p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.9, No.2, Mei-Juni 2026 (537-551)
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

Determinan Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2017-2024

Raisa Karima Hasibuan[1]*, Hanna Hilyati Aulia[2], Zumaroh[3], Primadatu Deswara[4]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung
raisahasibuann64@gmail.com[1], hannahilyatiaulia@metrouniv.ac.id[2*], zumaroh@metrouniv.ac.id[3]
primadatudeswara@metrouniv.ac.id[4]

Menerima: 21 April 2026 | Diterima: 02 Mei 2026 | Diterbitkan: 08 Mei 2026
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting dalam pembangunan ekonomi daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada 15 kabupaten di Provinsi Lampung selama periode 2017-2024, serta dalam perspektif ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dalam perspektif ekonomi Islam. Analisis data dilakukan menggunakan regresi data panel dengan Random Effect Model (REM) yang diolah menggunakan EViews 12. Data yang digunakan berjumlah 120 observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial PDRB dan IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan Upah Minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara simultan, ketiganya berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Temuan ini mengindikasikan perlunya penguatan sektor produktif, peningkatan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, serta kebijakan upah yang adil dan berkelanjutan. Dalam perspektif ekonomi Islam, kondisi tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan.

Kata Kunci: PDRB; IPM; Upah Minimum; Penyerapan Tenaga Kerja; Ekonomi Islam

Abstract

Labor absorption is one of the important indicators in regional economic development. This study aims to analyze the influence of Gross Domestic Product (GDP), Human Development Index (HDI), and Minimum Wage on labor absorption in 15 districts in Lampung Province during the period 2017-2024, and from an Islamic economic perspective. This study uses a quantitative method with a descriptive approach from an Islamic economic perspective. Data analysis was conducted using panel data regression with a Random Effect Model (REM) processed using EViews 12. The data used amounted to 120 observations. The results of the study indicate that partially GRDP and HDI have no effect on labor absorption, while Minimum Wage has a significant effect on labor absorption. Simultaneously, all three influence labor absorption in Lampung Province. These findings indicate the need to strengthen the productive sector, improve the quality of the workforce according to labor market needs, and implement fair and sustainable wage policies. From an Islamic economic perspective, these conditions are not fully in line with the principles of justice and welfare.

Keywords: *GDP; HDI; Minimum Wage; Labor Absorption; Islamic Economics*

PENDAHULUAN

 Copyright © pada Penulis

Pembangunan ekonomi merupakan upaya strategis untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa melalui peningkatan pendapatan nasional riil dan produktivitas secara keseluruhan. Pembangunan ekonomi juga bertujuan untuk mewujudkan pemerataan hasil pembangunan, termasuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, memperluas kesempatan kerja, dan pengurangan kesenjangan antardaerah (Nurichsan & Setyowati, 2023). Kemampuan penyerapan tenaga kerja menjadi salah satu indikator keberhasilan pembangunan karena mendukung pencapaian pemerataan tersebut (Gani, Heryanto et al., 2023). Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah penduduk yang terserap dalam berbagai sektor dan unit usaha, baik pada instansi pemerintah maupun swasta (Lube et al., 2021).

Penyerapan tenaga kerja masih menjadi pusat perhatian utama, sejalan dengan adanya program *Sustainable Development Goals (SDGs*), khususnya pada tujuan ke-8 yang menekankan pentingnya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan penciptaan pekerjaan yang layak (Yudawisastra et al., 2025). Pekerjaan layak menjadi kunci dalam mencapai kesejahteraan masyarakat serta mendukung pemulihan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pertumbuhan ekonomi yang tercermin dalam peningkatan PDRB menunjukkan meningkatnya aktivitas produksi barang dan jasa (Ponto, 2023). Peningkatan tersebut mendorong permintaan terhadap tenaga kerja, sehingga dapat mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan masyarakat (Alfaris et al., 2023).

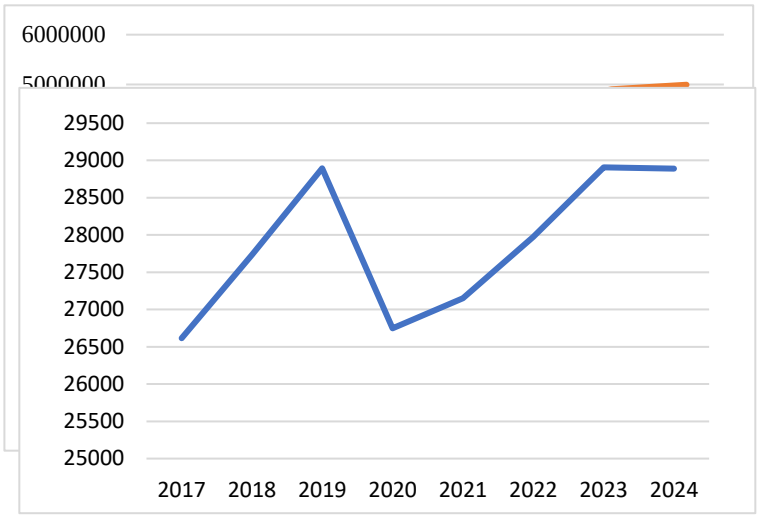
Kualitas sumber daya manusia turut berperan dalam penyerapan tenaga kerja. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengukur kualitas sumber daya manusia melalui dimensi pendidikan, kesehatan, dan standar hidup, yang selaras dengan tujuan SDGs ke-3 (kesehatan) dan ke-4 (pendidikan) (Yudawisastra et al., 2025). Pendidikan berperan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, sementara kesehatan mendukung produktivitas individu, sehingga keduanya berperan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Kebijakan ketenagakerjaan juga berperan dalam penyerapan tenaga kerja. Upah minimum merupakan kebijakan yang bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja sesuai prinsip pekerjaan layak dalam tujuan SDGs (Putra et al., 2022). Penetapan upah minimum bertujuan memastikan kehidupan layak bagi pekerja, meskipun berpotensi memengaruhi rekrutmen perusahaan. Upah yang terlalu tinggi berpotensi menekan permintaan tenaga kerja, sedangkan upah yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja (Afrizal & Hasmarini, 2024). Dengan demikian, penyerapan tenaga kerja tidak dapat dilepaskan dari peran pertumbuhan ekonomi, kualitas sumber daya manusia, serta kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku di suatu daerah.

Dalam perspektif ekonomi Islam, penyerapan tenaga kerja dipandang sebagai bagian penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, di mana aktivitas ekonomi diarahkan untuk mencapai kemaslahatan (*maslahah*) bagi seluruh umat (Hehanussa & Gurudin, 2023). Ekonomi Islam menekankan pentingnya keadilan distributif (*al-'adl*) dalam aktivitas ekonomi, yang tercermin melalui pemerataan distribusi sumber daya dan kesempatan ekonomi, termasuk dalam penciptaan lapangan kerja sebagai sarana untuk mengurangi ketimpangan (Pratami et al., 2025). Prinsip tersebut menunjukkan bahwa penciptaan lapangan kerja tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada pemerataan kesejahteraan

Permasalahan penyerapan tenaga kerja hampir terjadi di seluruh provinsi di Indonesia, termasuk Provinsi Lampung. Jumlah angkatan kerja di Provinsi Lampung cenderung meningkat dari tahun ke tahun dan peningkatan tersebut juga diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Namun, peningkatan penyerapan tenaga kerja tersebut belum sepenuhnya stabil dalam mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja, kedua hal ini saling berkaitan, di mana angkatan kerja merupakan jumlah total penduduk yang siap bekerja, sedangkan penyerapan tenaga kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang berhasil bekerja (Aprilia, 2025). Berikut grafik pergerakan angkatan kerja dan jumlah penduduk bekerja tahun 2017-2024:

 Copyright © pada Penulis



Gambar 1. Grafik Jumlah Angkatan Kerja dan Penduduk Bekerja Provinsi Lampung Tahun 2017-2024
Sumber: BPS Prov. Lampung, Data diolah (2026)

Perkembangan jumlah penduduk bekerja dan angkatan kerja di Provinsi Lampung tahun 2017-2024 menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan cenderung membaik. Jumlah angkatan kerja meningkat dari 4.072.487 jiwa pada tahun 2017 menjadi 4.996.750 jiwa pada tahun 2024. Jumlah penduduk bekerja juga mengalami peningkatan dari 3.896.230 pada tahun 2017 menjadi 4.787.589 jiwa pada tahun 2024. Meskipun pada periode 2020-2021 terjadi perlambatan akibat pandemi COVID-19, perkembangan pada tahun-tahun berikutnya menunjukkan pemulihan aktivitas ekonomi. Namun, selisih antara angkatan kerja dan jumlah penduduk bekerja yang mencapai 180 ribu jiwa pada tahun 2017 dan meningkat menjadi 209 ribu jiwa pada tahun 2024 mengindikasikan bahwa kapasitas tenaga kerja belum sepenuhnya mampu menyerap seluruh angkatan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dilihat bahwa meskipun jumlah penduduk yang bekerja terus meningkat, masih terdapat ketidakseimbangan dalam penyerapan tenaga kerja. Secara empiris, kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Lampung menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja masih didominasi oleh sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan, dengan jenis pekerjaan di sektor tersebut mencapai 39,52 persen pada tahun 2024. Meskipun secara sektoral terjadi pergeseran di mana sektor jasa mulai mendominasi sebesar 44,06 persen, tenaga kerja masih banyak terserap pada sektor primer yang berproduktivitas relatif rendah. Selain itu, struktur ketenagakerjaan juga didominasi oleh sektor informal yang mencapai 69,14 persen, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja bekerja pada pekerjaan dengan tingkat keterampilan rendah, pendapatan tidak stabil, dan minimnya perlindungan kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa peningkatan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung masih bersifat kuantitatif, namun belum diikuti dengan peningkatan kualitas pekerjaan serta transformasi struktural menuju sektor yang lebih modern dan produktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung belum sepenuhnya optimal, sehingga perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja, yaitu Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum.

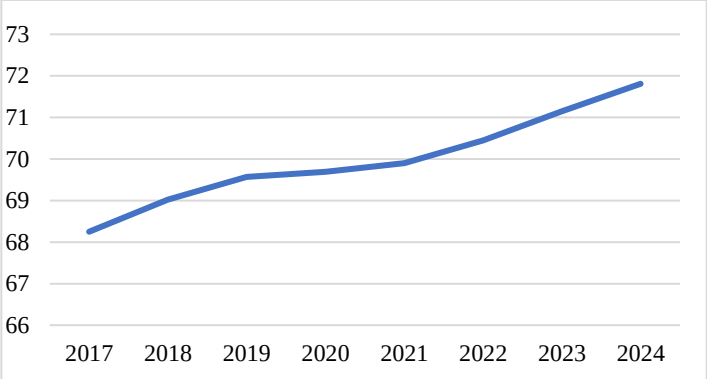
Produk Domestik Regional Bruto adalah seluruh nilai tambah bruto yang dihasilkan oleh sektor-sektor perekonomian di suatu wilayah dalam periode tertentu (biasanya satu tahun, triwulan atau semesteran) (Manalu et al., 2024). PDRB ini mencerminkan kondisi perekonomian wilayah tersebut dari berbagai sektor ekonomi (Maulidah, 2025). Nilai PDRB di setiap wilayah cenderung bervariasi, tergantung pada potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing daerah (Alsakinah, 2023). PDRB memiliki keterkaitan dengan penyerapan tenaga kerja, yaitu jika semakin meningkat PDRB, maka akan semakin meningkat juga jumlah penyerapan tenaga kerja. Maka dapat dikatakan bahwa penyerapan tenaga kerja akan meningkat jika output barang dan jasa atau PDRB juga meningkat (Izzah & Hendarti, 2021). Berikut grafik perkembangan PDRB Provinsi Lampung tahun 2017-2024:

Gambar 2. Grafik PDRB per Kapita Harga Konstan (dalam satuan ribu rupiah) Tahun 2017-2024

Copyright © pada Penulis

Sumber: BPS Prov. Lampung, Data diolah (2026)

Terlihat bahwa PDRB per kapita harga konstan mengalami perkembangan yang fluktuatif dengan



kecenderungan meningkat selama periode 2017-2024. Pada periode 2017-2019, PDRB mengalami peningkatan sebesar 2.280 ribu rupiah. Namun, pada tahun 2020 terjadi penurunan yang cukup signifikan, yaitu sebesar 2.148 ribu rupiah akibat pandemi COVID-19. Setelah itu, PDRB kembali mengalami pemulihan dengan kenaikan sebesar 2.160 ribu rupiah hingga tahun 2023. Selanjutnya, pada tahun 2024, PDRB relatif stabil dengan penurunan yang sangat kecil, yaitu sebesar 16 ribu rupiah dibandingkan tahun sebelumnya.

Perkembangan PDRB mencerminkan tingkat aktivitas produksi di suatu daerah. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori pertumbuhan ekonomi neoklasik yang dirumuskan dalam fungsi produksi berikut: $Y = AF\ (K, L)$. Dimana Y adalah pendapatan/produk domestik regional bruto suatu perekonomian, K ketersediaan modal, L tenaga kerja dan A perkembangan teknologi. Berdasarkan fungsi produksi tersebut, perubahan jumlah tenaga kerja (L) akan memengaruhi Produk Domestik Regional Bruto (Bahri & Aprilianti, 2023).

Dalam perspektif ekonomi Islam, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tidak hanya dipahami sebagai ukuran pertumbuhan ekonomi, tetapi juga bagian dari kebijakan perekonomian yang diarahkan untuk kemaslahatan umat dalam sistem pemerintahan Islam (Varizal & Hasibuan, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi yang tercermin dalam PDRB tidak hanya bersifat materiil, tetapi harus berlandaskan pada nilai-nilai iman dan takwa sebagai dasar dalam setiap aktivitas ekonomi (Ulhafiah & Arianti, 2023). Indikator keberhasilan PDRB dalam perspektif ekonomi Islam tidak hanya dilihat dari peningkatan output ekonomi, melainkan dari tercapainya falah dalam seluruh aktivitas perekonomian masyarakat. Untuk mencapai falah tersebut, sektor produksi menjadi motor penggerak pembangunan yang tidak hanya berperan dalam meningkatkan pendapatan dan menyerap tenaga kerja, tetapi juga memperhatikan aspek moralitas dalam setiap kegiatan ekonomi (Mariana & Audina, 2022).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan indikator yang mengukur kualitas sumber daya manusia dalam perekonomian (Ulhafiah & Arianti, 2023). Kualitas sumber daya manusia tersebut memegang peranan penting dalam mendukung proses pembangunan, sehingga pengembangannya diarahkan pada peningkatan kapasitas individu agar mampu menjadi tenaga kerja yang produktif (Felassuffa & Yuliani, 2021). Tenaga kerja yang berkualitas cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, sehingga menghasilkan output yang lebih optimal. Peningkatan produktivitas ini pada akhirnya mendorong perusahaan untuk memperluas kapasitas produksi, sehingga kebutuhan tenaga kerja meningkat dan penyerapan tenaga kerja dapat bertambah (Izzah & Hendarti, 2021). Berikut grafik perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2017-2024:

Gambar 3. Grafik Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Lampung Tahun 2017-2024

Sumber: BPS Prov. Lampung, Data diolah (2026)

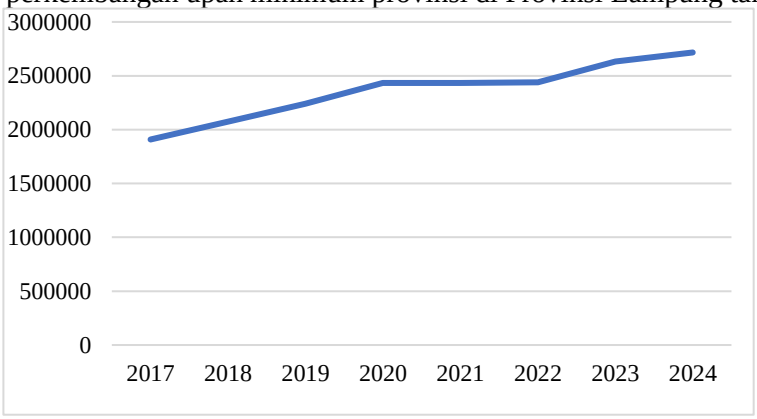
Terlihat bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yang mencerminkan adanya perbaikan kualitas sumber daya manusia. Menurut laporan UNDP (2022), negara dengan IPM yang tinggi memiliki kapasitas tenaga kerja yang lebih siap menghadapi transformasi digital dan perubahan teknologi, sehingga memperkuat kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja berkualitas (Handayani et al., 2025). Hal ini sejalan dengan Teori Human Capital, investasi dalam

 Copyright © pada Penulis

modal manusia seperti pendidikan, pelatihan, dan kesehatan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Saiti & Chletsos, 2024). Peningkatan produktivitas tersebut membuat tenaga kerja memiliki nilai tambah yang lebih tinggi bagi perusahaan, sehingga permintaan terhadap tenaga kerja meningkat dan pada akhirnya mendorong penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dalam perspektif ekonomi Islam dipahami sebagai bagian dari pembangunan manusia yang bersifat menyeluruh, yang tidak hanya berfokus pada aspek material tetapi juga mencakup dimensi spiritual guna mewujudkan insan kāmil yang sejalan dengan prinsip maqāṣid syariah (Dairobbi et al., 2025). IPM juga memiliki keterkaitan erat dengan tujuan-tujuan pokok dalam maqasid al-syariah, di mana indikator kesehatan mencerminkan upaya menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), pendidikan berkaitan dengan penjagaan akal (*hifz al-'aql*), dan pendapatan layak berhubungan dengan penjagaan harta (*hifz al-mal*) sebagai bagian dari kesejahteraan manusia (Nurrahman et al., 2025). Dengan demikian, IPM dalam ekonomi Islam tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur pembangunan manusia, tetapi juga sebagai indikator tercapainya kemaslahatan (*maslahah*) yang mencerminkan keseimbangan antara aspek duniawi dan ukhrawi.

Upah minimum memiliki peranan penting dalam sistem ketenagakerjaan (Hafiz & Haryatiningsih, 2020). Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja serta acuan bagi pengusaha dalam menentukan tingkat upah di lingkungan usahanya (Suhartini et al., 2020). Upah minimum diartikan sebagai jumlah upah terendah yang harus diterima oleh seorang pekerja atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan, dalam bentuk uang, sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perundang-undangan (Firmansyah & Fauzy, 2017). Penetapan upah minimum oleh pemerintah dapat meningkatkan pendapatan sebagian pekerja. Kenaikan tingkat upah tersebut juga dapat meningkatkan daya beli masyarakat sehingga permintaan terhadap barang dan jasa meningkat. Kondisi ini dapat mendorong bertambahnya aktivitas produksi yang akhirnya meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Asmara et al., 2024). Berikut grafik perkembangan upah minimum provinsi di Provinsi Lampung tahun 2017-2024:



Gambar 4. Grafik Upah Minimum Provinsi Lampung (dalam satuan rupiah) Tahun 2017-2024
Sumber: BPS Lampung, Data diolah (2026)

Terlihat bahwa upah minimum mengalami peningkatan selama periode 2017-2024, meskipun tidak mengalami kenaikan pada periode 2020-2021 akibat pandemi COVID-19. Menurut teori upah efisiensi, tingkat upah yang lebih tinggi yang dibayarkan kepada pekerja cenderung mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Upah yang lebih tinggi dapat mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja karena pekerja cenderung bertahan pada perusahaan yang memberikan kompensasi yang lebih baik. Perusahaan dapat mengurangi waktu dan biaya untuk merekrut serta melatih tenaga kerja baru dan mempertahankan tenaga kerja yang ada. Akibatnya, peningkatan upah dapat membatasi pertambahan jumlah tenaga yang terserap. Di sisi lain, apabila kenaikan upah mampu meningkatkan kinerja dan kapasitas produksi perusahaan, maka kebutuhan tenaga kerja bertambah sehingga penyerapan tenaga kerja meningkat (Agusalim & Novianti, 2024).

Dalam perspektif ekonomi Islam, upah (ujrah) tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas jasa pekerja, tetapi juga merupakan bagian dari kontrak sosial dan moral antara pemberi kerja dan pekerja yang harus dipenuhi secara bertanggung jawab (Syamsiah, 2025). Dalam praktiknya, konsep upah dalam Islam

 Copyright © pada Penulis

menekankan prinsip keadilan yang mencakup kesesuaian nominal, kualitas pekerjaan, serta kontribusinya terhadap kesejahteraan pekerja (Hidayat & Sujianto, 2023). Konsep upah dalam Islam juga memiliki dimensi spiritual, yaitu bahwa pemberian dan penerimaan upah tidak hanya bernilai materi, tetapi juga bernilai ibadah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah dan berkaitan dengan pahala di akhirat (Amir, 2021). Penetapan upah harus dilakukan secara jelas dan transparan untuk menghindari unsur jihalah (ketidakjelasan) yang dapat merugikan salah satu pihak (Ghofur, 2020).

Hubungan antara PDRB, IPM dan Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan melalui teori pasar tenaga kerja. Teori pasar tenaga kerja menjelaskan bahwa penyerapan tenaga kerja ditentukan oleh interaksi antara permintaan tenaga kerja oleh perusahaan dan penawaran tenaga kerja oleh individu, yang dipengaruhi oleh tingkat upah sebagai harga tenaga kerja (Cahyantini et al., 2024).Permintaan tenaga kerja oleh perusahaan didasarkan pada kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa, sehingga sangat dipengaruhi oleh tingkat produksi atau output. Dalam perekonomian daerah, tingkat output tersebut tercermin dalam Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), sehingga peningkatan PDRB akan mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja (Nasution et al., 2025). Selain itu, kualitas tenaga kerja yang tercermin dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) juga menjadi faktor penting dalam permintaan tenaga kerja karena tenaga kerja dengan kualitas lebih tinggi memiliki produktivitas yang lebih besar sehingga lebih diminati oleh perusahaan. Sementara itu, upah merupakan harga tenaga kerja yang menentukan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, di mana kenaikan upah dapat meningkatkan penawaran tenaga kerja karena mendorong lebih banyak individu untuk bekerja, tetapi pada saat yang sama dapat menurunkan permintaan tenaga kerja karena meningkatkan biaya produksi yang ditanggung perusahaan (Tangke, 2023). Dengan demikian, penyerapan tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja merupakan hasil keseimbangan antara permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh PDRB dan kualitas tenaga kerja (IPM), serta penawaran tenaga kerja yang dipengaruhi oleh tingkat upah sebagai mekanisme harga dalam pasar tenaga kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) di Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa UMK berpengaruh signifikan positif dalam penyerapan tenaga kerja, sedangkan PDRB dan IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil berbeda ditunjukkan oleh (Silvia & Susilowati, 2023) di Pulau Jawa yang mengindikasikan bahwa PDRB dan Upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan IPM tidak berpengaruh. Berbeda dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh (Afrizal & Hasmarini, 2024) di Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Perbedaan6. pada hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada wilayah dengan karakteristik ekonomi berbeda seperti Provinsi Lampung yang masih didominasi sektor informal dan berproduktivitas rendah.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Upah Minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung pada tahun 2017–2024.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dalam perspektif ekonomi Islam (Creswell & Creswell, 2017). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan upah terhadap penyerapan tenaga kerja. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menginterpretasikan hasil analisis tersebut berdasarkan perspektif ekonomi Islam. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder. Data ini diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data panel yang merupakan gabungan antara data *time series* periode 2017-2024 dan *cross-section* yang mencakup 15 kabupaten. Studi ini melibatkan 15 kabupaten di Provinsi Lampung: Lampung Barat, Tanggamus, Lampung Selatan, Lampung Timur, Lampung Tengah,

 Copyright © pada Penulis

Lampung Utara, Way Kanan, Tulang Bawang, Pesawaran, Pringsewu, Mesuji, Tulang Bawang Barat, Pesisir Barat, Bandar Lampung, dan Metro. Berikut tabel definisi operasional variabel:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Satuan	Sumber data
Produk Domestik Regional Bruto (X1)	PDRB adalah total nilai barang dan jasa yang dihasilkan suatu daerah melalui berbagai aktivitas ekonomi.	Ribu rupiah	BPS Provinsi Lampung
Indeks Pembangunan Manusia (X2)	IPM adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas pembangunan manusia melalui dimensi kesehatan, pendidikan dan standar hidup layak.	Indeks	BPS Provinsi Lampung
Upah Minimum (X3)	Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman bagi pekerja.	Rupiah	BPS Provinsi Lampung
Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja di usia kerja yang terserap dan bekerja pada berbagai sektor dan unit usaha dalam suatu wilayah pada periode tertentu.	Orang (jiwa)	BPS Provinsi Lampung

Sumber: Data diolah (2026)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi data panel. Teknik analisis terdiri dari uji model terbaik, uji asumsi klasik, uji koefisien regresi parsial (Uji t), uji secara menyeluruh (Uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2), model regresi data panel.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pemilihan model, model terbaik dalam penelitian ini adalah *Random Effect Model*. Pada regresi data panel, uji asumsi klasik cukup menggunakan dua analisa yaitu multikolinearitas dan heteroskedastisitas (Solihah & Arisetyawan, 2025). Tujuan dilakukannya multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi apabila terdapat korelasi diantara variabel independen. Hasil multikolinearitas dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas sebab mendapatkan bahwa nilai koefiesien kurang dari 0,8. Berikut adalah matriks multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	**PDRB**	**IPM**	UM
PDRB	1	0.28373289	0.18489889
IPM	0.28373289	1	0.50041971
UM	0.18489889	0.50041971	1

Sumber: Data diolah, Eviews 12 (2026)

Selain itu, pada heterokedastisitas yang menggunakan metode Glejser didapatkan bahwa hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah nilai probabilitasnya diatas 0.05 yang berarti tidak terindikasi heterokedastisitas. Berikut output uji heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Probabilitas
C	0.499742	0.329171	1.518183	0.1317
PDRB	5.83E-06	3.16E-06	1.845218	0.0676
IPM	-0.002322	0.005499	-0.422199	0.6737
UM	1.11E-08	4.14E-08	0.268634	0.7887

Sumber: Data diolah, Eviews 12 (2026)

Uji Model Terbaik

Copyright © pada Penulis

Uji Chow

Uji Chow digunakan untuk memilih antara *Common Effect Model* atau *Fixed Effect Model*. Apabila hasil uji menunjukkan probabilitas > 0,05, maka model yang terpilih adalah *Common Effect*. Sebaliknya, apabila probabilitas < 0,05, maka model yang terpilih adalah *Fixed Effect* (Rifkhan, 2023). Hasil estimasi uji adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Chow

Effect Test	Statistic	d.f	Prob.
Cross-section F	556.849410	(14,102)	0.0000
Cross-section Chi-square	521.925399	14	0.0000

Sumber: Data diolah, Eviews 12 (2026)

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas 0.0000 < 0,05 maka model yang terpilih adalah *Fixed Effect*. Ketika model yang terpilih *Fixed Effect*, maka harus dilakukan uji lagi, yaitu uji Hausman.

Uji Hausman

Uji Hausman digunakan untuk mengetahui model sebaiknya dipakai, yaitu *Fixed Effects Model* atau *Random Effects Model*. Apabila hasil uji menunjukkan probabilitas > 0,05 maka model yang terpilih adalah *Random Effect*. Sebaliknya, apabila probabilitas < 0,05, maka model yang sebaiknya dipakai adalah Fixed Effect (Rifkhan, 2022). Hasil estimasi uji adalah sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	3.499139	3	0.3209

Sumber: Data diolah, Eviews 12 (2026)

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas *Chi-square* 0.3209 > 0,05 maka dapat disimpulkan model yang sebaiknya digunakan adalah *Random Effect Model*.

Uji Lagrange Multiplier

Uji Lagrange Multiplier digunakan untuk memilih model terbaik antara Random *Effect Model* dan *Common Effect Model* (Saluy et al., 2022). Pengujian ini dilakukan ketika hasil uji sebelumnya, seperti uji Chow dan uji Hausman, menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Misalnya, pada uji Chow model yang terpilih adalah *Fixed Effect Model*, sedangkan pada uji Hausman model yang lebih sesuai adalah *Random Effect Model*. Oleh karena itu, untuk memastikan model yang paling tepat digunakan dalam analisis, dilakukanlah Uji LM sebagai dasar pengambilan keputusan akhir

Tabel 6. Hasil Uji Langrare Multiplier

Test Hypothesis			
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	400.5301	4.155498	404.6856
	(0.0000)	(0.0415)	(0.0000)

Sumber: Data diolah, Eviews 12 (2026)

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas Breusch-Pagan LM 0.0000 < 0,05, maka dapat disimpulkan model yang sebaiknya digunakan adalah Random Effect Model.

Persamaan regresi data panel: Y = 350930,31+1,09X1−4389,14X2+0,09X3

Berdasarkan hasil estimasi regresi diperolah nilai konstanta sebesar 350930,31 menunjukkan bahwa apabila variabel X1, X2, dan X3 dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Y adalah sebesar 350930,31. Koefisien variabel X1 sebesar 1,09 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel X2 dan X3 konstan, setiap peningkatan X1 sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai Y sebesar 1,09 satuan. Sebaliknya, jika X1 menurun sebesar 1 satuan, maka Y akan menurun sebesar 1,09 satuan. Kooefisien variabel X2 sebesar -4389,14 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel X1 dan X3 konstan, setiap peningkatan X2 sebesar 1 satuan akan menurunkan nilai Y sebesar 4389,14 satuan. Sebaliknya, jika X2 menurun sebesar 1 satuan, maka Y akan meningkat sebesar 4389,14 satuan. Koefisien variabel X3 sebesar 0,09 menunjukkan bahwa

 Copyright © pada Penulis

dengan asumsi variabel X1 dan X2 konstan, setiap peningkatan X3 sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,09 satuan. Sebaliknya, jika X3 menurun sebesar 1 satuan, maka Y akan menurun sebesar 0,09 satuan.

Uji t

Tabel 7**.** Hasil Regresi *Random Effect Model*

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Probabilitas
C	350930.3	164610.4	2.131884	0.0351
PDRB	1.086331	1.591789	0.682459	0.4963
IPM	-4389.142	2772.308	-1.583209	0.1161
UM	0.090023	0.020849	4.317883	0.0000
R-squared	0.434471	F-statistic		29.70584
Adjusted R-squared	0.419845	Prob(F-statistic)		0.000000

Sumber: Data diolah, Eviews 12 (2026)

Berdasarkan hasil uji t variabel PDRB (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,682459 < t tabel 1,980272249 dan nilai probabilitas 0,4963 > 0,05, sehingga H1 ditolak. Artinya, PDRB tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Variabel IPM (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -1,583209 < t tabel 1,980272249 dan nilai probabilitas 0,1161 > 0,05, sehingga H2 ditolak. Artinya, IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Variabel Upah minimum (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,317883 > t tabel 1,980272249 dan nilai probabilitas 0,0000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Artinya, upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung.

Uji F

Hasil Uji F menunjukkan bahwa PDRB, IPM, Upah Minimum secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja karena nilai probabilitas 0,0000 < 0,05, sehingga H4 diterima.

Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,419845 yang berarti bahwa 41,98% dari penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel PDRB, IPM dan Upah Minimum, sedangkan sisanya 58,02% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PDRB memiliki nilai t hitung sebesar 0,682459 < t tabel 1,980272249 dengan nilai probabilitas 0,4963 > 0,05 yang berarti PDRB tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Nilai koefisien 1,086331 mengindikasikan bahwa jika PDRB terjadi peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 1,086331. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Lube et al., 2021; Putri et al., 2022) namun berbeda dengan (Afrizal & Hasmarini, 2024) yang menemukan bahwa PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan output ekonomi tidak selalu diikuti oleh peningkatan permintaan tenaga kerja, sehingga mengarah pada fenomena jobless growth. Secara teoritis, kondisi ini tidak sejalan dengan teori pertumbuhan ekonomi neoklasik yang menyatakan bahwa peningkatan output akan mendorong peningkatan penggunaan faktor produksi, termasuk tenaga kerja.

Ketidaksesuaian tersebut dapat dijelaskan melalui kondisi struktural perekonomian daerah. Secara empiris, struktur ekonomi Provinsi Lampung masih didominasi oleh sektor pertanian serta tingginya proporsi sektor informal dengan tingkat produktivitas yang relatif rendah. Meskipun terjadi pergeseran ke sektor jasa, sebagian besar aktivitasnya masih bersifat informal sehingga belum mampu menciptakan lapangan kerja yang luas dan berkualitas. Akibatnya, peningkatan PDRB lebih mencerminkan kenaikan output secara kuantitatif, namun belum diikuti oleh perluasan kesempatan kerja secara signifikan.

 Copyright © pada Penulis

Selain itu, fenomena ini juga berkaitan dengan adanya mismatch tenaga kerja, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha. Dalam teori pasar tenaga kerja, kondisi ini mengarah pada structural unemployment, di mana pengangguran terjadi bukan karena kurangnya lapangan kerja, tetapi karena ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja. Hal tersebut diperkuat oleh kondisi empiris di Provinsi Lampung, di mana dunia usaha masih mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Permasalahan utama bukan terletak pada jumlah tenaga kerja yang tersedia, melainkan pada kualitas dan keterampilan yang belum sesuai, seperti kurangnya pengalaman praktis, keterampilan teknis, serta kemampuan non-teknis (soft skills). Dengan demikian, meskipun terjadi peningkatan PDRB, keterbatasan kualitas tenaga kerja menyebabkan penyerapan tenaga kerja tidak meningkat secara signifikan.

Dalam perspektif ekonomi islam, PDRB tidak hanya dimaknai sebagai indikator pertumbuhan ekonomi, tetapi juga sebagai alat untuk mewujudkan kemaslahatan dan pemerataan kesejahteraan. Oleh karena itu, peningkatan PDRB seharusnya diikuti dengan perluasan kesempatan kerja sebagai bentuk implementasi keadilan (*'adl*) dalam distribusi ekonomi. Namun, dalam praktiknya, pertumbuhan ekonomi tidak selalu selaras dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja, terutama ketika struktur ekonomi lebih mengarah pada sektor padat modal. Kondisi ini menunjukkan bahwa orientasi pertumbuhan belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip ekonomi Islam yang menekankan keseimbangan antara pertumbuhan dan distribusi. Dengan demikian, dalam perspektif Islam, kebijakan pembangunan perlu diarahkan pada sektor produktif yang mampu menyerap tenaga kerja agar pertumbuhan ekonomi benar-benar berdampak pada kesejahteraan masyarakat secara luas.

Pengaruh IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa IPM memiliki nilai t hitung sebesar -1,583209 < t tabel 1,980272249 dengan nilai probabilitas 0,1161 > 0,05 yang berarti IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Nilai koefisien -4389,142 mengindikasikan bahwa jika IPM terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 4389,142. Temuan hasil penelitian sebelumnya (Putri et al., 2022; Rahmah & Juliannisa, 2022) menunjukkan hasil yang sama, berbeda dengan penelitian (Kalsum & Fadli, 2024; Ulhafiah & Arianti, 2023) yang menemukan bahwa IPM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Temuan ini tidak sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, kesehatan, dan keterampilan akan meningkatkan produktivitas serta memperbesar peluang tenaga kerja untuk terserap di pasar kerja. Secara teoritis, human capital menekankan bahwa investasi pada pendidikan dan kesehatan akan meningkatkan kapasitas produktif individu sehingga tenaga kerja menjadi lebih kompetitif. Secara empiris, peningkatan IPM tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja apabila tidak diikuti oleh kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan dunia usaha. Peningkatan IPM sering kali hanya mencerminkan peningkatan indikator pendidikan dan kesehatan, namun belum sepenuhnya mencerminkan kesiapan tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara output pendidikan dengan kebutuhan sektor industri.

Fenomena mismatch tenaga kerja menjadi penjelasan utama dalam kondisi ini, di mana meskipun tingkat pendidikan masyarakat meningkat, banyak tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan praktis, pengalaman kerja, dan kemampuan teknis yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kondisi ini menyebabkan sebagian tenaga kerja tidak terserap secara optimal, terutama di sektor formal. Selain itu, dominasi sektor pertanian dan sektor informal di Provinsi Lampung turut memperkuat kondisi tersebut karena sektor ini tidak sepenuhnya menuntut tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan tinggi. Dengan demikian, peningkatan IPM belum mampu secara signifikan mendorong penyerapan tenaga kerja.

Dalam ekonomi Islam, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tidak hanya dipahami sebagai indikator pencapaian pembangunan dari aspek material, tetapi juga mencerminkan kualitas manusia yang mencakup dimensi spiritual. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kesehatan pada dasarnya merupakan bagian dari *maqāṣid al-syariah*, khususnya dalam menjaga akal, jiwa, dan kesejahteraan. Namun, peningkatan kualitas tersebut tidak selalu diikuti dengan terserapnya tenaga kerja

 Copyright © pada Penulis

secara optimal apabila tidak didukung oleh ketersediaan lapangan kerja yang sesuai. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara peningkatan kualitas manusia dan struktur pasar kerja. Dalam perspektif Islam, kondisi ini belum mencerminkan optimalisasi peran manusia sebagai khalifah di bumi yang seharusnya produktif dan berkontribusi dalam aktivitas ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara peningkatan kualitas manusia dan penciptaan kesempatan kerja agar tujuan kemaslahatan dapat tercapai.

Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Minimum memiliki nilai t hitung sebesar 4,317883 > t tabel 1,980272249 dengan nilai probabilitas 0,0000 < 0,05 yang berarti upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Nilai koefisien 0,090023 mengindikasikan bahwa jika Upah Minimum terjadi peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,090023, yang berarti pengaruhnya relatif kecil. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu (Aprilia, 2025) di wilayah Lampung, serta didukung oleh temuan (Banurea, 2022) dan (Hafiz & Haryatiningsih, 2020) yang menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori upah efisiensi yang menyatakan bahwa, peningkatan upah dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas tenaga kerja sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan. Namun, pengaruh yang relatif kecil menunjukkan bahwa upah minimum belum menjadi faktor utama dalam penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Hal ini disebabkan oleh dominasi sektor informal yang tidak sepenuhnya mengacu pada kebijakan upah minimum dalam hubungan kerja. Selain itu, kenaikan upah minimum juga dapat meningkatkan biaya produksi, terutama pada usaha kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan modal, sehingga dapat menahan ekspansi tenaga kerja dalam jangka pendek. Di sisi lain, peningkatan upah minimum juga dapat meningkatkan daya beli masyarakat yang pada akhirnya mendorong peningkatan permintaan barang dan jasa. Peningkatan permintaan ini berpotensi meningkatkan aktivitas produksi dan membuka peluang kerja baru. Oleh karena itu, pengaruh upah minimum bersifat dinamis dan bergantung pada struktur ekonomi serta karakteristik pasar tenaga kerja di masing-masing sektor.

Dalam perspektif ekonomi Islam, upah (*ujrah*) merupakan hak pekerja yang harus diberikan secara adil sebagai bentuk tanggung jawab moral dan ekonomi. Prinsip keadilan (*'adl*) menuntut agar upah ditetapkan secara proporsional, jelas, dan layak sehingga mampu menunjang kesejahteraan pekerja. Pemberian upah yang layak tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan, tetapi juga dapat mendorong produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap aktivitas produksi. Namun demikian, Islam juga menekankan keseimbangan, di mana penetapan upah harus mempertimbangkan kemampuan pelaku usaha agar tidak menimbulkan ketimpangan atau beban berlebih. Dengan demikian, sistem pengupahan dalam ekonomi Islam berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan produktif, serta mendukung keberlangsungan penyerapan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum dan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil Uji F menunjukkan bahwa PDRB, IPM, Upah Minimum secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dengan nilai probabilitas 0,0000 < 0,05 . Nilai Adjusted R-square sebesar 0,419845 yang berarti bahwa 41,98% dari penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel PDRB, IPM dan Upah Minimum, sedangkan sisanya 58,02% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Meskipun secara parsial PDRB dan IPM tidak berpengaruh, ketika dikombinasikan dengan variabel Upah Minimum, ketiganya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan teori pertumbuhan neoklasik, output (PDRB), tenaga kerja dan modal merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam proses produksi. Sementara itu, teori human capital menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dan teori upah efisiensi menjelaskan bagaimana kebijakan upah dapat memengaruhi kinerja serta keputusan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja. Temuan serupa juga ditemukan oleh (Afrizal & Hasmarini, 2024)

 Copyright © pada Penulis

menyatakan bahwa secara simultan PDRB, IPM, Upah Minimum berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, PDRB dan IPM tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Berbeda dengan itu, upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, meskipun koefisiennya relatif kecil. Namun, hasil uji simultan membuktikan bahwa PDRB, IPM dan Upah Minimum berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan adanya interaksi strategis antara faktor ekonomi, kualitas sumber daya manusia dan kebijakan pengupahan dalam dinamika pasar kerja daerah. Merujuk pada temuan tersebut, pemerintah daerah perlu mengarahkan kebijakan pembangunan ekonomi secara lebih terintegrasi dan berbasis penciptaan lapangan kerja, tidak hanya berorientasi pada peningkatan pertumbuhan ekonomi semata. Fokus utama dapat diarahkan pada penguatan sektor-sektor yang memiliki daya serap tenaga kerja tinggi, seperti agroindustri, hilirisasi produk pertanian, serta pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sebagai penggerak ekonomi lokal. Selain itu, pemerintah daerah perlu memperkuat keselarasan antara sistem pendidikan dan kebutuhan pasar kerja melalui implementasi kebijakan *link and match* yang lebih substantif. Penguatan pendidikan vokasi, perluasan program magang berbasis industri, serta peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis tenaga kerja menjadi prioritas untuk mengurangi ketidaksesuaian (*mismatch*) di pasar tenaga kerja. Kebijakan upah minimum juga perlu diimbangi dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja serta penguatan kapasitas pelaku usaha, khususnya pada sektor informal dan UMKM. Upaya ini dapat dilakukan melalui peningkatan akses pembiayaan, penguatan manajemen usaha, digitalisasi usaha, serta penyederhanaan regulasi perizinan, sehingga mampu mendorong transformasi sektor informal menuju sektor formal yang lebih produktif dan berdaya saing. Dalam perspektif ekonomi Islam, kondisi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas manusia, dan sistem pengupahan belum sepenuhnya berjalan secara seimbang, sehingga kebijakan pembangunan perlu diarahkan pada prinsip keadilan (*'adl*), keseimbangan, dan kemaslahatan agar kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara merata. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih kompleks dan terukur untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Mengingat keterbatasan variabel dalam penelitian ini, pengembangan model penelitian diperlukan untuk memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai kondisi penyerapan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, M. F. R., & Hasmarini, M. I. (2024). Analisis Pengaruh Investasi, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum Provinsi dan Produk Domestik Regional Bruto terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta. *Journal of Social Science Research*, *4*(1), 9257–9268.

Agusalim, L., & Novianti, T. (2024). Pembuktian Empiris Teori Upah Efisiensi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, *14*(2), 119–132. https://doi.org/10.22212/jekp.v14i2.2951

Alfaris, R. D., Rustam, R., & Syafri. (2023). Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SGDs) Ke-8: Studi Kasus di Jawa Tengah. *Journal of Comprehensive Science*, *2*(2), 306–312.

Alsakinah, R. (2023). *Pengaruh Upah Minimum Kota dan Jumlah Penduduk terhadap Penekanan Angka Kemiskinan di Kota Bandar Lampung menurut Perspektif Ekonomi Islam tahun 2012-2022*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Amir, A. (2021). *Ekonomi dan Keuangan Islam*. WIDA Publishing.

Aprilia, R. (2025). *Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro 1447.

Asmara, G. D., Saleh, R., & Asmara, G. J. (2024). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia tahun 2015-2020. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, *1*(3), 1–11. https://doi.org/10.47134/aaem.v1i3.218

Badan Pusat Statistik Indonesia. (23 Februari 2021). Produk Domestik Regional Bruto per Kapita Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Provinsi (ribu rupiah), 2017. Diakses pada 4 Februari 2026, dari https://www.bps.go.id/id/statistics-

 Copyright © pada Penulis

table/3/T1hBNVYwVjBjMU5oTTA5SFVuWjRVSGhuYUhsV1p6MDkjMw==/produk-domestik-regional-bruto-per-kapita-atas-dasar-harga--konstan-2010-menurut-provinsi--ribu-rupiah---2022.html?year=2017

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (7 Mei 2024). Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Lampung, 2024. Diakses pada 4 Februari 2026, dari https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njg3IzI=/upah-minimum-provinsi--ump--dan-upah-minimum-kabupaten-kota--umk--di-provinsi-lampung--rupiah-.html

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (18 November 2024). Penduduk Usia 15+ Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota, 2024. Diakses pada 13 Desember 2025, dari https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDkjMg==/penduduk-usia-15--angkatan-kerja-menurut-kabupaten-kota.html

Badan Pusat Statistik Indonesia. (15 Mei 2025). Indeks Pembangunan Manusia Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung, 2023. Diakses pada 4 Februari 2026, dari https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/3/V25GaFNHaExaMnhITm1sWmRrUlJZelJzYUc1SGR6MDkjMw==/indeks-pembangunan-manusia-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-lampung--2023.html?year=2023

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (6 Mei 2025). Jumlah Penduduk Bekerja dan Pengangguran, 2025. Diakses pada 24 Januari 2026, dari https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/OTAwIzI=/jumlah-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html

Bahri, Z., & Aprilianti, V. (2023). *Menuju Kesejahteraan Berkelanjutan Pemahaman terhadap Pertumbuhan Ekonomi Klasik, Neoklasik, Islam, Green Economy, dan Blue Economy*. Nas Media Pustaka.

Banurea, J. (2022). *Pengaruh PDRB, Investasi dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan 1 Jonatan*. (2), 14–26.

Cahyantini, A., Pristiyanto, P., Lestari, R., Charli, C. O., Putri, D. A., Sari, Y. P., Dewi, D. D., Litualy, J. W., Rande, S., Patimah, T., Sumual, L. P., & Syafrinadina, S. (2024). *Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*. CV. Gita Lentera.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

Dairobbi, A., Nurlaili, N., & Fitri, A. (2025). Pengaruh IPM, TPT, dan Pendapatan Per Kapita terhadap Kemiskinan Multidimensi di Indonesia dalam Perspektif Ekonomi Islam (2015–2024). *Al-Muqayyad*, 206–221.

Felassuffa, A., & Yuliani, E. (2021). Kajian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Terhadap Indeks Pembangunan Manusia. *Jurnal Kajian Ruang*, *1*(1), 49–61.

Firmansyah, R., & Fauzy, Moh. Q. (2017). Sistem Upah Minimum Kabupaten dalam Perspekti Islam (Studi Kasus pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, *4*(6), 434. https://doi.org/10.20473/vol4iss20176pp434-448

Gani, Heryanto et al. (2023). Pengaruh Jumlah Angkatan Kerja dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, *2*(1), 29–38.

Ghofur, A. (2020). *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.

Hafiz, E. A., & Haryatiningsih, R. (2020). Pengaruh PDRB, UMK, IPM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Journal Riset Ilmu Ekonomi*, 55–65.

Handayani, S. A., Amanda, D., & Al., S. et. (2025). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, IPM, dan Jumlah Penduduk terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, *13*(2), 7.

Hehanussa, U. Kalsum, & Gurudin, S. R. (2023). Implementation of the Islamic Economic System Increasing Community Welfare Based on Maslahah in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *9*(3), 3839. https://doi.org/10.29040/jiei.v9i3.9223

Hidayat, M. S., & Sujianto, A. E. (2023). Meninjau Upah Buruh Tani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi Kualitatif tentang Keadilan dan Kesejahteraan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, *2*(3), 01–15. https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1867

 Copyright © pada Penulis

Izzah, C. I., & Hendarti, I. M. (2021). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja, Tingkat Upah, dan PDRB terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, *5*(2).

Kalsum, I. A., & Fadli, F. (2024). Pengaruh IPM, UMP, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Era Bonus Demografi Pulau Jawa tahun 2012-2021). *Journal of Development Economic and Social Studies*, *3*(1), 44–58. https://doi.org/10.21776/jdess.2024.03.1.4

Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). *Analisis Pengaruh Upah Minimum dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Bitung*. *21*(03).

Manalu, S. P. R., Lubis, H., Nasution, A. H., Pakpahan, E., Hajatina, H., & Bukit, A. N. (2024). Analisis Pengaruh Laju Pertumbuhan PDRB, PDRB per Kapita, dan Gini Ratio terhadap Tingkat Kemiskinan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2022. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, *4*(2), 237–253. https://doi.org/10.36490/value.v4i2.1065

Mariana, W. I., & Audina, R. (2022). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto terhadap Tingkat Pengangguran dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2013–2019). *Jurnal Ekonomi Syariah Al-Hasyimiah*, *1*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.64524/ah.v1i1.15

Maulidah, B. M. (2025). *Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Minimum, dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2023*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Nasution, C. P., Harahap, D. A., & Dalimunthe, N. A. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Input: Teori Permintaan Input Modal dan Tenaga Kerja*.

Nurichsan, A. R., & Setyowati, E. (2023). Analisis Pengaruh Investasi, Indeks Pembangunan Manusia, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Belanja Pemerintah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2021. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*.

Nurrahman, A. G., Miptahudin, I., Fajrussalam, H., Rhommadhonni, V. N. R., & Prabandari, F. (2025). Analisis Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi Konseptual dan Relevansinya terhadap Tujuan Maqashid Syariah. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, *4*(2), 197–203. https://doi.org/10.37968/jhesy.v4i2.1612

Ponto, V. M. (2023). Peningkatan Produktivitas dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan ke-8 Sustainable Development Goals). *Cendekia Niaga*, *7*(1), 85–96. https://doi.org/10.52391/jcn.v7i1.792

Pratami, A., Ismaill, Aulia, A., & Nurhudawi. (2025). Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Umat: Telaah Integratif antara Indikator Pendapatan Nasional dan Prinsip Ekonomi Syariah. *Jurnal Ilmu Hukum & Ekonomi Syariah*, *10*(2), 318–335.

Putra, Z., Wiridin, D., & Wajdi, F. (2022). *Implementasi Upah minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Book.

Putri, E., Setyowati, E., & Rosyadi, I. (2022). Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDRB), Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK), dan Indeks Perkembangan Manusia (IPM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016-2019. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *6*(2), 651. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.594

Rahmah, A. M., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupate/Kota Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, *5*(3), 246–254. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2460

Rifkhan. (2022). *Membaca Hasil Regresi Data Panel*. Cipta Media Nusantara.

Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*. CV. Adanu Abimata.

Saiti, A., & Chletsos, M. (2024). *Management and Economics of Education: The Application of Managerial and Economic Principles in the Education System*. Springer International Publishing.

Saluy, A. B., Supardi, Jacob, J., Kadarisman, S., Siahaan, A., Nuraini, A., Vikaliana, R., & Faddila, S. P. (2022). *Riset Terapan dengan Aplikasi Statistika*. Widina Media Utama.

Silvia, A., & Susilowati, D. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, *07*(04), 531–539.

 Copyright © pada Penulis

Solihah, N., & Arisetyawan, K. (2025). *Pengaruh Upah, Angkatan Kerja, Indeks Pembangunan Manusia terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Jawa Barat*. *5*, 79–90.

Suhartini, E., Yumarni, Ani S.HI., M. H., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. PT Rajagrafindo Persada.

Syamsiah. (2025). *Ekonomi Makro Islam: Teori, Kebijakan dan Aplikasi Syariah dalam Perekonomian Modern*. PT. Nas Media Indonesia.

Tangke, D. M. (2023). Dampak Upah Minimum terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Maluku. *Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *18*(1), 53–65. https://doi.org/10.34152/fe.18.1.53-65

Ulhafiah, N., & Arianti, F. (2023). Analisis Pengaruh Kenaikan Upah Minimum Provinsi, IPM, dan PDRB terhadap Tingkat Kesempatan Kerja di Provinsi DKI Jakarta tahun 2011-2021. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, *6*(2), 12. https://doi.org/10.61689/bisecer.v6i2.397

Varizal, A. G., & Hasibuan, R. P. A. (2025). Pengaruh PDRB dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka dalam Perspektif Ekonomi Islam di Kota Bengkulu Tahun 2015-2023. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, *10*(02), 355–371. https://doi.org/DOI:%20https://doi.org/10.37366/jespb.v10i02.2565

Yudawisastra, H. G., Rahayu Pudjiastuti, S. R., Sajidin, M., Ardiyanto, I., Utari, D. S., Yuliana, R., Andriastuti, N., Abbas, W., Falasifah, N., & Ghozali, Z. (2025). *Pengembangan Sustainable Development Goals (SDGs)*. Widina Media Utama.

 Copyright © pada Penulis