Amalia, S. (2025). The Influence of Human Capital, Infrastructure Availability and Minimum Wages on Labor Absorption in Eastern Indonesia. *International Journal of Economics (IJECE)*, 4(1), 287–303. <https://doi.org/10.55299/ijec.v4i1.1319>
- Asrini, M., Hadi, N. F., & Fikry, M. (2025). Analysis Of Labor Absorption In 154 Districts / Cities On The Island Of Sumatra: A Panel Data Approach. *Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 8(2), 734–745. <https://doi.org/10.36085/jam-ekis>
- BPS Provinsi Lampung. (2025). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Lampung Pada Tahun 2025 Mencapai 73,98 - Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung*. <https://lampung.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/05/1621/lampung-s-human-development-index--hdi--in-2025-reached-73-98.html>
- BPS Provinsi Lampung. (2024). *Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Lampung - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung*. <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njg3IzI=/upah-minimum-provincial--ump--and-minimum-wage-district-city--umk--in-province-lampung--rupiah->
- BPS Provinsi Lampung. (2025). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Menurut Jenis Kelamin - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung*. <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjY1IzI=/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-tpak-menurut-jenis-kelamin.html>
- Borjas, G. J. . (2020). *Labor economics*. McGraw-Hill Education.
- Congna, H., & Saad, N. (2025). The impact of human capital on employment quality: a scoping review. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2552352>
- Dwi Asmara, G., Saleh, R., & Asmara, G. J. (2024). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2015-2020. In *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management* (Vol. 1, Number 3). <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/aaem.v1i3.218>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Gunawan, D., Amal, M. A., & Choiri, M. (2025). Unveiling Human Flourishing: A Maqashid Al-Shariah Based Human Development Index in Indonesia. *Dirham: Journal of Sharia Finance and Economics*, 1(2), 131–142. <https://doi.org/10.35912/josfe.v1i2.3812>
- Gusrifa, D. A., Sholawati, D. M. N., Nadia, M., & Sari, N. E. (2025). Ketimpangan Gender Dalam Ketenagakerjaan Dan Upaya Pemerataan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Ngawi. *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 5(2), 98–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/edunomia.v5i2.7836>
- Hardani, Aulya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF* (H. Abadi, Ed.).
- Haryatiningsih, R., & Nurhalizah, N. A. (2025). Pengaruh IPG, PDRB, dan IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 143–152. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v5i2.8285>
- Lamadon, T., Lise, J., Meghir, C., Robin, J.-M., & Sciencespo, J.-M. R. (2024). *Labor Market Matching, Wages, and Amenities*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3386/w32687>
- Mulyo Pambagyo, R., Mukhtar, S., & Pratama, A. (2024). Pengaruh Upah Minimum, Inflasi, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jim.v3i2.2900>

- Napitupulu, F., & Ekawaty, M. (2022). Ketimpangan Gender Dan Pertumbuhan Ekonomi: Studi Kasus Pada Negara-Negara Asia Timur Dan Pasifik. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1(1), 29–43. <https://doi.org/10.21776/jdess.2022.01.1.4>
- Nur Mawanti, D., & Eviana Hutabarat, R. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2020-2022. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3(5). <https://doi.org/https://al-haramjournal.co.id/index.php/EKOMA/article/view/3777>
- Nurasia, *, & Aprirachman, R. (2023). *Pandangan Artistik dan Ilmiah tentang Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Keberlanjutan Strategis Organisasi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1627>
- Prihadyatama, A. (2024). *PANDUAN PRAKTIS EVIEWS: KONSEP DAN CONTOH PENERAPAN DALAM PENELITIAN EKONOMI*. www.freepik.com
- Putri Lestari, A., & Devi, Y. (2025). Pengaruh Aglomerasi Industri, Angkatan Kerja dan Human Capital Investment Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kawasan Regional Sumbagsel Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam: Analisis Data Panel: Tahun 2017-2023. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(7), 2684–2702. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/elmal.v6i7.8531>
- Rachmadani, A. A., Mulyaningsih, T., & Ertimi, B. (2023). The Role of Human Capital and Regional Effects on Earnings: Multilevel Mixed Effect Regression Approach. *Regional Effects on Earnings: Multilevel Mixed Effect Regression Approach*, 24(2), 221–232. <https://doi.org/10.23917/jep.v24i1.23123>
- Rahmah, A. M., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/kota Provinsi Jawa Barat. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2460>
- Sapitri, N., & Kurniati, E. (2026). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Dan Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Kota Bandar Lampung Tahun 2019-2023. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 4(5), 3031–5220. <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/x7rt7s72>
- Septianingsih, A., & Pertama, S. A. (2022). Pemodelan Data Panel Menggunakan Random Effect Model Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Umur Harapan Hidup Di Indonesia. *Jurnal Lebesgue: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika Dan Statistika*, 3(3), 525–536. <https://doi.org/10.46306/lb.v3i3>
- Vicy Andriany, Sonya Aprimayana, & Annisa Desfikasari. (2025). Pengaruh Upah Minimum dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 3(4), 176–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jrime.v3i4.3553>
- Vidiasari Elga Brilliant. (2016). *PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH MINIMUM, PENDIDIKAN DAN GENDER TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA TIMUR*. <https://doi.org/https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3306/0>
- Zalfa Salsabila, H., Susanto, I., & Rahman, T. (2025). Analisis Pengaruh Investasi Swasta, Belanja Modal, dan Upah Minimum Kota (umk) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 54–73. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1704>