

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEKERJAAN LAYAK DI INDONESIA:
PENDEKATAN PANEL DATA DINAMIS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S-1) Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa



OLEH

RAHMI NAZILA

5553200087

**KONSENTRASI PERENCANAAN PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
2024**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEKERJAAN LAYAK DI INDONESIA:
PENDEKATAN PANEL DATA DINAMIS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S-1) Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

OLEH

RAHMI NAZILA

5553200087

**KONSENTRASI PERENCANAAN PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya Rahmi Nazila, dengan Nim 5553200087 jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul:

“Analisis Faktor yang Mempengaruhi Pekerjaan Layak di Indonesia: Pendekatan Panel Data Dinamis”

Saya tulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Serang, 1 Juli 2024



Rahmi Nazila
5553200087

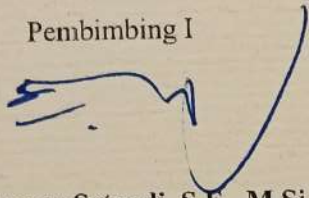
**PERSETUJUAN PENGESAHAN
PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI**

Skripsi dengan judul:

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEKERJAAN LAYAK DI INDONESIA:
PENDEKATAN PANEL DATA DINAMIS**

Telah diuji dalam sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan dinyatakan **LULUS**
Pada hari Senin, 1 Juli 2024 oleh Dewan Penguji.
Serang, 1 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Sugeng Setyadi, S.E., M.Si
NIP. 198205302008121003

Pembimbing II



Deris Desmawan S.E., M.Si
NIP. 198612132019031008

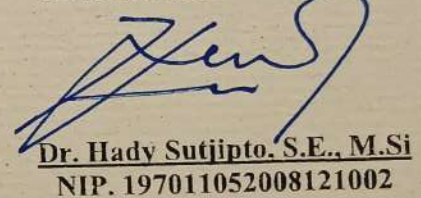
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. Tubagus Ismail, S.E., MM., Ak.,
CA., CMA., CPA**
NIP. 197312302001121001

Ketua Jurusan,
Ilmu Ekonomi Pembangunan



Dr. Hady Sutjipto, S.E., M.Si
NIP. 197011052008121002

Dewan Penguji

Dr. Sugeng Setyadi, S.E., M.Si
NIP. 198205302008121003

Tanggal 2/7²⁴

Tanda Tangan

Umayatu Suiroh Suharto, S.E., M.Si
NIP. 197309242006042010

Tanggal 25/7²⁴

Tanda Tangan

Togi Haidat Mangara, S.T., M.T
NIP. 199511072022031011

Tanggal 26/07²⁴

Tanda Tangan

Nama : Rahmi Nazila
NIM : 5553200087
Jurusan : Ilmu Ekonomi Pembangunan
Jenjang Pendidikan : Strata-1 (S1)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Bersinarlah tanpa menjatuhkan orang lain.

Don't let anyone get comfortable with disrespecting you. Your boundaries teach people how you should be treated.

Persembahan

Saya persembahkan karya tulis ini untuk diri saya sendiri, kedua orang tua saya tercinta (Bapak Tafdil dan Ibu Hidayati) serta kakak-kakak saya Riri Kurniati, Fadli Hidayat, Putri Nilam Sari dan Putri Lenggogeny Novinda yang sudah memberikan semangat dan motivasi selama pengerjaan karya tulis ini, semoga bahagia selalu.

ABSTRACT

Fulfilling SDGs indicators, especially Goal 8, is related to increasing inclusive and sustainable economic growth, productive and comprehensive employment opportunities, and decent work for all. Decent work can increase productivity, reduce poverty and encourage inclusive economic growth. By realizing decent work for all workers, Indonesia can achieve sustainable and equitable development. High unemployment rates, wage gaps and skills that do not match the job market are challenges in achieving decent work goals in Indonesia. This research covers 34 provinces in Indonesia using the Generalized Method of Moments (GMM). This research aims to analyze the influence of the variables unemployment, income, equality in employment, poverty, education and health on decent work. The data used in this research is secondary data obtained from the Central Statistics Agency for the period 2015 to 2022. The results obtained by the education and health variables have a positive effect. The variables of unemployment, equality in employment, and poverty have a negative effect while the variable of income has no effect on decent work in 34 provinces in Indonesia.

Keyword: Decent work, unemployment, income, GMM, Indonesia

ABSTRAK

Pemenuhan indikator SDGs, khususnya *Goal 8* terkait dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Pekerjaan layak dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi kemiskinan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Dengan mewujudkan pekerjaan layak bagi semua pekerja, Indonesia dapat mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Tingginya angka pengangguran, kesenjangan upah dan keterampilan yang tidak sesuai pasar kerja menjadi tantangan dalam mencapai tujuan pekerjaan layak di Indonesia. Penelitian ini meliputi 34 provinsi di Indonesia dengan menggunakan metode *Generalized Method of Moments (GMM)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel pengangguran, pendapatan, kesetaraan dalam pekerjaan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap pekerjaan layak. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2022. Hasil yang diperoleh variabel pendidikan dan kesehatan berpengaruh positif. Variabel pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, dan kemiskinan berpengaruh negatif sementara variabel pendapatan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan layak di 34 provinsi di Indonesia.

Kata kunci: Pekerjaan layak, pengangguran, pendapatan, GMM, Indonesia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabil'alamin penulis ucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat dan rahmat serta hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Soltan Ageng Tirtayasa.

Penelitian yang penulis ajukan ini berjudul “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Pekerjaan Layak di Indonesia: Pendekatan Panel Data Dinamis” penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sedikit pengetahuan bagi masyarakat lainnya dan juga peneliti sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini tidaklah mudah banyak kesulitan yang penulis rasakan serta hambatan hambatan lainnya. Namun atas izin serta ridho Allah SWT, doa, usaha, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak dapat membantu penulis menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang berkontribusi besar dalam mendukung penulis sehingga penelitian skripsi ini selesai. Adapun rasa hormat dan ucapan terima kasih peneliti ingin sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Fatah Sulaiman, S.T., M.T selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

2. Bapak Prof. Dr. Tubagus Ismail, S.E., AK., M.M., CA., CMA., CPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Bapak Dr. Hady Sutjipto, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Bapak Saharuddin Didu, S.TP., M.E., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
5. Bapak Tony S. Chendrawan, S.T., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sudah membimbing saya sejak awal perkuliahan.
6. Bapak Dr. Sugeng Setyadi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, pengetahuan, dukungan dan nasehatnya selama proses penyusunan penelitian skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan karena berkat beliau penulis dapat memahami serta menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
7. Bapak Deis Desmawan, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan, motivasi, dukungan dan nasehatnya selama proses penyusunan penelitian skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan karena berkat beliau penulis dapat memperbaiki penulisan penelitian ini dengan baik.
8. Ibu Umayatu Suiroh Suharto, S.E., M.Si selaku Dosen Penelaah I atas masukan, arahan, serta sarannya untuk memperbaiki penulisan skripsi ini.

9. Bapak Togi Haidat Mangara, ST., M.T selaku Dosen Penelaah II atas masukan, arahan, maupun sarannya sehingga menjadikan skripsi ini lebih baik.
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staf Jurusan Ilmu Ekonomi Pembangunan, atas pengetahuan, bimbingan serta nasehat selama penulis menuntut ilmu di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
11. Kedua orang tua tercinta Bapak Tafdil dan Ibu Hidayati, serta kakak-kakak tersayang yaitu Riri Kurniati, Fadli Hidayat, Putri Nilam Sari dan Putri Lenggogeny yang telah menjadi penyemangat dan motivator terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Berkat merekalah penulis dapat selalu semangat dan berusaha semaksimal mungkin hingga penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
12. Sahabat-sahabat seperjuangan saat dimasa menempuh skripsi dan kuliah, kepada Annisa, Arina Dian Puspita, Adindia Putri, Sintia Febriyanti, Suci Ningtyas Handayani, Lala Atika Sari, Ghaisa Adani Sabila serta teman-teman kelas C Angkatan 2020 lainnya yang telah memberikan semangat dan dukungan yang tulus dalam penulisan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikannya.
13. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung walaupun berada jauh dari penulis, Dhea Amanda Amalia, Silla Nur Aprilian, Shelik Fitria, Windi Febriyanti, Agriyana Renjas Pangestu, Sania Arya Gumilar, Novi Ayu

Lestari dan Ikhsan Abdillah yang telah memberikan semangat dan doa dalam penulisan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikannya.

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan karya tulis yang peneliti lakukan.

Demikian penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses kegiatan pembuatan penelitian skripsi ini dan semoga segala bantuan yang telah seluruh pihak berikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Serang, Juni 2024

Penulis,

Rahmi Nazila

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Pekerjaan Layak.....	14
2.1.2 Pengangguran.....	20
2.1.3 Kesetaraan dalam Pekerjaan	22
2.1.4 Pendapatan	24
2.1.5 Kemiskinan	28
2.1.6 Pendidikan	32
2.1.7 Kesehatan.....	35
2.2 Kajian Empiris.....	38
2.3 Kerangka Pemikiran	47
2.4 Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	49
2.5 Hipotesis Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	54
3.2 Metode Analisis.....	54
3.3 Data Penelitian	54
3.4 Definisi Operasional Variabel	55
3.5 Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data	56

3.5.4 Hipotesis Statistik Penelitian.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Gambaran Umum	65
4.2 Analisis Deskriptif.....	66
4.3 Hasil Uji Hipotesis Statistik	77
4.3.1 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel Dinamis	77
4.3.2 Hasil Uji Spesifikasi Regresi Data Panel Dinamis	78
4.3.2.1 Uji Sargan	79
4.3.2.2 Uji Arellano-Bond	80
4.3.4 Hasil Estimasi	82
4.4 Pembahasan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
DAFTAR PUSTAKA	110
DAFTAR LAMPIRAN.....	115
RIWAYAT HIDUP.....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.1	Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2015-2022.....	6
1.2	Kualitas Pekerjaan Indonesia 2019-2021.....	9
2.1	Lingkaran setan kemiskinan.....	31
2.2	Teori Kesehatan Menurut H.L Blum	37
2.3	Kerangka Pemikiran.....	48
4.1	Tenaga Kerja Formal di ASEAN tahun 202068
4.2	Tingkat Pengangguran Terbuka di ASEAN tahun 2020.....	69
4.3	Rasio Pekerja Laki-laki dan Perempuan di ASEAN tahun 2020..	71
4.4	Pendapatan di ASEAN tahun 2020	72
4.5	Tingkat Kemiskinan di ASEAN tahun 2020.....	.73
4.6	Rata-rata Lama Sekolah di ASEAN tahun 2020.....	75
4.7	Indeks Ketahanan Kesehatan di ASEAN tahun 2020	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	38
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	55
4.1	Pendugaan Parameter Pendekatan FD-GMM	79
4.2	Pendugaan Parameter Pendekatan SYS-GMM.....	80
4.3	Hasil Uji Sargan model FD-GMM dan SYS-GMM	79
4.4	Hasil Uji Arellano-Bond model FD-GMM dan SYS-GMM	80
4.5	Hasil Estimasi Regresi Data Panel Dinamis Dengan SYS-GMM	82
4.6	Hasil Uji Statistik	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Data Penelitian	115
2	Data setelah Logaritma Natural	123
3	Hasil Uji Pemilihan Model FDGMM	123
4	Hasil Uji Pemilihan Model SYSGMM	131
5	Hasil Estimasi Model	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2015, para pemimpin dunia mengadopsi 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau yang biasa dikenal dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang bertujuan untuk membebaskan umat manusia dari kemiskinan, mengamankan planet yang sehat untuk generasi mendatang, dan membangun masyarakat yang damai dan inklusif sebagai landasan untuk memastikan kehidupan yang bermartabat bagi semua (PBB 2017). 17 tujuan ini didukung oleh 169 target dengan lebih dari 200 indikator. Semua negara, terlepas dari tingkat pendapatan mereka, sepakat untuk mencapai SDGs pada tahun 2030. Namun, lima tahun kemudian, prospek SDGs suram: penilaian baru-baru ini menunjukkan bahwa ketidaksetaraan melebar, kelaparan meningkat, ekosistem terkikis pada tingkat yang mengkhawatirkan, dan perubahan iklim mengancam seluruh agenda SDG. Tantangan utama adalah prioritas yang diberikan kepada SDGs yang mendorong pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi dibandingkan dengan SDGs itu mempromosikan inklusi sosial dan keberlanjutan ekologis (Gupta dan Vegelin 2016). Pertumbuhan ekonomi merupakan pedang bermata dua bagi pembangunan berkelanjutan.

Indonesia adalah negara yang padat penduduknya. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat pertumbuhan populasi telah menurun dari 2,34 persen per tahun selama tahun 1971-1981 menjadi hanya 1,45 persen untuk periode 1990 – 2000. Meskipun demikian, populasinya terus meningkat. Menurut Sensus 2010, populasi

mencapai 237,6 juta orang, dengan pertumbuhan tahunan 1,49 persen dari tahun 2000 hingga 2010 (BPS-Statistik Indonesia, 2010). Indonesia telah mengalami perubahan sosial dan politik yang signifikan selama lima belas tahun terakhir, yang telah menciptakan latar belakang yang memungkinkan adanya pekerjaan yang layak. Negara ini mengalami perubahan politik menuju sistem yang lebih demokratis setelah krisis ekonomi yang parah pada tahun 1997/1998. Di Indonesia, indikator seperti upah, jam kerja, keamanan kerja, dan perlindungan kerja masih belum memenuhi standar ILO tentang kondisi pekerjaan layak.

Permasalahan upah meliputi Mayoritas pekerja Indonesia (sekitar 80,6%) menerima upah di bawah standar kelas menengah, selain itu Upah Minimum Provinsi (UMP) di banyak daerah masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Kenaikan upah minimum seringkali tertinggal dari inflasi, sehingga daya beli pekerja semakin menurun.

Seperti yang sudah dijelaskan oleh ILO, bahwa masalah perlindungan kerja juga menjadi faktor utama mengapa pekerjaan di Indonesia masih jauh dari kata layak, hal tersebut meliputi banyak pekerja yang tidak memiliki kontrak kerja yang jelas dan tidak terdaftar dalam jaminan sosial. Hal ini membuat mereka rentan terhadap PHK sewenang-wenang dan tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Praktik *outsourcing* dan pekerja kontrak yang marak juga berkontribusi terhadap minimalnya perlindungan kerja. Banyak pekerja yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan oleh undang-undang. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan produktivitas. Kurangnya

pengawasan dari pemerintah dan lemahnya penegakan hukum juga menjadi faktor yang memperparah masalah ini. Dalam hal kesetaraan, pekerja di Indonesia dalam prakteknya masih mendapat banyak diskriminasi, masih banyak terjadi diskriminasi dalam pekerjaan, seperti berdasarkan gender, ras, agama, dan suku. Hal ini dapat menghambat kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dari permasalahan pekerjaan di Indonesia tersebut, perlu upaya untuk meningkatkan pekerjaan layak, diantaranya dengan meningkatkan upah minimum, memperluas perlindungan kerja, meningkatkan kesetaraan, dan hal lainnya. Oleh karena itu topik pekerjaan layak ini menjadi bahan analisis menarik karena diharapkan dapat membantu menemukan solusi untuk penyelesaian permasalahan yang ada. Adapun apabila pekerjaan di Indonesia sudah membaik akan berdampak pada kesejahteraan pekerja karena semakin baik individu dalam pekerjaannya termasuk mendapat kenyamanan dan, upah dan perlindungan kerja maka dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas karena pekerja yang sejahtera dan terlindungi akan lebih produktif dalam bekerja, pekerjaan layak dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kemiskinan, pekerjaan layak dapat menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera di mana semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (International Labour & Organization, 2018).

Agar stabilitas dan sosial ekonomi tercapai , setiap negara harus memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan kelayakan kerja. Hal ini tercantum pada

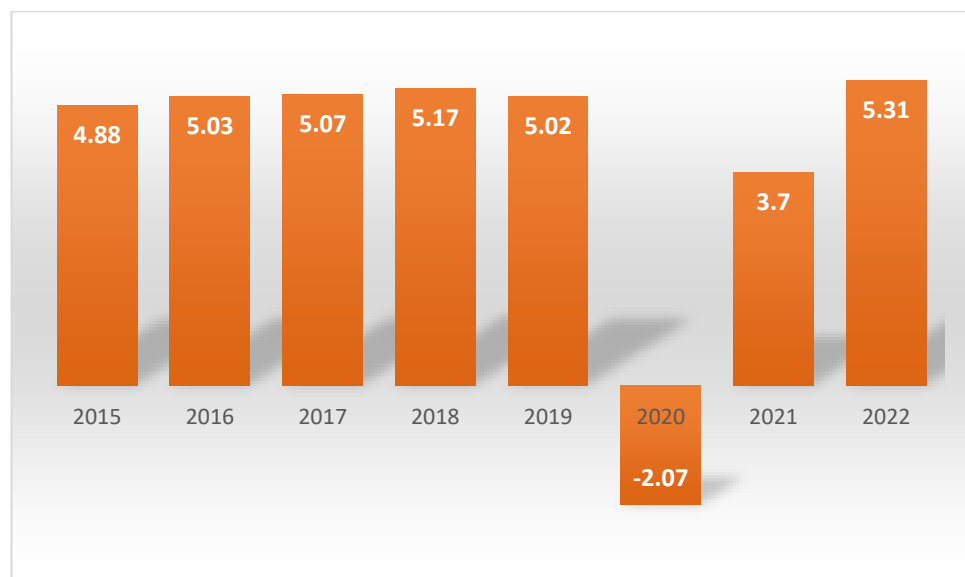
poin nomor delapan dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), yang merupakan keputusan penting untuk menetapkan rangkaian tujuan dan target yang luas yang berlaku untuk semua negara di seluruh dunia dan diharapkan tercapai sampai tahun 2030. Untuk mencapai pembangunan berkelanjutan ini, pertumbuhan ekonomi dan kelayakan kerja sangatlah penting. Tujuan dari pembangunan ini adalah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, memberikan kesempatan kerja yang produktif, dan memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan kerja yang layak (Bello-Bravo & Lutomia, 2021). Lalu, bagaimana kondisi pertumbuhan ekonomi dan kelayakan kerja di negara kita pada saat ini? Dan apa tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan pihak yang berkepentingan di Indonesia agar *goal* nomor delapan dari SDGs ini dapat terimplementasikan?

Perekonomian Indonesia telah berkembang dengan baik selama sepuluh tahun setelah krisis Asia karena kebijakan ekonomi makro yang bijaksana dan reformasi kebijakan yang berhasil. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, tingkat pertumbuhan telah menurun sedikit karena permintaan internasional yang menurun dan penurunan pertumbuhan investasi akibat harapan tinggi. (Santoso & Rakhmawan, 2021).

Tercatat pada tahun 2010 pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 6,8% sampai di tahun 2015 terus mengalami penurunan hingga mencapai 4,8%. Namun, tahun 2016 sampai 2018 pertumbuhan ekonomi mengalami kenaikan seiring dengan membaiknya ekonomi global. Pertumbuhan ekonomi Indonesia berada pada nilai terendahnya di tahun 2020, mencapai -2,07 persen, dimana tahun tersebut

pandemi *Covid-19* turut memukul perekonomian. Dalam catatan BPS, ekonomi RI terakhir berkontraksi pada saat krisis 1998. Dari sisi produksi, kontraksi pertumbuhan terdalam terjadi pada Lapangan Usaha Transportasi dan Pergudangan sebesar 15,04%. Sementara itu, dari sisi pengeluaran hampir semua komponen berkontraksi, Komponen Ekspor Barang dan Jasa menjadi komponen dengan kontraksi terdalam sebesar 7,70% (BPS Indonesia, n.d.).

Namun, faktor pengurang berkontraksi sebesar 14,71% dari impor barang dan jasa akan menyebabkan perekonomian Indonesia mengalami deflasi atau penurunan drastis pada tahun 2020 karena pertumbuhan ekonomi Indonesia tidak stabil. Pandemi COVID-19 memengaruhi perubahan yang terjadi. Namun Indonesia Kembali bangkit dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi di tahun 2021 sebesar 3,7% sampai 2022 sebesar 5,31% (BPS Indonesia, n.d.). Dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2015-2022

Sumber: BPS Indonesia (diolah)

Di sisi lain, pasar kerja Indonesia masih dalam proses perbaikan. Dengan 122 juta pekerja dan sekitar 7,6 juta pengangguran, pasar kerja Indonesia terus berkembang. Pada tahun 2015, tingkat pengangguran berada di bawah 6%.. Kendati demikian, banyak masalah pekerjaan yang masih ada dan karyawan Indonesia akan menghadapi banyak masalah. seperti halnya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Demi pemenuhan kebutuhan akan pekerjaan, tenaga kerja Indonesia harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Pada saat ini, pemerintah harus menangani empat masalah utama ketenagakerjaan Indonesia: jumlah angkatan kerja yang besar, produktivitas dan kualitas tenaga kerja yang rendah, ketersediaan kesempatan kerja yang masih terbatas, dan distribusi tenaga kerja yang tidak merata.

Dinamika sosial dan ekonomi sangat memengaruhi pasar kerja Indonesia. Ini terutama berlaku untuk krisis tahun 1997-1998, yang menghambat perekonomian, dan krisis keuangan global tahun 2008, yang juga menghambat pertumbuhan ekonomi. Dalam pengentasan kemiskinan dan peningkatan pendapatan per kapita, telah terjadi kemajuan yang signifikan selama sepuluh tahun terakhir. Namun, kemiskinan dan ketidaksetaraan masih menjadi masalah besar di Indonesia. Jumlah pekerjaan telah berkurang di manufaktur, tetapi lebih banyak di sektor pertanian dan pelayanan.

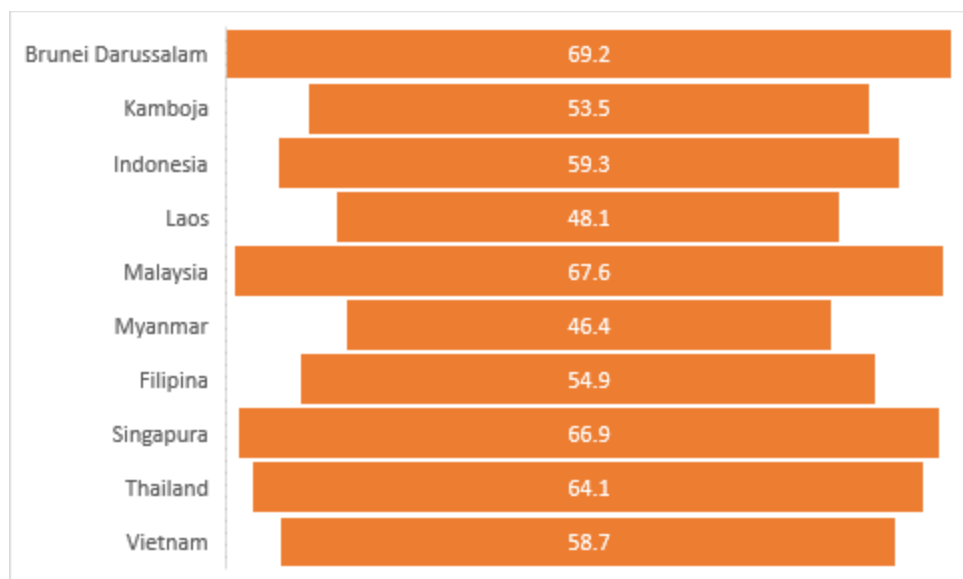
Meskipun produktivitas tenaga kerja telah meningkat setiap tahun sebesar 3,3% dalam sepuluh tahun terakhir, masih jauh di bawah negara-negara Asia Tenggara lainnya. Karena pendidikan, kemajuan besar telah dicapai dalam mengurangi jumlah anak yang tidak bersekolah dan orang dewasa juga lebih

berakar. Selain itu, Indonesia menghadapi fakta bahwa prevalensi HIV/AIDS di negara ini merupakan yang paling cepat berkembang di Asia. Selain itu, Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai tujuan Millenium Development Goals Target 1B, yaitu mencapai pekerjaan penuh dan produktif serta pekerjaan layak untuk semua orang, termasuk perempuan dan anak muda. (International Labour Office., 2011). Indonesia menyadari masalah-masalah ini dan telah membuat strategi kebijakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014, yang berfokus pada pencapaian pertumbuhan ekonomi serta investasi tenaga kerja yang intensif, meningkatkan daya saing dari pekerja Indonesia serta tindakan-tindakan pengurangan kemiskinan (Bappenas, 2019). Namun, untuk menjadikannya efektif, upaya yang kuat juga harus mengikuti strategi kebijakan ini, yang harus mencakup rencana aksi, strategi pemantauan dan evaluasi.

Untuk menangani masalah layak kerja dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, pemerintah dan pihak yang berkepentingan lainnya telah membuat sejumlah agenda dan kebijakan. Untuk melaksanakan poin nomor delapan dari SDGs, Kementerian Ketenagakerjaan dan Organisasi Perburuhan Internasional, bersama dengan aktor-aktor ketenagakerjaan utama di Indonesia, telah menyelidiki kebijakan ketenagakerjaan, meninjau pembelajaran, dan mengadopsi rekomendasi kebijakan mengenai kerja layak dan pembangunan berkelanjutan (Bappenas, 2019).

Fokus penelitian adalah menuju pertumbuhan ekonomi yang inklusif yang mencakup kerja layak untuk semua, rencana untuk menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan, kebijakan pengupahan yang berkelanjutan, peningkatan

produktivitas melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan, peningkatan hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan perluasan jaminan sosial. Selain itu, untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, pemerintah juga telah mengeluarkan sejumlah kebijakan ekonomi (Santoso & Rakhmawan, 2021).



Gambar 1.2 Indeks Pekerjaan Layak 2020

Sumber: Databoks (diolah)

Pada grafik di atas, merupakan data yang menunjukkan indeks pekerjaan layak di negara-negara ASEAN, kualitas pekerjaan di Indonesia pada masa pandemi *covid-19* sangat berdampak bagi kondisi pekerjaan masyarakat Indonesia yang menurun. Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, pandemi berdampak terhadap kualitas pekerjaan Indonesia. Ini dilihat dari Indeks pekerjaan layak Indonesia sebesar 59,3 persen, negara dengan indeks pekerjaan layak tertinggi di ASEAN adalah Brunei Darussalam yaitu sebesar 6,2 persen. Disusul oleh negara

Singapura yaitu sebesar 66,9 persen, dan Malaysia sebesar 67,6 persen. Indeks pekerjaan layak terendah berada di negara Myanmar sebesar 46,4 persen.

Dalam konteks pengembangan standar kerja yang berkelanjutan di berbagai belahan dunia dan mengingat upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan kondisi pekerja, konsep pekerjaan layak muncul untuk merangkum keseluruhan prinsip dan standar kerja yang harus diberikan kepada seluruh pekerja, karena merupakan hak setiap orang untuk dapat memperoleh pekerjaan yang memungkinkannya hidup bermartabat. Inti dari pekerjaan layak adalah penekanan pada kualitas lapangan kerja, selain menciptakan lapangan kerja sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu, agenda pekerjaan layak sangat relevan di negara-negara berkembang, dimana terdapat tingginya angka setengah pengangguran, pengangguran, dan lapangan kerja informal adalah hal biasa dan sering kali kualitas pekerjaan (seperti upah minimum dan lingkungan kerja yang sehat dan aman) diabaikan, untuk menciptakan lapangan kerja bagi sebanyak-banyaknya orang. Salah satu tujuan ILO adalah meningkatkan peluang masyarakat untuk mempunyai pekerjaan layak. Pekerjaan layak merupakan cita-cita universal bagi masyarakat di mana pun, yang mewujudkan aspirasi mereka untuk memperoleh pekerjaan produktif dalam kondisi kesetaraan, kebebasan, keamanan, dan martabat manusia.

Hal ini mencakup pendapatan yang adil, kebebasan masyarakat untuk mengutarakan keprihatinan mereka, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka, integrasi sosial dan prospek pengembangan pribadi yang lebih baik, perlindungan sosial bagi keluarga dan

keamanan di tempat kerja, serta kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan. Untuk mencapai tujuan ini, serangkaian standar dasar mengenai pekerjaan dan pekerjaan yang layak harus dikembangkan. Untuk meningkatkan kerja layak di Indonesia perlu adanya dorongan melalui perluasan lapangan pekerjaan, kesetaraan gender dalam pekerjaan bukan hanya mengutamakan pekerja berjenis kelamin laki-laki saja sehingga terdapat ketimpangan antara pekerja laki-laki dan perempuan, selain itu dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat menunjang pekerjaan yang akan dijalani. Adapun variable yang akan digunakan dalam penelitian ini sangat bersinggungan dengan pekerjaan layak, seperti pengangguran termasuk ke dalam poin ketersediaan peluang lapangan pekerjaan, kesetaraan dalam pekerjaan (rasio kesempatan kerja perempuan dan laki-laki) termasuk ke dalam poin ketersediaan yang setara kesempatan dan pengobatan di pekerjaan, pendapatan termasuk ke dalam poin tersedianya penghasilan yang memadai dan pekerjaan yang produktif, kemiskinan termasuk ke dalam poin ketersediaan jaminan sosial (pekerjaan produktif adalah jalan terbaik untuk keluar dari kemiskinan) (Elmetwally, 2022).

Seperti yang sudah umum diketahui bahwa pekerjaan memainkan peran yang penting dalam upaya seseorang untuk mencapai keadilan sosial karena melalui pekerjaan individu dapat memperoleh sumber pendapatan hingga sumber daya lain dalam usaha memenuhi kebutuhan materiil individu tersebut. Selain itu, melalui pekerjaan seseorang juga dapat memperluas opsi/pilihan yang berkaitan dengan kemampuan dalam membuat keputusan yang menyangkut tingkat kesejahteraan individu tersebut. Namun, pekerjaan juga dapat berkontribusi pada kondisi

ketidakadilan sosial. Sebagian pekerja dipaksa untuk bekerja dalam kondisi di mana hak-hak mereka diambil dan tidak dipenuhi di tempat kerja (International Labour Office., 2011). Dalam beberapa pekerjaan, sering ditemukan pemberian upah yang rendah sehingga menyulitkan individu dengan jenis pekerjaan tersebut untuk keluar dari garis kemiskinan. Individu bekerja dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan agar mereka dapat menghindari kondisi kemiskinan. Namun, tidak semua bentuk pekerjaan mampu menghindarkan individu tersebut dari kemiskinan dan pekerjaan juga tidak dapat menjamin individu tersebut keluar dari kondisi kemiskinan yang sedang dialami. Kondisi saat ini menunjukkan bahwa tidak hanya pengangguran, namun orang-orang yang memiliki pekerjaan pun tidak terlepas dari kemiskinan.

Jika dilakukan perbandingan antara tingkat pekerja miskin dengan tingkat kemiskinan secara umum, terdapat perbedaan yang tidak signifikan. Pada tahun 2015, 10 persen dari populasi dunia secara umum berada dalam kondisi miskin, sedangkan 9 persen dari para pekerja di dunia hidup dalam kondisi kemiskinan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa memiliki pekerjaan tidak menjamin seseorang terhindar dari kondisi kemiskinan. Para pekerja sama rapuhnya dengan masyarakat lain yang tidak memiliki pekerjaan dalam menghadapi kemiskinan (International Labour Office, 2011). Oleh karena itu, diperlukan suatu pembaruan baik dari segi kebijakan maupun program dalam usaha untuk menjamin para pekerja mendapatkan pekerjaan yang layak. Dengan fakta ini, penulis juga menjadikan kemiskinan sebagai variabel untuk diteliti apakah hal tersebut terbukti secara analisis.

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang yang dapat membantu meningkatkan pekerjaan layak dan pada akhirnya dapat membantu pertumbuhan ekonomi di 34 Provinsi di Indonesia. Maka berdasarkan permasalahan yang muncul penulis memberikan judul penelitian yaitu: “ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEKERJAAN LAYAK DI INDONESIA: PENDEKATAN PANEL DATA DINAMIS”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas, maka akan disajikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, pendapatan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap pekerjaan layak secara parsial di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022?
2. Bagaimana pengaruh pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, pendapatan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap pekerjaan layak secara simultan di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

Menganalisis pengaruh pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, pendapatan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang saat ini, manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Keilmuan**

Penelitian ini bertujuan sebagai informasi kontribusi tentang pekerjaan layak. Diharapkan penelitian ini akan berkembang dan berkontribusi pada teori dan temuan penelitian observasional yang ada, khususnya di bidang ekonomi, sosial, dan politik. Selain itu, ini dapat berfungsi sebagai sumber daya untuk studi di masa depan tentang masalah tenaga kerja dan bagaimana meningkatkan pekerjaan layak di Indonesia.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan pembangunan bagi pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, pekerjaan maupun upah yang layak di Indonesia, terutama dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan ke-8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pekerjaan Layak

a. Definisi Pekerjaan Layak

Pemerintah dan Organisasi Pekerja Internasional (ILO) berfokus pada peningkatan ekonomi dengan memprioritaskan pekerjaan yang layak bagi semua. Ini adalah tujuan ke-8 dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Ini karena pekerjaan yang layak meningkatkan kualitas hidup dan mengurangi kemiskinan, yang pada gilirannya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (Azunu & Mensah, 2019). Keberhasilan pembangunan berkelanjutan dan pengentasan kemiskinan bergantung pada pekerjaan yang layak. Jumlah angkatan kerja yang meningkat setiap tahun tetapi tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja yang layak merupakan salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh pemerintah.

Oleh karena itu, untuk memastikan kondisi pekerjaan yang layak, pemerintah harus menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang berbeda. Negara berkembang seperti Indonesia menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah pekerja Indonesia pada Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta, naik 2,36 juta dibandingkan Agustus 2019 (BPS, 2020). Hal tersebut berarti semakin banyak penduduk Indonesia yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja, meskipun tidak seluruh angkatan kerja beraktivitas bekerja dalam

kesehariannya. Meningkatnya tawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja yang tidak sebanding dengan permintaan akan meningkatkan angka pengangguran (Hall, 2003). Meskipun pada kenyataannya, dengan munculnya *gig economy* pada masa saat ini, akhirnya membuat banyak angkatan kerja yang baru masuk ke pasar tenaga kerja memasuki *gig economy* atau selanjutnya memilih bekerja pada sektor informal (Abraham 2018).

“Pekerjaan yang layak” adalah konsep payung yang menggabungkan akses ke lapangan kerja penuh dan produktif dengan berbagai dimensi kualitatif pekerjaan seperti hak di tempat kerja, perlindungan sosial dan promosi dialog sosial. Organisasi ketenagakerjaan internasional mendefinisikan pekerjaan yang layak sebagai pekerjaan yang produktif dan memberikan penghasilan yang adil, kondisi kerja yang aman dan perlindungan sosial bagi keluarga, prospek pengembangan pribadi dan integrasi sosial, kebebasan berekspresi, berorganisasi dan partisipasi, serta kesetaraan, kesempatan dan pengobatan untuk semua. Sejak diluncurkan oleh ILO pada tahun 1999, pekerjaan yang layak telah menjadi tujuan universal dan telah dianut dalam deklarasi-deklarasi utama hak asasi manusia dan resolusi-resolusi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Pada tahun 2015, pekerjaan yang layak sejalan dengan tujuan utama Agenda Pekerjaan yang Layak, yaitu penciptaan lapangan kerja (Santoso & Rakhmawan, 2021).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk

memenuhi kebutuhan individu maupun masyarakat. Undang-undang tersebut mendefinisikan tenaga kerja sebagai salah satu komponen produksi yang sangat penting untuk dapat menghasilkan barang dan jasa. (Lestyasari et al., n.d.).

Orang yang berumur dalam batas usia kerja disebut sebagai tenaga kerja. Usia kerja tidak sama di setiap negara. Di Indonesia, batas bawah usia kerja (populasi yang aktif secara ekonomi) adalah 15 tahun, meskipun data survei juga dikumpulkan dari 10 tahun. Batas atas usia kerja juga tidak ada. Batas minimal umur 10 tahun dipilih di Indonesia karena fakta bahwa pada usia ini banyak orang yang sudah bekerja karena kesulitan keuangan keluarga mereka. (BPS Indonesia, n.d.).

Karena negara tidak memiliki jaminan sosial nasional, Indonesia tidak mengenal batas usia maksimal. Pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta adalah satu-satunya orang di Indonesia yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan kompensasi ketika mereka sudah tua. Untuk golongan ini, gaji mereka mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, orang yang telah mencapai usia pensiun seringkali masih harus bekerja untuk tetap termasuk dalam kategori tenaga kerja. Tenaga kerja terbagi menjadi dua kelompok: angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah orang-orang dalam usia kerja yang aktif secara ekonomi, termasuk mereka yang telah mendapat pekerjaan (pekerja) dan mereka yang belum. Bukan angkatan kerja adalah orang-orang dalam usia kerja yang terdiri dari orang-orang yang bersekolah, orang-orang yang belum mendapatkan pekerjaan, dan

orang-orang yang belum mendapatkan pekerjaan. Terdapat sepuluh unsur utama dari kerangka Indikator Pekerjaan Layak yang dirumuskan oleh ILO. Sepuluh unsur tersebut meliputi kesempatan kerja; jam kerja yang layak; pendapatan yang cukup dan pekerjaan yang produktif; menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi; stabilitas dan jaminan pekerjaan; pekerjaan yang harus dihapuskan; kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan; jaminan sosial; lingkungan kerja yang aman; dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha; dan satu unsur tambahan yaitu kondisi sosial ekonomi untuk pekerjaan layak (ILO, 2011).

Dari indikator-indikator tersebut, pekerjaan layak termuat pada pekerjaan formal. Sedangkan pekerjaan di sektor informal dikategorikan sebagai salah satu pekerjaan kurang layak karena konsekuensi dari sektor informal seperti tidak terdaftar dengan lisensi, belum adanya aturan baku yang mengatur secara detail, serta kurangnya perlindungan yang diberikan kepada para pekerja sektor informal menjadikan para pekerjanya rentan untuk terkena dampak ekonomi maupun sosial (Erwin Zindana Wazari, n.d.). International Labour Organization (ILO) mendefinisikan pekerjaan yang layak mencakup berbagai elemen seperti pekerjaan produktif, kompensasi yang adil, jaminan sosial, dan hak-hak pekerja. Definisi ini menempatkan penekanan kuat pada nilai-nilai keadilan sosial, kesetaraan, dan martabat manusia. Tenaga kerja informal mendapat perhatian khusus di bidang pekerjaan yang layak. Hal ini didasari karena pekerja informal sering kali tidak memiliki akses ke jaminan sosial, tunjangan pekerjaan, atau

perlindungan hukum saat bekerja di lingkungan yang berbahaya (Sibagariang et al., 2023).

b. Teori Pekerjaan Layak

1) Teori Spesialisasi dan Pembagian Tenaga Kerja

Adam Smith yang menjelaskan tentang teori spesialisasi dan pembagian tenaga kerja. Menurut Smith, pertumbuhan penduduk yang terus meningkat dapat meningkatkan output melalui penambahan tenaga kerja dan ekspansi pasar domestik dan internasional. Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi akan menyebabkan pertumbuhan tenaga kerja yang lebih besar. Adanya lebih banyak tenaga kerja muda akan mendorong kemajuan teknologi dalam kegiatan produksi dan pertumbuhan ekonomi melalui mobilitas dan adaptasi. Tingkat kepadatan penduduk juga akan meningkatkan penggunaan sumber daya alam, tabungan, dan pertumbuhan ekonomi. (Fauziah, 2021).

Permintaan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diminta oleh suatu perusahaan atau instansi pada tingkat upah tertentu. Permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Permintaan tenaga kerja adalah daftar alternatif kombinasi tenaga kerja dan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat upah. Permintaan tenaga kerja berarti hubun Hal ini berbeda dengan permintaan pelanggan untuk barang

dan jasa. Orang membeli barang dan jasa karena mereka memberikan manfaat (utilitas) kepada mereka. Sebaliknya, pengusaha mempekerjakan seseorang karena mereka ingin membantu mereka memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan konsumen akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti itu disebut *derived demand* (Sari, 2020).

2) Teori Klasik dan Keynes

Pekerjaan Layak erat kaitannya dengan ketenagakerjaan karena tenaga kerja adalah orang yang akan menjalankan pekerjaan yang layak itu sendiri. Ketenagakerjaan, bermula dari adanya kesempatan kerja yaitu angkatan kerja yang sedang bekerja. Teori klasik dan teori Keynes berbicara tentang model kesempatan kerja. Teori klasik mengatakan bahwa tingkat output dan harga keseimbangan hanya dapat dicapai jika perekonomian berada pada tingkat kesempatan kerja penuh, atau full employment. Sementara itu, teori Keynes mengatakan bahwa mekanisme pasar harus digunakan untuk mencapai keseimbangan dengan tingkat kesempatan kerja penuh. Untuk mengimbangi kesempatan kerja penuh, mekanisme pasar harus bekerja secara bebas tanpa campur tangan pemerintah. Menurut kaum klasik, keseimbangan antara kesempatan kerja penuh tersebut merupakan kondisi perekonomian yang ideal atau normal.

Jika sampai terjadi pengangguran dalam perekonomian, itu hanyalah gejala atau fenomena sementara yang akan hilang dengan sendirinya dalam jangka panjang melalui mekanisme pasar yang bekerja sendiri.

Kesempatan kerja menurut pandangan Keynes, berbeda dengan klasik. Menurut Keynes, kegiatan perekonomian tergantung pada segi permintaan, yaitu tergantung kepada perbelanjaan atau pengeluaran agregat yang dilakukan perekonomian pada suatu waktu tertentu. Diartikan dengan pengeluaran agregat adalah pengeluaran yang dilakukan untuk membeli barang dan jasa yang dihasilkan oleh sesuatu perekonomian dalam suatu periode tertentu, dan hanya bisa diukur untuk suatu tahun tertentu. (Tandiawan & Naukoko, 2012).

2.1.2 Pengangguran

a. Definisi Pengangguran

Pekerjaan mengacu pada semua bentuk pekerjaan yang dibayar dan tidak dibayar, wirausaha, pekerjaan formal dan informal, pekerjaan penuh waktu, dan pekerjaan paruh waktu. Prioritas penciptaan lapangan kerja tidaklah berlebihan, karena bekerja adalah jalan keluar yang paling pasti untuk keluar dari kemiskinan, seperti halnya mengajak masyarakat melakukan kegiatan produktif adalah cara untuk menciptakan kekayaan yang memungkinkan tercapainya tujuan kebijakan sosial. Harus ada cukup lapangan kerja bagi setiap orang agar mempunyai akses penuh terhadap peluang menghasilkan pendapatan. Penciptaan peluang kerja adalah mandat politik ILO, yang datang dari jalanan, yang datang dari masyarakat.

individu, mandat untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan lebih baik (International Labour & Organization, 2018).

Dengan kesempatan kerja penuh sebagai tujuan, terdapat fokus khusus pada tiga faktor penentu lapangan kerja kebijakan makroekonomi, transformasi sistem produksi dan strategi perusahaan, serta akses yang setara terhadap lapangan kerja dan pasar tenaga kerja. Dalam semua kasus, tujuannya adalah untuk mengintegrasikan tujuan ketenagakerjaan ke dalam kebijakan nasional. Ketersediaan kesempatan kerja di negara-negara yang diteliti salah satunya dengan mengukur tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran menunjukkan ketidakmampuan perekonomian dalam menyediakan kesempatan kerja bagi individu yang ingin bekerja, bersedia bekerja, dan aktif mencari pekerjaan.

Hasilnya merupakan dipandang sebagai barometer efisiensi dan kemanjuran perekonomian dalam menyerap tenaga kerja, serta kinerja pasar tenaga kerja. Tingkat pengangguran didefinisikan sebagai proporsi individu yang menganggur dalam angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari jumlah individu yang bekerja dan mereka yang menganggur. Terlihat bahwa hubungan antara indikator tingkat pengangguran dan pekerjaan layak merupakan hubungan yang berbanding terbalik, artinya semakin besar nilai indikator ini, maka semakin buruk pula tingkat pekerjaan layak di negara tersebut, yang berarti dampak indikator ini akan negatif terhadap perekonomian (Elmetwally, 2022). Berikut merupakan rumus menghitung tingkat pengangguran terbuka:

b. Teori Pengangguran

1) Teori Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Teori yang menjelaskan pengangguran mempengaruhi pekerjaan layak salah satunya adalah teori penawaran dan permintaan tenaga kerja, teori ini menyatakan bahwa tingkat pengangguran ditentukan oleh keseimbangan antara penawaran tenaga kerja (jumlah orang yang ingin bekerja) dan permintaan tenaga kerja (jumlah pekerjaan yang tersedia). Ketika kemiskinan tinggi yang dipicu banyaknya pengangguran hal ini akan mengakibatkan penawaran kerja melebihi permintaan kerja.

2) Teori Siklus Ekonomi dan Teori Struktural

Teori siklus ekonomi dan teori struktural, teori siklus ekonomi menjelaskan bahwa tingkat kemiskinan yang disebabkan oleh meningkatnya angka pengangguran berfluktuasi seiring dengan siklus ekonomi. Dalam periode resesi tingkat pengangguran meningkat karena permintaan tenaga kerja menurun (Mankiw, 2020).

2.1.3 Kesetaraan dalam Pekerjaan

a. Definisi Kesetaraan dalam Pekerjaan

Tersedianya kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan antara laki-laki dan perempuan. Yang dimaksud dengan “pekerjaan” adalah sekelompok pekerjaan yang tugas dan tugasnya secara garis besar sama. Kesetaraan dalam pekerjaan mewakili kebutuhan pekerja untuk mendapatkan

perlakuan dan kesempatan kerja yang adil dan setara. Hal ini mencakup tidak adanya diskriminasi di tempat kerja dan akses terhadap pekerjaan serta kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga (Nizami, 2019).

Dimensi ini menyoroti sejauh mana laki-laki dan perempuan memperoleh manfaat dari peluang dan perlakuan yang berbeda di tempat kerja. Kesetaraan adalah inti dari konsep pekerjaan layak, dan Konvensi ILO terus memberikan dasar bagi kebijakan positif untuk mendorong kesetaraan. pekerjaan layak berarti bekerja tanpa diskriminasi apa pun. Berinvestasi dalam kesetaraan gender dan pekerjaan layak bagi perempuan serta memberdayakan mereka sangat penting untuk mencapai kesetaraan ekonomi dan sosial dan dapat diwujudkan dalam perbaikan nyata dan berkelanjutan dalam posisi perempuan di tempat kerja (Elmetwally, 2022). Berikut merupakan rumus menghitung rasio pekerja perempuan dan laki-laki:

$$RPPL: \frac{\text{Rasio perempuan yang bekerja terhadap jumlah perempuan usia kerja}}{\text{Rasio laki-laki yang bekerja terhadap jumlah laki-laki usia kerja}} \times 100\%$$

b. Teori Kesetaraan

1) Teori Egalitarian Liberal

Teori ini menekankan pada kesetaraan peluang (*equal opportunity*). Artinya, setiap individu harus memiliki peluang yang sama untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mempromosikan akses yang setara terhadap

Pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik lainnya (Wahyuddin & Rahmadani, 2022).

2) Teori Feminis

Teori ini berfokus pada kesetaraan gender, artinya perempuan dan laki-laki harus memiliki hak, peluang, dan sumber daya yang sama. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mengatasi diskriminasi dan ketidaksetaraan gender di berbagai bidang kehidupan (Ilaa, 2021).

3) Teori Intersectionalitas

Teori interseksionalitas berpendapat bahwa identitas individu tidak dapat dipahami secara terpisah, tetapi saling terkait dan memengaruhi satu sama lain. Menurut teori ini, individu mengalami diskriminasi dan ketidakadilan berdasarkan kombinasi dari berbagai identitas mereka, seperti ras, jenis kelamin, kelas sosial, dan orientasi seksual. Teori ini dapat diterapkan pada hubungan antara kesetaraan dan pekerjaan layak dengan menyatakan bahwa individu yang mengalami diskriminasi berdasarkan identitas mereka mungkin lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Crenshaw, 1989)

2.1.4 Pendapatan

a. Definisi Pendapatan atau Upah

Salah satu ciri penting dari pekerjaan yang layak adalah bahwa pekerja harus mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang “bergaji”, yang merupakan salah satu elemen dalam “kualitas” pekerjaan. Tidak mungkin untuk

menentukan angka absolut yang merupakan pekerjaan yang memberi upah di semua negara. Hal ini harus bervariasi sesuai dengan nilai-nilai kemasyarakatan yang berlaku dan kemakmuran material suatu negara. Di negara-negara industri, dua ukuran umumnya digunakan untuk mengukur kecukupan remunerasi: ukuran relatif yang menunjukkan proporsi pekerja yang memperoleh pendapatan kurang dari setengah upah rata-rata nasional, dan ukuran kemiskinan absolut (Ghai Dharam, 2003). Pendapatan yang memadai menunjukkan bahwa akan ada imbalan atas pekerjaan yang dilakukan individu yang membantunya menjalani kehidupan yang layak, dan pendapatan tersebut harus mencukupi dan sepadan dengan tingginya harga barang dan jasa yang dibutuhkan individu tersebut. Pekerjaan tersebut harus menghasilkan upah (dalam bentuk tunai atau barang) yang memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan anggota keluarganya. Sebuah penelitian menegaskan bahwa upah minimum dapat mencapai hasil positif dalam mengentaskan kemiskinan dengan meningkatkan kondisi kehidupan pekerja dan keluarga mereka, dan juga membantu meningkatkan produktivitas.

Tingkat pendapatan tenaga adalah jumlah yang diperoleh pekerja dengan bekerja. Konsep ini digunakan untuk membedakannya dengan pendapatan modal, karena pemilik aset memperoleh pendapatan modal karena hartanya. tingkat pendapatan mencakup gaji karyawan dan sebagian pendapatan wiraswasta, karena pekerja wiraswasta memperoleh penghasilan dari pekerjaan dan kepemilikan modal mereka. Bagian tingkat pendapatan terhadap PDB adalah total kompensasi karyawan yang diberikan sebagai

persentase terhadap PDB. Perlu diketahui bahwa hubungan antara indikator tingkat pendapatan dan pekerjaan layak adalah positif, artinya semakin tinggi nilai indikator ini, maka semakin baik pula tingkat pekerjaan layak di negara tersebut, artinya pengaruhnya akan positif terhadap pekerjaan layak di negara tersebut (Elmetwally, 2022).

b. Teori Pendapatan

1) Teori Upah Efisien

Teori ini menjelaskan bahwa tingkat upah yang ada di pasar tenaga kerja adalah tingkat upah yang paling efisien. Teori Upah Efisiensi (EWT) memang menyatakan bahwa upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, sehingga berpotensi meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun, teori ini memiliki beberapa keterbatasan dalam menjelaskan hubungan antara upah dan pekerjaan layak. Salah satunya fokus pada produktivitas, akan tetapi mengabaikan aspek lain. EWT berfokus pada peningkatan produktivitas sebagai alasan utama untuk menaikkan upah. Namun, pekerjaan layak bukan hanya tentang produktivitas. Pekerjaan layak juga mencakup aspek lain seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, jam kerja yang wajar, kebebasan berserikat; upah yang tinggi tidak menjamin hak pekerja untuk berserikat dan menegosiasikan kondisi kerja yang lebih baik. Perlindungan dari diskriminasi bahwa upah yang tinggi tidak menjamin perlindungan bagi semua pekerja dari diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, dan karakteristik

lainnya. Peluang pengembangan diri, upah yang tinggi tidak menjamin kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan. (Kumbadewi et al., 2021).

2) Teori Nilai Tenaga Kerja

Teori nilai kerja adalah pilar utama ekonomi Marxis tradisional, yang jelas dalam karya Marx, *Capital* (1867). Nilai komoditas secara sederhana dapat diukur dengan menghitung jumlah jam kerja rata-rata yang diperlukan untuk memproduksinya. Kemampuan pekerja untuk membuat barang dan jasa dikenal sebagai tenaga kerja. Dengan menggunakan prinsip-prinsip ekonomi klasik, Marx menjelaskan bahwa nilai tenaga kerja harus tergantung pada jumlah jam kerja rata-rata yang dibutuhkan masyarakat untuk memberi makan, pakaian, dan tempat tinggal sehingga pekerja dapat bekerja. Dengan kata lain, upah jangka panjang yang diterima oleh pekerja akan tergantung pada jumlah jam kerja yang diperlukan untuk mempekerjakan kandidat yang tepat untuk posisi tersebut. Misalkan ada lima jam kerja yang diperlukan untuk menyediakan makanan, pakaian, dan perlindungan bagi karyawan setiap hari agar karyawan siap untuk bekerja besok. Upah yang benar akan menjadi jika satu jam kerja setara satu dolar (Priyono dan Zainuddin Ismail, 2017).

3) Teori Globalisasi

Teori globalisasi berpendapat bahwa globalisasi ekonomi telah menyebabkan penurunan upah dan kondisi kerja bagi pekerja di

negara-negara maju. Hal ini karena perusahaan di negara-negara maju dapat memindahkan produksi mereka ke negara-negara berkembang di mana upah dan standar kerja lebih rendah. Teori ini menyatakan bahwa globalisasi telah memperburuk ketimpangan pendapatan dan membuat lebih sulit bagi pekerja di negara-negara maju untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Krueger, 2000).

2.1.5 Kemiskinan

a. Konsep Kemiskinan

Jaminan sosial mengacu pada tindakan umum yang diambil sebagai respons terhadap tingkat kerentanan, risiko, dan kekurangan yang dianggap tidak dapat diterima secara sosial dalam sistem atau masyarakat tertentu. Langkah-langkah ini mencakup intervensi pasar tenaga kerja, jaring pengaman sosial, dan dana pensiun, serta intervensi untuk meningkatkan kondisi normal dan menangani deprivasi yang sering terjadi dan seringkali terus-menerus. Perlindungan sosial penting selama proses privatisasi dan seiring berjalannya liberalisasi perdagangan. Pengalaman nasional menunjukkan bahwa tindakan kebijakan jaminan sosial yang terkoordinasi dapat membantu memudahkan transisi dari perekonomian informal ke perekonomian formal. Ketersediaan jaminan sosial akan diukur di negara-negara yang diteliti berdasarkan rasio ketergantungan dan kemiskinan (Elmetwally, 2022).

Kemiskinan adalah sebuah konsep yang diterapkan pada keluarga, bukan individu, dan didasarkan pada asumsi bahwa keluarga mengumpulkan

pendapatan mereka untuk mengangkat seluruh keluarga keluar dari kemiskinan. Jaminan sosial adalah salah satu alat terpenting untuk mengurangi risiko kemiskinan. Peningkatan kemiskinan berarti penurunan jaminan sosial. Pekerjaan layak dan pemberdayaan saling menguatkan dalam sebuah siklus yang kuat untuk menjadikan pertumbuhan ekonomi lebih berpihak pada masyarakat miskin, karena mereka akan memiliki lebih banyak akses terhadap pekerjaan berkualitas baik. Pekerjaan produktif adalah jalan terbaik untuk keluar dari kemiskinan.

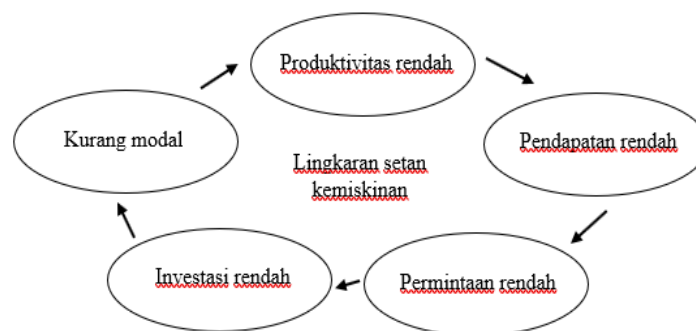
Mengurangi defisit pekerjaan layak juga merupakan salah satu cara untuk mengurangi kemiskinan. Lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan layak bagi semua orang sangat penting untuk mencapai Tujuan Pembangunan Milenium dan mengentaskan kemiskinan. Ketenagakerjaan seharusnya menjadi sarana untuk mengangkat masyarakat keluar dari kemiskinan, namun hal ini hanya bisa terwujud jika kualitas pekerjaan tersebut memadai, termasuk pendapatan yang memadai, keamanan kerja, dan lingkungan kerja yang aman. Daerah dengan tingkat pekerja miskin tertinggi juga merupakan daerah dengan tingkat pekerjaan informal tertinggi. Hubungan antara indikator tingkat kemiskinan dengan pekerjaan layak merupakan hubungan yang berbanding terbalik, artinya semakin besar nilai indikator ini maka semakin buruk pula tingkat pekerjaan layak di negara tersebut, artinya pengaruhnya akan negatif terhadap pekerjaan layak di negara tersebut (Elmetwally, 2022).

Ada hubungan langsung antara upah rendah dan kemiskinan. Sebuah studi tentang pendapatan rata-rata bulanan rumah tangga pada tahun 1993 menunjukkan bahwa bagi anggota masyarakat termiskin (20%) dari populasi, 31% pendapatan mereka berasal dari sumber selain pekerjaan tetap, dan pekerjaan tetap hanya menyumbang 23% dari pendapatan bulanan rumah tangga. Karena sudah jelas bahwa upah rendah mempunyai dampak langsung dampaknya terhadap tingkat kemiskinan, peningkatan upah dan kondisi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mengatasi defisit pekerjaan yang layak (Moodley, 2012).

b. Teori Tingkat kemiskinan

1) Teori Lingkaran Setan Kemiskinan

Teori Lingkaran Setan Kemiskinan Dalam konsep lingkaran setan kemiskinan yang pertama kali diperkenalkan oleh Ragnar Nurkse beberapa unit saling mempengaruhi satu sama lain, yang menyebabkan kondisi suatu negara tetap miskin dan sulit untuk meningkatkan pembangunan ekonomi ke tingkat yang lebih tinggi. Penyebab siklus kemiskinan adalah hambatan substansial dalam pembentukan modal (Kuncoro, 2006). Oleh karena itu, penyebab kemiskinan berasal dari teori lingkaran kemiskinan.



Gambar 2.1 Lingkaran setan kemiskinan

Sumber: Kuncoro, 2006 (diolah)

Peningkatan kemiskinan berarti penurunan jaminan sosial. Pekerjaan layak dan pemberdayaan saling menguatkan dalam sebuah siklus yang kuat untuk menjadikan pertumbuhan ekonomi lebih berpihak pada masyarakat miskin, karena mereka akan memiliki lebih banyak akses terhadap pekerjaan berkualitas baik. Pekerjaan produktif adalah jalan terbaik untuk keluar dari kemiskinan. Mengurangi defisit pekerjaan layak juga merupakan salah satu cara untuk mengurangi kemiskinan. Lapangan kerja penuh dan produktif bagi semua orang sangat penting untuk mencapai Tujuan Pembangunan Milenium dan mengentaskan kemiskinan.

2) Teori kemiskinan Manusia

Teori ini dikemukakan oleh Amartya Sen pada abad ke-20. Teori ini berfokus pada konsep kapabilitas dan kebebasan individu untuk mencapai standar hidup yang layak. Kemiskinan didefinisikan sebagai kurangnya kapabilitas dasar untuk hidup yang sehat, produktif dan bermartabat. Kemiskinan bukan hanya tentang kekurangan

pendapatan atau sumber daya, tetapi juga tentang ketidakmampuan untuk mencapai berbagai "kemampuan". Kemampuan ini adalah berbagai hal yang dapat dilakukan seseorang dengan hidupnya, seperti hidup sehat, berpendidikan, terlibat dalam komunitas, dan lain sebagainya. (Susanto, 2018) (Perkumpulan Prakarsa, 2014).

2.1.6 Pendidikan

a. Definisi Pendidikan

Menurut teori modal manusia, pekerja dengan gaji rendah lebih cenderung berpindah daripada pekerja dengan gaji lebih tinggi. Menurut teori modal manusia, manusia adalah salah satu modal penting dalam proses produksi, seperti modal fisik, teknologi, dan sumber daya alam. Peningkatan produktivitas akan dipengaruhi oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia. Investasi yang paling penting dalam modal manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Menurut analisis modal manusia, pendidikan meningkatkan pendapatan dan produktivitas, terutama melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk memahami masalah. Modal manusia juga merupakan sumber mendasar dari produktivitas ekonomi, dan modal manusia juga merupakan investasi yang dilakukan oleh manusia untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pendidikan, pengalaman, keterampilan, kebiasaan, kesehatan, energi, dan upaya yang mempengaruhi produktivitas manusia disebut modal manusia. Dalam teori modal manusia menekankan aspek pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja sebagai faktor yang penting dalam menentukan tingkat Dalam upah (Borjas, 2012).

Mereka yang berpendidikan, mengikuti pelatihan, memiliki keterampilan, dan berpengalaman akan memiliki peluang yang lebih besar untuk memilih pekerjaan yang sesuai, termasuk peluang untuk bertahan sebagai pekerjaan layak saat ekonomi bergejolak atau krisis.

b. Teori Pendidikan

1) Teori Modal Manusia

(Schultz, 1996) mendefinisikan manusia sebagai suatu modal, sama halnya dengan modal fisik dan teknologi. Dimensi kualitatif dari sumber daya manusia disebut sebagai modal manusia. Dimensi tersebut meliputi keterampilan dan keahlian yang kuasai oleh seseorang akan berpengaruh pada kemampuan produktifnya. Peningkatan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan serta kesehatan dengan baik. Dalam teori modal manusia menjelaskan bahwa pengetahuan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki seorang dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. Ini termasuk Pendidikan formal pelatihan, keterampilan kerja, kesehatan, dan faktor-faktor lain yang meningkatkan produktivitas. Penelitian Cohen (2007) menghasilkan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara modal manusia dan pertumbuhan ekonomi (Maulana, 2015).

2) Teori Pencocokan Pekerjaan (*Job Matching Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Roy Akerlof dan George Arthur pada tahun 1979. Teori ini menyatakan bahwa pendidikan membantu

mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Individu yang berpendidikan tinggi umumnya memiliki informasi yang lebih baik tentang peluang kerja yang tersedia dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini memungkinkan mereka untuk menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka dan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka (Zhang et al., 2019).

3) Teori Reproduksi

Teori reproduksi berpendapat bahwa sistem pendidikan dirancang untuk melestarikan struktur sosial yang ada. Sekolah, menurut teori ini, berfungsi untuk mensosialisasikan siswa ke dalam peran-peran sosial yang sesuai dengan kelas sosial mereka. Hal ini berarti bahwa siswa dari kelas bawah sering diarahkan ke jalur pendidikan yang mempersiapkan mereka untuk pekerjaan manual atau layanan, sedangkan siswa dari kelas atas diarahkan ke jalur pendidikan yang mempersiapkan mereka untuk pekerjaan profesional. Akibatnya, teori ini berpendapat bahwa pendidikan dapat memperkuat ketidaksetaraan sosial dan ekonomi, sehingga membuat individu dari kelas bawah lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Bourdieu & J.-C., 1977).

2.1.7 Kesehatan

a. Konsep Kesehatan

Kesehatan adalah bagian penting dari pembangunan ekonomi, dan pembangunan ekonomi juga harus diperhatikan. Keduanya harus berjalan seimbang untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pekerja yang sehat sangat penting untuk pertumbuhan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Apabila kesehatan karyawan terganggu, produktivitas karyawan akan menurun. Karena pekerja yang sakit membutuhkan biaya untuk pengobatan, perawatan, rehabilitasi, dan kompensasi. Seringkali, pekerja yang sakit bergabung dengan pekerja yang tidak sakit tetapi tidak sehat dan tidak bugar. Tidak jarang, tingkat absensi yang tinggi menyebabkan stres di tempat kerja karena sepele karyawan yang sakit, teman sekerja yang mengalami beban kerja tambahan, ketenangan bekerja terganggu, dan pekerja lainnya menjadi was-was, terutama jika penyakitnya dikaitkan dengan pekerjaan. Selain itu, produktivitas menurun terkait biaya tidak langsung yang harus dikeluarkan organisasi akibat pekerja yang *idle*, pekerja dengan file aktif yang memerlukan pengawasan terhadap kesehatannya dan pengelolaan khusus, termasuk pengelolaan pekerja agar ia bisa bekerja kembali (*return to work, management*).

Pekerjaan yang layak akan menopang keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. Kesehatan dan pekerjaan layak memiliki hubungan yang saling memperkuat. Kesehatan yang baik memungkinkan individu untuk

meningkatkan produktivitas, dengan tenaga kerja yang sehat lebih kuat, memiliki energi lebih banyak, dan lebih sedikit absen karena sakit. Hal ini meningkatkan output dan efisiensi di tempat kerja. Selain itu Kesehatan yang baik dapat mendorong kemampuan belajar dan beradaptasi karena kesehatan mental dan fisik yang baik mendukung kemampuan individu untuk belajar keterampilan baru dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Dan Kesehatan juga mampu meningkatkan partisipasi dalam angkatan kerja, orang yang sehat lebih cenderung untuk bekerja dan tetap bekerja.

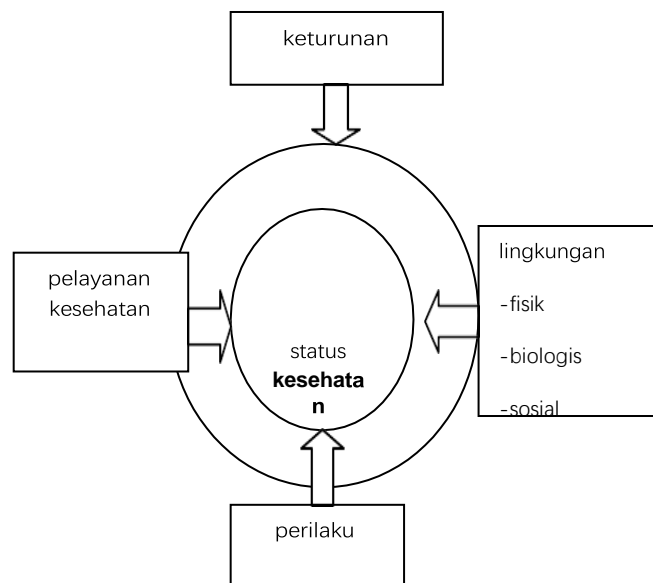
b. Teori Kesehatan

1) Teori Modal Manusia

Teori modal manusia berpendapat bahwa kesehatan adalah salah satu bentuk investasi modal manusia yang paling penting. Investasi dalam kesehatan dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan Kesehatan yang baik akan meningkatkan tingkat kehadiran karena pekerja yang sehat lebih jarang sakit dan cuti kerja, sehingga mereka dapat bekerja lebih banyak jam dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Kesehatan juga akan meningkatkan kinerja kerja, pekerja yang sehat memiliki lebih banyak energi dan fokus, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Dan meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah, kesehatan mental dan fisik yang baik dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan kreativitas, yang dapat membantu pekerja menemukan solusi yang lebih baik untuk masalah di tempat kerja (Zulfa & Pudjihardjo, 2022)

2) Teori Kesehatan Menurut H.L Blum 1974

Kesehatan sangat erat hubungannya dengan faktor keturunan, lingkungan, perilaku, dan pelayanan kesehatan.



Gambar 2.2 Teori Kesehatan Menurut H.L Blum (1974)

Sumber: (Notoadmodjo, 2012) (diolah)

Keempat faktor tersebut saling berpengaruh positif dan sangat berpengaruh kepada status kesehatan seseorang. Berikut ini akan dijelaskan satu per satu keempat faktor tersebut:

a) Faktor Keturunan.

Faktor ini lebih mengarah pada kondisi individu yang berkaitan dengan asal usul keluarga, ras, dan jenis golongan darah.

b) Faktor Pelayanan Kesehatan.

Faktor ini dipengaruhi oleh seberapa jauh pelayanan kesehatan yang diberikan.

c) Faktor Perilaku.

Faktor Perilaku berhubungan dengan perilaku individu atau masyarakat, perilaku petugas kesehatan, dan perilaku para pejabat pengelola pemerintahan (pusat dan daerah) serta perilaku pelaksana bisnis.

d) Faktor Lingkungan.

Faktor lingkungan sangat besar pengaruhnya terhadap status kesehatan.

Faktor lingkungan terdiri dari 3 bagian ;

- Lingkungan fisik, terdiri dari benda mati yang dapat dilihat, diraba, dan dirasakan.
- Lingkungan biologis, terdiri dari makhluk hidup yang bergerak, baik yang dapat dilihat maupun tidak.
- Lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah bentuk lain secara fisik dan biologis di atas.

2.2 Kajian Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Devi Lestyasari (2011)	Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan	Y: pekerjaan layak X1: upah minimum		X1: berpengaruh +

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		Jumlah Pekerjaan layak di Jawa Timur			
2	Sara Charlesworth, Jennifer Welshb, Lyndall Strazdinsb, Marian Bairdc & lain Campbell (2015)	<i>Measuring poor job quality amongst employees: the VicWAL job quality index</i>	Y: kualitas pekerjaan X1: Jenis pekerjaan X2: Pekerjaan X3: Gender X4: Jam kerja X5: Lokasi X6: Kelompok usia dan tingkat pendidikan X7: Industri	Survei VicWAL	X1: Berpengaruh - X2: X3: tidak berpengaruh X4: tidak berpengaruh X5: tidak berpengaruh X6: Berpengaruh + X7: tidak berpengaruh Berpengaruh +
3	Maike Hohberg and Jann Lay (2015)	<i>The impact of minimum wages on informal and formal labor market outcomes: evidence from Indonesia</i>	Y: pekerjaan layak X1: upah X2: Log Prov. GDP X3: Elementary School	Analisis deskriptif	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh + X3: berpengaruh +
4	Kirsten Sehnbruch, Brendan Burchell, Nurjk Agloni and Agnieszka Piasna (2015)	<i>Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact</i>	Y: Pekerjaan Layak X1: Angka harapan hidup X2: Angka melek huruf X3: PDRB X4: Indeks Perkembangan gender	Analisis deskriptif	X1: berpengaruh X2: berpengaruh X3: tidak berpengaruh X4: berpengaruh
5	Anamika Moktan (2016)	<i>Decent Work Deficit In India A Disaggregate</i>	Y: Pekerjaan layak	Least Square Dummy Variable	X1: berpengaruh +

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		<i>d Trend Over the Three Post-Reform Decades</i>	X1: Kesempatan kerja X2: jaminan sosial X3: dialog sosial		X2: berpengaruh - X3: berpengaruh -
6	Odile Mackett (2017)	<i>Measuring the determinants of decent work: Evidence from the Gauteng City-Region</i>	Y: Indeks Pekerjaan Layak X1: Pekerja Laki-laki X2: Pekerja Perempuan X3: Pekerja usia muda X4: Pekerja tua	Statistik deskriptif	X1: nilai ipl lebih tinggi X2: nilai ipl rendah X3: nilai ipl lebih tinggi X4: nilai ipl rendah
7	Clara Tridiana dan Diah Widyawati (2018)	Dampak Upah Minimum terhadap Probabilitas Keluar dari Sektor Formal	Y: probabilitas individu i keluar dari sektor formal X1: upah minimum X2: keterampilan pekerja X3: PDRB X4: pengangguran X5: status wilayah urban individu X6: jenis kelamin X7: status perkawinan X8: masa kerja	cummulative distribution function (CDF)	X1: berpengaruh X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh X5: berpengaruh X6: berpengaruh X7: berpengaruh X8: berpengaruh
8	Ema Tusianti, Abdurrahman	Ketimpangan Gender Dalam Penyerapan	Y: Penyerapan tenaga kerja formal	analisis regresi multilevel panel	X1: berpengaruh +/-sig

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
	(2018)	Tenaga Kerja Formal di Indonesia	X1: rata-rata lama sekolah X2: jumlah penduduk X3: penduduk usia produktif X4: pengeluaran perkapita X5: PDRB X6: pelatihan kerja X7: kontribusi industry dalam PDRB		X2: berpengaruh +/-sig X3: berpengaruh +/-sig X4: berpengaruh +/-sig X5: berpengaruh +/-sig X6: berpengaruh +/-sig X7: berpengaruh +/-sig
9	Nausheen Nizami (2019)	<i>Changing Work Organisations and Implications for Decent Work: a Case Study of India's Information Technology Industry</i>	Y: Pekerjaan layak X1: Pendapatan yang memadai dan lapangan kerja yang produktif X2: stabilitas dan keamanan kerja X3: jam kerja yang layak X4: pekerjaan yang aman X5: perlakuan yang adil dalam pekerjaan X6: keseimbangan kehidupan kerja	logika induktif	X1: berpengaruh X2: berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh X5: berpengaruh X6: berpengaruh X7: berpengaruh X8: berpengaruh

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
			X7: jaminan sosial X8: dialog sosial		
10	Breeta Banerjee and Amit Kundu (2020)	<i>Evaluation of Decent Work Index for Informal Workers: An Empirical Study from Hooghly District, West Bengal, India</i>	Y: pekerjaan layak X1: pendidikan X2: rasio ketergantungan X3: kepemilikan properti	OLS Sederhana	X1: berpengaruh - X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh -
10	Illanukey Mayang Sari (2020)	Analisis Karakteristik Pekerja dan Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal dan Informal di Indonesia	Y: Penyerapan Tenaga Kerja X1: Jam kerja X2: Migrasi X3: Usia X4: Upah X5: Pendidikan X6: Kesehatan	Logistic Regression Model	X1: berpengaruh + X2: tidak berpengaruh + X3: tidak berpengaruh X4: berpengaruh + X5: berpengaruh + X6: tidak berpengaruh
11	Breeta Banerjee1 and Amit Kundu (2020)	<i>Evaluation of Decent Work Index for Informal Workers: An Empirical Study from Hooghly District, West Bengal, India</i>	Y: pekerjaan layak X1: pendidikan X2: rasio ketergantungan X3: kepemilikan properti	OLS Sederhana	X1: berpengaruh - X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh -

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
12	Katamso Noto Santoso, Suryo Adi Rakhmawan (2021)	Indeks Komposit Pekerjaan Layak di Indonesia Pada Era Pandemi COVID-19	Y: Indeks Pekerjaan Layak provinsi X1: Employment to Population Rate (EPR) X2: Tingkat Pengangguran Terbuka X3: Tingkat Pengangguran Terbuka Usia Muda X4: Tingkat Pekerja Informal X5: Tingkat Setengah Pengangguran X6: Low Pay Rate X7: Angka Pekerja Anak X8: Gender Wage Gap	Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Uji Statistik	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh + X5: berpengaruh + X6: berpengaruh + X7: berpengaruh + X8: berpengaruh +
13	Ryan D. Duffy, Nicole O. Duffy, Carla G. Prieto U, Haram J. Kim, Trish L. Raque-Bogdan (2021)	<i>Decent work and physical health: A multi-wave investigation</i>	Y: pekerjaan layak X1: Kesehatan fisik X2: gejala-gejala Kesehatan X3: perilaku kesehatan	Time-lagged	X1: tidak berpengaruh X2: tidak berpengaruh X3: berpengaruh
14	M.V. Simonova, L.V. Sankova, dan F.I. Mirzabalaeva (2021)	<i>Decent Work During the Pandemic: Indication and Profiling Matters</i>	Y: Pekerjaan layak X1: pengangguran X2: PDB perkapita	Analisis deskriptif	X1: berpengaruh - X2: berpengaruh +

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
			X3: waktu kerja X4: proporsi pekerja X5: tingkat upah X6: keselamatan kerja		X3: berpengaruh + X4: berpengaruh + X5: berpengaruh - X6: berpengaruh +
15	Sameh M. Elmetwall y (2022)	<i>A Multidimensional Approach to Measuring Decent Work in Five Countries using Count Panel Data Models</i>	Y: Pekerjaan layak X1: Rasio lapangan kerja terhadap penduduk usia kerja X2: Tingkat Pengangguran X3: Laju Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja X4: Tingkat Pendapatan Tenaga Kerja X5: Indeks Inflasi dan Harga Konsumen X6: Tingkat Pekerjaan Formal X7: Tingkat Pekerjaan Rentan X8: Rasio Jumlah Pekerjaan Perempuan dan Laki-Laki terhadap	Panel data	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh - X3: tidak berpengaruh + X4: tidak berpengaruh + X5: tidak berpengaruh + X6: berpengaruh + X7: berpengaruh - X8: berpengaruh + X9: berpengaruh + X10: berpengaruh - X11: berpengaruh -

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
			Tingkat Penduduk Usia Kerja X9: Porsi Perempuan dalam Tingkat Pekerjaan Upah X10: Rasio Ketergantungan X11: Tingkat Kemiskinan Pekerja		
16	Antonio Lopez, Pelaez, Maria Elena Aramendia-Muneta & Amaya Erro-Garcés (2022)	<i>Poverty, social work, and social intervention: decent work as a strategy to overcome poverty after the Covid-19</i>	Y: Pekerjaan layak X1: Upah minimum X2: peraturan hukum X3: kesehatan di tempat kerja X4: perlindungan sosial	Tinjauan sistematis dan analisis klaster	X1: berpengaruh X2: berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh
17	Olabiyi, Joshua Olaniyi (2022)	<i>Decent employment and poverty alleviation for Socio-economic Development and its implications for the Well-Being of the citizenry in South africa</i>	Y: pekerjaan layak X1: kesehatan X2: pendidikan X3: jaminan sosial X4: ketahanan pangan X5: kesejahteraan	QLFS	X1: berpengaruh + X2: berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh + X5: berpengaruh +
18	Yin Ma, Kelsey L.	<i>Validation of the Chinese</i>	Y: pekerjaan layak	analisis faktor	X1: berpengaruh

No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
	Autin, and Gabriel N. Ezema (2022)	<i>Decent Work Scale</i>	X1: kondisi aman X2: akses terhadap kesehatan X3: upah X4: waktu istirahat X5: kesesuaian nilai antara organisasi dan komunitas	eksplorasi dan faktor konfirmatori	X2: berpengaruh X3: berpengaruh X4: berpengaruh X5: berpengaruh
19	Andrea Svicher, Annamaria Di Fabio dan Alessio Gor (2022)	<i>Decent work in Italy: A network analysis</i>	Y: Skala pekerjaan layak X1: kondisi kerja yang aman X2: akses terhadap layanan kesehatan X3: nilai-nilai organisasi X4: kompensasi yang memadai X5: jam kerja dan istirahat	Kuisisioner	X: berpengaruh + X1: berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh - X5: berpengaruh -
20	Erwin Zindana Wazari, Karina Dwi Agustiarini (2022)	Implikasi Modal Manusia dan Ekonomi Digital terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal di Nusa Tenggara Barat Pada	Y: Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal X1: pendidikan, X2: keluhan kesehatan, X3: pengguna e-commerce,	regresi logistik biner	X1: berpengaruh + X2: tidak berpengaruh + X3: berpengaruh + X4: berpengaruh +

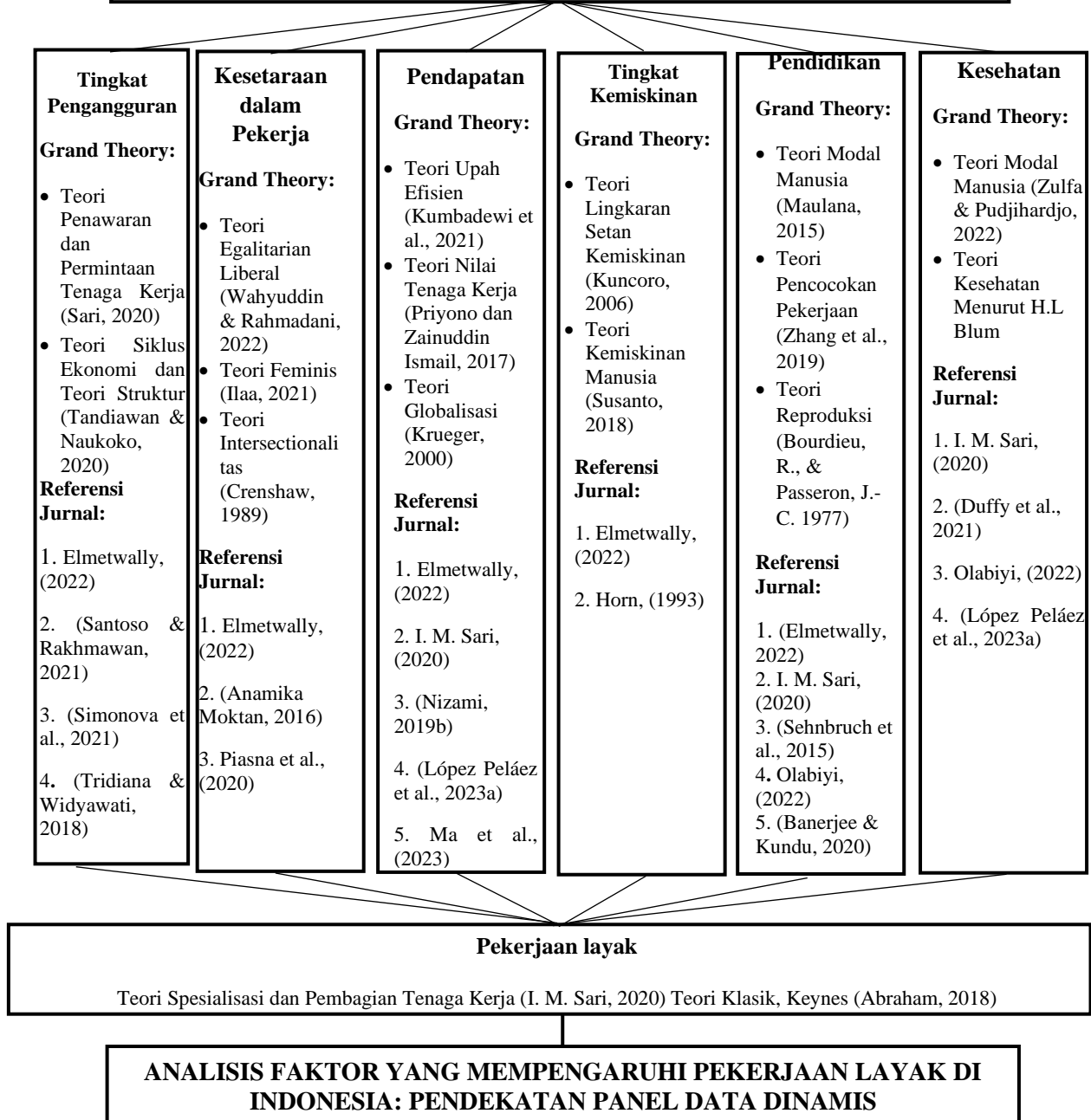
No	Nama Penulis (Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		Masa Pandemi Covid-19	X4: pengguna media sosial, X5: jenis kelamin, X6: usia X7: klasifikasi daerah tempat tinggal, X8: status perkawinan, X9: jumlah jam kerja.		X5: tidak berpengaruh + X6: berpengaruh + X7: berpengaruh + X8: berpengaruh + X9: berpengaruh +

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini didasarkan pada kerangka pemikiran sebagai bentuk penyederhanaan dalam penelitian dari awal hingga akhir. Kerangka pemikiran memberikan pemahaman yang lebih mudah dalam sebuah penelitian untuk mencapai tujuan dan merumuskan kesimpulan yang sesuai.

Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi sejumlah indikator atau variabel yang mempengaruhi pekerjaan layak di Indonesia, variabel-variabel ini merupakan sebuah variabel indikator yang mempunyai pengaruh pekerjaan layak di Indonesia. Dapat dilihat pada alur berupa kerangka pemikiran dalam penelitian, sebagaimana disajikan dalam gambar 2.3 berikut:

- Pertambahan penduduk Indonesia yang besar harus diiringi dengan penyediaan lapangan kerja yang cukup agar dapat mengurangi jumlah pengangguran
- Pekerjaan yang layak merupakan aspek utama dalam upaya pengentasan kemiskinan dan salah satu kunci keberhasilan pembangunan berkelanjutan.
- Masalah perlindungan kerja juga menjadi faktor utama mengapa pekerjaan di Indonesia masih jauh dari kata layak
- Tujuan RPJMN yang berfokus pada pencapaian pertumbuhan ekonomi serta investasi tenaga kerja yang intensif, meningkatkan daya saing dari pekerja Indonesia serta tindakan-tindakan pengurangan kemiskinan



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Hubungan antara pengangguran dengan pekerjaan layak

Menurut teori permintaan dan penawaran tenaga kerja tingkat pengangguran ditentukan oleh keseimbangan antara penawaran tenaga kerja (jumlah orang yang ingin bekerja) dan permintaan tenaga kerja (jumlah pekerjaan yang tersedia). Ketika kemiskinan tinggi yang dipicu banyaknya pengangguran hal ini akan mengakibatkan penawaran kerja melebihi permintaan kerja. Tingkat pengangguran yang tinggi kondisi dimana banyak masyarakat yang tidak bekerja atau masih dalam tahap mencari pekerjaan dapat menekan daya tawar pekerja, sehingga mereka terpaksa menerima pekerjaan dengan upah yang rendah, kondisi kerja yang buruk dan jaminan sosial yang minimal. Ketika seorang pekerja menerima upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya, tidak mendapatkan jaminan sosial sesuai tujuan pekerjaan layak dan kondisi kerja yang buruk maka semakin sulit seorang pekerja mencapai pekerjaan layak. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Elmetwally, 2022; Simonova et al., 2021; Tridiana & Widyawati, 2018).

2.4.2 Hubungan antara kesetaraan dalam pekerjaan dengan pekerjaan layak

Menurut teori egalitarian liberal bahwa pada kesetaraan peluang (*equal opportunity*). Artinya, setiap individu harus memiliki peluang yang sama untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini dapat dicapai melalui kebijakan yang mempromosikan akses yang setara terhadap pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik lainnya. Hal tersebut berarti semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi berdasarkan ras, gender, etnis, agama, orientasi seksual, atau faktor lainnya. Hal ini mencakup akses yang setara

terhadap peluang kerja, upah yang adil, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman dan sehat. Kesetaraan dalam pekerjaan memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Elmetwally, 2022)

2.4.3 Hubungan antara rata-rata upah dengan pekerjaan layak

Menurut teori upah efisien bahwa upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, sehingga berpotensi meningkatkan keuntungan perusahaan. Namun, teori ini juga menyatakan bahwa seringkali aspek pekerjaan layak lainnya seperti kondisi kerja yang aman dan sehat terabaikan karena hanya fokus pada peningkatan produktivitas. Upah yang tinggi tidak menjamin lingkungan kerja yang bebas dari bahaya dan mendukung kesehatan fisik dan mental pekerja. Upah yang tinggi tidak menjamin jam kerja yang tidak melebihi batas dan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pekerja. Upah yang tinggi tidak menjamin perlindungan bagi semua pekerja dari diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, dan karakteristik lainnya. Sedangkan hal-hal tersebut merupakan goal utama dari pekerjaan layak. Maka dapat disimpulkan bahwa upah tidak menjamin pekerjaan layak. (Lestyasari et al., n.d.; Tridiana & Widyawati, 2018; López Peláez et al., 2023).

2.4.4 Hubungan antara kemiskinan dengan pekerjaan layak

Menurut teori lingkaran setan kemiskinan bahwa kemiskinan terjadi akibat kurangnya modal, hal tersebut terjadi akibat seorang individu tidak dapat memenuhi kebutuhannya akibat tidak memiliki pekerjaan. Pekerjaan yang penuh dan produktif

dapat mengurangi tingkat kemiskinan. Upaya tersebut juga mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan dalam pengentasan kemiskinan. Ketenagakerjaan seharusnya menjadi sarana untuk mengangkat masyarakat keluar dari kemiskinan, namun hal ini hanya bisa terwujud jika kualitas pekerjaan tersebut memadai, termasuk pendapatan yang memadai, keamanan kerja, dan lingkungan kerja yang aman. Kemiskinan dapat menjadi hambatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebaliknya pekerjaan layak dapat menjadi jalan keluar dari lingkaran kemiskinan. Hasil ini sejalan dengan penelitian(Horn, 1993) (Elmetwally, 2022; Horn, 1993)

2.4.5 Hubungan antara pendidikan dengan pekerjaan layak

Menurut teori modal manusia bahwa pekerjaan yang baik diukur melalui modal pada diri manusia yang meliputi Pendidikan dan keterampilan. IPL (Indeks Pekerjaan Layak) berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat bekerja dengan pekerjaan yang layak sehingga dapat menunjang kesejahteraannya baik secara sosial, ekonomi, maupun kesehatan. Indeks valid yang mengukur kesejahteraan di Indonesia dengan dimensi yang luas adalah Indeks Pembangunan Manusia (Hopkins, 1991). Selain itu, pekerjaan yang layak akan menunjang seseorang untuk secara produktif bekerja (Anker et al., 2003). Sehingga, selain IPL dikorelasikan dengan IPM, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan, positif, dan relatif cukup kuat antara IPL dengan ukuran lain, yaitu IPM. Dengan demikian, indeks yang terbentuk dapat dikatakan valid. Selain itu menurut teori pencocokan pekerjaan (*Job Matching Theory*) bahwa individu yang berpendidikan tinggi umumnya memiliki informasi yang lebih baik tentang peluang kerja yang tersedia

dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini memungkinkan mereka untuk menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka dan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pendidikan yang berkualitas tinggi dapat memberikan individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (I. M. Sari, 2020; Erwin Zindana Wazari, n.d.; Olabiyi, 2022)

2.4.6 Hubungan antara kesehatan dengan pekerjaan layak

Menurut teori modal manusia kesehatan individu merupakan komponen penting dalam pengembangan modal manusia. Kesehatan yang baik memungkinkan individu untuk meningkatkan produktivitas, dengan stamina dan energi yang lebih baik maka seseorang dapat bekerja lebih lama dan efisien. Selain itu juga dapat meningkatkan partisipasi dalam Angkatan kerja, hal tersebut dapat terjadi karena ketika seseorang sehat maka akan lebih kecil kemungkinannya untuk absen dari pekerjaan karena sakit. Ketika hal tersebut terjadi maka akan berpengaruh pula terhadap kualitas pekerjaan seseorang yang semakin dinilai baik oleh perusahaan sehingga seseorang bisa memperoleh upah yang layak sesuai dengan tujuan pekerjaan layak. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sehnbruch et al., 2015; López Peláez et al., 2023; Olabiyi, 2022; Duffy et al., 2021)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian diajukan untuk memandu temuan penelitian guna menentukan hipotesis yang akan digunakan sebelum dianalisis. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang akan menjadi objek penelitian,

kebenaran dari masalah ini harus dipelajari dan diteliti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pada studi empiris yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka terbentuk hipotesis penelitiannya, yaitu:

1. Secara Simultan

- a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel pengangguran terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesetaraan dalam pekerjaan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- c. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel rata-rata upah terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- d. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kemiskinan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendidikan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.
- f. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesehatan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022.

2. Secara Simultan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, rata-rata upah, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap pekerjaan layak di Indonesia tahun 2015 sampai dengan 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Analisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini fokus pada 34 provinsi di Indonesia. Periode yang digunakan adalah dari tahun 2015 sampai 2022. Variabel terikat yakni pekerjaan layak, sedangkan variabel bebas yakni pengangguran, kesetaraan kesempatan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, pendapatan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan.

3.2 Metode Analisis

Metode analisis yang dipakai adalah analisis data panel dinamis. Analisis yang digunakan bersifat dinamis yang mana hal tersebut memiliki salah satu keuntungan dari data panel yaitu memungkinkan peneliti untuk lebih memahami dinamika penyesuaian. Hubungan dinamis ini ditandai dengan adanya *lag* variabel variabel dependen yang bertindak sebagai variabel dependen (Baltagi, 2005). Terdapat tiga jenis data yaitu data *time series*, data *cross section* dan data *pool* (gabungan data runtun waktu dan data *cross section*). Tujuan digunakanya metode panel data dinamis adalah adanya pengaruh lag variabel dan metode ini mengatasi adanya gangguan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data menggunakan program aplikasi pengolah StataMP 14.

3.3 Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, merupakan data yang tidak diperoleh melalui tangan pertama melainkan diperoleh melalui tangan kedua, ketiga dan seterusnya. Dengan kata lain dapat disebut juga data yang

diperoleh secara tidak langsung. Data dari penelitian memiliki periode waktu tahun 2015-2022. Diperoleh dari Badan Pusat Statistik Indonesia.

3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Satuan	Sumber
1	Pekerjaan Layak Simbol: DEC_WORK	Jumlah orang dengan status pekerjaannya buruh/karyawan/pegawai dan berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar.	Jumlah Tenaga Kerja Formal	Jiwa	BPS
2	Pengangguran Simbol: UNEM	Jumlah Pengangguran adalah jumlah penduduk angkatan kerja yang ingin bekerja, namun tidak memiliki pekerjaan.	Jumlah pengangguran	Jiwa	BPS
3	Kesetaraan dalam Pekerjaan Simbol: EQU	Merupakan perbandingan perempuan yang bekerja terhadap jumlah perempuan usia kerja dibagi dengan rasio laki-laki yang bekerja terhadap jumlah laki-laki usia kerja	Rasio Kesempatan kerja perempuan dan laki-laki	Persen	BPS
4	Pendapatan Simbol: WAGE	Upah rata-rata yang diterima pekerja untuk pekerjaan yang sama yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menjumlahkan seluruh upah karyawan dalam pekerjaan atau industri tertentu dan membagi total tersebut dengan jumlah karyawan akan menghasilkan upah rata-rata .	Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Buruh/Karyawan Pegawai	Rupiah	BPS
5	Kemiskinan	Presentase penduduk miskin merupakan	Jumlah penduduk miskin	Jiwa	BPS

No	Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Satuan	Sumber
6	Simbol: POV Pendidikan Simbol: EDU	penduduk yang memiliki rata-rata pengeluaran perkapita perbulan dibawah garis kemiskinan Rata-rata lama Sekolah menggambarkan jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk usia 5 tahun ke atas dalam mejalani Pendidikan formal.	Rata-rata Lama Sekolah (RLS)	Tahun	BPS
7	Kesehatan Simbol: HEALTH	Keluhan Kesehatan adalah keadaan seseorang yang mengalami gangguan kesehatan atau kejiwaan, baik karena penyakit akut, penyakit kronis (meskipun selama sebulan terakhir tidak mempunyai keluhan), kecelakaan, kriminal atau hal lain.	Persentase Penduduk yang Mempunyai Keluhan Kesehatan Selama Sebulan Terakhir	Tahun	BPS

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Metode *Generalized Method of Moment* (GMM)

Metode analisis yang digunakan yaitu analisis data panel dinamis, yang mana metode regresi ini menambahkan *lag* variabel dependen yang menjadi variabel independen. Metode ini digunakan untuk menganalisis perekonomian yang dinamis. Terdapat dua alasan untuk menggunakan pendekatan panel dinamis diantaranya, metode panel dinamis merupakan *common estimator* dan memberikan kerangka untuk perbandingan dan penilaian serta panel dinamis memberikan alternatif yang sederhana terhadap estimator lainnya, terutama

maximum likelihood (Arellano & Bond, 1991). Berikut ini adalah model regresi panel dinamis yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta y_{i,t-1} + \gamma' X_{i,t-1} + n_i + \varepsilon_{i,t} \quad (3.1)$$

Dimana, Y adalah variabel dependen, X merupakan variabel penjelas, n adalah waktu invariant spesifik individu efek tetap, ε adalah gangguan error term, dan i, t merupakan individu dan waktu. Masalah simultanitas terjadi jika *lag* variabel dependen dan waktu invariant spesifik individu efek tetap dihilangkan, maka akan menyebabkan penaksir kuadrat terkecil biasa (OLS) bias dan tidak konsisten di level dan beberapa variabel penjelas di sisi kanan dapat bersifat endogen. Untuk menghindari masalah simultanitas maka harus ada yang mengontrol endogenitas variabel penjelas dalam model regresi. Oleh karena itu, (Arellano & Bond, 1991) mengusulkan *first-differenced* GMM estimator. Berikut persamaannya:

$$Y_{i,t} - Y_{i,t-1} = \beta (Y_{i,t-1} - Y_{i,t-2}) + \gamma (X_{i,t} - X_{i,t-1}) + (\varepsilon_{i,t} - \varepsilon_{i,t-1}) \quad (3.2)$$

Dalam persamaan (3.1) *first-differencing* mengeliminasi *intercept* serta spesifikasi individu efek tetap. Namun, estimasi persamaan (3.2) akan tetap bias dan tidak konsisten, karena ada *lag* variabel dependen $(Y_{i,t-1} - Y_{i,t-2})$ dan error term $(\varepsilon_{i,t} - \varepsilon_{i,t-1})$ menjadi berkorelasi (Guru & Yadav, 2019).

Dengan demikian, mengikuti metodologi dari (Arellano & Bond, 1991) berikut model persamaan dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned}
DEC_WORK - DEC_WORK_{i,t-1} = & \beta (DEC_WORK_{i,t-1} - DEC_WORK_{i,t-2}) + \\
& \gamma (UNEM_{i,t} - UNEM_{i,t-1}) + \gamma (EQU_{i,t} - EQU_{i,t-1}) + \\
& \gamma (WAGE_{i,t} - WAGE_{i,t-1}) + \gamma (POV_{i,t} - POV_{i,t-1}) + \\
& \gamma (EDU_{i,t} - EDU_{i,t-1}) + \gamma (HEALTH_{i,t} - \\
& HEALTH_{i,t-1}) + \gamma (\varepsilon_{i,t} - \varepsilon_{i,t-1}) \quad (3.3)
\end{aligned}$$

$$y_{it} - y_{it-1} (DEC_WORK - DEC_WORK_{i,t-1}) : \Delta y_{it} (\Delta DEC_WORK_{i,t})$$

DEC_WORK : Pekerjaan layak (jiwa)

UNEM : Jumlah Pengangguran (jiwa)

EQU : Rasio Pekerja Perempuan dan Laki-laki (%)

WAGE : Rata-rata Upah (Rupiah)

POV : Jumlah Penduduk Miskin (ribu jiwa)

EDU : Rata-rata Lama Sekolah (Tahun)

HEALTH : Presentase masyarakat yang memiliki keluhan selama sebulan terakhir (%)

β, γ : Koefisien variabel prediktor

ε : *error*

i : 34 provinsi di Indonesia (*cross section*)

t : 2015-2022 (*time series*)

Penelitian ini menggunakan persamaan yang dikembangkan dari beberapa penelitian (Butkus et al., 2019; Cheong & Wu, 2015; Ramdayani et al., 2019; Sugiharti et al., 2022; Wu et al., 2021).

Metode pendekatan momen atau yang biasa disebut dengan *Generalized Method of Moment* (GMM), dengan menggunakan GMM terapan dua prosedur estimasi yang biasa digunakan yaitu *First-difference* GMM (FD-GMM) dan *System*

GMM (SYS GMM). Pada penelitian ini menggunakan metode GMM yang didasarkan dengan beberapa alasan dengan menggunakan model *Generalized Method of Moments* (GMM) dapat digunakan untuk mengatasi masalah pekerjaan layak dan untuk memecahkan masalah endogenitas. Dalam penelitian ini menggunakan prosedur dua langkah (*two step*) dari teknik GMM dengan kesalahan standar yang kuat untuk memastikan dan mengontrol masalah heterokedastisitas (Arellano & Bond, 1991).

3.5.2 Pendekatan Model

Menurut Arellano & Bond (1991) metode yang digunakan untuk mengestimasi model regresi dengan data panel dinamis yaitu sebagai berikut:

3.5.2.1 *First-differences Generalized Method of Moment* (FD-GMM) atau *Arellano-Bond Generalized Method of Moment* (AB-GMM)

Model FD-GMM merupakan model yang bertujuan untuk estimasi model yang valid, konsisten dan tidak bias. Model ini digunakan untuk mengatasi kondisi ortogonalitas, yaitu kondisi yang tidak terdapat korelasi dengan error term. Dengan adanya model FD-GMM bertujuan untuk menghilangkan efek individu *ui* karena adanya korelasi antara *lag* variabel endogen eksplanatori dengan error (Arellano & Bond, 1991).

3.5.2.2 *System Generalized Method of Moment* (SYS-GMM)

Model SYS-GMM merupakan model yang dapat mengatasi masalah *weak instruments* pada estimator FD-GMM. Blundell dan Bond menghubungkan bias dan presisi yang buruk dari estimator FD-GMM dengan instrumen yang lemah dicirikan dengan konsentrasi parameternya. Selanjutnya,

pembatasan stasioneritas ringan tambahan pada proses kondisi awal memungkinkan penggunaan estimator SYS-GMM diperluas menggunakan perbedaan lag dari y_{it} sebagai instrument untuk persamaan ditingkat level, selain tingkat lag dari y_{it} sebagai instrument untuk persamaan dalam *first-differences*. Berikut model SY-GMM dengan tanpa regresor exogenous (Blundell & Bond, 1998):

$$y_{it} = \delta y_{i,t-1} + \mu_i + v_{it} \quad (3.4)$$

Sebelum melakukan analisis metode GMM, terlebih dahulu dilakukan penentuan model terbaik. Untuk menentukan model terbaik tersebut maka diperlukan pengujian terlebih dahulu dengan menggunakan 2 kriteria sebagai berikut:

- 1) Uji Validitas Instrumen: dimana tidak adanya korelasi antara variabel instrumen dengan *error*, uji ini menggunakan uji Sargan.
- 2) Uji Konsistensi: dimana untuk melihat konsistensi dari hasil estimasi dengan menggunakan uji Arellano Bond.

3.5.3 Uji Spesifikasi Model

Untuk menentukan model analisis data panel dinamis yang terbaik, peneliti harus menguji pemilihan teknik estimasi regresi dengan model FD-GMM dan SYS-GMM yang terdiri atas teknik estimasi *one-step* dan *two-step*. Kemudian, dilakukan uji spesifikasi model terlebih dahulu melalui uji validitas (*Sargan Test*) dan uji konsistensi (*Arellano-Bond Test*).

3.5.3.1 Uji Sargan (Uji Validitas)

Uji Sargan digunakan untuk mengetahui validitas keseluruhan variabel instrumen yang jumlahnya melebihi jumlah parameter yang diestimasi dengan hipotesis nol yaitu instrumen valid (variabel instrumen tidak berkorelasi dengan *error*). Model dapat dinyatakan valid jika nilai probabilitas *chi square* memiliki taraf signifikansi diatas 1%, 5%, dan 10%. Selain itu, uji Sargan juga digunakan untuk mengetahui apakah data residual estimasi GMM terjadi homokedastisitas (nilai dari residual bernilai sama pada setiap variabel independen) (Arellano & Bond, 19991). Berikut hipotesis uji Sargan:

1. H_0 : Kondisi dalam estimasi model valid, tidak terdapat korelasi antar variabel instrumen dengan *error*
2. H_1 : Kondisi dalam estimasi model valid, terdapat korelasi antar variabel instrumen dengan *error*

3.5.3.2 Uji Arellano Bond (Uji Konsistensi)

Uji autokorelasi atau biasa disebut uji Arellano-Bond berfungsi untuk mengetahui adanya korelasi atau keterkaitan antara satu komponen residual dengan komponen residual yang lainnya pada model estimasi FD-GMM dan SYS-GMM (Utami et al., 2019). Serta, biasanya uji ini digunakan untuk melihat konsistensi estimasi pada model GMM. Dapat dikatakan konsisten jika nilai probabilitas AR(1) memiliki taraf signifikansi diatas 1%, 5%, dan 10%. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat autokorelasi pada serial orde kedua dalam penelitian.
2. H_1 : Terdapat autokorelasi pada serial orde kedua dalam penelitian.

3.5.4 Hipotesis Statistik Penelitian

Hipotesis merupakan suatu anggapan atau suatu dugaan mengenai populasi. Sebelum menolak atau menerima sebuah hipotesis statistik, seorang peneliti harus menguji keabsahan hipotesis tersebut untuk menentukan apakah hipotesis itu benar atau salah dengan nilai probabilitas.

Pengujian hipotesis statistik dapat dinyatakan secara sederhana sebagai berikut: Apakah sebuah pengamatan atau penemuan sesuai dengan beberapa hipotesis statistik yang dinyatakan atau tidak. Dalam bahasa statistika, hipotesis statistik yang dinyatakan dikenal sebagai hipotesis statistik nol (*null hypothesis*) dan dilambangkan dengan simbol H_0 . Hipotesis nol biasanya dilawankan pengujiannya terhadap hipotesis statistik alternatif-hipotesis statistik yang dipertahankan (*alternative hypothesis*) yang dilambangkan dengan H_1 (Gujarati & Porter, 2015:146).

Dalam bahasa uji signifikansi, sebuah statistik dikatakan signifikan secara statistik jika nilai dari uji statistiknya berada di daerah kritis. Pada kasus ini, hipotesis nol ditolak. Sebaliknya, pengujian dikatakan tidak signifikan secara statistik, jika nilai dari uji statistiknya berada di daerah penerimaan (Gujarati & Porter, 2015:152).

Pada penelitian ini digunakan hipotesis statistic sebagai berikut:

1. Secara Parsial:
 - a. Pengaruh *lag* Pekerjaan layak terhadap Pekerjaan Layak
 $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *lag* pekerjaan layak terhadap pekerjaan layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh *lag* pekerjaan layak terhadap pekerjaan layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

b. Pengaruh Pengangguran terhadap Pekerjaan Layak

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Pengangguran terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara Pengangguran terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

c. Pengaruh Kesetaraan dalam Pekerja terhadap Pekerjaan Layak

$H_0 : \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Kesetaraan dalam Pekerja terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara Kesetaraan dalam Pekerja terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

d. Pengaruh Rata-rata upah terhadap Pekerjaan Layak

$H_0 : \beta_4 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara rata-rata upah terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_4 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara rata-rata upah terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

e. Pengaruh Tingkat Kemiskinan terhadap Pekerjaan Layak

$H_0 : \beta_5 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara tingkat kemiskinan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_5 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara tingkat kemiskinan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

f. Pengaruh Pendidikan terhadap Pekerjaan Layak

$H_0 : \beta_6 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_6 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

g. Pengaruh Kesehatan terhadap Pekerjaan Layak

$H_0 : \beta_7 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara kesehatan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_7 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara kesehatan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*

2. Secara Simultan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *lag* pekerjaan layak, pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, rata-rata upah, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap Pekerjaan Layak

H_1 : Terdapat pengaruh antara *lag* pekerjaan layak, pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, rata-rata upah, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap Pekerjaan Layak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Republik Indonesia adalah salah satu Negara dengan penduduk terbanyak di dunia dengan populasi 277,7 juta jiwa. Terletak di wilayah Asia Tenggara, Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar dengan 17.504 pulau yang tersebar sepanjang 5,120 km dari Timur ke Barat. Negara ini terdiri dari 300 suku mayoritas adalah penduduk asli, dan kelompok minoritas keturunan Cina, India dan Arab dengan keanekaragaman budaya dan agama. Sebagian besar penduduk Indonesia beragama Islam (hampir 90 persen) dan sisanya beragama Kristen, Katolik, Hindu, Budha, dan lainnya. Sebagai negara dengan jumlah penduduk yang besar, Indonesia selalu berupaya untuk menurunkan angka pertumbuhan penduduknya. Namun banyaknya jumlah penduduk menyebabkan tingginya angka pengangguran, dimana jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja. ketimpangan antara tingginya angkatan kerja dan terbatasnya lapangan kerja produktif menyebabkan banyak angkatan kerja yang bekerja dengan jenis pekerjaan yang tidak layak, seperti bekerja sebagai setengah pengangguran ataupun paruh waktu, serta banyak yang harus bekerja di sektor informal.

Seperti yang sudah diketahui bahwa bekerja di sektor informal karena ketidaktetapan upah, keamanan kerja yang rendah, tidak semua pekerja informal memiliki perlindungan sosial seperti yang diharapkan dengan adanya tujuan pekerjaan layak. Pekerjaan yang layak untuk semua menjadi salah satu perhatian utama pemerintah dan ILO dalam pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut dikarenakan

pekerjaan yang layak memiliki kontribusi penting untuk meningkatkan kualitas hidup serta mengurangi kemiskinan sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi

Gambaran umum dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel instrument yang dipakai dalam suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerjaan layak, tingkat pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, tingkat pendapatan, tingkat kemiskinan dan rata-rata lama sekolah pada 34 Provinsi di Indonesia.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Pekerjaan layak

Terdapat sepuluh unsur utama dari kerangka Indikator Pekerjaan Layak yang dirumuskan oleh ILO. Sepuluh unsur tersebut meliputi kesempatan kerja; jam kerja yang layak; pendapatan yang cukup dan pekerjaan yang produktif; menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi; stabilitas dan jaminan pekerjaan; pekerjaan yang harus dihapuskan; kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan; jaminan sosial; lingkungan kerja yang aman; dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha; dan satu unsur tambahan yaitu kondisi sosial ekonomi untuk pekerjaan layak (ILO, 2011). Dari indikator-indikator tersebut, pekerjaan layak termuat pada pekerjaan formal. Sedangkan pekerjaan di sektor informal dikategorikan sebagai salah satu pekerjaan kurang layak karena konsekuensi dari sektor informal seperti tidak terdaftar dengan lisensi, belum adanya aturan baku yang mengatur secara detail, serta kurangnya perlindungan yang

diberikan kepada para pekerja sektor informal menjadikan para pekerjanya rentan untuk terkena dampak ekonomi maupun sosial (Erwin Zindana Wazari, n.d.). Sektor Formal Dan Sektor Informal Menurut Hendri Saporini dan M. Chatib Basri dari Universitas Indonesia (2001) (dalam menegpp, 2003:2) menggunakan status pekerjaan utama untuk pengelompokan sektor formal dan sektor informal adalah sebagai berikut:

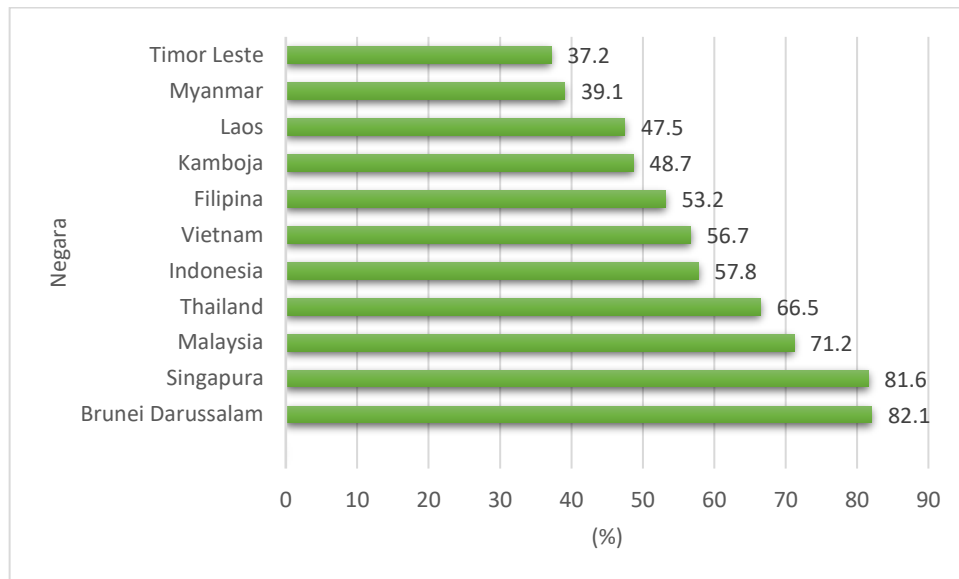
(1) Sektor formal:

- a. Mereka yang bekerja sebagai buruh/karyawan,
- b. Berusaha dengan dibantu buruh tetap.

(2) Sektor informal:

- a. Mereka yang berusaha sendiri,
- b. Berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap,
- c. Pekerja bebas di pertanian,
- d. Pekerja bebas di non pertanian,
- e. Buruh tidak dibayar.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting untuk dapat menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna mnghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Lestyasari et al., n.d.). Kemudian BPS (2013) menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berumur dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara negara satu dengan negara lain. Berikut presentase tenaga kerja formal di negara-negara ASEAN tahun 2020 dibawah ini:



Sumber: ASEAN Development Bank (ADB) (diolah, 2024)

Gambar 4.1 Tenaga Kerja Formal di ASEAN tahun 2020

Gambar 4.1 menunjukkan presentase tenaga kerja formal di negara-negara ASEAN selama tahun 2020, dapat diketahui bahwa tenaga kerja formal tertinggi dengan presentase sebesar 82,1 persen adalah negara Brunei Darussalam, negara dengan presentase tenaga kerja formal terendah di ASEAN adalah negara Timor Leste. Sedangkan Indonesia berada di angka 57, 8 persen.

4.2.2 Pengangguran

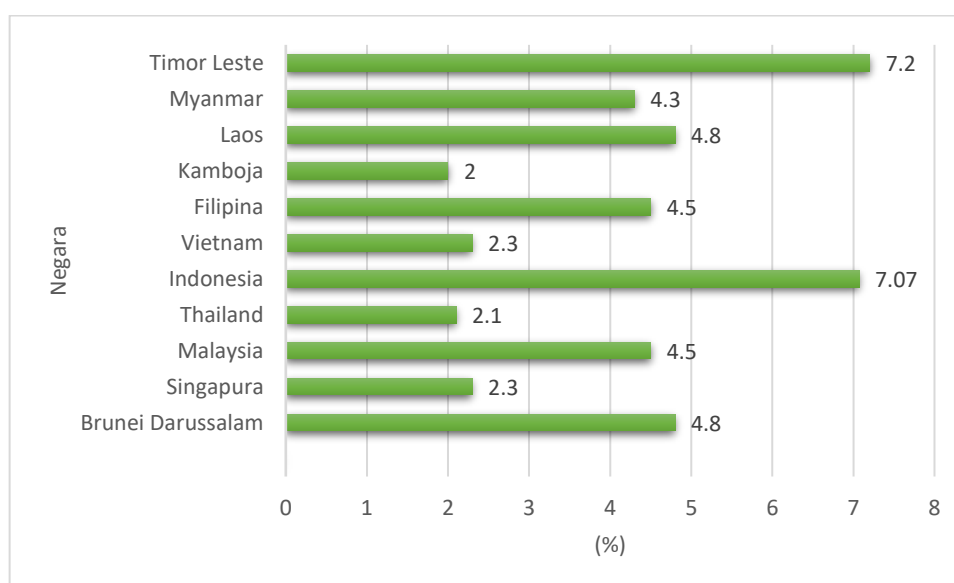
Pengangguran juga dapat diartikan sebagai sebuah situasi ketika seseorang tidak memiliki pekerjaan. Pengangguran merupakan golongan dari angkatan kerja yang belum melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan uang. Pengangguran ini tidak terbatas pada orang yang belum bekerja, tetapi dapat termasuk pula pada orang-orang yang sedang mencari pekerjaan serta orang yang memiliki pekerjaan namun tidak produktif, sehingga dapat dikategorikan sebagai pengangguran. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau

punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran.

Pengangguran yaitu:

- penduduk yang aktif mencari pekerjaan,
- penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru,
- penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan,
- kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Berikut presentase tingkat pengangguran terbuka di negara-negara ASEAN tahun 2020 di bawah ini:



Sumber: ASEAN Development Bank (ADB) (diolah, 2024)

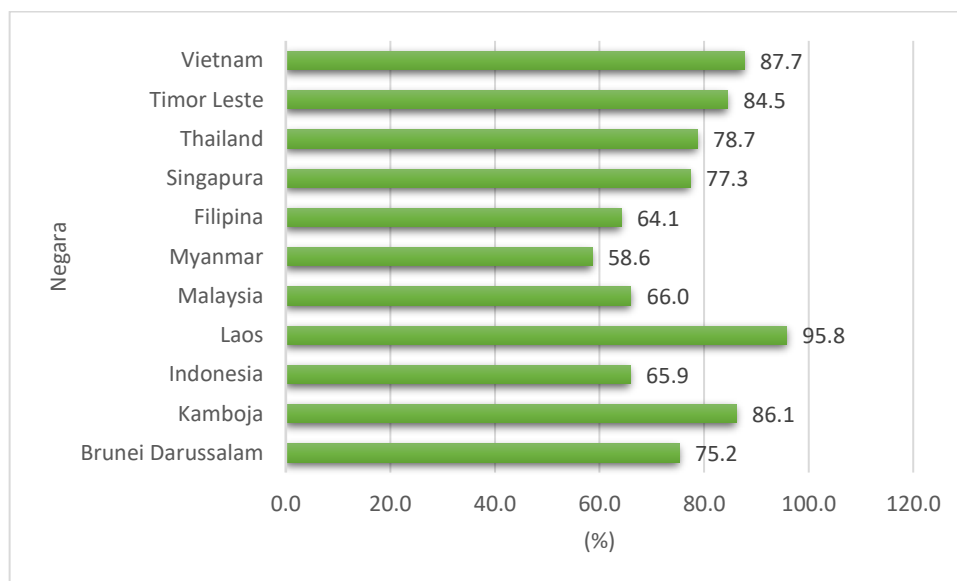
Gambar 4.2 Tingkat Pengangguran Terbuka di ASEAN tahun 2020

Gambar 4.2 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka di negara-negara ASEAN selama tahun 2020, dapat diketahui bahwa Timor Leste menjadi negara dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi di ASEAN yaitu sebesar 7,2 persen, disusul oleh Indonesia dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,07 persen.

Negara dengan tingkat penganggura terendah di ASEAN adalah Kamboja yaitu sebesar 2 persen.

4.2.3 Kesetaraan dalam Pekerjaan

Tidak ada diskriminasi di tempat kerja berarti kesetaraan, sedangkan diskriminasi berarti ketidaksetaraan. Hak asasi manusia yang paling penting adalah hak atas kesetaraan, yang dilindungi oleh Undang-undang Dasar Republik Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) dan instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Sebagai pengusaha dan pelaku ekonomi, perusahaan harus menghormati prinsip kesetaraan. Kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan berarti bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi pada pasar tenaga kerja sesuai dengan kemampuan mereka tanpa diganggu oleh diskriminasi atau bias. Diskriminasi mengacu pada perlakuan berbeda terhadap seseorang, mengecualikan seseorang dari kesempatan, atau memberikan keutamaan kepada orang lain daripada orang lain, atau jenis kelamin, etnis, keyakinan agama, atau karakteristik pribadi lainnya. (ILO Office in Jakarta. & Indonesian Employers' Association., 2013). Berikut rasio kesempatan kerja perempuan dan laki-laki di negara-negara ASEAN tahun 2020 di bawah ini:



Sumber: ASEAN *Development Bank* (ADB) (diolah, 2024)

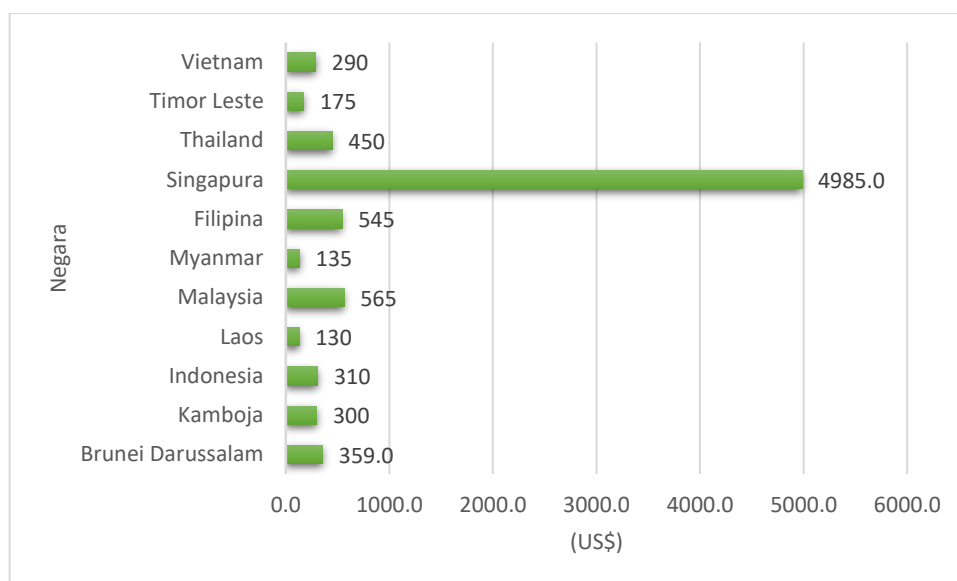
Gambar 4.3 Rasio Pekerja Laki-laki dan Perempuan di ASEAN tahun 2020

Gambar 4.3 menunjukkan rasio pekerja laki-laki dan perempuan yang dihitung melalui data tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan di negara-negara di ASEAN selama tahun 2020 dapat diketahui bahwa rasio pekerja laki-laki dan perempuan di Indonesia pada tahun 2020 berada di angka 65,9 persen, rasio pekerja perempuan dan laki-laki tertinggi yaitu negara Laos dengan angka 95,8 persen. Lalu negara dengan angka rasio pekerja perempuan dan laki-laki terendah di ASEAN adalah Myanmar yaitu sebesar 58,6 persen.

4.2.4 Pendapatan

Upah merupakan hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan berupa uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja pegawai yang ditentukan dan dibayar menurut kontrak kerja, perjanjian atau peraturan hukum, termasuk kompensasi atas pegawai dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang bersifat atau sedang dilakukan. Upah merupakan

imbalan dari perusahaan yang menerimanya. Tujuan dari bekerja biasanya adalah untuk menerima upah/gaji. Yang dimana upah tersebut berguna untuk memenuhi kebutuhan individu. Dalam pekerjaan layak, upah atau pendapatan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kesejahteraan seseorang. Berikut merupakan pendapatan di negara-negara ASEAN tahun 2020 di bawah ini:



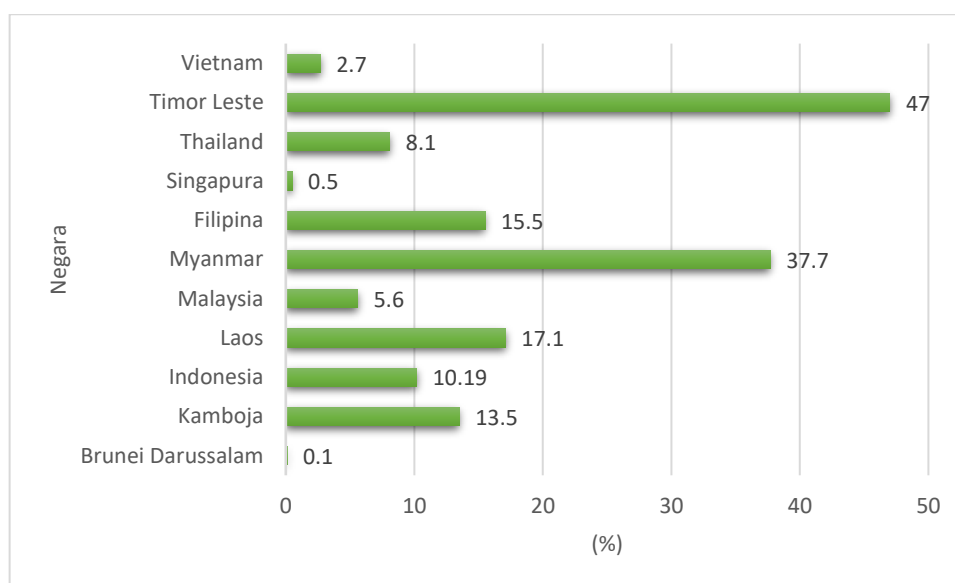
Sumber: ASEAN Development Bank (ADB) (diolah, 2024)

Gambar 4.4 Pendapatan di ASEAN tahun 2020

Gambar 4.4 menunjukkan rata-rata upah pekerja selama senula di negara-negara ASEAN selama tahun 2020 dapat diketahui bahwa rata-rata upah pekerja di negara-negara ASEAN tertinggi adalah negara Singapura yaitu sebesar US\$4.985, disusul oleh negara Brunei Darussalam dengan upah sebesar US\$3.590 per bulan. Sedangkan negara dengan upah perbulan terendah di ASEAN adalah negara Laos yaitu sebesar US\$130. Indonesia sendiri berada pada urutan ketiga dengan upah sebesar US\$310 per bulan.

4.2.5 Kemiskinan

Kemiskinan adalah suatu kondisi ekonomi dalam suatu wilayah dimana seseorang tidak mempunyai kemampuan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok dasar. Penduduk miskin adalah memiliki rata-rata pengeluaran perkapita per bulan dibawah garis kemiskinan. Penyebab kemiskinan berasal dari tingkat pendapatan masyarakat yang rendah dalam memenuhi kebutuhan pangan, pakaian dan papan sebagai kebutuhan utama selain itu salah satu faktornya juga adalah kualitas sumber daya manusia. Daerah dengan tingkat kemiskinan tinggi umumnya memiliki angka pengangguran yang rendah. Lapangan kerja layak, akses bagi masyarakat pekerja, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan yang kuat dibutuhkan untuk menekan angka kemiskinan. Berikut merupakan tingkat kemiskinan penduduk di negara-negara ASEAN tahun 2020 di bawah ini:



Sumber: ASEAN Development Bank (ADB) (diolah, 2024)

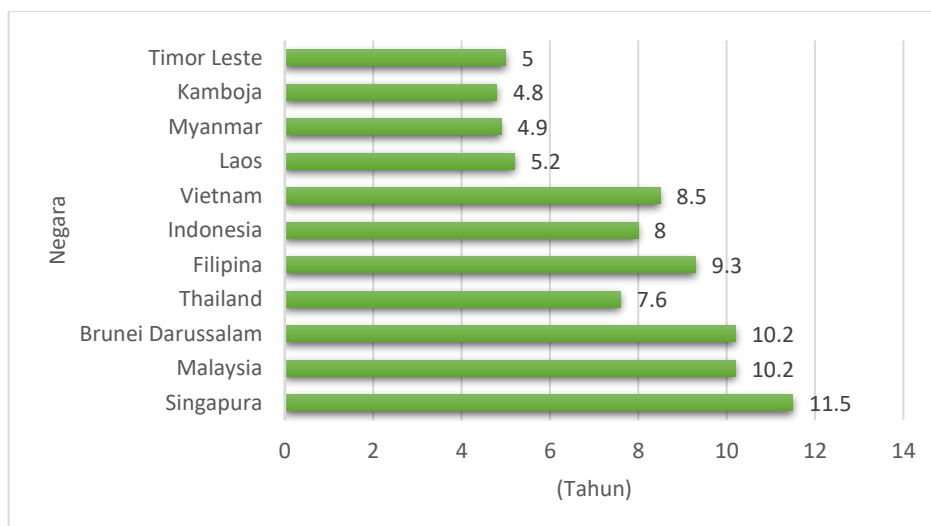
Gambar 4.5 Tingkat Kemiskinan di ASEAN tahun 2020

Gambar 4.5 menunjukkan tingkat penduduk miskin negara-negara ASEAN selama tahun 2020 dapat diketahui bahwa penduduk miskin di negara-negara ASEAN yang tertinggi adalah negara Timor Leste yaitu sebesar 47 persen, sedangkan negara dengan presentase penduduk miskin terendah di ASEAN adalah negara Brunei Darussalam dengan angka 0,1 persen. Sangat jauh sekali perbandingannya, Indonesia sendiri berada di angka 10,9 persen.

4.2.6 Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, terutama menyangkut urusan karier dan pekerjaan. Banyak orang yang meyakini bahwa pendidikan merupakan faktor utama dalam karier atau kesuksesan seseorang. Selain itu, juga dapat menjadi pengukur tinggi/rendahnya status sosial bagi seseorang. Pendidikan sebagai salah satu jembatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sehingga pendapatan yang diperoleh lebih tinggi dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pendidikan membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil di dunia kerja dan kehidupan. Pendidikan membantu individu mengembangkan keterampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, komunikasi, dan kerja sama. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, individu dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. Rata-rata Lama Sekolah (RLS) adalah indikator penting yang menunjukkan tingkat pendidikan di suatu negara. RLS yang tinggi umumnya berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat. Pemerintah dan organisasi di seluruh dunia berupaya untuk meningkatkan RLS dan memastikan bahwa semua orang memiliki akses ke

pendidikan yang berkualitas. Berikut merupakan rata-rata lama sekolah di negara-negara ASEAN tahun 2020 di bawah ini:



Sumber: ASEAN *Development Bank* (ADB) (diolah, 2024)

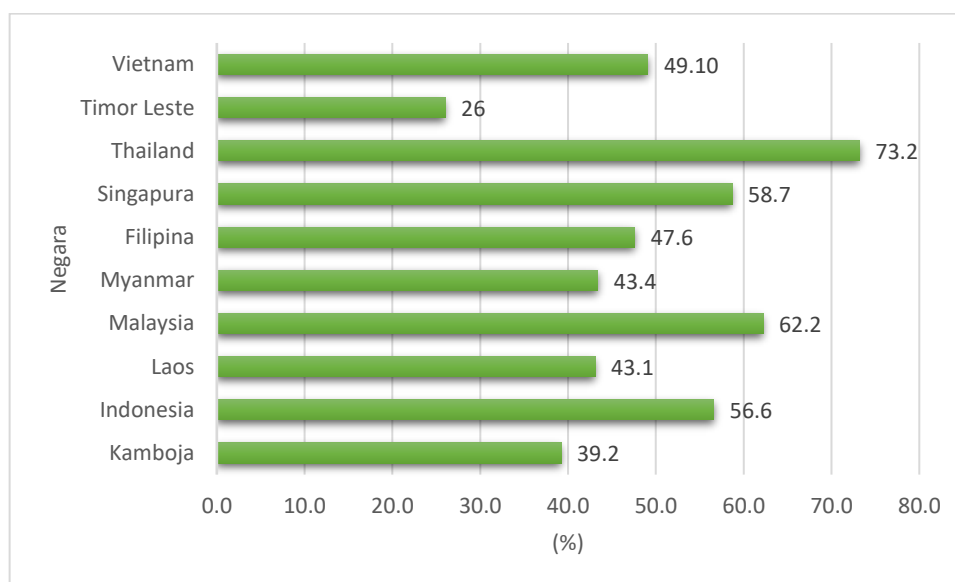
Gambar 4.6 Rata-Rata Lama Sekolah di Negara-negara ASEAN tahun (rata-rata 2015-2023)

Gambar 4.6 menunjukkan rata-rata lama sekolah negara-negara ASEAN selama tahun 2020, dapat diketahui bahwa rata-rata lama sekolah tertinggi di negara ASEAN adalah negara Singapura dengan angka 11,5 tahun, hal ini terjadi karena Singapura merupakan negara yang kuat akan komitmen untuk belajar, dari segi kebijakan pemerintah yaitu wajib belajar dan dukungan orang tua juga mempengaruhi tingginya angka partipasi sekolah. Sedangkan rata-rata lama sekolah terendah adalah negara Kamboja dengan rata-rata lama sekolah 4,8 tahun Indonesia sendiri memiliki rata-rata lama sekolah angka 8 tahun.

4.2.7 Kesehatan

Kesehatan adalah hak asasi manusia yang fundamental dan bahwa pencapaian tingkat kesehatan tertinggi adalah tujuan sosial paling penting di

seluruh dunia yang realisasinya membutuhkan tindakan dari banyak sektor sosial dan ekonomi selain sektor Kesehatan (Notoadmodjo, 2012). Kesehatan yang baik meningkatkan produktivitas karena ketika seseorang sehat, maka memiliki energi lebih, fokus lebih baik, dan lebih tahan terhadap stres. Hal ini dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan efisien. Berikut merupakan indeks ketahanan kesehatan di negara-negara ASEAN tahun 2020 di bawah ini:



Sumber: *ASEAN Development Bank (ADB)* (diolah, 2024)

Gambar 4.7 Indeks Ketahanan Kesehatan di ASEAN tahun 2020

Gambar 4.7 menunjukkan angka harapan hidup di negara-negara ASEAN selama tahun 2020 dapat diketahui bahwa indeks ketahanan kesehatan tertinggi di antara negara-negara ASEAN adalah Thailand 73,2 persen, sedangkan negara dengan angka harapan hidup terendah adalah negara Timor Leste yaitu 26 persen. Indonesia sendiri memiliki ketahanan kesehatan ke empat se-ASEAN sebesar 56,6 persen.

4.3 Hasil Uji Hipotesis Statistik

4.3.1 Hasil Estimasi Model Regresi Data Panel Dinamis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data panel yaitu gabungan antara time series dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2022 dengan *cross section* di 34 Provinsi Indonesia. Dalam penelitian ini fokus utama yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh dari variabel pengangguran, kesetaraan dalam pekerja, kemiskinan, pendidikan dan Kesehatan terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia.

Pada tahap ini, estimasi akan dilakukan dalam model regresi data panel dinamis yaitu dengan pendekatan *first-difference* GMM dari penduga dua langkah (*two step*) dan system GMM dari penduga dua langkah (*two step*). Nilai *intersep* dan *slope* masing-masing variabel bebas dengan menggunakan pendekatan FD GMM dan SYS-GMM ditunjukkan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1 Pendugaan Parameter Pendekatan FD-GMM

Variabel	Koefisien	Standard Error	P value
L1. LNDEC_WORK	0,0260553	0,003179	0,000
LNUNEM	-0,0874284	0,0100286	0,002
EQU	-0,004818	0,0008418	0,000
LNWAGE	-0,056866	0,046781	0,224
LNPOV	-0,1704782	0,0465801	0,000
EDU	0,0986293	0,0097549	0,024
HEALTH	0,0016307	0,0007246	0,000
_cons	15,724	0,8722	0,000

Sumber: Output STATA

Berdasarkan Tabel 4.1 dari pendekatan model FD-GMM untuk pekerjaan layak menunjukkan bahwa variabel rata-rata upah tidak berpengaruh dan memiliki koefisien negatif terhadap pekerjaan layak, variabel *lag* pekerjaan layak,

pendidikan dan kesehatan berpengaruh dan memiliki koefisien positif terhadap pekerjaan layak, variabel pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, kemiskinan berpengaruh dan memiliki koefisien negatif terhadap pekerjaan layak.

Tabel 4.2 Pendugaan Parameter Pendekatan SYS-GMM

Variabel	Koefisien	Standard Error	P value
L1. LNDEC_WORK	-0,0044378	0,002585	0,086
LNUNEM	0,2754585	0,03265	0,000
EQU	-0,0105118	0,0005663	0,000
LNWAGE	-0,043468	0,034317	0,205
LNPOV	0,1643299	0,0612556	0,007
EDU	-0,0714844	0,0113280	0,000
HEALTH	0,0026548	0,0006772	0,000
_cons	11,409	0,6322	0,000

Sumber: Output STATA

Dari pendekatan model SYS-GMM untuk pekerjaan layak menunjukkan bahwa variabel *lag* pekerjaan layak dan rata-rata upah tidak berpengaruh dan memiliki koefisien negatif terhadap pekerjaan layak, variabel pengangguran, kemiskinan dan kesehatan berpengaruh dan memiliki koefisien positif terhadap pekerjaan layak, sementara variabel kesetaraan dalam pekerjaan dan pendidikan berpengaruh dan memiliki koefisien negatif terhadap pekerjaan layak.

4.3.2 Hasil Uji Spesifikasi Regresi Data Panel Dinamis

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan model estimasi regresi data panel dinamis terbaik yang digunakan dalam penelitian ini. Pemodelan dalam menggunakan teknik regresi data panel dinamis dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan alternatif metode dalam pengolahannya dua pendekatan tersebut yaitu *first differences generalized method of moments* (FD-GMM) atau arellano

bond generalized method of moment (AB-GMM), dan *system generalized method of moment* (SYS-GMM). Uji spesifikasi model, estimasi dilakukan dengan menentukan model terbaik dari model FD-GMM dan SYS-GMM dengan melakukan uji Sargan sebagai uji validitas instrument dan uji Arellano Bond sebagai uji konsistensi estimasi. Model terbaik yang akan dipilih adalah yang memperoleh estimator yang tidak bias dan instrument yang valid sekaligus konsisten

4.3.2.1 Uji Sargan

Uji sargan digunakan untuk mengetahui apakah dalam model tersebut validitas variabel instrument, uji ini digunakan juga untuk melihat apakah data residual estimasi GMM terjadi homokedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan pada uji sargan yaitu, pada tabel sargan *test of overidentifying restriction* jika $\text{Prob chi}^2 > \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak, artinya estimasi model valid atau variabel instrumen tidak berkorelasi dengan error, atau jika $\text{Prob chi}^2 > \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, artinya estimasi model tidak valid atau variabel instrumen berkorelasi dengan error.

Tabel 4.3 Hasil Uji Sargan model FD-GMM dan SYS-GMM

Sargan test of overidentifying restrictions H0: overidentifying restrictions are valid		
Dependent Variabel = DEC_WORK		
	First Different GMM	System GMM
Nilai Statistik	32,14827	31,37557
P-value	0,0566	0,256

Sumber: Output STATA

Hasil uji sargan dari model *first difference* GMM menunjukkan bahwa nilai $\text{Prob chi}^2 > \alpha$ (0,05) atau $0,0566 > 0,05$, maka model valid atau variabel instrumen

tidak berkorelasi dengan error. Sedangkan pada model system GMM menunjukkan bahwa $\text{Prob chi}^2 > \alpha (0,05)$ atau $0,256 > 0,05$, maka model valid atau variabel instrumen tidak berkorelasi dengan error.

4.3.2.2 Uji Arellano-Bond

Uji arellano-Bond digunakan untuk memastikan *error term* tidak berkorelasi serial pada AR (1) dan AR (2) sehingga estimasi yang diperoleh konsisten dengan hipotesis nol yaitu tidak terdapat autokorelasi. Kriteria pengambilan keputusan pada uji Arellano-Bond yaitu, pada tabel *Arellano-Bond test for zero autocorrelation in first-differenced errors* jika nilai Prob pada AR (1) $< \alpha (0,05)$ dan pada AR (2) $> \alpha (0,05)$ maka H_0 tidak ditolak, artinya tidak terdapat autokorelasi, atau jika Prob pada AR (1) $> \alpha (0,05)$ dan pada AR (2) $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat autokorelasi.

Tabel 4.4 Hasil Uji Arellano-Bond model FD-GMM dan SYS-GMM

Dependent Variabel = DEC_WORK				
	First Different GMM		System GMM	
Order	Nilai Statistik AB-Test	P-value	Nilai Statistik AB-Test	P-value
1	-3,0855	0,0020	-3,5225	0,0004
2	0,07567	0,9397	-1,8711	0,0613

Sumber: Output STATA

Hasil uji Arellano-Bond dengan model FD-GMM memperlihatkan uji signifikansi AR (1) secara signifikan dengan statistik uji sebesar 0,0020, serta uji signifikansi AR (2) menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan statistik uji sebesar 0,9397, oleh karena itu dapat disimpulkan dengan model FD-GMM ini memiliki sifat konsisten. Sedangkan model SYS-GMM menunjukkan bahwa uji

signifikansi AR (1) secara signifikan dengan statistik uji sebesar 0,0004, serta uji signifikansi AR (2) sebesar 0,0613, menunjukkan hasil yang tidak signifikan, oleh karena itu dapat disimpulkan penduga dengan model SYS-GMM ini memiliki sifat konsisten. Sehingga estimasi dengan pendekatan FD-GMM dan SYS-GMM dapat dikatakan konsisten dan tidak terdapat autokorelasi pada model.

4.3.3 Pemilihan Model Regresi Data Panel Dinamis

Hasil uji spesifikasi model regresi data panel dinamis menunjukkan bahwa pendekatan dengan FD-GMM dan SYS-GMM memenuhi uji spesifikasi model. Oleh karena itu, model terbaik menggunakan model FD-GMM karena Blundell dan Bond menghubungkan bias dan presisi yang buruk dari estimator FD-GMM dengan instrument yang lemah dan dicirikan dengan konsentrasi parameternya. Selanjutnya, pembatasan stasioneritas ringan tambahan pada proses kondisi awal memungkinkan penggunaan estimator FD-GMM diperluas menggunakan perbedaan *lag* dari *yit* sebagai instrumen untuk persamaan ditingkat level, selain tingkat *lag* dari *yit* sebagai instrumen untuk persamaan dalam *first-differences*. Penduga FD-GMM terbukti memiliki peningkatan efisiensi dibandingkan dengan SYS-GMM (Baltagi, 2021). Selain itu, pemilihan model regresi juga dilihat dari uji ketidakhiasan dimana membandingkan hasil uji *Fixed Effect Model* (FEM)), *First Difference* atau *System GMM* dan *Pooled Least Square* (PLS) dengan ketentuan nilai $FEM < FD/SYS\ GMM < PLS$. Hasil dari pengujian tersebut yang terpilih adalah FD-GMM (Juanda, 2021).

4.3.4 Hasil Estimasi

Model Estimasi hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi pekerjaan layak dengan menggunakan pendekatan (FD-GMM). Untuk mendapatkan penduga koefisien model pekerjaan layak (DEC_WORK) menggunakan metode GMM *two step* estimator yang telah ditampilkan pada tabel 4.5 Berikut ini hasil estimasi regresi dengan model FD-GMM bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Estimasi Regresi Data Panel Dinamis Dengan FD-GMM

Variabel	Koefisien
LNDEC_WORK	0,02605532*** (0,000)
LNUNEM	-0,08742844*** (0,002)
EQU	-0,00481802 (0,000)
LNWAGE	-0,056866 (0,224)
LNPOV	-0,17047822*** (0,000)
EDU	0,09862935*** (0,024)
HEALTH	0,0016307* (0,000)
Constant	15,723762*** (0,000)
Uji Wald	2028,450 (0,000)
Sargan Test	32,14827 0,0566
Arellano Bond Test	
AR(1)	0,0020
AR(2)	0,9397

Keterangan: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Sumber: Output STATA

Berdasarkan hasil estimasi regresi data panel dinamis dengan model estimasi terbaik FD-GMM dapat diartikan sebagai berikut:

$$\widehat{DEC_WORK}_{it} = 15,723762 - 0,02605532LNDEC_WORK_{it-1} - 0,08742844 LNUNEM_{it} - 0,00481802EQU_{it} - 0,05686635 LNWAGE_{it} - 0,17047822 LNPOV_{it} + 0,09862935 EDU_{it} + 0,0016307 HEALTH_{it} + \varepsilon_{i,t} \quad (4.1)$$

1. Konstanta sebesar 15,723762 menyatakan bahwa variabel *lag* pekerjaan layak, pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, pendapatan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan dianggap konstan, maka apabila variabel *lag* pekerjaan layak, tingkat pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, upah, tingkat kemiskinan, pendidikan dan kesehatan bernilai nol, maka pekerjaan layak di 34 provinsi di Indonesia meningkat sebesar 15,72 persen.
2. Nilai koefisien regresi *lag* pekerjaan layak sebesar 0,02605532, menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pekerjaan layak tahun sebelumnya sebesar 1 persen maka akan meningkatkan nilai pekerjaan layak sebesar 0,02605532 persen.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel pengangguran sebesar -0,0874284, menjelaskan bahwa ketika terjadi peningkatan pada pengangguran sebesar 1 persen maka akan menurunkan pekerjaan layak di Indonesia sebesar 0,0874284 persen, ceteris paribus.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel kesetaraan dalam pekerjaan sebesar -0,004818, menjelaskan bahwa ketika terjadi peningkatan pada kesetaraan

dalam pekerjaan sebesar 1 persen maka akan menurunkan pekerjaan layak di Indonesia sebesar 0,004818 persen, ceteris paribus.

5. Nilai koefisien regresi dari variabel rata-rata upah sebesar -0,0568664, menjelaskan bahwa ketika terjadi peningkatan pada rata-rata upah sebesar 1 persen maka akan menurunkan pekerjaan layak di Indonesia sebesar 0,0568664 persen, ceteris paribus.
6. Nilai koefisien regresi dari variabel kemiskinan sebesar -0,1704782, menjelaskan bahwa ketika terjadi peningkatan pada kemiskinan sebesar 1 persen maka akan menurunkan pekerjaan layak di Indonesia sebesar 0,1704782 persen, ceteris paribus.
7. Nilai koefisien regresi dari variabel pendidikan sebesar 0,0986293, menjelaskan bahwa ketika terjadi peningkatan pada pendidikan sebesar 1 persen maka akan meningkatkan pekerjaan layak di Indonesia sebesar - 0,0986293 persen, ceteris paribus.
8. Nilai koefisien regresi dari variabel kesehatan sebesar 0,0016307, menjelaskan bahwa ketika terjadi peningkatan pada kesehatan sebesar 1 persen maka akan meningkatkan pekerjaan layak di Indonesia sebesar 0,0016307 persen, ceteris paribus.

4.3.5 Hasil Hipotesis Statistik

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik

Variabel	Koefisien
Pekerjaan Layak	0,02*** (0,000)
Pengangguran	-0,08*** (0,002)

Kesetaraan dalam Pekerjaan	-0,004 (0,000)
Upah	-0,05 (0,224)
Kemiskinan	-0,17*** (0,000)
Pendidikan	0,09*** (0,024)
Kesehatan	0,001* (0,000)
Constant	15,72*** (0,000)
Uji Wald	2028,45 (0,000)

Sumber: Output STATA

Uji statistik pada nilai probabilitas menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil regresi pengaruh variabel tingkat pengangguran, rasio pekerja perempuan dan laki-laki, tingkat upah, tingkat kemiskinan, pendidikan dan kesehatan terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia.

a. *Lag* Pekerjaan layak

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *lag* pekerjaan layak terhadap pekerjaan layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh *lag* pekerjaan layak terhadap pekerjaan layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil estimasi nilai probabilitas lag pekerjaan layak lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak,

artinya terdapat pengaruh variabel *lag* pekerjaan layak terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia pada tahun 2015-2022, dengan asumsi variabel lain *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,02 menunjukkan bahwa *lag* pekerjaan layak berpengaruh positif terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2022.

b. Pengangguran

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Tingkat Pengangguran terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara Tingkat Pengangguran terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil estimasi nilai probabilitas tingkat pengangguran lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel tingkat pengangguran terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia pada tahun 2015-2022, dengan asumsi variabel lain *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,08 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran berpengaruh negatif terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2022.

c. Kesetaraan dalam Pekerjaan

$H_0 : \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara Kesetaraan dalam Pekerja terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara Kesetaraan dalam Pekerja terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil estimasi nilai probabilitas rasio pekerja perempuan dan laki-laki lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel rasio pekerja perempuan dan laki-laki terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia pada tahun 2015-2022, dengan asumsi variabel lain *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,004 menunjukkan bahwa rasio pekerja perempuan dan laki-laki berpengaruh negatif terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2022.

d. Rata-rata upah

$H_0 : \beta_4 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara rata-rata upah terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_4 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara rata-rata upah terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil estimasi nilai probabilitas upah lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel upah terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia pada tahun 2015-2022, dengan asumsi variabel lain *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,05 menunjukkan upah berpengaruh negatif terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2022.

e. Kemiskinan

$H_0 : \beta_5 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara tingkat kemiskinan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_5 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara tingkat kemiskinan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil estimasi nilai probabilitas tingkat kemiskinan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel tingkat kemiskinan terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia pada tahun 2015-2022, dengan asumsi variabel lain *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,17 menunjukkan tingkat kemiskinan berpengaruh positif terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2022.

f. Pendidikan

$H_0 : \beta_6 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_6 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil estimasi nilai probabilitas pendidikan lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel rata-rata lama sekolah terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia pada tahun 2015-2022, dengan asumsi variabel lain *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,09 menunjukkan pendidikan berpengaruh positif terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2022.

g. Kesehatan

$H_0 : \beta_7 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara kesehatan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

$H_1 : \beta_7 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara kesehatan terhadap Pekerjaan Layak dengan asumsi variabel lain dianggap *ceteris paribus*.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitas $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Sebaliknya jika probabilitas $> \alpha$ (0,05) maka H_0 tidak ditolak. Berdasarkan hasil estimasi nilai probabilitas kesehatan lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak, artinya

tidak terdapat pengaruh variabel kesehatan terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia pada tahun 2015-2022, dengan asumsi variabel lain ceteris paribus. Nilai koefisien regresi sebesar 0,001 menunjukkan kesehatan berpengaruh positif terhadap pekerjaan layak di 34 Provinsi Indonesia tahun 2015 sampai dengan tahun 2022.

4.3.6 Hasil Uji Signifikansi Parsial

Tabel 4.7 Hasil Uji Signifikansi Parsial

Variabel	Ztabel	Zhitung	Pvalue
Pekerjaan layak		8.2	0.000
Pengangguran		-8.72	0.002
Kesetaraan		-5.72	0.000
Upah	$Z_{0,95} = 1,65$	-1.22	0.224
Kemiskinan		-3.66	0.000
Pendidikan		10.11	0.024
Kesehatan		2.25	0.000

Sumber: Output STATA

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji parsial model terbaik FDGMM dimana keputusan tolak H_0 apabila $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ atau $P_{value} < \text{nilai alpha (0,05)}$. Dari hasil uji parsial pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa *lag* pekerjaan layak, pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan memiliki nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ atau $P_{value} < \text{nilai alpha (0,05)}$ Artinya seluruh variabel *lag* pekerjaan layak, pengangguran, kesetaraan dalam pekerjaan, kemiskinan, pendidikan dan kesehatan berpengaruh terhadap pekerjaan layak secara parsial di 34 Provinsi di Indonesia. Sedangkan variabel pendapatan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan layak secara parsial di 34 Provinsi di Indonesia karena $P_{value} > \text{nilai alpha (0,05)}$.

4.3.7 Hasil Uji Signifikansi Simultan

Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi Simultan

Persamaan	Uji Wald	Prob
Pekerjaan Layak	2,028,450	0,000

Sumber: Output STATA

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, merupakan rangkuman dari hasil uji simultan yang telah penulis olah menggunakan aplikasi stata. Keputusan tolak H_0 ketika nilai uji wald $> K_k^2$ atau Pvalue $<$ alpha (0,05). Dari hasil uji wald diatas pada persamaan model terbaik FDGMM menunjukkan nilai probabilitas yang $<$ nilai alpha (0,05) sebesar (0,000) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen pekerjaan layak di 34 Provinsi di Indonesia.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Lag* Pekerjaan layak Terhadap Pekerjaan layak

Berdasarkan hasil estimasi sebelumnya, didapatkan hasil uji estimasi GMM untuk variabel *lag* pekerjaan layak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak tahun 2015 sampai 2022, penggunaan *lag* satu menggambarkan selang waktu satu tahun diamana mengacu pada penggunaan nilai variabel di periode sebelumnya sebagai instrumen untuk variabel dependen di periode saat ini. Permasalahan seperti rendahnya ketersediaan lapangan kerja yang dipengaruhi oleh tingginya angka pengangguran, kesenjangan upah dan lebih tingginya angka pekerja informal dibanding formal yang berdampak pada pekerjaan layak. Namun tidak setiap tahun angka pengangguran dan kesenjangan upah

meningkat, pada tahun 2021 angka pengangguran berada di angka 4,09%, angka tersebut menurun dari tahun sebelumnya yaitu 2020 yaitu 7,07% hal ini dapat membuktikan bahwa faktor pekerjaan layak yang terjadi di tahun sebelumnya akan meningkatkan pekerjaan layak pada tahun berikutnya. Pemerintah juga memberikan upayanya dalam meningkatkan pekerjaan layak, salah satunya dengan meningkatkan upah setiap tahunnya, selain itu adanya program untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, seperti program Kartu Prakerja dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) juga sangat mendukung Indonesia dalam meningkatkan pekerjaan layak.

Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 Adapun nilai koefisiennya sebesar 0,02605532 yang artinya setiap kenaikan pekerjaan layak pada periode tahun sebelumnya meningkat 1 persen maka akan meningkatkan pekerjaan layak sebesar 0,02605532 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori klasik yang menyatakan pasar tenaga kerja berada dalam keadaan keseimbangan penuh (*full employment*). Artinya, semua orang yang mau dan mampu bekerja akan mendapatkan pekerjaan. Upah ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Secara tidak langsung membahas pekerjaan layak (Safitri & Desmintari, 2022). Namun, asumsi keseimbangan penuh menyiratkan bahwa upah yang diterima pekerja seharusnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (upah yang layak). Hal tersebut sesuai dengan tujuan dari pekerjaan layak yang didalamnya terdapat upah yang layak. Selain itu teori Keynes, menyatakan bahwa pasar tenaga kerja tidak selalu berada dalam keseimbangan penuh. Pengeluaran pemerintah dan

investasi swasta mempengaruhi tingkat permintaan agregat (*total spending*) dalam perekonomian, yang pada gilirannya mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Teori Keynes menekankan pentingnya kebijakan pemerintah untuk mendorong permintaan agregat (Strunk et al., 2022). Kebijakan ini, seperti pengeluaran pemerintah untuk infrastruktur atau program stimulus fiskal, dapat menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi pengangguran. Dengan bertambahnya kesempatan kerja, pekerja memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah yang layak.

4.4.2 Pengaruh Pengangguran Terhadap Pekerjaan layak

Berdasarkan hasil estimasi sebelumnya, didapatkan hasil uji estimasi GMM untuk variabel pengangguran memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap pekerjaan layak. Adapun nilai koefisien regresi sebesar $-0,08742844$ yang artinya setiap kenaikan pengangguran 1 persen maka akan menurunkan pekerjaan layak sebesar $0,08742844$ persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh (Elmetwally, 2022; Simonova et al., 2021; Tridiana & Widyawati, 2018) yang menyatakan bahwa variabel tingkat pengangguran berpengaruh negatif terhadap pekerjaan layak dan hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada bahwa terdapat pengaruh negatif pengangguran terhadap pekerjaan layak artinya ketika pengangguran mengalami kenaikan maka pekerjaan layak akan menurun di 34 provinsi di Indonesia

Hal ini sesuai dengan teori permintaan dan penawaran tenaga kerja, dimana semakin tinggi angka kemiskinan yang dipicu oleh banyaknya masyarakat yang tidak bekerja atau pengangguran akan menyebabkan semakin tingginya angka permintaan tenaga kerja, kondisi tersebut tidak berbanding lurus dengan permintaan tenaga kerja yang sedikit yang terjadi pada realita. Ketidakeimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja menyebabkan masalah ketenagakerjaan yang berkepanjangan. Jika penawaran tenaga kerja lebih besar dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja, maka terjadi kelebihan pasokan tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja, mengakibatkan pengangguran. Faktor-faktor seperti jumlah penduduk, struktur umur penduduk, pendidikan, dan tingkat upah mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Semakin besar jumlah penduduk dan pendidikan, maka penawaran tenaga kerja juga meningkat. Tingkat upah yang naik juga dapat meningkatkan penawaran tenaga kerja. Begitupun hubungannya dengan teori siklus ekonomi dan teori struktural dimana periode resesi tingkat pengangguran meningkat karena permintaan tenaga kerja menurun, Ketika permintaan tenaga kerja menurun maka akan semakin sedikit pekerja, hal tersebut berakibat semakin sedikitnya pekerja yang memenuhi kriteria pekerjaan layak. Akibatnya kualitas pekerjaan layak semakin jauh dari target yang harus dicapai karena tidak seimbangnya pasar tenaga kerja.

Pada realitanya, pengangguran di Indonesia dilihat dari data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 4,82 persen, dengan 7,2 juta pengangguran, dibandingkan tahun sebelumnya, TPT mencapai 5,32 persen dengan 7,86 juta pengangguran trennya memang menurun namun dibandingkan negara

ASEAN lain, Indonesia memiliki TPT tertinggi. Tantangan utama dari penurunan pengangguran demi meningkatkan pekerjaan layak adalah keterampilan yang dimiliki pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan pertumbuhan lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja. Hal tersebut sesuai dengan permasalahan yang sudah dibahas pada bab 1. Diperlukan upaya berkelanjutan dan inovatif dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas pendidikan, menciptakan lapangan pekerjaan yang layak, dan mengembangkan kewirausahaan. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan layak dan menurunkan angka pengangguran di Indonesia.

4.4.3 Pengaruh Kesetaraan dalam Pekerjaan Terhadap Pekerjaan layak

Berdasarkan hasil estimasi sebelumnya, didapatkan hasil uji estimasi GMM untuk variabel kesetaraan dalam pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap pekerjaan layak. Adapun nilai koefisien regresi sebesar -0,00481802 yang artinya setiap kenaikan kesetaraan dalam pekerjaan 1 persen maka akan menurunkan pekerjaan layak sebesar 0,00481802 persen.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian dan kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh (Elmetwally, 2022; Anamika Moktan, 2016) yang menyatakan bahwa variabel kesetaraan dalam pekerjaan berpengaruh negatif terhadap pekerjaan layak namun hal ini tetap sesuai dengan hipotesis yang ada bahwa terdapat pengaruh negatif kesetaraan dalam pekerjaan terhadap pekerjaan layak di 34 provinsi di Indonesia.

Hal ini juga sesuai dengan teori interseksionalitas yang menyatakan bahwa individu mengalami diskriminasi dan ketidakadilan berdasarkan kombinasi dari berbagai identitas mereka, seperti ras, jenis kelamin, kelas sosial, dan orientasi seksual. Dalam teori ini jika diterapkan pada hubungan antara kesetaraan dan pekerjaan layak dengan menyatakan bahwa individu yang mengalami diskriminasi berdasarkan identitas mereka mungkin lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini maka semakin sulit pula seseorang mencapai pekerjaan layak. Misalnya, perempuan kulit berwarna mungkin mengalami diskriminasi berdasarkan ras dan jenis kelamin di pasar kerja. Mereka mungkin lebih sulit mendapatkan pekerjaan, dibayar lebih rendah daripada laki-laki kulit putih, dan mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Teori intersectionalitas mempengaruhi pekerjaan layak dengan cara mengintegrasikan berbagai aspek kehidupan dalam analisis pengangguran dan kesempatan kerja. Faktor-faktor seperti gender, ras, kelas sosial, dan orientasi seksual mempengaruhi pekerjaan layak secara berbeda tergantung pada kelompok minoritas. Perempuan, terutama dari kelompok minoritas, mengalami diskriminasi dan pengangguran yang lebih tinggi karena faktor-faktor seperti gender, ras, dan kelas sosial. Keterwakilan perempuan dalam pekerjaan layak dapat membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesempatan kerja.

Pada faktanya di Indonesia masih banyak terjadi ketidaksetaraan dalam pekerjaan seperti rata-rata perempuan di Indonesia menerima gaji 15% lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama, perempuan masih kurang terwakili di posisi kepemimpinan dan jabatan tinggi di berbagai sektor. lebih parahnya

pelecehan seksual di tempat kerja masih menjadi masalah yang dihadapi banyak perempuan. Dampak dari hal tersebut adalah dapat memperparah kemiskinan, terutama bagi kelompok yang rentan, dapat memicu rasa ketidakadilan dan ketegangan social dan menghambat pertumbuhan ekonomi karena potensi dan talenta banyak orang tidak dimanfaatkan secara optimal.

4.4.4 Pengaruh Rata-Rata Upah Terhadap Pekerjaan layak

Berdasarkan hasil estimasi sebelumnya, didapatkan hasil uji estimasi GMM untuk variabel rata-rata upah berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pekerjaan layak. Adapun nilai koefisien regresi sebesar $-0,056866$ yang artinya setiap kenaikan tingkat pendapatan 1 persen maka tidak menurunkan atau meningkatkan pekerjaan layak di 34 provinsi di Indonesia

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dan kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh (Elmetwally, 2022) menyatakan bahwa rata-rata upah tidak berpengaruh terhadap pekerjaan layak. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestyasari et al., n.d.; Tridiana & Widyawati, 2018; López Peláez et al., 2023) yang menyatakan variabel rata-rata upah berpengaruh tidak signifikan terhadap pekerjaan layak. Namun dalam hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada bahwa tidak pengaruh antara pendapatan terhadap pekerjaan layak artinya ketika rata-rata upah mengalami kenaikan maka pekerjaan layak tidak meningkat dan tidak menurun di 34 provinsi di Indonesia

Hal ini juga sejalan dengan teori upah efisien, yang menyatakan bahwa bahwa rata-rata upah yang ada di pasar tenaga kerja adalah tingkat upah yang paling

efisien. Teori Upah Efisiensi (EWT) memang menyatakan bahwa upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja, sehingga berpotensi meningkatkan keuntungan perusahaan, namun ketika membahas pekerjaan layak upah efisien hanya fokus pada produktivitas, akan tetapi mengabaikan aspek lain. EWT berfokus pada peningkatan produktivitas sebagai alasan utama untuk menaikkan upah. Namun, pekerjaan layak bukan hanya tentang produktivitas. Pekerjaan layak juga mencakup aspek lain seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, jam kerja yang wajar.

Upah yang efisien tidak menjamin meningkatkan pekerjaan layak, karena mengabaikan aspek seperti perlindungan dari diskriminasi. Upah yang tinggi tidak menjamin perlindungan bagi semua pekerja dari diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, dan karakteristik lainnya. Upah efisien berasumsi bahwa perusahaan dan pekerja memiliki kekuatan tawar menawar yang sama dalam menentukan upah. Namun, dalam kenyataannya, pekerja di sektor informal, pekerja perempuan, dan pekerja migran seringkali memiliki kekuatan tawar menawar yang lemah, sehingga mereka tidak selalu mendapatkan upah yang layak meskipun bekerja secara produktif. Dalam beberapa kasus, upah efisien dapat digunakan oleh perusahaan untuk melegitimasi upah yang rendah dengan dalih bahwa upah yang lebih tinggi akan menurunkan produktivitas. Hal ini dapat berpotensi mengeksploitasi pekerja, terutama mereka yang memiliki pilihan pekerjaan terbatas.

Melihat yang terjadi di realita, permasalahan upah ini memang masih perlu diutamakan oleh pemerintah untuk meningkatkan pekerjaan layak, upah minimum

di Indonesia masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi banyak pekerja. Terdapat kesenjangan upah yang signifikan antara pekerja formal dan informal, antara sektor publik dan swasta, dan antara pekerja di daerah perkotaan dan pedesaan. faktor yang mempengaruhinya seperti teknologi, keuangan, dan pertambangan umumnya menawarkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan sektor pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan sosial.

4.4.5 Pengaruh Kemiskinan Terhadap Pekerjaan layak

Berdasarkan hasil estimasi sebelumnya, didapatkan hasil uji estimasi GMM untuk variabel tingkat kemiskinan memiliki pengaruh negatif terhadap pekerjaan layak. Adapun nilai koefisien regresi sebesar $-0,17047822$ yang artinya setiap kenaikan tingkat kemiskinan 1 persen maka akan menurunkan pekerjaan layak sebesar $0,17047822$ persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh (Elmetwally, 2022; Evans, 2017) yang menyatakan bahwa variabel tingkat kemiskinan berpengaruh negatif terhadap pekerjaan layak dan hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada bahwa terdapat pengaruh negatif tingkat kemiskinan terhadap pekerjaan layak artinya ketika kemiskinan mengalami kenaikan maka pekerjaan layak akan menurun di 34 provinsi di Indonesia

Hal ini juga sesuai dengan teori lingkaran setan kemiskinan yang menjelaskan bahwa kemiskinan terjebak dalam siklus yang sulit diputus (Hashim et al., 2016). Faktor-faktor seperti rendahnya pendapatan, pendidikan yang terbatas, dan akses yang buruk terhadap layanan kesehatan dan jaminan sosial dapat

memperparah kemiskinan dan membuatnya sulit bagi individu dan keluarga untuk keluar dari siklus tersebut. pekerjaan layak, di sisi lain menawarkan solusi potensial untuk memutus lingkaran kemiskinan.

Dengan menyediakan upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan kesempatan untuk pengembangan profesional, pekerjaan layak dapat membantu individu dan keluarga untuk meningkatkan pendapatan mereka upah yang layak memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar dan berinvestasi dalam masa depan mereka. Meningkatkan akses ke pendidikan dan layanan kesehatan, dengan pendapatan yang lebih tinggi dapat membuka akses ke pendidikan yang lebih baik dan layanan kesehatan yang lebih komprehensif, yang dapat meningkatkan peluang mereka untuk keluar dari kemiskinan. Membangun aset dan meningkatkan ketahanan, pekerjaan layak dapat membantu individu dan keluarga untuk membangun aset, seperti tabungan dan properti, yang dapat meningkatkan ketahanan mereka terhadap guncangan ekonomi. Meningkatkan harga diri dan partisipasi sosial, pekerjaan yang bermartabat dapat meningkatkan harga diri dan partisipasi individu dalam masyarakat, yang dapat memiliki efek positif pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Kondisi kemiskinan di Indonesia masih sangat memprihatinkan dan mempengaruhi segala bidang, terutama pekerjaan yang menjadi faktornya antara lain akses Pendidikan yang masih terbatas, akibatnya banyak masyarakat yang berpendidikan rendah, selain itu dalam pekerjaan masih didominasi oleh sector informal yang dimana pekerjaan dengan upah rendah dan minim perlindungan yang menjadi pilihan utama bagi banyak orang miskin. Dampaknya masyarakat miskin

akan terjerat pada kondisi tersebut, pemerintah perlu meningkatkan investasi dan mendorong pertumbuhan sektor padat karya yang menawarkan upah yang layak dan perlindungan bagi pekerja dan memperluas akses terhadap pendidikan berkualitas, terutama di daerah terpencil, dan meningkatkan kualitas pendidikan untuk membekali masyarakat dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja.

4.4.6 Pengaruh Pendidikan Terhadap Pekerjaan layak

Berdasarkan hasil estimasi sebelumnya, didapatkan hasil uji estimasi GMM untuk variabel pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap pekerjaan layak. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0,09862935 yang artinya setiap kenaikan pendidikan 1 persen maka akan meningkatkan pekerjaan layak sebesar 0,09862935 persen.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dan kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh (I. M. Sari, 2020; Erwin Zindana Wazari, n.d.; Olabiyi, 2022) yang menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap pekerjaan layak. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada bahwa terdapat berpengaruh positif pendidikan terhadap pekerjaan layak artinya ketika pendidikan mengalami kenaikan maka pekerjaan layak akan meningkat di 34 provinsi di Indonesia

Hal ini juga sesuai dengan teori modal manusia, teori modal manusia memandang manusia sebagai salah satu modal penting dalam suatu proses produksi, sebagaimana pentingnya modal fisik, teknologi, maupun sumber daya alam. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas. Individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi

umumnya lebih produktif daripada individu dengan tingkat pendidikan yang rendah. Hal ini karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih efisien. Dengan Pendidikan yang tinggi juga dapat meningkatkan upah, yang merupakan indikator pekerjaan layak. Upah yang diterima individu umumnya berkaitan erat dengan tingkat pendidikan mereka. Individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi umumnya menerima upah yang lebih tinggi daripada individu dengan tingkat pendidikan yang rendah. Hal ini karena mereka memiliki keterampilan yang lebih berharga bagi pasar kerja. Pendidikan dapat membuka peluang kerja yang lebih luas bagi individu. Individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi umumnya memiliki akses ke pekerjaan yang lebih baik dengan gaji yang lebih tinggi. Mereka juga lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan yang stabil dan memiliki prospek karir yang baik. Selain itu terdapat pula teori pendukung lainnya yaitu teori pencocokan pekerjaan. Teori ini menyatakan bahwa pendidikan membantu mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Individu yang berpendidikan tinggi umumnya memiliki informasi yang lebih baik tentang peluang kerja yang tersedia dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Hal ini memungkinkan mereka untuk menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan mereka dan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kondisi pendidikan di Indonesia memiliki beberapa realita yang menghambat lulusan untuk mendapatkan pekerjaan layak. Selain itu, akses

pendidikan yang tidak merata semakin memperparah permasalahan ini. Angka putus sekolah yang masih tinggi, terutama di jenjang pendidikan menengah atas. Biaya pendidikan yang tinggi, terutama untuk jenjang pendidikan tinggi. Keterbatasan akses pendidikan bagi masyarakat di daerah terpencil. Diperlukan reformasi pendidikan yang komprehensif untuk membekali lulusan dengan keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja dan memastikan akses pendidikan yang inklusif bagi semua masyarakat. Dengan demikian, diharapkan lulusan dapat lebih siap menghadapi dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak.

4.4.7 Pengaruh Kesehatan Terhadap Pekerjaan layak

Berdasarkan hasil estimasi sebelumnya, didapatkan hasil uji estimasi GMM untuk variabel kesehatan memiliki pengaruh positif terhadap pekerjaan layak. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0,0016307 yang artinya setiap kenaikan kesehatan 1 persen maka akan meningkatkan pekerjaan layak sebesar 0,0016307 persen.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian dan kajian empiris terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2020) yang menyatakan bahwa variabel kesehatan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan layak. Namun penelitian ini sejalan dengan (Sehnbruch et al., 2015; López Peláez et al., 2023; Olabiyi, 2022; Duffy et al., 2021) yang menyatakan bahwa bahwa variabel kesehatan berpengaruh positif terhadap pekerjaan layak dan hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada bahwa terdapat pengaruh kesehatan terhadap pekerjaan layak artinya ketika kesehatan mengalami kenaikan maka mengubah pekerjaan layak di 34 provinsi di Indonesia

Hal ini juga sejalan dengan teori modal manusia, dimana Kesehatan merupakan indikator penting dalam diri manusia, kesehatan adalah salah satu bentuk investasi modal, yang mengacu pada kemampuan individu dan kolektif untuk melakukan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial. Investasi dalam kesehatan dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Dengan Kesehatan yang baik akan meningkatkan tingkat kehadiran karena pekerja yang sehat lebih jarang sakit dan cuti kerja. Kesehatan juga akan meningkatkan kinerja kerja, pekerja yang sehat memiliki lebih banyak energi dan fokus, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Investasi dalam kesehatan bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk perekonomian secara keseluruhan. Ketika individu lebih sehat, mereka lebih produktif, absenteisme berkurang, dan biaya kesehatan pun turun. Hal ini pada akhirnya mengarah pada pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi dan pembangunan yang lebih berkelanjutan.

Realita kesehatan di Indonesia dalam konteks pekerjaan layak masih memiliki beberapa tantangan seperti banyak pekerja, terutama di sektor informal, tidak memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, kurangnya fasilitas kesehatan di daerah terpencil dan pedesaan dan biaya layanan kesehatan yang tinggi. pemerintah perlu meningkatkan akses terhadap layanan Kesehatan dan memperkuat penegakan hukum K3 untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa *lag* pekerjaan layak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak, penggunaan *lag* satu menggambarkan selang waktu satu tahun di mana mengacu pada penggunaan nilai variabel di periode sebelumnya sebagai instrumen untuk variabel dependen di periode saat ini. Permasalahan seperti rendahnya ketersediaan lapangan kerja yang dipengaruhi oleh tingginya angka pengangguran, kesenjangan upah dan lebih tingginya angka pekerja informal dibanding formal yang berdampak pada pekerjaan layak.
2. Pengangguran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pekerjaan layak, artinya ketika pengangguran meningkat maka pekerjaan layak akan menurun. Dibuktikan dengan nilai yang dapat dilihat dari output FD-GMM. Pengangguran yang tinggi berarti berkurangnya tenaga kerja yang produktif, sehingga menurunkan output dan produktivitas ekonomi. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan menurunkan pendapatan nasional.
3. Kesetaraan dalam pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pekerjaan layak artinya ketika kesetaraan dalam pekerjaan meningkat maka pekerjaan layak akan menurun. Dibuktikan dengan nilai yang dapat dilihat

dari output FD-GMM. Perempuan dan kelompok minoritas lainnya masih menghadapi diskriminasi di pasar kerja, bahkan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sama dengan laki-laki. Hal ini dapat membuat mereka lebih sulit mendapatkan pekerjaan yang layak.

4. Rata-rata upah berpengaruh tidak signifikan dengan koefisien negatif, artinya pendapatan tidak cukup kuat mempengaruhi pekerjaan layak. Dibuktikan dengan nilai yang dapat dilihat dari output FD-GMM. Kebijakan yang hanya fokus pada peningkatan pendapatan, seperti program pengentasan kemiskinan berbasis transfer tunai, mungkin tidak cukup untuk memastikan pekerjaan layak bagi semua orang.
5. Kemiskinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pekerjaan layak, artinya ketika kemiskinan meningkat maka pekerjaan layak akan menurun. Dibuktikan dengan nilai yang dapat dilihat dari output FD-GMM. Kenaikan kemiskinan dan penurunan pekerjaan layak dapat memperparah kesenjangan pendapatan dan kekayaan dalam masyarakat. Hal ini dapat memicu ketegangan sosial dan menghambat stabilitas ekonomi.
6. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak, artinya ketika pendidikan meningkat maka pekerjaan layak juga akan meningkat. Dibuktikan dengan nilai yang dapat dilihat dari output FD-GMM. Tenaga kerja yang lebih terdidik dan terampil dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi suatu negara.
7. Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak, artinya ketika kesehatan meningkat maka pekerjaan layak juga akan

meningkat. Dibuktikan dengan nilai yang dapat dilihat dari output FD-GMM. Tenaga kerja yang sehat dan produktif merupakan aset penting bagi pengembangan sumber daya manusia suatu negara. Kesehatan dan pekerjaan layak merupakan kunci untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, seperti pengentasan kemiskinan, kesetaraan gender, dan perlindungan lingkungan.

5.2 Saran

Hasil penelitian pekerjaan layak di Indonesia memiliki implikasi yang penting bagi pemerintah, diantaranya:

1. Dari segi pengurangan pengangguran demi tercapainya pekerjaan layak, pemerintah dapat melakukan lebih banyak investasi dengan memberikan insentif pajak, membangun infrastruktur, dan meningkatkan kemudahan berusaha, selain itu pembangunan infrastruktur dapat menciptakan lapangan kerja di sektor konstruksi dan membuka peluang usaha baru.
2. Dari segi kesetaraan, yang dapat dilakukan adalah menerapkan kebijakan anti-diskriminasi, misalnya dengan melarang diskriminasi dalam proses rekrutmen, promosi, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan gender, ras, agama, suku, dan status pernikahan, memastikan akses yang sama terhadap pelatihan dan pengembangan profesional bagi semua pekerja, melindungi pekerja dari pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja. Selain itu, meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dengan cara menyediakan layanan penitipan anak yang terjangkau dan berkualitas

3. Untuk upah atau pendapatan, dapat dilakukan penyesuaian secara berkala berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, penyesuaian berdasarkan kondisi ekonomi di setiap daerah dan upah minimum dapat disesuaikan berdasarkan sektor usaha, dengan mempertimbangkan tingkat produktivitas dan keuntungan di setiap sektor.
4. Kemiskinan dapat menjadi hambatan besar bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, dan sebaliknya, pekerjaan layak dapat membantu orang keluar dari kemiskinan. Pemerintah dapat menarik lebih banyak investasi dengan memberikan insentif pajak, membangun infrastruktur, dan meningkatkan kemudahan berusaha, fokus pada pengembangan sektor-sektor yang menyerap banyak tenaga kerja, seperti manufaktur, pariwisata, dan ekonomi kreatif dan meningkatkan mutu pendidikan dengan meningkatkan kualitas guru, infrastruktur sekolah, dan kurikulum pendidikan.
5. Berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan, pekerja membutuhkan keterampilan dan pengetahuan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik. Pemerintah dapat berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk membantu orang mendapatkan keterampilan yang mereka butuhkan. Pemerintah dapat mendorong bisnis untuk mengadopsi praktik yang mempromosikan pekerjaan layak, seperti membayar upah yang layak, menyediakan tunjangan yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

6. Untuk terus meningkatkan pekerjaan layak dari segi kesehatan pekerja, diharapkan perusahaan atau tempat bekerja lainnya dapat memberikan pelatihan keselamatan kerja bagi pekerja, menyediakan fasilitas yang memadai di tempat kerja, seperti ruang istirahat dan toilet yang bersih. Menerapkan program kesehatan kerja untuk mencegah penyakit akibat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anamika Moktan. (2016). Decent Work Deficit in India: A Disaggregated Trend over the Three Post-Reform Decades. *World Review of Political Economy*, 7(4). <https://doi.org/10.13169/worlrevipoliecon.7.4.0486>
- Baltagi, B. H. (2021). *Econometric Analysis of Panel Data (Springer Texts in Business and Economics) - Sixth Edition*. In *Springer*.
- Banerjee, B., & Kundu, A. (2020). *for Informal Workers : An Empirical Bengal , India*. 14(1), 76–98. <https://doi.org/10.1177/0973703020923446>
- Bappenas. (2019). Rancangan Teknokratik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020 - 2024 : Indonesia Berpenghasilan Menengah - Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan. *Kementerian PPN/ Bappenas*, 313. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bello-Bravo, J., & Lutomia, A. N. (2021). *Supporting Sustainability for a Decent Work and Economic Growth in Ghana*. 944–952. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95867-5_120
- BPS Indonesia. (n.d.). *No Title*. Retrieved April 24, 2024, from <https://www.bps.go.id/id>
- Charlesworth, S., Welsh, J., Strazdins, L., Baird, M., & Campbell, I. (2014). Measuring poor job quality amongst employees: the VicWAL job quality index. *Labour & Industry*, 24(2), 103–123. <https://doi.org/10.1080/10301763.2014.915787>
- Crenshaw, K. W. (1989). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*. *Stanford Law Review*.
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-bogdan, T. L., & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health : A multi-wave investigation ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 127(February), 103544. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544>
- Elmetwally, S. M. (2022). A Multidimensional Approach to Measuring Decent Work in Five Countries using Count Panel Data Models. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 614–637. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.55>
- Erwin Zindana Wazari, K. D. A. (n.d.). *Implikasi Modal Manusia dan Ekonomi Digital terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal di Nusa Tenggara Barat Pada Masa*. 19, 363–372.
- Evans, C. (2017). *In-work poverty and the search for decent work for women in Wales: Aliterature review*. July. <https://www.cardiffmet.ac.uk/management/research/Documents/Decent Work Report 2018.pdf>

- Fauziah, Y. (2021). *Pengaruh Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Asean 4 (Indonesia, Malaysia, Filipina, Thailand)*. 20(37), 160–176.
- GHAĪ Dharam. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2).
- Hashim, A. T., Osman, R., & Badioze-Zaman, F. S. (2016). Poverty challenges in education context: a case study of transformation of the mindset of a non-governmental organization. *International Journal of Advanced And Applied Sciences*, 3(11), 40–46. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2016.11.008>
- Hohberg, M., & Lay, J. (2015). The impact of minimum wages on informal and formal labor market outcomes: evidence from Indonesia. *IZA Journal of Labor and Development*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0036-4>
- Horn, R. V. (1993). Statistical Indicators. *Statistical Indicators*, 142(2). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511518164>
- Ilaa, D. T. (2021). Feminisme dan Kebebasan Perempuan Indonesia dalam Filosofi. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 4(3), 211–216. <https://doi.org/10.23887/jfi.v4i3.31115>
- ILO Office in Jakarta., & Indonesian Employers' Association. (2013). Panduan Praktis bagi Pengusaha untuk Mempromosikan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia. *Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kantor Perburuhan Internasional (ILO), Jakarta*, 33.
- International Labour Office. (2011). *Profil pekerjaan yang layak : Indonesia*.
- International Labour, & Organization. (2018). Kerja Layak dan Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan. *Kantor Jakarta: ILO*, 3.
- Juanda, B. (2021). Model Data Panel Dinamis. *Pengolahan Data Panel Dengan STATA Model Data Panel Dinamis*, 3(2), 69–88. <http://www.finansialbisnis.com/Data2/Riset/Model Data Panel.pdf>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1–9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6729>
- Lestiyasari, D., Ekonomi, F., & Surabaya, K. K. (n.d.). *HUBUNGAN UPAH MINIMUM PROVINSI DENGAN JUMLAH TENAGA KERJA FORMAL DI JAWA TIMUR*. 1–20.
- López Peláez, A., Aramendia-Muneta, M. E., & Erro-Garcés, A. (2023a). Poverty, social work, and social intervention: decent work as a strategy to overcome poverty after the Covid-19. *Journal of Social Work Practice*, 37(2), 213–229. <https://doi.org/10.1080/02650533.2023.2214309>
- López Peláez, A., Aramendia-Muneta, M. E., & Erro-Garcés, A. (2023b). Poverty,

- social work, and social intervention: decent work as a strategy to overcome poverty after the Covid-19. *Journal of Social Work Practice*, 37(2), 213–229. <https://doi.org/10.1080/02650533.2023.2214309>
- Ma, Y., Autin, K. L., & Ezema, G. N. (2023). Validation of the Chinese Decent Work Scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/08948453221080980>
- Mackett, O. (n.d.). *Measuring the determinants of decent work: Evidence from the Gauteng City-Region*. 1–24.
- Mankiw, n. G. (2020). *Prinsip Ekonomi Pembelajaran*. Cengage.
- Maulana, R. (2015). Pengaruh Human Capital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Regional di Provinsi Jawa Tengah. *Economics Development Analysis Journal*, 4(2), 159–165. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>
- Moodley, L. (2012). *Issn 1727-3781 2012*. 15(2).
- Nizami, N. (2019a). Changing Work Organisations and Implications for Decent Work : a Case Study of India ' s Information Technology. *The Indian Journal of Labour Economics*, July 2017. <https://doi.org/10.1007/s41027-019-00184-7>
- Nizami, N. (2019b). Changing Work Organisations and Implications for Decent Work: a Case Study of India's Information Technology Industry. *Indian Journal of Labour Economics*, 62(3), 473–498. <https://doi.org/10.1007/s41027-019-00184-7>
- Notoadmodjo, S. (2012). Promosi Kesehatan & Prilaku Kesehatan. In *Jakarta: EGC*.
- OLABIYI, O. J. (2022). Decent Employment and Poverty Alleviation for Socio-Economic Development and Its Implications for the Well-Being of the Citizenry in South Africa. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, 16(2). <https://doi.org/10.19041/apstract/2022/2/10>
- Perkumpulan Prakarsa. (2014). *Penghitungan Indeks Kemiskinan Multidimensi Indonesia 2012-2014*. 110.
- Priyono dan Zainuddin Ismail. (2017). *Teori Ekonomi*.
- Safitri, A. W., & Desmintari. (2022). Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Timur. *Journal Of Development Economic and Digitalization*, 1(1), 51–61. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jded/article/view/5365%0D%0A>
- Santoso, K. N., & Rakhmawan, S. A. (2021). Indeks Komposit Pekerjaan Layak di Indonesia Pada Era Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2021(1), 214–222. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.840>
- Sari, I. M. (2020). Modal Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Formal Dan Informal Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah*.

- Schultz, T. W. (1996). Investment in Human Capital. In *Nuclear Medicine Communications* (Vol. 17, Issue 5, pp. 400–409). <https://doi.org/10.1097/00006231-199605000-00009>
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., & Piasna, A. (2015). Human development and decent Work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change*, 46(2), 197–224. <https://doi.org/10.1111/dech.12149>
- Sibagariang, F. A., Mauboy, L. M., Erviana, R., & Kartiasih, F. (2023). Gambaran Pekerja Informal dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya di Indonesia Tahun 2022. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2023(1), 151–160. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2023i1.1892>
- Simonova, M. V., Sankova, L. V., & Mirzabalaeva, F. I. (2021). Decent Work During the Pandemic: Indication and Profiling Matters. *SHS Web of Conferences*, 91, 01020. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219101020>
- Strunk, B., Ederer, S., & Rezai, A. (2022). The role of labor in a socio-ecological transition: combining post-Keynesian and ecological economics perspectives. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 19(1), 103–118. <https://doi.org/10.4337/ejeep.2022.01.08>
- Susanto, H. (2018). Kemiskinan Dan Ekonomi Kesejahteraan. *Jurnal Enersia Publika*, 2(1), 29–37. <https://core.ac.uk/download/pdf/276542314.pdf>
- Svicher, A., Di Fabio, A., & Gori, A. (2022). Decent work in Italy: A network analysis. *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/10384162221089462>
- Tandiawan, E., & Naukoko, A. (2012). *Terhadap Kesempatan Kerja Di Kota Manado*. 181–196.
- Tridiana, C., & Widyawati, D. (2018). Dampak Upah Minimum terhadap Probabilitas Keluar dari Sektor Formal. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 18(3), 119–139. <https://doi.org/10.21002/jepi.2018.19>
- Tusianti, E. (2018). Ketimpangan Gender Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Formal Di Indonesia. *RESEARCHgATE*, October. https://www.researchgate.net/publication/328449258_Ketimpangan_Gender_Dalam_Penyerapan_Tenaga_Kerja_Formal_Di_Indonesia
- Wahyuddin, W., & Rahmadani, R. (2022). Karakteristik Prinsip Keadilan Sosial Dalam Hukum Positif Di Indonesia (Sebuah Tinjauan Pemaknaan Dan Relasionalitas). *Jurnal Risalah Kenotariatan*, 3(2). <https://doi.org/10.29303/risalahkenotariatan.v3i2.76>
- Zhang, L., Li, Z., Wu, K. J., & Yang, W. (2019). Exploring the optimal safety person-job matching method of major equipment based on human reliability. *Applied Sciences (Switzerland)*, 9(6). <https://doi.org/10.3390/app9061219>

Zulfa, L. Z., & Pudjihardjo, M. (2022). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Modal Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kendang Jimbe. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1(3), 386–396.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Penelitian

Provinsi	Tahun	DEC_WOR	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED	HEALT
		K					U	H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Ribu Jiwa)	(%)	(Tahun)
ACEH	2015	85638	216806	63.44	1778391	859	9.32	27.92
ACEH	2016	967077	170898	63.74	1918693	841	9.36	25.78
ACEH	2017	925124	150265	63.74	2402139	830	8.98	24.85
ACEH	2018	971650	151909	60.28	2312847	832	9.09	30.18
ACEH	2019	1031354	148474	56.54	2391434	810	9.18	29.33
ACEH	2020	963104	166600	60.07	2543251	815	9.33	27.12
ACEH	2021	990674	158857	60.91	2317418	834	9.37	25.16
ACEH	2022	984013	157568	56.93	2224915	807	9.44	32.91
ACEH	2015	170917	428794	67.28	1823098	1508	9.34	23.04
ACEH	2016	2546436	371680	68.88	1921404	1453	9.46	22.88
SUMUT	2017	2832176	377288	68.88	2297208	1327	9.25	23.51
SUMUT	2018	3236956	413780	71.21	2202516	1292	9.34	24.86
SUMUT	2019	3335301	399262	67.47	2359736	1261	9.45	26.28
SUMUT	2020	2967953	507805	68.97	2439301	1283	9.54	26.12
SUMUT	2021	3054726	475156	68.99	2402795	1344	9.58	20.45
SUMUT	2022	3139278	472496	66.00	2405743	1268	9.71	30.01
SUMUT	2015	57501	161564	64.56	1956370	350	8.85	28.92
SUMUT	2016	944997	125903	67.08	2013917	377	8.97	29.38
SUMBAR	2017	884437	138703	66.29	2473237	360	8.72	28.81
SUMBAR	2018	948055	148699	67.95	2465428	353	8.76	29.37
SUMBAR	2019	1016578	144349	66.28	2581348	343	8.92	29.84
SUMBAR	2020	934763	190609	68.52	2788064	344	8.99	31.09
SUMBAR	2021	972838	179948	68.23	2831080	371	9.07	24.51
SUMBAR	2022	996437	180106	68.15	2536968	335	9.18	28.12
SUMBAR	2015	111478	217053	63.22	2175996	563	8.89	29.71
SUMBAR	2016	1385513	222006	66.25	2307729	502	8.97	27.89
RIAU	2017	1402722	184564	64	2545762	496	8.76	27.28
RIAU	2018	1384885	183821	54.46	2358661	494	8.92	29.61
RIAU	2019	1497335	180661	54.05	2676323	484	9.03	26.44
RIAU	2020	1420771	203837	55.74	2759672	483	9.14	24.66
RIAU	2021	1496744	145669	57.38	2732852	501	9.19	22.78
RIAU	2022	1523694	144889	51.78	2596298	485	9.22	27.07
RIAU	2015	29089	70349	66.14	1937969	312	8.43	24.45

Provinsi	Tahun	DEC_WOR K	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED U	HEALT H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Ribu Jiwa)	(%)	(Tahun)
RIAU	2016	641510	67671	67.54	1976809	291	8.55	23.68
JAMBI	2017	715205	66816	67.52	2204584	279	8.15	20.62
JAMBI	2018	780312	66863	61.48	2081611	281	8.23	22.41
JAMBI	2019	753506	71212	55.54	2295268	273	8.45	21.42
JAMBI	2020	682973	93990	58.90	2409447	278	8.55	21.63
JAMBI	2021	699242	93754	59.46	2219532	294	8.6	16.83
JAMBI	2022	754088	86459	56.83	2393404	279	8.68	25.87
JAMBI	2015	92439	238921	68.33	1935432	1113	8.26	29.41
JAMBI	2016	1641848	180157	71.59	1958713	1097	8.32	26.63
SUMSEL	2017	1550500	181135	69.5	2113173	1087	7.99	26.82
SUMSEL	2018	1622720	178847	63.94	2123386	1076	8	28.57
SUMSEL	2019	1659271	190204	62.08	2186608	1067	8.18	30.9
SUMSEL	2020	1504154	238363	65.59	2261380	1082	8.24	29.32
SUMSEL	2021	1576568	219199	65.98	2348033	1114	8.3	27.91
SUMSEL	2022	1651651	208256	62.77	2631667	1045	8.37	32.3
SUMSEL	2015	14563	46690	70.67	2014786	323	8.74	27.96
SUMSEL	2016	340089	32942	72.69	2048408	326	8.82	27.66
BENGGULU	2017	325767	36279	69.3	2497354	303	8.47	24.83
BENGGULU	2018	318502	34236	67.24	2449840	304	8.61	27.07
BENGGULU	2019	361341	33793	65.42	2476346	298	8.73	29.72
BENGGULU	2020	330987	43801	67.72	2532320	303	8.84	30.23
BENGGULU	2021	337670	38745	66.38	2642795	306	8.87	26.63
BENGGULU	2022	349307	38619	64.16	2460593	297	8.91	26.66
BENGGULU	2015	57421	196850	65.6	1843739	1101	8.01	31.42
BENGGULU	2016	1232379	190347	69.61	1889020	1140	8.1	27.39
LAMPUNG	2017	1209936	176257	67.83	2238734	1084	7.79	28.52
LAMPUNG	2018	1267504	175505	58.85	2287797	1092	7.82	30.66
LAMPUNG	2019	1374420	175657	59.08	2294359	1041	7.92	35.32
LAMPUNG	2020	1245436	209568	63.38	2332584	1049	8.05	31.35
LAMPUNG	2021	1289602	210632	61.20	2246935	1084	8.08	28.44
LAMPUNG	2022	1309381	207965	62.37	2176016	1002	8.18	32.52
LAMPUNG	2015	19216	41893	66.71	2079250	67	7.83	30.42
LAMPUNG	2016	313308	18343	68.93	2214195	71	8.04	31.33
KEP_BABEL	2017	360833	26399	66.72	2485444	76	7.78	27.7
KEP_BABEL	2018	356203	25940	60.12	2521591	70	7.84	29.15
KEP_BABEL	2019	387162	26063	56.63	2784324	67	7.98	32.76

Provinsi	Tahun	DEC_WOR K	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED U	HEALT H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Ribu Jiwa)	(%)	(Tahun)
KEP_BABEL	2020	347676	38756	57.65	2912325	68	8.06	31.25
KEP_BABEL	2021	362439	37176	56.00	2869375	73	8.08	26.16
KEP_BABEL	2022	386642	36631	55.28	2861934	67	8.11	35.11
KEP_BABEL	2015	39774	55318	65.07	3454228	115	9.85	21.28
KEP_BABEL	2016	616610	71622	65.93	3503426	119	9.9	22.17
KEP_RIAU	2017	661869	69160	66.41	3446370	128	9.79	21.46
KEP_RIAU	2018	695886	82062	57.24	3604388	125	9.81	22.4
KEP_RIAU	2019	752878	80157	54.52	3752604	128	9.99	21.37
KEP_RIAU	2020	732306	117176	59.05	4067174	132	10.1 2	18.21
KEP_RIAU	2021	782145	119595	61.86	4302611	144	10.1 8	14.72
KEP_RIAU	2022	802185	103715	58.63	4134901	152	10.3 7	18.41
KEP_RIAU	2015	268631	368190	66.39	3048357	369	10.9	33.39
KEP_RIAU	2016	3558380	317007	66.91	3180388	386	10.9 2	30.45
DKI_JAKARTA	2017	3474551	346945	61.97	4067566	393	11.0 2	27.05
DKI_JAKARTA	2018	3535967	336491	61.25	4156333	372	11.0 5	28.83
DKI_JAKARTA	2019	3564549	339402	59.20	4486486	362	11.0 6	29.28
DKI_JAKARTA	2020	3232349	572780	58.98	4586697	481	11.1 3	33.8
DKI_JAKARTA	2021	3196474	439899	60.45	4116037	502	11.1 7	25.98
DKI_JAKARTA	2022	3315312	377294	58.26	5589154	502	11.3 1	16.76
DKI_JAKARTA	2015	890437	179487 4	60.65	2087292	4486	8.31	28.11
DKI_JAKARTA	2016	10824582	187386 1	63.34	2203837	4168	8.41	28.32
JABAR	2017	11244762	183942 8	63.34	3056994	3774	8.14	29.26
JABAR	2018	11815558	187743 1	50.93	2978523	3539	8.15	31.03
JABAR	2019	11948687	192951 5	55.65	3062546	3376	8.37	33.09
JABAR	2020	10750742	253307 6	57.13	3219422	3920	8.55	32.04
JABAR	2021	11231133	243014 7	58.62	3200132	4195	8.61	29.74
JABAR	2022	11609933	212560 6	57.20	3234921	4071	8.78	31.17
JABAR	2015	330656	863783	67.86	1565697	4506	7.57	35.52
JABAR	2016	6549306	801330	69.11	1703709	4494	7.7	33.39
JATENG	2017	7152014	823938	69.11	1988107	4197	7.27	32.72
JATENG	2018	7169447	815083	69.16	1965156	3867	7.35	34.36
JATENG	2019	7738743	818276	66.86	2146992	3679	7.53	36.83

Provinsi	Tahun	DEC_WOR K	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED U	HEALT H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Ribu Jiwa)	(%)	(Tahun)
JATENG	2020	6984851	121434 2	70.45	2249656	3981	7.69	35.63
JATENG	2021	7513534	112822 3	70.27	2186274	4110	7.75	29.81
JATENG	2022	7758814	108447 5	69.63	2138971	3831	7.93	35.34
JATENG	2015	39152	80245	68.38	1822676	486	9.59	39.58
JATENG	2016	946636	57036	71.96	2057443	489	9.62	35.98
YOGYA	2017	919918	64019	71.52	2345224	466	9.19	32.9
YOGYA	2018	1014072	75032	77.55	2092292	450	9.32	35.32
YOGYA	2019	1086259	71482	78.13	2231316	441	9.38	35.67
YOGYA	2020	948974	101846	82.26	2459513	476	9.55	38.07
YOGYA	2021	1042324	106432	77.98	2189388	506	9.64	30.2
YOGYA	2022	1089079	94945	77.09	2398717	455	9.75	35.73
YOGYA	2015	333831	906904	67.84	1676543	4776	7.71	33.45
YOGYA	2016	7558517	839283	66.14	1785555	4639	7.78	29.88
JATIM	2017	8092427	838496	68.78	2166151	4405	7.34	31.48
JATIM	2018	8264197	847224	65.53	2154105	4292	7.39	33.8
JATIM	2019	8607143	835130	64.99	2286863	4056	7.59	35.59
JATIM	2020	8095231	130114 5	66.80	2414036	4419	7.78	32.8
JATIM	2021	8338433	128139 5	66.43	2552845	4573	7.88	28.55
JATIM	2022	8264861	125571 9	66.79	2460060	4181	8.03	32.14
JATIM	2015	313067	509383	62.24	2545044	691	8.7	30.34
JATIM	2016	3436621	498596	63.66	2647969	658	8.79	28.3
BANTEN	2017	3250156	519563	62.32	3627601	700	8.53	27.51
BANTEN	2018	3274332	494868	54.79	3655378	669	8.62	32.41
BANTEN	2019	3496063	489825	55.32	3667083	641	8.74	34.29
BANTEN	2020	3158186	661061	57.06	3942934	776	8.89	32.22
BANTEN	2021	3201072	562310	58.43	3959467	867	8.93	28.41
BANTEN	2022	3363674	523013	57.74	3646242	814	9.13	24.09
BANTEN	2015	22283	47210	75.51	1999473	219	8.8	35.29
BANTEN	2016	1125116	46484	75.24	2251543	175	8.84	31.18
BALI	2017	1222094	36143	75.24	2792422	176	8.55	28.9
BALI	2018	1296640	35811	84.57	2674718	168	8.65	30.33
BALI	2019	1267692	39288	80.26	3045970	157	8.84	28.53
BALI	2020	1112166	144500	84.04	3097741	165	8.95	25.48
BALI	2021	1107044	138669	85.11	2609872	202	9.06	23.62
BALI	2022	1275338	131469	82.82	2651429	206	9.39	20.45

Provinsi	Tahun	DEC_WOR K	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED U	HEALT H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Rib u Jiwa)	(%)	(Tahun)
BALI	2015	32518	121337	66.54	1872931	802	7.51	34.87
BALI	2016	642337	100935	71.57	1976154	787	7.57	34.64
NTB	2017	635299	105061	68.49	2232849	748	6.9	30.89
NTB	2018	713026	105787	67.84	1988357	736	7.03	38.62
NTB	2019	740826	111257	67.55	2329741	706	7.27	44.39
NTB	2020	692395	151561	70.73	2425544	714	7.31	44
NTB	2021	688197	153307	71.66	2209681	747	7.38	42.15
NTB	2022	664098	137680	71.05	2010211	732	7.61	43.62
NTB	2015	12365	57780	69.25	1894673	1161	7.4	37.03
NTB	2016	330480	63238	66.93	1972860	1150	7.54	31.81
NTT	2017	308188	53962	69.09	2271147	1135	7.15	34.86
NTT	2018	330016	52937	73.37	2164220	1134	7.3	37.71
NTT	2019	381266	55473	73.47	2208878	1129	7.55	40.39
NTT	2020	330165	63309	77.34	2225084	1154	7.63	34.44
NTT	2021	338898	63874	79.17	2267843	1169	7.69	30.14
NTT	2022	347706	59829	81.92	2126931	1132	7.7	29.06
NTT	2015	33664	97748	69.68	2070443	406	7.41	25.62
NTT	2016	793735	113296	67.71	2104459	390	7.49	24.93
KALBAR	2017	799987	98956	68.63	2377556	389	7.05	24.5
KALBAR	2018	862337	92810	63.11	2278898	370	7.12	28.68
KALBAR	2019	851691	89269	63.31	2400216	370	7.31	27.52
KALBAR	2020	808959	103648	64.62	2530948	367	7.37	25.84
KALBAR	2021	868449	109968	64.33	2421429	368	7.45	21.32
KALBAR	2022	905514	104025	61.77	2606900	350	7.59	25.3
KALBAR	2015	52637	115534	71.11	2215984	148	8.4	25.39
KALBAR	2016	710348	136653	67.74	2334626	137	8.52	25.47
KALTENG	2017	755822	114289	67.74	2733378	138	8.29	25.7
KALTENG	2018	824908	110940	60.31	2871404	136	8.37	28.17
KALTENG	2019	881856	106960	60.32	3064052	131	8.51	27.14
KALTENG	2020	803415	124884	59.73	3133189	133	8.59	26.44
KALTENG	2021	821713	126186	60.35	3090230	140	8.64	22.57
KALTENG	2022	898609	105882	55.98	3073289	145	8.65	24.32
KALTENG	2015	6670	16079	69.73	2238112	189	8.14	39.27
KALTENG	2016	109090	15099	71.57	2255275	184	8.28	34.35
KALSEL	2017	128919	18315	70.06	2712050	195	7.99	33.45
KALSEL	2018	132426	16953	65.28	2653783	195	8	33.26

Provinsi	Tahun	DEC_WOR K	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED U	HEALT H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Ribu Jiwa)	(%)	(Tahun)
KALSEL	2019	144700	15062	64.95	2772443	190	8.2	35.07
KALSEL	2020	136241	17290	66.94	2974650	188	8.29	34.88
KALSEL	2021	143062	16224	65.49	2894181	208	8.34	32.02
KALSEL	2022	157995	16028	62.55	2688538	196	8.46	31.88
KALSEL	2015	77462	128376	62.39	2955113	210	9.52	21.98
KALSEL	2016	1361543	97021	67.79	3180944	211	9.55	21.76
KALTIM	2017	1436743	79449	63.75	3885007	219	9.36	23.92
KALTIM	2018	1385019	84293	55.06	3792721	222	9.48	27.81
KALTIM	2019	1518675	85501	56.80	3822732	221	9.7	27.28
KALTIM	2020	1421609	113430	58.83	3900075	230	9.77	22.65
KALTIM	2021	1466115	82495	59.25	3525600	242	9.84	21.32
KALTIM	2022	1560262	80833	54.59	3808973	236	9.92	26.46
KALTIM	2015	50255	88446	67.63	2704530	41	8.67	23.65
KALTIM	2016	1341109	76580	64.78	2764628	47	9.01	22.38
KALTARA	2017	1385437	78548	68.24	3439213	49	8.62	28.41
KALTARA	2018	1544991	77256	60.43	3621807	50	8.87	31.09
KALTARA	2019	1439324	84874	54.24	3634715	49	8.94	27.84
KALTARA	2020	1397435	121884	57.44	3700069	52	9	26.04
KALTARA	2021	1437677	109928	59.25	3109417	53	9.11	25.18
KALTARA	2022	1541435	107128	58.92	3350644	49	9.27	34.87
KALTARA	2015	40143	99240	61.28	2279713	217	9.19	27.31
KALTARA	2016	457863	73157	65.11	2457068	200	9.31	25.79
SULUT	2017	499431	80483	60.85	2853474	195	9.14	26.67
SULUT	2018	529753	78891	56.21	2780651	189	9.24	29.01
SULUT	2019	552403	73413	55.01	3119943	189	9.43	28.85
SULUT	2020	484385	90248	56.73	3191748	192	9.49	24.98
SULUT	2021	476448	85540	56.62	3247838	196	9.62	22.09
SULUT	2022	507393	82123	55.45	3254679	185	9.68	23.31
SULUT	2015	18960	56817	67.51	1965819	406	8.35	29.21
SULUT	2016	506439	49702	67.14	2176761	413	8.56	26.14
SULTENG	2017	456289	54369	67.14	2335572	423	8.29	29.8
SULTENG	2018	510617	51584	63.44	2290761	413	8.52	31.44
SULTENG	2019	560277	46993	59.46	2432141	404	8.75	32.32
SULTENG	2020	514160	59381	61.17	2443728	399	8.83	26.16
SULTENG	2021	517684	59371	61.54	2352948	404	8.89	25.72
SULTENG	2022	525475	49145	62.58	2393355	388	8.89	21.93

Provinsi	Tahun	DEC_WOR K	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED U	HEALT H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Rib u Jiwa)	(%)	(Tahun)
SULTENG	2015	81525	220636	60.94	2067582	865	8.2	26.3
SULTENG	2016	1362620	186291	60.98	2200158	797	8.31	23.58
SULSEL	2017	1434590	213695	60.98	2700666	826	7.95	24.7
SULSEL	2018	1545960	208413	58.59	2670573	780	8.02	29.32
SULSEL	2019	1678745	196779	57.53	2902379	760	8.26	30.12
SULSEL	2020	1530109	269817	60.46	2989968	777	8.38	28.91
SULSEL	2021	1622139	252349	60.99	3040372	785	8.46	28.03
SULSEL	2022	1661892	205725	60.86	2965393	777	8.63	33.49
SULSEL	2015	19242	63129	67.51	2209883	345	8.74	25.86
SULSEL	2016	394515	34076	72.28	2390547	327	8.86	26.84
SULTARA	2017	435700	39631	68.7	2764026	313	8.46	24.1
SULTARA	2018	478175	41301	66.27	2528630	302	8.69	27.81
SULTARA	2019	490090	46017	65.94	2569897	300	8.91	28.48
SULTARA	2020	478422	61860	66.85	2754018	302	9.04	29.23
SULTARA	2021	513669	54134	66.92	2544107	319	9.13	25.8
SULTARA	2022	519919	46474	66.26	2673404	310	9.25	30.98
SULTARA	2015	8951	24101	63.65	1840827	207	7.58	37.43
SULTARA	2016	223136	15528	67.89	2088939	204	7.71	33.69
GORONTALO	2017	216313	23450	64.78	2345213	201	7.28	34.43
GORONTALO	2018	226083	21892	61.32	2267350	188	7.46	36.95
GORONTALO	2019	246065	22382	59.02	2380081	185	7.69	36.97
GORONTALO	2020	224997	25410	60.17	2390937	185	7.82	32.19
GORONTALO	2021	224520	17959	61.78	2623953	186	7.9	31.06
GORONTALO	2022	220876	16284	61.71	2626601	185	8.02	35.85
GORONTALO	2015	5434	20644	70.27	2105908	153	7.49	29.6
GORONTALO	2016	192733	21489	71.9	2188317	147	7.76	26.73
SULBAR	2017	194137	19744	66.96	2164031	149	7.31	25.74
SULBAR	2018	167235	19860	63.84	2052662	153	7.5	29.47
SULBAR	2019	191227	20286	60.88	2110621	152	7.73	26.77
SULBAR	2020	190527	23132	64.51	2191238	152	7.89	26.29
SULBAR	2021	192781	22208	63.16	1942229	157	7.96	25.86
SULBAR	2022	170499	17545	66.38	2164365	166	8.08	29.53
SULBAR	2015	23088	72196	64.47	2425067	328	9.54	17.59
SULBAR	2016	265750	52363	64.51	2516875	332	9.69	17.67
MALUKU	2017	263159	65735	60.18	2507338	320	9.38	19.09
MALUKU	2018	284859	55595	64.58	2343210	318	9.58	19.99

Provinsi	Tahun	DEC_WOR K	UNEM	EQU	WAGE	POV	ED U	HEALT H
		(Jiwa)	(Jiwa)	(%)	(Rupiah)	(Ribu Jiwa)	(%)	(Tahun)
MALUKU	2019	308970	54400	65.35	2561291	320	9.81	19.37
MALUKU	2020	280625	63489	69.97	2876243	318	9.93	18.55
MALUKU	2021	306196	59589	69.16	3030049	322	10.0 3	16.42
MALUKU	2022	318769	59737	66.99	3050845	291	10.1 9	15.6
MALUKU	2015	9752	31058	66.43	2237840	73	8.81	16.71
MALUKU	2016	188672	21047	63.65	2313507	76	8.96	16.25
MALUKU_UTAR A	2017	196426	27516	63.65	2731919	78	8.61	16.04
MALUKU_UTAR A	2018	189876	26565	61.72	2703722	82	8.72	19.94
MALUKU_UTAR A	2019	222065	27874	58.54	2853294	87	9	17.99
MALUKU_UTAR A	2020	197292	29997	57.28	2878322	86	9.04	15.97
MALUKU_UTAR A	2021	217485	28133	58.57	2954122	87	9.09	15.66
MALUKU_UTAR A	2022	209396	24273	56.96	2868704	80	9.24	16.41
MALUKU_UTAR A	2015	13180	33409	68.68	2780917	226	9.47	20.39
MALUKU_UTAR A	2016	176405	32457	70.05	2847164	224	9.57	18.86
PAPUA_BARAT	2017	176066	27952	67.47	3113827	213	7.15	20.71
PAPUA_BARAT	2018	205156	28972	64.61	2896118	214	7.27	23.65
PAPUA_BARAT	2019	222852	29991	65.75	3079211	208	7.44	25.11
PAPUA_BARAT	2020	207096	33501	71.27	3235695	209	7.6	21.43
PAPUA_BARAT	2021	216151	29985	72.99	3390201	219	7.69	20.74
PAPUA_BARAT	2022	204705	27665	67.54	3294389	219	7.84	20
PAPUA_BARAT	2015	12858	69465	79.57	3178084	898	6.27	17.79
PAPUA_BARAT	2016	372504	57677	76.7	3227276	915	6.48	16.64
PAPUA	2017	384476	63770	76.94	3835514	910	6.27	16.53
PAPUA	2018	406379	55734	81.59	3603806	915	6.52	17.6
PAPUA	2019	384647	65143	77.59	3907698	901	6.65	15.2
PAPUA	2020	354895	75658	79.50	3982373	911	6.69	16.27
PAPUA	2021	381377	64996	79.97	4039047	920	6.76	12.74
PAPUA	2022	316385	56330	80.82	4381597	922	7.02	11.68

2. Lampiran 2: Data setelah Logaritma Natural

Provinsi	LNDEC_WORK	LNUNEM	EQU	LNWAGE	LNPOV	EDU	HEALTH
ACEH	11.3579	12.28676	63.44	14.39122	6.755769	9.32	27.92
ACEH	13.782	12.04882	63.74	14.46715	6.734591	9.36	25.78
ACEH	13.7377	11.92016	63.74	14.69187	6.721426	8.98	24.85
ACEH	13.7868	11.93104	60.28	14.65399	6.723833	9.09	30.18
ACEH	13.8464	11.90816	56.54	14.6874	6.697034	9.18	29.33
ACEH	13.7779	12.02335	60.07	14.74895	6.703188	9.33	27.12
ACEH	13.8061	11.97576	60.91	14.65596	6.726233	9.37	25.16
ACEH	13.7994	11.96761	56.93	14.61523	6.693324	9.44	32.91
SUMUT	12.0489	12.96873	67.28	14.41605	7.31854	9.34	23.04
SUMUT	14.7502	12.82579	68.88	14.46857	7.281386	9.46	22.88
SUMUT	14.8566	12.84076	68.88	14.64721	7.190676	9.25	23.51
SUMUT	14.9901	12.93309	71.21	14.60511	7.163947	9.34	24.86
SUMUT	15.0201	12.89737	67.47	14.67406	7.13966	9.45	26.28
SUMUT	14.9034	13.13785	68.97	14.70722	7.156956	9.54	26.12
SUMUT	14.9322	13.0714	68.99	14.69214	7.203405	9.58	20.45
SUMUT	14.9595	13.06578	66.00	14.69337	7.145196	9.71	30.01
SUMBAR	10.9596	11.99266	64.56	14.4866	5.857933	8.85	28.92
SUMBAR	13.7589	11.74327	67.08	14.51559	5.932245	8.97	29.38
SUMBAR	13.6927	11.84009	66.29	14.72104	5.886104	8.72	28.81
SUMBAR	13.7622	11.90968	67.95	14.71788	5.866468	8.76	29.37
SUMBAR	13.832	11.87999	66.28	14.76382	5.83773	8.92	29.84
SUMBAR	13.7481	12.15798	68.52	14.84086	5.840641	8.99	31.09
SUMBAR	13.788	12.10042	68.23	14.85617	5.916202	9.07	24.51
SUMBAR	13.8119	12.1013	68.15	14.74648	5.81413	9.18	28.12
RIAU	11.6216	12.2879	63.22	14.593	6.33328	8.89	29.71
RIAU	14.1416	12.31046	66.25	14.65177	6.2186	8.97	27.89
RIAU	14.1539	12.12575	64	14.74994	6.206576	8.76	27.28
RIAU	14.1411	12.12172	54.46	14.6736	6.202536	8.92	29.61
RIAU	14.2192	12.10438	54.05	14.79995	6.182085	9.03	26.44
RIAU	14.1667	12.22508	55.74	14.83062	6.180017	9.14	24.66
RIAU	14.2188	11.88909	57.38	14.82086	6.216606	9.19	22.78
RIAU	14.2367	11.88372	51.78	14.7696	6.184149	9.22	27.07
JAMBI	10.2781	11.16122	66.14	14.47715	5.743003	8.43	24.45
JAMBI	13.3716	11.12241	67.54	14.49699	5.673323	8.55	23.68
JAMBI	13.4803	11.1097	67.52	14.60605	5.631212	8.15	20.62
JAMBI	13.5675	11.1104	61.48	14.54865	5.638355	8.23	22.41
JAMBI	13.5325	11.17342	55.54	14.64636	5.609472	8.45	21.42
JAMBI	13.4342	11.45094	58.90	14.69491	5.627621	8.55	21.63

Provinsi	LNDEC_WORK	LNUNEM	EQU	LNWAGE	LNPOV	EDU	HEALTH
JAMBI	13.4578	11.44843	59.46	14.61281	5.68358	8.6	16.83
JAMBI	13.5333	11.36743	56.83	14.68823	5.631212	8.68	25.87
SUMSEL	11.4343	12.38389	68.33	14.47584	7.014814	8.26	29.41
SUMSEL	14.3113	12.10158	71.59	14.4878	7.000334	8.32	26.63
SUMSEL	14.2541	12.107	69.5	14.5637	6.991177	7.99	26.82
SUMSEL	14.2996	12.09429	63.94	14.56852	6.981006	8	28.57
SUMSEL	14.3219	12.15585	62.08	14.59786	6.972606	8.18	30.9
SUMSEL	14.2237	12.38155	65.59	14.63149	6.986567	8.24	29.32
SUMSEL	14.2708	12.29774	65.98	14.66909	7.015712	8.3	27.91
SUMSEL	14.3173	12.24652	62.77	14.78313	6.951772	8.37	32.3
BENGGKULU	9.58621	10.75129	70.67	14.51602	5.777652	8.74	27.96
BENGGKULU	12.737	10.4025	72.69	14.53257	5.786897	8.82	27.66
BENGGKULU	12.6939	10.49899	69.3	14.73074	5.713733	8.47	24.83
BENGGKULU	12.6714	10.44103	67.24	14.71153	5.717028	8.61	27.07
BENGGKULU	12.7976	10.42801	65.42	14.72229	5.697093	8.73	29.72
BENGGKULU	12.7098	10.68741	67.72	14.74465	5.713733	8.84	30.23
BENGGKULU	12.7298	10.56476	66.38	14.78735	5.723585	8.87	26.63
BENGGKULU	12.7637	10.5615	64.16	14.71591	5.693732	8.91	26.66
LAMPUNG	10.9582	12.1902	65.6	14.42731	7.003974	8.01	31.42
LAMPUNG	14.0245	12.1566	69.61	14.45157	7.038784	8.1	27.39
LAMPUNG	14.0061	12.0797	67.83	14.62142	6.988413	7.79	28.52
LAMPUNG	14.0526	12.07542	58.85	14.6431	6.995766	7.82	30.66
LAMPUNG	14.1335	12.07629	59.08	14.64596	6.947937	7.92	35.32
LAMPUNG	14.035	12.2528	63.38	14.66249	6.955593	8.05	31.35
LAMPUNG	14.0698	12.25787	61.20	14.62508	6.988413	8.08	28.44
LAMPUNG	14.0851	12.24512	62.37	14.59301	6.909753	8.18	32.52
KEP_BABEL	9.86352	10.64287	66.71	14.54752	4.204693	7.83	30.42
KEP_BABEL	12.6549	9.817003	68.93	14.6104	4.26268	8.04	31.33
KEP_BABEL	12.7962	10.18108	66.72	14.72596	4.330733	7.78	27.7
KEP_BABEL	12.7833	10.16354	60.12	14.7404	4.248495	7.84	29.15
KEP_BABEL	12.8666	10.16827	56.63	14.83952	4.204693	7.98	32.76
KEP_BABEL	12.759	10.56504	57.65	14.88446	4.219508	8.06	31.25
KEP_BABEL	12.8006	10.52342	56.00	14.86961	4.29046	8.08	26.16
KEP_BABEL	12.8653	10.50865	55.28	14.86701	4.204693	8.11	35.11
KEP_RIAU	10.591	10.92085	65.07	15.05511	4.744932	9.85	21.28
KEP_RIAU	13.332	11.17916	65.93	15.06925	4.779123	9.9	22.17
KEP_RIAU	13.4028	11.14418	66.41	15.05283	4.85203	9.79	21.46
KEP_RIAU	13.4529	11.31523	57.24	15.09766	4.828314	9.81	22.4
KEP_RIAU	13.5317	11.29174	54.52	15.13796	4.85203	9.99	21.37

Provinsi	LNDEC_WORK	LNUNEM	EQU	LNWAGE	LNPOV	EDU	HEALTH
KEP_RIAU	13.504	11.67143	59.05	15.21846	4.882802	10.12	18.21
KEP_RIAU	13.5698	11.69187	61.86	15.27473	4.969813	10.18	14.72
KEP_RIAU	13.5951	11.5494	58.63	15.23497	5.02388	10.37	18.41
DKI_JAKARTA	12.5011	12.81635	66.39	14.93011	5.910797	10.9	33.39
DKI_JAKARTA	15.0848	12.66668	66.91	14.97251	5.955837	10.92	30.45
DKI_JAKARTA	15.061	12.75692	61.97	15.21856	5.97381	11.02	27.05
DKI_JAKARTA	15.0785	12.72633	61.25	15.24014	5.918894	11.05	28.83
DKI_JAKARTA	15.0866	12.73494	59.20	15.31658	5.891644	11.06	29.28
DKI_JAKARTA	14.9887	13.25826	58.98	15.33867	6.175867	11.13	33.8
DKI_JAKARTA	14.9776	12.9943	60.45	15.2304	6.2186	11.17	25.98
DKI_JAKARTA	15.0141	12.84078	58.26	15.53634	6.2186	11.31	16.76
JABAR	13.6995	14.40044	60.65	14.55138	8.408717	8.31	28.11
JABAR	16.1973	14.44351	63.34	14.60571	8.335192	8.41	28.32
JABAR	16.2354	14.42496	63.34	14.93294	8.23589	8.14	29.26
JABAR	16.2849	14.44541	50.93	14.90694	8.171599	8.15	31.03
JABAR	16.2961	14.47278	55.65	14.93476	8.124447	8.37	33.09
JABAR	16.1905	14.74494	57.13	14.98471	8.273847	8.55	32.04
JABAR	16.2342	14.70346	58.62	14.9787	8.341649	8.61	29.74
JABAR	16.2674	14.56957	57.20	14.98952	8.311644	8.78	31.17
JATENG	12.7088	13.66908	67.86	14.26384	8.413165	7.57	35.52
JATENG	15.6949	13.59403	69.11	14.34832	8.410499	7.7	33.39
JATENG	15.7829	13.62185	69.11	14.50269	8.342125	7.27	32.72
JATENG	15.7853	13.61104	69.16	14.49108	8.260234	7.35	34.36
JATENG	15.8618	13.61495	66.86	14.57958	8.210396	7.53	36.83
JATENG	15.7593	14.00971	70.45	14.62629	8.289289	7.69	35.63
JATENG	15.8322	13.93615	70.27	14.59771	8.321178	7.75	29.81
JATENG	15.8643	13.89661	69.63	14.57584	8.250881	7.93	35.34
YOGYA	10.5752	11.29284	68.38	14.41582	6.186209	9.59	39.58
YOGYA	13.7607	10.95144	71.96	14.53697	6.192362	9.62	35.98
YOGYA	13.732	11.06694	71.52	14.66789	6.144186	9.19	32.9
YOGYA	13.8295	11.22567	77.55	14.55377	6.109248	9.32	35.32
YOGYA	13.8983	11.1772	78.13	14.6181	6.089045	9.38	35.67
YOGYA	13.7631	11.53122	82.26	14.71547	6.165418	9.55	38.07
YOGYA	13.857	11.57526	77.98	14.59913	6.226537	9.64	30.2
YOGYA	13.9008	11.46105	77.09	14.69044	6.120297	9.75	35.73
JATIM	12.7184	13.71779	67.84	14.33224	8.471358	7.71	33.45
JATIM	15.8382	13.6403	66.14	14.39524	8.442254	7.78	29.88
JATIM	15.9064	13.63937	68.78	14.58846	8.390495	7.34	31.48
JATIM	15.9274	13.64972	65.53	14.58289	8.364508	7.39	33.8

Provinsi	LNDEC_WORK	LNUNEM	EQU	LNWAGE	LNPOV	EDU	HEALTH
JATIM	15.9681	13.63534	64.99	14.64269	8.307953	7.59	35.59
JATIM	15.9068	14.07876	66.80	14.69681	8.393669	7.78	32.8
JATIM	15.9364	14.06346	66.43	14.75272	8.427925	7.88	28.55
JATIM	15.9275	14.04322	66.79	14.7157	8.338305	8.03	32.14
BANTEN	12.6542	13.14096	62.24	14.74966	6.53814	8.7	30.34
BANTEN	15.05	13.11955	63.66	14.7893	6.489205	8.79	28.3
BANTEN	14.9942	13.16074	62.32	15.10408	6.55108	8.53	27.51
BANTEN	15.0016	13.11205	54.79	15.11171	6.505784	8.62	32.41
BANTEN	15.0672	13.1018	55.32	15.11491	6.463029	8.74	34.29
BANTEN	14.9655	13.4016	57.06	15.18744	6.654152	8.89	32.22
BANTEN	14.979	13.23981	58.43	15.19162	6.765039	8.93	28.41
BANTEN	15.0285	13.16736	57.74	15.10921	6.701961	9.13	24.09
BALI	10.0116	10.76236	75.51	14.50839	5.389072	8.8	35.29
BALI	13.9334	10.74686	75.24	14.62713	5.164786	8.84	31.18
BALI	14.0161	10.49524	75.24	14.84242	5.170484	8.55	28.9
BALI	14.0753	10.48601	84.57	14.79935	5.123964	8.65	30.33
BALI	14.0527	10.57867	80.26	14.92933	5.056246	8.84	28.53
BALI	13.9218	11.88103	84.04	14.94618	5.105946	8.95	25.48
BALI	13.9172	11.83984	85.11	14.77481	5.308268	9.06	23.62
BALI	14.0587	11.78653	82.82	14.79061	5.327876	9.39	20.45
NTB	10.3896	11.70633	66.54	14.44302	6.687109	7.51	34.87
NTB	13.3729	11.52223	71.57	14.49666	6.668228	7.57	34.64
NTB	13.3619	11.5623	68.49	14.61879	6.617403	6.9	30.89
NTB	13.4773	11.56918	67.84	14.50282	6.60123	7.03	38.62
NTB	13.5155	11.6196	67.55	14.66127	6.559615	7.27	44.39
NTB	13.4479	11.92874	70.73	14.70157	6.570883	7.31	44
NTB	13.4418	11.9402	71.66	14.60836	6.616065	7.38	42.15
NTB	13.4062	11.83269	71.05	14.51375	6.59578	7.61	43.62
NTT	9.42262	10.9644	69.25	14.45456	7.057037	7.4	37.03
NTT	12.7083	11.05466	66.93	14.495	7.047517	7.54	31.81
NTT	12.6385	10.89604	69.09	14.6358	7.034388	7.15	34.86
NTT	12.7069	10.87686	73.37	14.58757	7.033506	7.3	37.71
NTT	12.8513	10.92365	73.47	14.608	7.029088	7.55	40.39
NTT	12.7074	11.05578	77.34	14.6153	7.05099	7.63	34.44
NTT	12.7335	11.06467	79.17	14.63434	7.063904	7.69	30.14
NTT	12.7591	10.99925	81.92	14.57019	7.031741	7.7	29.06
KALBAR	10.4242	11.49015	69.68	14.54327	6.006353	7.41	25.62
KALBAR	13.5845	11.63776	67.71	14.55957	5.966147	7.49	24.93
KALBAR	13.5924	11.50243	68.63	14.68158	5.963579	7.05	24.5

Provinsi	LNDEC_WORK	LNUNEM	EQU	LNWAGE	LNPOV	EDU	HEALTH
KALBAR	13.6674	11.43831	63.11	14.6392	5.913503	7.12	28.68
KALBAR	13.655	11.39941	63.31	14.69107	5.913503	7.31	27.52
KALBAR	13.6035	11.54876	64.62	14.7441	5.905362	7.37	25.84
KALBAR	13.6745	11.60794	64.33	14.69987	5.908083	7.45	21.32
KALBAR	13.7163	11.55239	61.77	14.77367	5.857933	7.59	25.3
KALTENG	10.8712	11.65732	71.11	14.61121	4.997212	8.4	25.39
KALTENG	13.4735	11.8252	67.74	14.66336	4.919981	8.52	25.47
KALTENG	13.5356	11.64649	67.74	14.82105	4.927254	8.29	25.7
KALTENG	13.623	11.61674	60.31	14.87031	4.912655	8.37	28.17
KALTENG	13.6898	11.58021	60.32	14.93525	4.875197	8.51	27.14
KALTENG	13.5966	11.73514	59.73	14.95756	4.890349	8.59	26.44
KALTENG	13.6192	11.74551	60.35	14.94376	4.941642	8.64	22.57
KALTENG	13.7086	11.57008	55.98	14.93826	4.976734	8.65	24.32
KALSEL	8.80531	9.685269	69.73	14.62114	5.241747	8.14	39.27
KALSEL	11.5999	9.622384	71.57	14.62878	5.214936	8.28	34.35
KALSEL	11.7669	9.815475	70.06	14.81322	5.273	7.99	33.45
KALSEL	11.7938	9.7382	65.28	14.7915	5.273	8	33.26
KALSEL	11.8824	9.61993	64.95	14.83524	5.247024	8.2	35.07
KALSEL	11.8222	9.757884	66.94	14.90564	5.236442	8.29	34.88
KALSEL	11.871	9.694247	65.49	14.87821	5.337538	8.34	32.02
KALSEL	11.9703	9.682093	62.55	14.80451	5.278115	8.46	31.88
KALTIM	11.2575	11.76272	62.39	14.89905	5.347107	9.52	21.98
KALTIM	14.1241	11.48268	67.79	14.97269	5.351858	9.55	21.76
KALTIM	14.1779	11.28287	63.75	15.17264	5.389072	9.36	23.92
KALTIM	14.1412	11.34205	55.06	15.14859	5.402678	9.48	27.81
KALTIM	14.2334	11.35628	56.80	15.15648	5.398163	9.7	27.28
KALTIM	14.1673	11.63894	58.83	15.17651	5.438079	9.77	22.65
KALTIM	14.1981	11.32049	59.25	15.07556	5.488938	9.84	21.32
KALTIM	14.2604	11.30014	54.59	15.15287	5.463832	9.92	26.46
KALTARA	10.8249	11.39015	67.63	14.81044	3.713572	8.67	23.65
KALTARA	14.109	11.24609	64.78	14.83242	3.850147	9.01	22.38
KALTARA	14.1415	11.27147	68.24	15.05075	3.89182	8.62	28.41
KALTARA	14.2505	11.25488	60.43	15.10248	3.912023	8.87	31.09
KALTARA	14.1797	11.34892	54.24	15.10604	3.89182	8.94	27.84
KALTARA	14.1502	11.71082	57.44	15.12386	3.951244	9	26.04
KALTARA	14.1785	11.60758	59.25	14.94995	3.970292	9.11	25.18
KALTARA	14.2482	11.58178	58.92	15.02466	3.89182	9.27	34.87
SULUT	10.6002	11.5053	61.28	14.63956	5.379897	9.19	27.31
SULUT	13.0343	11.20036	65.11	14.71448	5.298317	9.31	25.79

Provinsi	LNDEC_WORK	LNUNEM	EQU	LNWAGE	LNPOV	EDU	HEALTH
SULUT	13.1212	11.2958	60.85	14.86405	5.273	9.14	26.67
SULUT	13.1802	11.27582	56.21	14.8382	5.241747	9.24	29.01
SULUT	13.222	11.20386	55.01	14.95333	5.241747	9.43	28.85
SULUT	13.0906	11.41032	56.73	14.97608	5.257495	9.49	24.98
SULUT	13.0741	11.35674	56.62	14.9935	5.278115	9.62	22.09
SULUT	13.137	11.31597	55.45	14.9956	5.220356	9.68	23.31
SULTENG	9.85008	10.94759	67.51	14.49142	6.006353	8.35	29.21
SULTENG	13.1352	10.8138	67.14	14.59335	6.023448	8.56	26.14
SULTENG	13.0309	10.90355	67.14	14.66377	6.047372	8.29	29.8
SULTENG	13.1434	10.85097	63.44	14.64439	6.023448	8.52	31.44
SULTENG	13.2362	10.75775	59.46	14.70428	6.001415	8.75	32.32
SULTENG	13.1503	10.99173	61.17	14.70903	5.988961	8.83	26.16
SULTENG	13.1571	10.99156	61.54	14.67118	6.001415	8.89	25.72
SULTENG	13.1721	10.80253	62.58	14.68821	5.961005	8.89	21.93
SULSEL	11.3087	12.30427	60.94	14.54189	6.76273	8.2	26.3
SULSEL	14.1249	12.13507	60.98	14.60404	6.680855	8.31	23.58
SULSEL	14.1764	12.27231	60.98	14.80901	6.716595	7.95	24.7
SULSEL	14.2512	12.24728	58.59	14.7978	6.659294	8.02	29.32
SULSEL	14.3336	12.18984	57.53	14.88104	6.633318	8.26	30.12
SULSEL	14.2409	12.5055	60.46	14.91077	6.65544	8.38	28.91
SULSEL	14.2993	12.43857	60.99	14.92749	6.665684	8.46	28.03
SULSEL	14.3235	12.2343	60.86	14.90252	6.65544	8.63	33.49
SULTARA	9.86484	11.05294	67.51	14.60845	5.843544	8.74	25.86
SULTARA	12.8854	10.43635	72.28	14.68703	5.78996	8.86	26.84
SULTARA	12.9847	10.58737	68.7	14.8322	5.746203	8.46	24.1
SULTARA	13.0777	10.62864	66.27	14.74319	5.710427	8.69	27.81
SULTARA	13.1023	10.73677	65.94	14.75938	5.703783	8.91	28.48
SULTARA	13.0783	11.03263	66.85	14.82857	5.710427	9.04	29.23
SULTARA	13.1493	10.89922	66.92	14.74929	5.765191	9.13	25.8
SULTARA	13.1614	10.74665	66.26	14.79886	5.736572	9.25	30.98
GORONTALO	9.09953	10.09001	63.65	14.42573	5.332719	7.58	37.43
GORONTALO	12.3155	9.6504	67.89	14.55217	5.31812	7.71	33.69
GORONTALO	12.2845	10.06263	64.78	14.66789	5.303305	7.28	34.43
GORONTALO	12.3287	9.993876	61.32	14.63412	5.236442	7.46	36.95
GORONTALO	12.4134	10.01601	59.02	14.68264	5.220356	7.69	36.97
GORONTALO	12.3238	10.1429	60.17	14.6872	5.220356	7.82	32.19
GORONTALO	12.3217	9.795847	61.78	14.78019	5.225747	7.9	31.06
GORONTALO	12.3054	9.697938	61.71	14.7812	5.220356	8.02	35.85
SULBAR	8.60034	9.93518	70.27	14.56026	5.030438	7.49	29.6

Provinsi	LNDEC_WORK	LNUNEM	EQU	LNWAGE	LNPOV	EDU	HEALTH
SULBAR	12.1691	9.975296	71.9	14.59864	4.990433	7.76	26.73
SULBAR	12.1763	9.890605	66.96	14.58748	5.003946	7.31	25.74
SULBAR	12.0272	9.896463	63.84	14.53465	5.030438	7.5	29.47
SULBAR	12.1612	9.917686	60.88	14.56249	5.02388	7.73	26.77
SULBAR	12.1576	10.04897	64.51	14.59998	5.02388	7.89	26.29
SULBAR	12.1693	10.00821	63.16	14.47935	5.056246	7.96	25.86
SULBAR	12.0465	9.772524	66.38	14.58764	5.111988	8.08	29.53
MALUKU	10.0471	11.18714	64.47	14.70137	5.793014	9.54	17.59
MALUKU	12.4903	10.86596	64.51	14.73853	5.805135	9.69	17.67
MALUKU	12.4805	11.09339	60.18	14.73473	5.768321	9.38	19.09
MALUKU	12.5598	10.92585	64.58	14.66703	5.762052	9.58	19.99
MALUKU	12.641	10.90412	65.35	14.75602	5.768321	9.81	19.37
MALUKU	12.5448	11.05862	69.97	14.872	5.762052	9.93	18.55
MALUKU	12.632	10.99523	69.16	14.92409	5.774551	10.03	16.42
MALUKU	12.6722	10.99771	66.99	14.93093	5.673323	10.19	15.6
MALUKU_UTARA	9.18525	10.34361	66.43	14.62102	4.29046	8.81	16.71
MALUKU_UTARA	12.1478	9.954514	63.65	14.65427	4.330733	8.96	16.25
MALUKU_UTARA	12.188	10.22252	63.65	14.82051	4.356709	8.61	16.04
MALUKU_UTARA	12.1541	10.18735	61.72	14.81014	4.406719	8.72	19.94
MALUKU_UTARA	12.3107	10.23545	58.54	14.86399	4.465908	9	17.99
MALUKU_UTARA	12.1924	10.30885	57.28	14.87272	4.454347	9.04	15.97
MALUKU_UTARA	12.2899	10.2447	58.57	14.89871	4.465908	9.09	15.66
MALUKU_UTARA	12.252	10.09712	56.96	14.86937	4.382027	9.24	16.41
PAPUA_BARAT	9.48644	10.41658	68.68	14.83829	5.420535	9.47	20.39
PAPUA_BARAT	12.0805	10.38767	70.05	14.86183	5.411646	9.57	18.86
PAPUA_BARAT	12.0786	10.23824	67.47	14.95136	5.361292	7.15	20.71
PAPUA_BARAT	12.2315	10.27409	64.61	14.87888	5.365976	7.27	23.65
PAPUA_BARAT	12.3143	10.30865	65.75	14.94018	5.337538	7.44	25.11
PAPUA_BARAT	12.2409	10.41933	71.27	14.98975	5.342334	7.6	21.43
PAPUA_BARAT	12.2837	10.30845	72.99	15.0364	5.389072	7.69	20.74
PAPUA_BARAT	12.2293	10.22792	67.54	15.00773	5.389072	7.84	20
PAPUA	9.46172	11.14858	79.57	14.97179	6.80017	6.27	17.79
PAPUA	12.828	10.96261	76.7	14.98715	6.818924	6.48	16.64
PAPUA	12.8596	11.06304	76.94	15.15981	6.813445	6.27	16.53
PAPUA	12.915	10.92835	81.59	15.0975	6.818924	6.52	17.6
PAPUA	12.8601	11.08434	77.59	15.17846	6.803505	6.65	15.2
PAPUA	12.7796	11.23398	79.50	15.19739	6.814543	6.69	16.27
PAPUA	12.8515	11.08208	79.97	15.21152	6.824374	6.76	12.74
PAPUA	12.6647	10.93898	80.82	15.29292	6.826545	7.02	11.68

4. Lampiran 4: Hasil Uji Pemilihan Model SYSGMM

a. Estimasi Model SYSGMM

```
. xtdepdsys LNDEC_WORK L(1).LNDEC_WORK LNUNEM EQU LNWAGE LNPOV EDU HEALTH, twostep
note: L.LNDEC_WORK dropped because of collinearity
```

System dynamic panel-data estimation

Number of obs = 238

Group variable: Provinsi

Number of groups = 34

Time variable: Tahun

Obs per group:

min = 7

avg = 7

max = 7

Number of instruments = 35

Wald chi2(7) = 4811.99

Prob > chi2 = 0.0000

Two-step results

LNDEC_WORK	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
LNDEC_WORK					
L1.	-.0044378	.002585	-1.72	0.086	-.0095042 .0006287
LNUNEM	.2754585	.03265	8.44	0.000	.2114656 .3394514
EQU	-.0105118	.0005663	-18.56	0.000	-.0116216 -.0094019
LNWAGE	-.0434679	.0343166	-1.27	0.205	-.1107272 .0237913
LNPOV	.1643299	.0612556	2.68	0.007	.0442711 .2843888
EDU	-.0714844	.011328	-6.31	0.000	-.0936869 -.049282
HEALTH	.0026548	.0006772	3.92	0.000	.0013274 .0039821
_cons	11.40939	.6322456	18.05	0.000	10.17021 12.64856

b. Uji Sargan

```
. estat sargan
Sargan test of overidentifying restrictions
H0: overidentifying restrictions are valid

chi2(27) = 31.37557
Prob > chi2 = 0.2560
```

c. Uji Arellano bond

```
. estat abond
Arellano-Bond test for zero autocorrelation in first-differenced errors
```

Order	z	Prob > z
1	-3.5225	0.0004
2	-1.8711	0.0613

H0: no autocorrelation

5. Lampiran 5: Hasil Estimasi Model

Variable	FEM	FDGMM	SYSGMM	PLS
LNDEC_WORK L1.	.02601428***	.02605532***	-.00443776	.07773215***
LNUNEM	-.03729903	-.08742844***	.27545851***	.93570805***
EQU	-.00278825*	-.00481802***	-.01051176***	.00923801**
LNWAGE	-.04826496	-.05686635	-.04346795	-.19538981
LNPOV	-.18913439*	-.17047822***	.16432992**	-.17283112***
EDU	.06647872***	.09862935***	-.07148442***	.05134131
HEALTH	.00191042	.0016307*	.00265477***	.01358962***
_cons	15.168326***	15.723762***	11.409386***	4.3326538*
N	238	204	238	238
r2	.30826502			.92307442
r2_a	.16781122			.92073321
legend: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001				