

## Analisis Pengaruh PDRB Sektor Jasa, Tingkat Pendidikan dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Jasa di Kota Surabaya

<sup>1</sup>Aldo Prayoga Dinata, <sup>2</sup>Kiki Asmara,

Jurusan Ekonomi Pembangunan, FEB UPN Veteran, Jawa Timur

20011010168@student.upnjatim.ac.id

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of wage variables, education level, and service sector GRDP on the level of labor absorption in Surabaya from 2008 to 2022. The research findings obtained show that the Service Sector GRDP does not have any influence on Service Sector Labor Absorption, because many large cities have adopted technological advances that have resulted in a reduction in the workforce. Therefore, the assimilation of workers in the service sector is not influenced by their level of education, because working in the service sector does not require a very high level of education. In addition, wages positively influence the absorption of workers in the service sector; therefore, an increase in wages will result in an increase in the absorption of workers in the service sector.*

**Keyword:** *Gross Regional Domestic Product, Level of Education, Wages, Absorption Of Service Sector Worker*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel upah, tingkat pendidikan, dan PDRB sektor jasa terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Surabaya pada tahun 2008 hingga 2022. Temuan penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa PDRB Sektor Jasa tidak memberikan pengaruh apa pun terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Jasa, karena banyak kota-kota besar telah mengadopsi kemajuan teknologi yang mengakibatkan pengurangan tenaga kerja. Oleh karena itu, asimilasi pekerja di sektor jasa tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka, karena bekerja di sektor jasa tidak memerlukan tingkat pendidikan yang sangat tinggi. Selain itu, upah mempengaruhi penyerapan pekerja di sektor jasa secara positif; oleh karena itu, peningkatan upah akan mengakibatkan peningkatan penyerapan pekerja di sektor jasa.

**Kata Kunci:** PDRB, Tingkat Pendidikan, Upah, Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Jasa

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi sangat berharga untuk suatu bangsa karena menunjukkan kondisi perekonomiannya mengalami kemajuan ke kondisi yang lebih baik dan bertahan dalam jangka waktu tertentu (Dr. Suparman, SE., 2022) Dalam konteks lain, pertumbuhan ekonomi dikatakan sebagai kenaikan pembuatan produk dan layanan ekonomi dari satu rentang waktu ke rentang waktu lain. Perkembangan ekonomi umumnya diukur dengan peningkatan skor pasar agregat dari tambahan produk dan layanan yang dibuat atau perhitungan ke bentuk barang Domestik Bruto (PDB) sebagai indikator pengukuran (Widarni & Bawono, 2021). Pertumbuhan ekonomi perlu diketahui oleh pemerintah, termasuk pemerintah pusat dan pemerintah wilayah. Faktor ini disebabkan pemerintah ialah pihak yang menyusun kebijakan mengenai perencanaan pendapatan, belanja, dan pembangunan di masa yang akan datang (León-Gómez et al., 2021).

Pertumbuhan PDB pada tahun 2022 akan lebih jelas menunjukkan perubahan struktural perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), sektor jasa-jasa—yang terdiri dari sektor perdagangan dan perbaikan yang mengalami pertumbuhan PDB sebesar 5,52%, sektor transportasi dan pergudangan yang mengalami pertumbuhan PDB sebesar 19,87%, dan sektor lainnya jasa, yang mengalami pertumbuhan

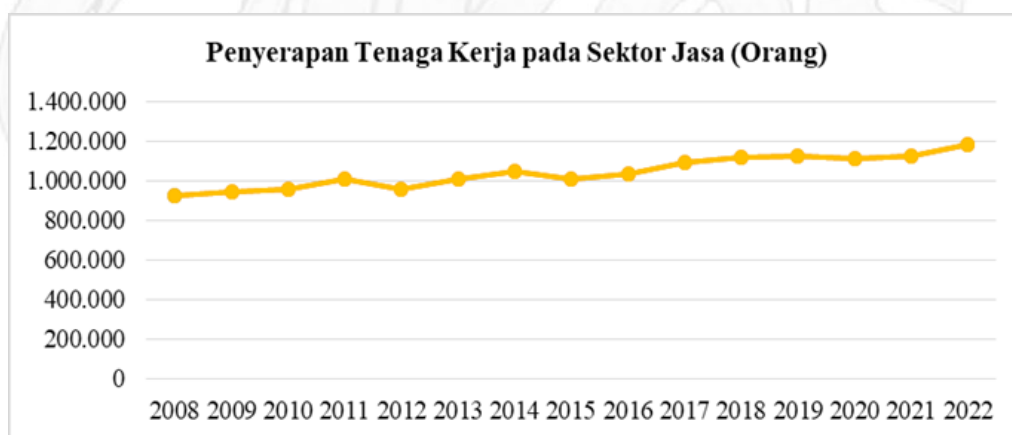
PDB sebesar 5,26%—mencapai pertumbuhan PDB terbesar. Sektor industri yang meliputi sektor pertambangan dan penggalian dengan pertumbuhan PDB sebesar 4,38% dan sektor industri pengolahan dengan pertumbuhan PDB sebesar 4,89% merupakan sektor yang mengalami kenaikan PDB terbesar kedua setelah sektor jasa. Berbeda dengan sektor usaha lainnya, sektor pertanian justru mengalami pertumbuhan PDB paling lambat, yakni sebesar 2,25%.

Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa 48,44% pekerja pada Februari 2022 bekerja di industri jasa. Pada bulan Februari 2021, persentase ini turun dari 49,14% pada tahun sebelumnya. Kemudian, pada Februari 2022, persentase pekerja di industri pertanian tumbuh menjadi 29,96% dari tahun sebelumnya sebesar 29,58%. Pada Februari 2022, persentase pekerja sektor industri meningkat sebesar 0,33 poin persentase dari tahun sebelumnya menjadi 21,59%. Hasil individu yang bekerja dalam bidang industri pada Februari 2022 meningkat berjumlah 1,41 juta orang dibandingkan Februari 2021. Hal ini menunjukkan peningkatan aktivitas pabrik seiring dengan pemulihan perekonomian dari dampak pandemi Covid-19.

Menurut (Kotler, 2009), jasa pada hakikatnya adalah segala sesuatu yang tidak berwujud dan diberikan oleh seseorang kepada orang lain tanpa mengakibatkan peralihan hak milik. Salah satu industri yang berharga di banyak bangsa, satunya Indonesia, adalah bidang layanan. Di Indonesia, industri jasa mempekerjakan lebih dari 35% angkatan kerja dan menyumbang lebih dari 45% nilai tambah perekonomian. Sektor jasa penting bagi semua kegiatan perekonomian, tidak hanya PDB dan angka tenaga kerja (Kambono et al., 2024).

Putri dkk. (2014) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa di Provinsi Jawa Timur, sektor jasa telah muncul sebagai penggerak utama perekonomian dalam beberapa waktu terakhir. Industri jasa menjadi pilar utama dalam pengembangan ekonomi jangka panjang, seperti yang terlihat dari perkembangan cepat dalam ilmu pengetahuan dan alat. Proses transformasi struktural perekonomian yang terjadi di Provinsi Jawa Timur dipercepat dengan kebijakan pemerintah yang mendorong sektor jasa, sehingga bidang layanan kini menggenggam peran berharga ke pertumbuhan ekonomi lokal. Keadaan serapan tenaga kerja di Kota Surabaya yang juga merupakan pusat administratif provinsi wilayah dengan tingkat penyerapan angkatan kerja utama di Jawa Timur menunjukkan semakin mendominasinya bidang jasa. Tren penerimaan atau penggunaan sumber daya manusia pada bidang jasa di Kota Surabaya selama tahun 2008–2022

**Gambar 1. 1** Grafik penyerapan tenaga kerja sektor jasa Kota Surabaya



Sumber :Badan Pusat Statistik Papua Barat

Menurut Gambar 1.1, keseluruhan pekerja yang bekerja ke bidang jasa di Kota Surabaya secara keseluruhan mengalami fluktuasi atau jumlah yang tidak menunjukkan peningkatan ataupun penurunan. Namun selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2020–2022, hasil pekerja yang beroperasi ke bidang jasa di Kota Surabaya mengalami peningkatan. Namun, jumlah penerimaan atau penggunaan sumber daya manusia sektor jasa di tahun

2020 mengakibatkan turunan dibanding tahun 2018 dan 2019. Hal ini tidak terlepas dari terjadinya fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang cukup masif akibat lemahnya perekonomian pada masa pandemi Covid-19. Ketika Indonesia menerapkan kebijakan normal baru, penyerapan tenaga kerja terlihat mulai meningkat di tahun 2021 juga 2022. Tahun 2022 menjadi tahun dengan capaian hasil tenaga kerja tertinggi yang diserap oleh sektor jasa di Kota Surabaya, yaitu sebanyak 1.178.970 orang.

PDRB menjadi indikator penting karena mencerminkan pertumbuhan ekonomi suatu daerah, yang dapat memberikan gambaran mengenai potensi sektor jasa sebagai salah satu penyumbang signifikan terhadap PDRB. Tingkat pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk kualitas tenaga kerja, sehingga penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana pendidikan mempengaruhi kemampuan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh sektor jasa. Sementara itu, upah menjadi faktor penentu daya tarik sektor jasa sebagai pilihan pekerjaan, sehingga analisis terhadap hubungan antara upah dengan penyerapan tenaga kerja dapat memberikan pemahaman mendalam terkait keberlanjutan dan daya saing sektor jasa di Kota Surabaya. Dengan memahami interaksi kompleks antara PDRB, tingkat pendidikan, dan upah, penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pengambilan kebijakan yang efektif bagi pemerintah untuk meningkatkan pertumbuhan sektor jasa, sekaligus penyerapan tenaga kerja pada sektor jasa di Kota Surabaya.

Berikut penjelasan latar belakangnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara PDRB sektor jasa terhadap penyerapan tenaga kerja sektor jasa?
2. Apakah ada pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor jasa?
3. Apakah ada pengaruh antara Upah terhadap penyerapan tenaga kerja sektor jasa?

#### Tujuan Penelitian

Rumusan masalah dan latar belakang tersebut di atas memungkinkan tercapainya tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara PDRB sektor Jasa terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor Jasa di Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor Jasa di Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor Jasa di Kota Surabaya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Jasa**

Jasa didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi dalam perekonomian yang memerlukan banyak interaksi dengan pelanggan atau properti tetapi tidak mengarah pada perpindahan kepemilikan. Sementara itu, para ahli berpendapat demikian

### **Penyerapan Tenaga Kerja**

Angkatan Kerja Buruh diartikan sebagai usaha produktif setiap individu yang mampu menghidupi dirinya sendiri atau masyarakat melalui pekerjaan. Konsep ini mencakup berbagai bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri atau untuk memberikan kontribusi pada masyarakat secara lebih luas. Angkatan kerja buruh mencakup pekerja formal dan informal, karyawan dan pekerja mandiri, serta pekerjaan dalam berbagai sektor ekonomi, mulai dari pertanian dan industri hingga jasa dan teknologi. Penting untuk diingat bahwa angkatan kerja buruh tidak hanya mencakup pekerjaan yang memberikan gaji atau pendapatan langsung, tetapi juga aktivitas produktif lainnya seperti pekerjaan rumah tangga dan kegiatan informal yang berkontribusi pada kesejahteraan individu dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan memahami pentingnya konsep angkatan kerja buruh ini, kita dapat lebih baik

mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung penciptaan lapangan kerja yang layak dan inklusif bagi semua orang. (KEMENPERIN, 2003).

warga negara yang berada pada usia bekerja atau produktif tergolong pekerja. Kriteria kelayakan angkatan kerja bagi warga negara Indonesia saat ini adalah berusia 15 hingga 65 tahun. Sebaliknya, kelompok usia tidak bekerja adalah individu yang berada di luar kelompok usia kerja, khususnya yang berusia 65 tahun ke atas. Individu yang tidak berada dalam angkatan kerja dan berusia minimal 15 tahun melanjutkan pendidikan, melakukan pekerjaan rumah tangga, atau melakukan aktivitas non-pribadi lainnya (Silalahi et al., 2023).

### **Permintaan dan penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran and permintaan tenaga kerja adalah dua faktor utama yang membentuk pasar tenaga kerja. Businesses (producers) fulfill employee requests for time off, whereas employees fulfill employee time off requests (Sinaulan, 2019). Penawaran dan permintaan tenaga kerja berhubungan, saling mengalami ketenagakerjaan jangka panjang di pasar tenaga kerja. There will be a kesinambungan if the number of available job openings is greater than the number of job seekers in the job market.

#### **Teori Tenaga Kerja**

1) Teori Klasik tentang pasar bebas Adam Smith (Hasan & Muhammad, 2018):

a. Pekerjaan Spesialisasi:

Smith menyatakan bahwa spesialisasi atau pembagian kerja adalah kunci untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam suatu masyarakat. Dengan membagi proses produksi menjadi tugas-tugas yang lebih kecil, pekerja dapat mengembangkan keterampilan yang lebih spesifik dan menjadi lebih terampil dalam pekerjaan tertentu. Ini, menurut Smith, akan meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya produksi.

b. Hukum Gaji:

Smith menciptakan apa yang dikenal sebagai "hukum gaji," yang menyatakan bahwa tingkat upah di pasar bebas akan cenderung mencapai tingkat yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Menurutnya, persaingan di antara pekerja dan majikan akan mengarah pada penentuan tingkat upah yang adil dan menguntungkan bagi kedua belah pihak.

c. Peran Pemerintah yang Terbatas:

Smith meyakini bahwa pemerintah sebaiknya tidak campur tangan secara berlebihan dalam urusan ekonomi. Namun, ia juga menyadari pentingnya adanya regulasi tertentu untuk melindungi hak-hak individu.

2) Teori Keynes (Hasan & Muhammad, 2018)

Teori Keynes tentang tenaga kerja memberikan dasar bagi pemahaman peran pemerintah dalam mengelola ekonomi, terutama dalam situasi ketidakstabilan dan pengangguran tinggi. Konsep-konsep ini telah membentuk dasar bagi kebijakan ekonomi makro modern, terutama kebijakan fiskal dan moneter untuk mengatasi ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja. Dalam konteks kebijakan fiskal, pemerintah dapat menggunakan instrumen seperti pajak dan pengeluaran publik untuk merangsang pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja. Pengeluaran infrastruktur, program pelatihan kerja, dan insentif untuk menciptakan lapangan kerja baru adalah contoh langkah-langkah fiskal yang dapat diambil untuk mengatasi ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja.

Selain itu, kebijakan ekonomi makro juga dapat mengintegrasikan elemen-elemen seperti pendidikan dan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam permintaan pasar tenaga kerja. Dengan memahami konsep-konsep dasar ini dan menerapkan kebijakan yang sesuai, pemerintah dapat berupaya menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif, serta mengurangi ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja.

**PDRB**

PDRB berdasarkan harga berlaku dapat digunakan untuk mengidentifikasi perubahan dan penyesuaian struktural dalam perekonomian (Indradewa & Natha, 2015).

### **Tingkat Pendidikan**

Selain itu, hal ini juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan bangsa, bangsa, dan negara Indonesia yang dibuktikan dengan ketahanan bangsa dan tercapainya potensi yang dimiliki. Kemajuan tersebut sangat penting bagi Indonesia untuk tetap kompetitif di era persaingan global. Pendidikan, sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, adalah usaha yang disengaja dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan dan metodologi yang kondusif bagi pembelajaran, di mana peserta didik secara aktif mengembangkan kemampuan yang melekat pada dirinya, termasuk namun tidak terbatas pada ketabahan beragama dan spiritual, disiplin diri, kecakapan intelektual, individualitas, dan etika yang berbudi luhur, serta kompetensi yang dibutuhkan masyarakat, bangsa, dan negara.

### **Upah**

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPN) upah adalah tunjangan yang diterima seorang karyawan atas pekerjaannya; Gaji yang lebih tinggi mendorong produktivitas yang lebih besar dari anggota staf. efisiensi dalam pekerjaan. Istilah "upah" mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh entitas atau organisasi perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang tunai atau layanan lainnya. Tujuan pemberian gaji atau kompensasi lainnya adalah untuk mempertahankan pekerja di perusahaan, meningkatkan semangat kerja, dan memastikan bisnis tetap buka, yang semuanya akan bermanfaat bagi masyarakat luas.

### **METODOLOGI**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Diantara statistik yang digunakan adalah:

- 1) PDRB Sektor Jasa Kota Surabaya
- 2) Tingkat Pendidikan Kota Surabaya
- 3) Upah Minimum Kota Surabaya
- 4) Pegawai pada bidang jasa Kota Surabaya.

Penelitian ini menggunakan sumber data yang sudah ada sebelumnya dan telah mengalami pengolahan. Sumber informasi tersebut antara lain:

1. BPS Kota Surabaya.
2. Bappeda Surabaya
3. Bps Provinsi Jawa Timur

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

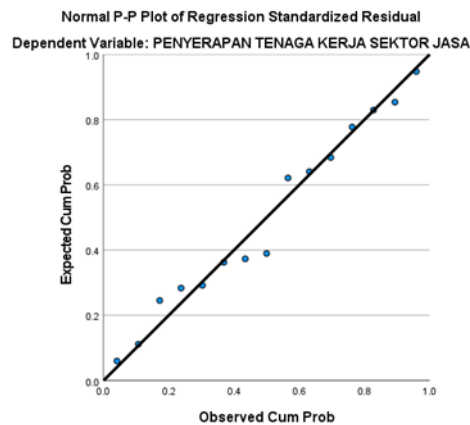
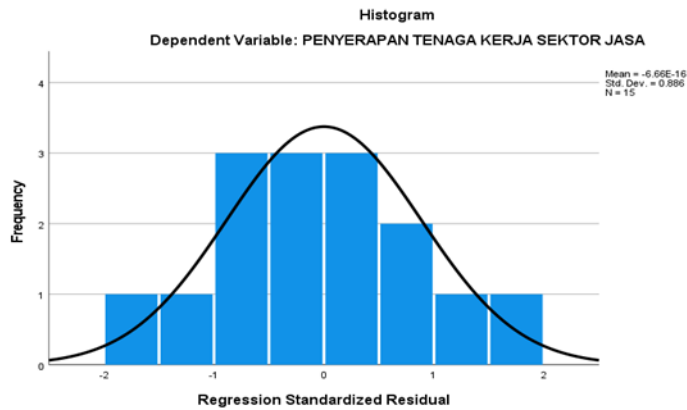
#### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian ini dilakukan untuk memverifikasi bahwa model regresi sesuai dengan asumsi konvensional. Untuk mencapai nilai residu terendah yang memungkinkan dalam model regresi yang sukses, nilai yang diproyeksikan harus mendekati data sebenarnya. (Ghozali Imam, 2011).

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas menentukan normal atau tidaknya distribusi variabel terikat dan bebas. Model regresi yang ideal adalah yang mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji *Normalitas*



Sumber : Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

Dapat diketahui bahwa data di dalam penelitian ini normal. Hal ini dikarenakan data dilihat dari persebaran titik yang berada pada sumbu garis Normal Probability Plotnya. Kemudian dilihat dari histogramnya bahwa data memiliki pola menggunung dan rapat satu sama lain.

### Uji Multikolinearitas

Uji ini adalah hubungan linear antara variabel bebas di dalam regresi berganda (Widarjono, 2010). Uji multikolinearitas didefinisikan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel.

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Ketentuan	Keterangan
PDRB Sektor Jasa	0,199	5,031	Tolerance > 0,1 VIF < 10	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas
Tingkat Pendidikan	0,692	1,444		
Upah	0,184	5,430		
<b>Variabel Terikat : Penyerapan Tenaga Kerja sektor Jasa</b>				

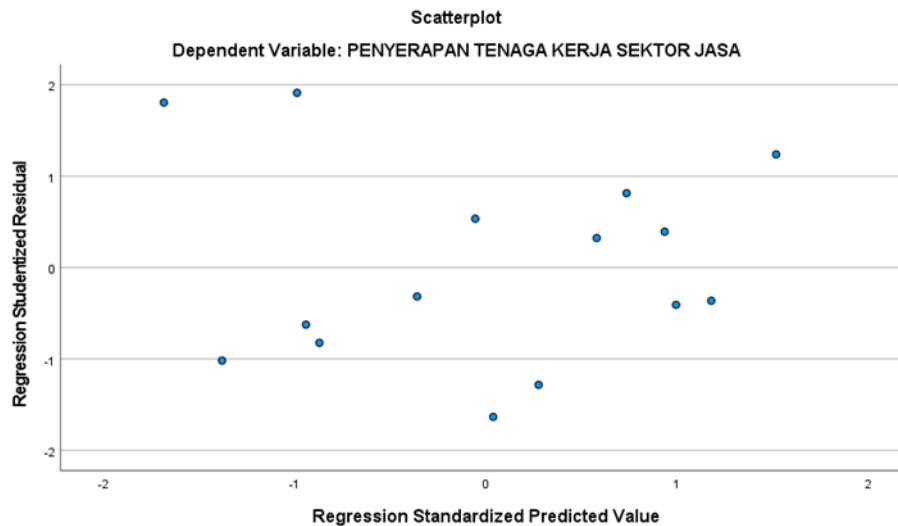
Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

Sebagaimana ditunjukkan pada data di atas, nilai toleransi variabel independen pada uji Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pelayanan Kota Surabaya lebih besar dari (>) 0,1 dan VIF kurang dari ( $\leq$ ) 10, yang ditentukan dari hasil uji multikolinearitas. .

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mencari keberadaan model regresi dan menentukan apakah varians residu dari suatu observasi berbeda dengan varian data lainnya. Entah tidak terjadi heteroskedastisitas, atau model regresi homoskedastisitas merupakan model yang sangat

baik. Untuk memastikan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan analisis grafis.



Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

Hasil seperti terlihat pada gambar di atas adalah hasil pengujiannya. Benda-benda yang digambarkan pada gambar di atas tersebar secara efektif dan tidak berpotongan baik pada sumbu vertikal maupun horizontal. Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dikatakan.

### Uji Auto Korelasi

Tes ini menunjukkan bagaimana anggota suatu observasi dikategorikan menurut korelasi waktu atau ruang (Ajija, 2011).



Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

Perhitungan Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai uji DW sebesar 2,281 lebih besar dari nol dan berada dalam rentang  $d_L$  hingga  $d_U$ . Berdasarkan nilai uji DW yang termasuk dalam wilayah terdampak, dapat disimpulkan bahwa model uji tidak menunjukkan indikasi autokorelasi. Untuk memastikan apakah ada gejala autokorelasi dalam penyelidikan ini, uji coba dilakukan. Temuannya disajikan di bawah ini:

### Uji Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Valuea	-685.399.919
Cases < Test Value	7
Cases >= Test Value	8
Total Cases	15
Number of Runs	10
Z	0.556
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.578
a Median	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

Diketahui pada uji run test bahwa asump. Sig bernilai > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala autokorelasi atau terbebas dari autokorelasi.

### Uji Statistik

Uji statistik digunakan untuk memastikan penerimaan atau penolakan hipotesis yang telah ditentukan.

### Koefisien R<sup>2</sup>

Variabel PDRB sektor jasa, tingkat pendidikan, dan upah memberikan kontribusi sebesar 90,3% terhadap variansi variabel dependen lapangan kerja sektor jasa, yang ditunjukkan dengan nilai R<sup>2</sup> atau koefisien determinasi sebesar 0,903.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,961	0,923	0,903	24475,336

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

### Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau tidak.

Model	DF	F hitung	F tabel
Regression	3	44,237	3,587
Residual	11		

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

Seperti terlihat pada Tabel 4.7, nilai Fhitung sebesar 44,237 dan nilai Ftabel sebesar 3,587.

### Uji T Parsial

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Syarat pengujian terpenuhi apabila nilai probabilitas  $t < = 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebagai berikut :

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
PDRB SEKTOR JASA	1.737	1.796	0.11
TINGKAT PENDIDIKAN	1.372	1.796	0.197
UPAH	3.749	1.796	0.003

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi sebesar 0,11 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung variabel PDRB sektor jasa sebesar 1,737 lebih kecil dari nilai t tabel kritis sebesar 1,796.
2. Nilai t hitung sebesar 1,372 lebih kecil dari nilai t tabel krusial sebesar 1,796 dan tingkat signifikansi sebesar 0,197 lebih besar dari 0,05 berdasarkan temuan uji t yang dilakukan terhadap variabel tingkat pendidikan.



3. Berdasarkan hasil uji t variabel upah minimum diperoleh  $t = 3,749$ , tingkat signifikan  $= 0,003 < 0,05$ , dan  $t$  tabel  $= 1,796$ .

### **Pembahasan**

Menurut hasil pengujian secara parsial, dapat diambil kesimpulan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dijelaskan sebagai berikut :

#### **Analisis pengaruh PDRB Sektor Jasa terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Jasa di Kota Surabaya**

Temuan eksperimen pengelolaan data menunjukkan bahwa variabel PDRB sektor jasa di Surabaya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap penyerapan tenaga kerja.

Fenomena ini terjadi karena kemajuan teknologi dan otomasi di berbagai sektor perekonomian dapat meningkatkan produktivitas tanpa meningkatkan penyerapan tenaga kerja secara signifikan. Semakin meningkatnya tingkat otomatisasi memungkinkan perangkat atau sistem otomatis melakukan berbagai tugas, sehingga mengurangi kebutuhan akan tenaga manusia. Tugas-tugas tersebut antara lain mengoperasikan ATM, membayar listrik, tiket pesawat, kereta api, dan kereta api. Selanjutnya, penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh struktur perekonomian suatu negara atau wilayah. Misalnya, jika perekonomian sebagian besar dikendalikan oleh sektor-sektor yang memiliki tingkat keahlian dan produktivitas yang tinggi, seperti industri teknologi tinggi atau jasa, penyerapan tenaga kerja mungkin akan relatif lebih rendah dibandingkan sektor konvensional seperti pertanian atau manufaktur. Dalam hal ini, penting untuk dicatat bahwa lanskap ketenagakerjaan di sektor jasa di Surabaya tidak hanya ditentukan oleh pertumbuhan PDB, namun juga dipengaruhi oleh berbagai variabel ekonomi, sosial, dan kebijakan.

#### **Analisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Jasa di Kota Surabaya**

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan meningkatkan persaingan dalam mendapatkan kesempatan kerja yang terbatas sehingga meningkatkan kemungkinan memperoleh pekerjaan. Pekerjaan di suatu lembaga mungkin mempertimbangkan tingkat pendidikan calon; namun, ada pula individu yang memiliki pengalaman kerja bertahun-tahun meskipun tingkat pendidikannya rendah. Di Kota Surabaya, memperoleh pendidikan tinggi tidak menjamin mendapatkan pekerjaan di suatu agen; namun, memperoleh lebih banyak pengalaman profesional dapat membuka peluang kerja, seperti di industri manajemen acara, perencanaan pernikahan, dan perhotelan. Selain itu, sektor jasa mencakup berbagai kategori pekerjaan yang tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi. Ini termasuk pekerjaan administrasi, layanan pelanggan, dan layanan pembersihan. Dengan demikian, tidak terlihat pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

#### **Analisis pengaruh Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Jasa di Kota Surabaya**

Temuan yang dikemukakan dalam penelitian ini mendukung hipotesis penelitian bahwa asimilasi tenaga kerja di Kota Surabaya dipengaruhi oleh upah minimum; dengan demikian, hipotesis tersebut terkonfirmasi.

Temuan ini memberikan dukungan terhadap hipotesis tersebut dan menunjukkan bahwa hal tersebut memberikan dampak positif. Beberapa faktor berkontribusi terhadap fakta bahwa upah positif dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja:

1. Peningkatan upah dapat meningkatkan daya beli pekerja, sehingga mendorong lonjakan konsumsi produk dan jasa. Meningkatnya permintaan akan memotivasi dunia usaha untuk meningkatkan produksi, sehingga memerlukan tenaga kerja tambahan dalam skenario ini.
2. Peningkatan Produktivitas: Organisasi berpotensi merekrut tenaga kerja yang lebih ahli dan berpengalaman melalui penerapan paket kompensasi yang lebih

tinggi. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas agregat, sehingga mendorong ekspansi ekonomi dan memperkuat tingkat lapangan kerja.

Fenomena ini terjadi di Kota Surabaya, dimana lapangan kerja di sektor jasa meningkat seiring dengan pertumbuhan upah. Karena kenaikan upah minimum dapat memberikan insentif kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat menopang perluasan produksi. Selain itu, peningkatan remunerasi ini akan menginspirasi angkatan kerja di Kota Surabaya untuk berupaya lebih keras lagi. Setiap tahunnya, sistem upah minimum di Surabaya dinaikkan, yang mengakibatkan peningkatan kompensasi bagi dunia usaha yang sebanding dengan produktivitas dan output tenaga kerja. Menanggapi kenaikan kompensasi, karyawan akan mencurahkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pekerjaan mereka guna menutupi biaya hidup mereka. Temuan ini diperkuat oleh penelitian ilmiah (Soelistyo, 2018), yang menunjukkan bahwa asimilasi tenaga kerja dipengaruhi secara signifikan oleh upah minimum. Selain itu, melalui penelitian telah dibuktikan (Nofrita & Marwan, 2022) bahwa upah mempunyai pengaruh yang besar terhadap penyerapan tenaga kerja. Studi ini menjelaskan korelasi antara kenaikan upah dan peningkatan produktivitas pekerja, sehingga menghasilkan produksi produk dan jasa yang unggul. Akibatnya, ekspansi ekonomi akan meningkat dan lembaga-lembaga akan merekrut personel tambahan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang dirinci pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan awal, terlihat bahwa variabel PDRB sektor jasa ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor jasa. Hal ini disebabkan oleh kemajuan teknologi yang menggantikan tenaga manusia di industri ini, seperti ATM, anjungan tunai mandiri (anjungan tunai mandiri) tiket kereta api dan pesawat, dan lain-lain.
2. Perhitungan awal menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) dan lapangan kerja di sektor jasa. Pasalnya, beberapa sektor jasa, termasuk layanan pelanggan, tenaga administrasi, dan layanan kebersihan, tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi. Selain posisi-posisi yang disebutkan di atas, pengalaman merupakan kriteria yang lebih penting untuk pekerjaan daripada pendidikan di berbagai sektor termasuk perencanaan pernikahan, manajemen acara, dan perhotelan.
3. Berdasarkan perhitungan awal, variabel Upah ( $X_3$ ) mempunyai dampak besar terhadap lapangan kerja di sektor jasa. Fenomena ini dapat disebabkan oleh adanya korelasi antara tingkat upah dengan keterlibatan angkatan kerja di Kota Surabaya. Setiap tahunnya, sistem upah minimum di Surabaya dinaikkan, yang mengakibatkan peningkatan kompensasi bagi dunia usaha yang sebanding dengan produktivitas dan output tenaga kerja.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut di atas, maka diusulkanlah saran-saran sebagai berikut untuk direnungkan:

1. Untuk menjaga stabilitas dan mendorong pertumbuhan PDRB Surabaya, pemerintah daerah setempat harus meningkatkan kewaspadaan dan kesiapan menghadapi ketidakpastian perekonomian.
2. Lembaga atau institusi pendidikan tinggi. Lulusan perguruan tinggi harus mengubah pola pikirnya dari pencari kerja menjadi pencipta lapangan kerja. Karena individu yang menciptakan lapangan kerja akan memiliki kapasitas untuk membantu mereka

yang mengganggu dan bertanggung jawab untuk meningkatkan keterampilan siswanya melalui pelatihan.

3. Disarankan agar Badan Pusat Statistik, yang memiliki fokus khusus pada Kota Surabaya, memberikan pertimbangan yang lebih besar terhadap data yang disajikan di kota tersebut, khususnya untuk tahun-tahun sebelum tahun 2005. Hal ini akan memudahkan penelitian dalam jangka waktu yang lebih lama.

Untuk mengatasi keterbatasan penelitian ini dalam hal pengumpulan data, penelitian selanjutnya diharapkan akan menambah dataset dengan variabel independen tambahan, termasuk namun tidak terbatas pada investasi dan inflasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- BPS. (2022). *Keadaan Ketenagakerjaan Kota Surabaya Agustus 2022*. 16. <https://surabayakota.bps.go.id/pressrelease/2022/12/16/309/keadaan-ketenagakerjaan-kota-surabaya-agustuts-2022.html>
- Dr. Suparman, SE., M. S. (2022). *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. In N. H. Sholihah (Ed.), *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris* (Edisi Pert, pp. 4–5). Publica Indonesia Utama, 2022.
- Ghozali Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011. [http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1224](http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1224)
- Hasan, M., & Muhammad, A. (2018). 1| *Pembangunan Ekonomi*. [http://eprints.unm.ac.id/10706/1/Buku\\_pembangunan\\_ekonomi\\_contoh\\_fix.pdf](http://eprints.unm.ac.id/10706/1/Buku_pembangunan_ekonomi_contoh_fix.pdf)
- Intradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB, Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 4(8), 923–950. <https://www.neliti.com/publications/44563/pengaruh-inflasi-pdrb-dan-upah-minimum-terhadap-penyerapan-tenaga-kerja-di-provi>
- Kambono, H., Budiningsih, T., Wardoyo, T. S., Manuputty, D., Fakultas, D., Universitas, B., Maranatha, K., Fakultas, M., Universitas, B., & Maranatha, K. (2024). *Peranan Sektor Industri dan Jasa Dalam Perekonomian Indonesia*. 10(January), 449–456.
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1.
- Kotler, P. dan K. K. (2009). *Manajemen Pemasaran* (B. Sabran (ed.); tiga belas).
- N Gregory Mankiw. (2013). *Macroeconomics fifth edition* (fifth). WH Freeman.
- Silalahi, R., Masinambow, V. A. ., & Maramis, M. T. B. (2023). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN INVESTASI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SULAWESI UTARA (Studi Pada Kota - Kota Di Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 23(8), 49–60. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/50267%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/50267/43880>
- Sinulan, R. D. (2019). Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.32884/ideas.v5i1.173>