

BAB I

PENDAHULUAN

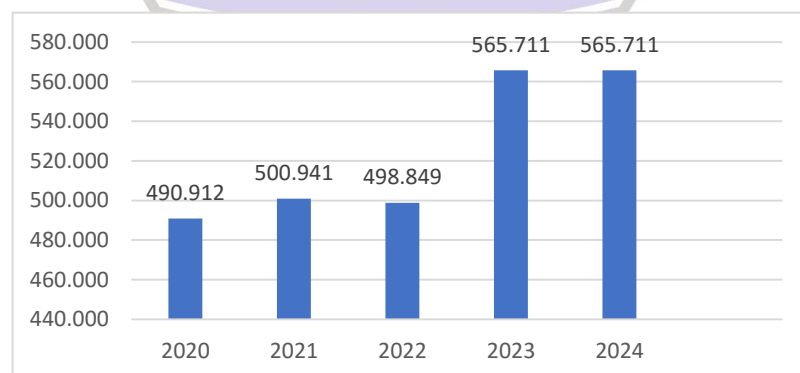
1.1 Latar belakang masalah

Salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya pembangunan ekonomi adalah tenaga kerja sebagai sumber daya manusia. Suatu negara yang memiliki tenaga kerja yang banyak dapat menjadi sebuah potensi untuk mengembangkan pembangunan ekonomi suatu negara. Indonesia sebagai negara berkembang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan. Pembangunan ekonomi dan pengembangan SDM memiliki hubungan yang saling mempengaruhi, di mana pertumbuhan ekonomi yang baik akan menciptakan peluang bagi pengembangan SDM, sementara SDM yang berkualitas akan mendorong pertumbuhan ekonomi (Rohmah et al., 2025).

Pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dari penyerapan tenaga kerja yang baik, karena peningkatan aktivitas produksi dan jasa akan mendorong terciptanya lapangan kerja baru sehingga mampu menyerap angkatan kerja secara optimal. Ketenagakerjaan dan penyerapan tenaga kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan erat dalam pembangunan ekonomi suatu wilayah. Ketenagakerjaan mencerminkan kondisi dan karakteristik angkatan kerja baik dari sisi jumlah, kualitas, maupun struktur pendidikan dan keterampilannya. Sedangkan penyerapan tenaga kerja menunjukkan kemampuan perekonomian dalam menyediakan kesempatan kerja bagi angkatan kerja tersebut. Penyerapan tenaga kerja merupakan indikator penting dalam menilai

keberhasilan pembangunan ekonomi suatu daerah, karena penyerapan tenaga kerja mencerminkan kemampuan perekonomian dalam menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang tersedia. penyerapan tenaga kerja adalah jumlah orang yang terserap dan mendapatkan pekerjaan di suatu sektor tertentu, tenaga kerja merupakan orang yang dalam usia produktif sudah bekerja (zahroh, Aris, 2021).

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia menyebutkan bahwa penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur terus naik jumlahnya dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Di tahun 2016 jumlah angkatan kerja yang bekerja sebanyak 19.114.563 orang. Pada tahun 2017 sebanyak 20.099.220 orang. Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 20.449 orang. Tahun 2019 naik sebesar 20.644.632 orang dan tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 20.962.967 orang. Tingkat penyerapan tenaga kerja tinggi menandakan bahwa aktivitas ekonomi mampu memanfaatkan SDM secara optimal, sementara rendahnya penyerapan tenaga kerja meningkatkan pengangguran. penyerapan tenaga kerja di Kabupaten dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :



Sumber : BPS Ponorogo 2024

Gambar 1 Jumlah Penduduk bekerja Kabupaten Ponorogo tahun 2020-2024

Pada gambar 1 diketahui jumlah penduduk yang bekerja atau terserap di Kabupaten Ponorogo mengalami fluktuasi yang signifikan. Pada tahun 2021 jumlah penduduk bekerja di Kabupaten Ponorogo mengalami peningkatan dan mengalami penurunan pada tahun 2021, selanjutnya pada tahun 2023 dan 2024 jumlah penduduk bekerja di Kabupaten Ponorogo mengalami peningkatan kembali . Hal tersebut menunjukkan peningkatan kapasitas ekonomi lokal dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja yang tersedia di Kabupaten Ponorogo. Pada tahun 2020, jumlah penduduk bekerja di Ponorogo tercatat sekitar 490,912 ribu orang dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 menjadi sekitar 500,941 ribu orang yang mengindikasikan adanya perbaikan kondisi pasar tenaga kerja yang baik. Pada tahun 2022 jumlah penduduk bekerja di Ponorogo mengalami penurunan menjadi 498,849 ribu orang. Selanjutnya, pada tahun 2023 terjadi peningkatan penduduk kerja di Kabupaten Ponorogo yang cukup signifikan, dengan jumlah 565,711 ribu orang terserap atau bekerja, peningkatan penduduk kerja di Kabupaten Ponorogo terus berlanjut pada tahun 2024 yaitu mencapai 592,32 ribu orang (BPS Ponorogo, 2024).

Jumlah penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo menunjukkan tren peningkatan selama periode 2020-2024. Jumlah angkatan kerja yang tinggi dan tidak di imbangi dengan lapangan pekerjaan akan meningkatkan jumlah pengangguran. Permasalahan pengangguran masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Tingginya penawaran tenaga kerja yang tidak di imbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang

umum terjadi di Indonesia, khususnya pengangguran. Pengangguran adalah kondisi tidak memiliki pekerjaan atau kehilangan pekerjaan atau proporsi orang – orang yang dapat bekerja dan mencari pekerjaan secara aktif namun mereka tidak dapat menemukannya (Pane, 2024). Salah satu karakteristik pengangguran di Indonesia adalah pengangguran dengan pendidikan tinggi atau biasa disebut dengan pengangguran terdidik. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional 2024 pengangguran di Indonesia di dominasi oleh angkatan kerja dengan sekolah menengah kejuruan (SMK) dengan presentase mencapai 9,01% per Agustus 2024 (BPS Indonesia, 2024). Pengangguran dapat menurunkan produktivitas dan pendapatan masyarakat yang menyebabkan kemiskinan, kriminalitas, konflik sosial dan politik serta dampak buruk lainnya. Tingkat pengangguran yang tinggi mengindikasikan ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan pekerja dengan angkatan kerja sehingga dapat menghambat pertumbuhan ekonomi. Pengangguran merupakan masalah ekonomi dan sosial yang sering di hadapi oleh banyak daerah, termasuk Ponorogo.

Kabupaten Ponorogo sebagai salah satu daerah di Jawa Timur yang juga mengalami tantangan dalam sektor ketenagakerjaan, yaitu pengangguran. Berdasarkan data BPS dan statistik ketenagakerjaan tingkat pengangguran kabupaten Ponorogo pada tahun 2024 adalah 4,19% atau sejumlah 25.930 jiwa orang yang menganggur yang mana di dominasi oleh lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK).

Tabel 1 Jumlah tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Ponorogo

Tahun	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
Agustus 2020	4,45%
Agustus 2021	4,38%
Agustus 2022	5,51%
Agustus 2023	4,46%
Agustus 2024	4,19%

Sumber : BPS Ponorogo 2024

Pada tabel 1 diketahui Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Ponorogo dari tahun 2020 hingga 2024 mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. TPT Kabupaten Ponorogo pada tahun 2021 mengalami penurunan dibanding tahun 2020 dari 4,45% menjadi 4,38%. Pada tahun 2022 TPT di Kabupaten Ponorogo kembali mengalami kenaikan yang sangat tinggi yaitu mencapai 5,51%. Kenaikan ini tidak terlepas dari dampak pemulihan ekonomi pasca pandemi COVID - 19 yang belum stabil sehingga memungkinkan penyerapan tenaga kerja terbatas yang diiringi dengan angkatan kerja yang meningkat. Pada tahun 2023 tingkat TPT di Kabupaten Ponorogo mulai membaik dengan ditunjukkannya penurunan yang tinggi. TPT Agustus 2023 4,46% menjadi 4,19% pada Agustus 2024 yang mencerminkan bahwa adanya peningkatan kondisi pasar kerja (Badan Pusat Statistik Ponorogo, 2024).

Penurunan tingkat TPT yang terjadi pada tahun 2024 tidak terlepas dari membaiknya aktivitas sektor industri dan jasa serta keberhasilan pemerintah dalam mendorong penciptaan lapangan pekerjaan baru melalui berbagai program strategis. Agar tenaga kerja bisa terserap lebih efektif, diperlukan lebih dari sekedar ketersediaan lapangan pekerjaan. Banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia yang sesuai dengan kriteria sumber daya manusia atau

tenaga kerja akan memudahkan mereka terserap di pasar tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar menuntut adanya keterampilan yang mumpuni dan relevan pada bidang tertentu. Oleh karena itu, pemerintah telah mengembangkan berbagai program, seperti pelatihan kerja dan magang (*internship*), guna meningkatkan kesiapan tenaga kerja. Magang atau *internship* sudah banyak diterapkan oleh lembaga pendidikan formal baik sekolah maupun Perguruan Tinggi sebagai upaya memberikan pengalaman kerja nyata kepada peserta didik agar lebih siap terserap di pasar kerja. Selain itu pemerintah juga sudah berupaya untuk mengadakan job fair, memperkuat layanan informasi ketenagakerjaan dan mendorong kolaborasi dengan perusahaan dengan perusahaan untuk mempercepat proses penempatan tenaga kerja (Antara, 2023).

Tingginya angkatan kerja yang tidak di imbangi dengan penyediaan lowongan pekerjaan akan menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi. Pengangguran merupakan salah satu masalah ekonomi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor diantaranya seperti tingkat pendidikan, latihan kerja, permintaan pasar tenaga kerja dan internship. Tingkat pendidikan dapat mencerminkan kualitas seseorang, pelatihan kerja yang relevan dapat meningkatkan keterampilan, permintaan pasar tenaga kerja yang tinggi menunjukkan kebutuhan industri yang tinggi dan internship sebagai jembatan antara pendidikan dan dunia kerja yang dapat membantu lulusan beradaptasi serta mendapatkan pengalaman praktis (Nasution & Irham, 2024).

**Tabel 2 Jumlah Penduduk Menurut Jenjang pendidikan (Ribuan jiwa)
Tahun 2020-2024**

Tahun	SD/MI	SMP/MTS	SMA Sederajat	Diploma I/II	Diploma III	S1/D4	S2/S3
2020	275.603	201.057	174.493	1.185	7.723	34.235	1.907
2021	269.741	197.002	176.431	1.189	7.886	35.603	2.028
2022	93.166	271.185	376.450	1.211	8.040	36.604	2.105
2023	267.604	199.674	191.258	1.289	8.466	40.016	2.410
2024	266.040	198.760	196.910	1.325	8.707	42.420	2.607

Sumber : Badan Pusat Statistik Ponorogo 2024

Pada tabel 2 diketahui Jumlah penduduk menurut jenjang pendidikan pada tahun 2020-2024 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah penduduk menurut jenjang pendidikan dari tahun 2020 – 2024 kabupaten Ponorogo menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun semakin banyak penduduk yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi terutama pada jenjang S1/D4 dari tahun 2020 yang awalnya hanya berjumlah 34.235 ribuan jiwa terus mengalami kenaikan hingga 2024 dengan jumlah 42.429 ribuan jiwa.

Berdasarkan data kuantitatif Badan Pusat Statistik (BPS) Ponorogo, tingkat pengangguran pada tahun 2024 tercatat sebesar 4.19% atau 31,4 ribuan jiwa. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, pengangguran tersebut didominasi oleh lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan jumlah 7.837 jiwa yang menganggur (BPS Indonesia, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya fenomena *mismatch*, yaitu ketidaksesuaian keterampilan dengan ketersediaan lowongan pekerjaan di Kabupaten Ponorogo. Meskipun demikian, tenaga kerja masih memiliki peluang untuk terserap ke dalam pasar tenaga kerja melalui program pelatihan kerja yang diselenggarakan di Kabupaten Ponorogo (Badan Pusat Statistik Ponorogo, 2024).

Balai latihan kerja atau BLK adalah lembaga pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada individu agar dapat memperoleh pekerjaan yang lebih baik, balai latihan kerja hadir sebagai sarana bagi para pencari kerja untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam berbagai bidang (Pedia, 2023). Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga pelatihan yang dikelola oleh pemerintah pusat atau daerah yang bertugas menyelenggarakan pelatihan keterampilan kerja bagi masyarakat. BLK merupakan lembaga yang berada di bawah Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) (Pedia, 2023).

Tabel 3 Jumlah Peserta Pelatihan Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Sukorejo Kabupaten Ponorogo tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah
2020	448
2021	208
2022	416
2023	608
2024	400

Sumber : Balai Latihan Kerja Ponorogo 2024

Pada tabel 3 diketahui Jumlah peserta pelatihan kerja di BLK Kabupaten Ponorogo tahun 2020-2024 tersebut mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Terlihat pada tahun 2020, jumlah peserta pelatihan kerja tercatat sebanyak 448 orang dan mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 208. Penurunan yang sangat drastis ini tidak terlepas dari akibat pandemi Covid-19 yang mana pada saat itu terjadi pembatasan kegiatan masyarakat (*lockdown*) sehingga pelaksanaan program pelatihan kerja menjadi terbatas. Namun, pada tahun 2022 jumlah peserta pelatihan kerja kembali mengalami peningkatan menjadi 416 orang, peningkatan terus berlanjut pada tahun 2023 dengan

jumlah peserta pelatihan kerja 608 orang, peningkatan jumlah peserta pelatihan kerja tersebut menunjukkan adanya peningkatan minat masyarakat terhadap program pelatihan serta optimalisasi penyelenggara kegiatan di BLK Ponorogo. Pada tahun 2024 jumlah peserta pelatihan kerja mengalami penurunan yang awalnya 608 pada tahun 2023 menjadi 400 orang pada tahun 2024, penurunan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penyesuaian kuota pelatihan, kebijakan program atau kondisi ekonomi dan pasar (B. K. Ponorogo, 2024).

Keberadaan BLK diharapkan mampu mengurangi fenomena *mismatch* antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Tenaga kerja yang telah mengikuti BLK akan lebih mudah memenuhi pasar permintaan tenaga kerja karena mereka sudah di bekali dengan keterampilan yang disesuaikan dengan permintaan pasar tenaga kerja. Pemerintah kabupaten ponorogo telah berupaya dengan mengadakan balai latihan kerja akan tetapi penyerapan belum begitu maksimal dengan ditunjukkanya tingkat pengangguran yang masih tinggi melalui data Badan Pusat Statistik Kabupaten Ponorogo (B. Ponorogo, 2024).

Tenaga kerja yang sudah memiliki pendidikan yang tinggi dapat menentukan keterampilan dasar, kompetensi dan produktivitas seseorang (Anisya & Pujiarti, 2022). Semakin tinggi pendidikan tenaga kerja umumnya semakin besar pula kemampuan mereka untuk menemukan peluang kerja, apalagi didukung dengan pengalaman mengikuti latihan kerja ataupun *internship*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan dan siap terserap pasar tenaga kerja untuk

memenuhi permintaan pasar tenaga kerja. Permintaan pasar tenaga kerja menunjukkan kebutuhan riil industri dan sektor ekonomi terhadap tenaga kerja. Jika permintaan pasar tinggi peluang penyerapan tenaga kerja juga meningkat (Wardani Umi & Yoga Kundhani, 2021).

Tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang tinggi dan didukung dengan sertifikat keahlian memiliki peluang lebih besar untuk terserap ke dalam pasar tenaga kerja. Namun demikian, penyerapan tersebut juga dipengaruhi oleh ketersediaan lowongan pekerjaan di Kabupaten Ponorogo. Pada tahun 2024 jumlah lowongan yang tersedia di kabupaten Ponorogo hanya 51 lowongan (D. Ponorogo, 2024) dengan jumlah tenaga kerja yang terdaftar di Disnaker tahun 2024 sebanyak 5.766 orang (Dinas Tenaga Kerja Ponorogo, 2024). Dari data yang terdapat di Disnaker Kabupaten Ponorogo tersebut terlihat antara jumlah lowongan dan para pencari kerja yang sangat tidak seimbang. Tingginya jumlah angkatan kerja yang sudah siap bekerja namun tidak diimbangi dengan ketersediaan lowongan pekerjaan yang memadai juga akan mempengaruhi tingkat pengangguran.

Internship atau biasa magang merupakan salah satu bentuk pengalaman berharga yang harus ditempuh sebelum terjun ke dunia kerja nyata, seseorang dapat melatih mental, pengetahuan dan kemampuannya di dalam pelaksanaan *internship* (Gumilang, 2020). Salah satu program *Internship* atau magang yang di adakan oleh pemerintah yaitu Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) yang mulai dilaksanakan sejak tahun 2021. Perkembangan jumlah peserta yang mengikuti MSIB dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan walaupun pada awalnya jumlah mahasiswa

yang mengikuti MSIB terbatas. Dengan semakin luasnya sosialisasi kebijakan MBKM serta meningkatnya kerja sama dengan mitra industri dan instansi, partisipasi mahasiswa terus mengalami pertumbuhan hingga tahun 2024.

Tabel 4 Data Nasional Jumlah Mahasiswa peserta MSIB di Indonesia

Tahun	Jumlah (Ribuan)
2021	13.272 mahasiswa
2022	27.952 mahasiswa
2023	36.700 mahasiswa
2024	47.984 mahasiswa

Sumber : Kemdiktisaintek 2024

Pada tabel 4 diketahui Data nasional jumlah mahasiswa peserta MSIB di Indonesia di atas terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah mahasiswa yang berpartisipasi mengikuti program MSIB mengalami peningkatan yang sangat banyak dan terus meningkat. Peningkatan jumlah peserta MSIB ini mencerminkan tingginya minat mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja dan penguatan kompetensi di luar kampus, sekaligus menunjukkan peran strategis program MSIB sebagai salah satu instrumen penghubung antara dunia pendidikan tinggi dan kebutuhan dunia kerja (kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2024).

Beberapa instansi pemerintah, khususnya Badan Pusat Statistik (BPS), menjalankan program internship atau magang bagi mahasiswa dan lulusan. misalnya, BPS Provinsi DKI Jakarta membuka program *internship* pada periode Oktober-Desember 2024 , serta mahasiswa Politeknik Statistika STIS melakukan kegiatan magang dan presentasi laporan akhir di BPS Jakarta Timur dan BPS Kabupaten Pacitan pada tahun yang sama. BPS Jawa Timur juga menyelenggarakan kegiatan magang bagi mahasiswa pada tahun 2024.

Kegiatan tersebut menunjukkan pelaksanaan magang yang nyata dan menjadi bukti keterlibatan institusi pemerintah dalam pengembangan keterampilan kerja mahasiswa (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2024).

Selain program MSIB bagi mahasiswa, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mewajibkan siswa menjalani program Praktek Kerja Lapangan (PKL). PKL dilakukan untuk membekali siswanya agar lebih siap terjun di dunia kerja dan terserap pasar kerja sesuai keahlian yang diperoleh selama di bangku sekolah, hal ini dilakukan sebagai upaya dalam mengurangi pengangguran. Salah satu bukti nyata yaitu PKL yang dilakukan di salah satu SMK di Ponorogo adalah SMKN 1 Ponorogo yang mana setiap kelas 11 harus menjalani PKL selama 6-9 bulan sesuai dengan jurusan yang diampu, semisalkan jurusan Bisnis Daring, maka siswa tersebut di tempatkan pada Surya Mart PT. DSS, PCC, Alfamart, Luwes dan pusat perbelanjaan lainnya untuk menerapkan materi yang di dapat dikelas dan di aplikasikan pada dunia kerja (Arianti, 2023).

Keberadaan program magang atau *internship* di harapkan membantu para fresh graduate dapat dengan mudah terserap oleh pasar tenaga kerja. Dengan mengikuti *internship* maka seseorang akan memperoleh pengalaman di dunia kerja dan belajar menerapkan pelajaran atau teori di kampus atau sekolah di lingkungan kerja. Selain itu, keberadaan program magang atau *internship* juga sejalan dengan konsep *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia kerja, di mana kompetensi yang dimiliki lulusan diharapkan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Peserta *Internship* tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga keterampilan non teknis (*soft skiils*) seperti

disiplin, tanggung jawab, kemampuan komunikasi dan kerja sama tim yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan demikian, efektivitas program *internship* dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja, khususnya di Kabupaten Ponorogo masih memerlukan kajian dan pembuktian secara empiris.

Dari keempat variabel yaitu tingkat pendidikan, latihan kerja, permintaan pasar tenaga kerja dan *internship* diduga kuat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024. Karena tingkat pendidikan dapat menentukan keterampilan dan kompetensi dasar tenaga kerja, latihan kerja dapat memberikan keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri sehingga memberikan peluang tenaga kerja untuk terserap di pasar tenaga kerja, permintaan pasar tenaga kerja mencerminkan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang di butuhkan untuk memenuhi ketersediaan lowongan pekerjaan sedangkan *internship* memberikan pengalaman praktis, jaringan profesional dan adaptasi di dunia kerja (Nasution & Irham, 2024).

Dari kombinasi keempat variabel atau faktor tersebut menjelaskan secara baik bagaimana kualitas kesiapan tenaga kerja serta kondisi pasar mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Selain itu banyak penelitian terdahulu yang membahas faktor – faktor yang mempengaruhi kondisi tenaga kerja, akan tetapi belum ditemukan penelitian yang menguji secara bersamaan dalam satu model penelitian utuh pengaruh secara simultan keempat variabel tersebut pada wilayah yang menjadi objek penelitian ini. Seperti dalam penelitian yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja Ponorogo Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran” yang ditulis oleh Rizka Nurhidayanto

hanya menggunakan satu variabel saja dan yaitu latihan kerja dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa BLK Kabupaten Ponorogo dapat mengurangi tingkat pengangguran yang cukup baik akan tetapi BLK Ponorogo masih menghadapi beberapa kendala seperti adanya krisis tenaga instruktur, kurangnya sarana prasarana serta isu ketidakkompetenan pada bagian tertentu (Nurhidayanto, 2021).

Penelitian ini dipilih untuk menguji pengaruh keempat variabel tersebut terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024. Selain itu pada peneliti – peneliti terdahulu pada umumnya hanya menggabungkan dua variabel baik pendidikan dan latihan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja, pelatihan dan *intership* terhadap penyerapan tenaga kerja, atau menggunakan variabel lain seperti upah dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan lain sebagainya. Seperti penelitian yang ditulis oleh Selvi Nur Hikmawati dan I Nyoman Mahaendra Yasa yang berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, UMP, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Barat” yang menghasilkan penelitian bahwa dari ketiga variabel tersebut yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah Tingkat pendidikan (Hikmawati & Yasa, 2024). Dengan ditunjang dari peneliti terdahulu maka penelitian ini menarik untuk diteliti dengan menggabungkan empat variabel yang berbeda, lokasi yang berbeda dan tentunya dengan tahun yang berbeda.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024?
2. Apakah latihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024?
3. Apakah permintaan pasar tenaga kerja berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024?
4. Apakah *internship* berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024?
5. Apakah tingkat pendidikan, latihan kerja, permintaan pasar tenaga kerja dan *internship* berpengaruh secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024.

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan Penelitian :

Dengan adanya rumusan masalah yang didapatkan di atas, penulis memaparkan tujuan dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial latihan kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024.

3. Untuk mengetahui pengaruh parsial permintaan pasar tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024.
4. Untuk mengetahui pengaruh parsial *internship* terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024.
5. Untuk mengetahui pengaruh simultan tingkat pendidikan, latihan kerja, permintaan pasar tenaga kerja dan *internship* terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo tahun 2024.

Manfaat penelitian :

Dari penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi pembangunan dan ketenagakerjaan serta memberikan bukti empiris mengenal faktor – faktor penentu penyerapan tenaga kerja dengan menambah variabel modern *internship* di tingkat kabupaten yang mana sebelumnya hanya menggabungkan dua variabel. Selain itu agar lebih peka dan berpikir kritis sebab dan solusi permasalahan pembangunan di daerah serta belajar memecahkan masalah dengan memahami permasalahan yang sedang terjadi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah daerah kabupaten ponorogo dapat menjadi masukan dan merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan program peningkatan kualitas SDM serta penciptaan lapangan pekerjaan untuk menyerap banyak tenaga kerja agar menurunkan pengangguran.

- b. Bagi akademisi atau peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi dan dasar untuk mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan variabel atau metode analisis yang berbeda.
- c. Bagi pelaku usaha atau industri dapat digunakan sebagai gambaran ketersediaan dan kualitas SDM di Ponorogo.

