

# Dampak Investasi Asing Langsung Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di ASEAN: Peran Kualitas Tenaga Kerja

Dwi Putri Lestari<sup>1</sup>, Selli Nelonda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, Indonesia

\*Korespondensi: [dwiputrilestari328@gmail.com](mailto:dwiputrilestari328@gmail.com), [sellinelonda@fe.unp.ac.id](mailto:sellinelonda@fe.unp.ac.id)

## Info Artikel

### Diterima:

27 April 2026

### Disetujui:

4 Mei 2026

### Terbit daring:

11 Mei 2026

### DOI: -

### Sitasi:

Lestari, D.P. & Nelonda, S. (2026). Dampak Investasi Asing Langsung terhadap Penyerapan Tenaga Kerja: Peran Kualitas Tenaga Kerja.

## Abstract:

*The mismatch between high inflows of Foreign Direct Investment (FDI) and uneven labor absorption across ASEAN countries is the main issue addressed in this study. Therefore, this research aims to analyze the effect of FDI on employment absorption and the role of labor quality as an interaction variable. This study uses panel data of ASEAN countries for the period 2014-2023 and applies panel data regression with a Fixed Effect Model (FEM) robust approach. The results show that FDI has a positive and significant effect on employment absorption, while labor quality has a positive but not significant effect. The interaction between FDI and labor quality has a negative and significant effect. In addition, inflation has no significant effect, urbanization has a negative and significant effect, and the labor force participation rate has a positive and significant effect on employment absorption. These findings indicate that the impact of FDI on employment absorption is not uniform and is influenced by labor quality and the economic structure of each country.*

**Keywords:** Foreign Direct Investment, Employment Absorption, Labor Quality

## Abstrak:

Ketidaksesuaian antara tingginya arus investasi asing langsung (*Foreign Direct Investment/FDI*) dan penyerapan tenaga kerja yang belum merata di negara-negara ASEAN menjadi permasalahan utama dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak FDI terhadap penyerapan tenaga kerja serta peran kualitas tenaga kerja sebagai variabel interaksi. Penelitian ini menggunakan data panel negara-negara ASEAN periode 2014-2023 dengan metode regresi data panel melalui pendekatan *Fixed Effect Model (FEM) robust*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan kualitas tenaga kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Variabel interaksi antara FDI dan kualitas tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Selain itu, inflasi tidak berpengaruh signifikan, urbanisasi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, pengaruh FDI terhadap penyerapan tenaga kerja tidak bersifat seragam dan dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja serta struktur ekonomi masing-masing negara.

**Kata Kunci:** Investasi Asing Langsung, Penyerapan Tenaga Kerja, Kualitas Tenaga Kerja.

**Kode Klasifikasi JEL:** F21, J23, J24

## PENDAHULUAN

Investasi asing langsung (*Foreign Direct Investment/FDI*) merupakan salah satu instrumen penting dalam mendorong pembangunan ekonomi, terutama di negara berkembang. Berbeda dengan investasi portofolio yang cenderung bersifat jangka pendek dan fluktuatif, FDI memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas produksi, transfer teknologi, serta penggunaan tenaga kerja di negara tujuan (Humanicki et al., 2013). Oleh karena itu, FDI tidak hanya berperan dalam meningkatkan kapasitas produksi, tetapi juga berpotensi memperluas kesempatan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan (Simarankir & Hayati, 2020).

Dalam konteks global, arus masuk FDI menunjukkan peran yang semakin strategis, dengan nilai mencapai sekitar USD 1,3 triliun pada tahun 2023, di mana kawasan

ASEAN mampu menarik sekitar USD 230 miliar atau 17 persen dari total investasi dunia (UNCTAD, 2024). Meskipun demikian, tingginya arus FDI tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja yang merata di setiap negara. Perbedaan struktur ekonomi, sektor tujuan investasi, serta karakteristik pasar tenaga kerja menyebabkan dampak FDI terhadap penyerapan tenaga kerja menjadi tidak seragam (Jude & Silaghi, 2015; Rusu, 2016).

Secara empiris, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa FDI cenderung memberikan pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Nguyen et al. (2024) menemukan bahwa FDI berkontribusi signifikan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di kawasan Asia Pasifik. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Rong et al. (2020) dan Liu (2024) yang menegaskan bahwa FDI mampu mendorong penciptaan lapangan kerja sekaligus memperkuat stabilitas pasar tenaga kerja. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak selalu konsisten. Uddin & Chowdhury (2020) menunjukkan bahwa FDI dapat berdampak positif dalam jangka panjang, tetapi bersifat negatif dalam jangka pendek akibat proses penyesuaian struktural. Hasil penelitian Oktarina et al. (2024) di Indonesia juga menunjukkan bahwa pengaruh FDI terhadap penyerapan tenaga kerja tidak signifikan dalam jangka pendek.

Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa dampak FDI terhadap penyerapan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi domestik masing-masing negara. Salah satu faktor yang berperan penting adalah kualitas tenaga kerja. Nguyen et al. (2024) menemukan bahwa kualitas tenaga kerja dapat melemahkan pengaruh positif FDI terhadap penyerapan tenaga kerja, yang menunjukkan bahwa investasi yang masuk cenderung bersifat padat modal. Secara teoretis, negara dengan kualitas tenaga kerja yang lebih tinggi cenderung menarik FDI berbasis teknologi, sehingga penggunaan tenaga kerja relatif lebih efisien dan tidak selalu diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja secara signifikan. Sebaliknya, negara dengan kualitas tenaga kerja yang lebih rendah cenderung menerima investasi padat karya yang lebih banyak menyerap tenaga kerja (Matsuura & Saito, 2023).

Selain faktor kualitas tenaga kerja, kondisi makroekonomi seperti inflasi, urbanisasi, dan tingkat partisipasi angkatan kerja juga turut memengaruhi dinamika penyerapan tenaga kerja. Variabel-variabel tersebut mencerminkan kapasitas ekonomi dan karakteristik pasar tenaga kerja yang dapat memperkuat atau membatasi dampak FDI terhadap penciptaan lapangan kerja (T. Q. Nguyen et al., 2020; Rudatin et al., 2024).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara FDI dan penyerapan tenaga kerja, sebagian besar masih berfokus pada pengaruh langsung tanpa mempertimbangkan peran kualitas tenaga kerja sebagai variabel interaksi, khususnya dalam konteks kawasan ASEAN yang memiliki karakteristik ekonomi yang heterogen. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak investasi asing langsung terhadap penyerapan tenaga kerja di ASEAN, serta mengkaji peran kualitas tenaga kerja sebagai variabel interaksi dengan menggunakan pendekatan regresi data panel. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana FDI memengaruhi penyerapan tenaga kerja dalam kondisi ekonomi yang beragam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh investasi asing langsung terhadap penyerapan tenaga kerja di ASEAN, dengan kualitas tenaga

kerja sebagai variabel interaksi. Data yang digunakan merupakan data sekunder berbentuk panel (*time series dan cross section*) periode 2014-2023 pada 11 negara ASEAN. Data diperoleh dari World Bank untuk variabel penyerapan tenaga kerja, FDI, inflasi, urbanisasi, dan tingkat partisipasi angkatan kerja, serta dari ILO untuk variabel kualitas tenaga kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi dari publikasi resmi lembaga terkait.

Analisis dilakukan menggunakan regresi data panel dengan persamaan sebagai berikut:

$$EMP_{it} = \beta_0 + \beta_1 FDI_{it} + \beta_2 LQ_{it} + \beta_3 (FDI_{it} \times LQ_{it}) + \beta_4 \text{VarKontrol} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

di mana EMP adalah penyerapan tenaga kerja, FDI adalah arus masuk investasi asing langsung, LQ adalah kualitas tenaga kerja, serta interaksi antara FDI dan kualitas tenaga kerja (FDIxLQ). Variabel kontrol dalam penelitian ini terdiri dari inflasi (INF), urbanisasi (URB), dan tingkat partisipasi angkatan kerja (LFPR).

Berdasarkan hasil pengujian model, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Fixed Effect Model (FEM)*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model mengalami heteroskedastisitas dan autokorelasi, sehingga digunakan pendekatan *robust standard error* agar estimasi yang dihasilkan tetap valid dan dapat diinterpretasikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.1 Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	Obs	Mean	Std.Dev	Min	Max
EMP	110	65.41	6.80	52.80	82.33
FDI	110	5.12	8.09	-30.26	33.30
lnLQ	110	10.30	1.02	8.80	12.32
INF	110	3.16	8.42	-20.83	59.16
URB	110	52.50	21.92	27.82	100
LFPR	110	70.94	7.05	56.68	85.88

Sumber: Hasil olahan data stata17

Berdasarkan Tabel 4.1, penyerapan tenaga kerja (EMP) memiliki rata-rata sebesar 65,41 persen. Nilai maksimum sebesar 82,33 persen terdapat pada Kamboja, sedangkan nilai minimum sebesar 52,80 persen terdapat pada Myanmar. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat penyerapan tenaga kerja antarnegara yang mencerminkan variasi struktur ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja di kawasan ASEAN.

Variabel investasi asing langsung (FDI) memiliki rata-rata sebesar 5,12 persen dengan tingkat fluktuasi yang cukup tinggi. Nilai maksimum sebesar 33,30 persen terjadi di Singapura, sedangkan nilai minimum sebesar -30,26 persen terjadi di Timor-Leste. Kondisi ini menunjukkan bahwa arus investasi asing di ASEAN belum merata dan sangat dipengaruhi oleh daya tarik investasi serta stabilitas ekonomi masing-masing negara.

Variabel kualitas tenaga kerja (lnLQ) memiliki rata-rata sebesar 10,30 dengan variasi yang relatif moderat. Nilai maksimum sebesar 12,32 terdapat di Singapura, sedangkan nilai minimum sebesar 8,80 terdapat di Kamboja. Perbedaan ini mencerminkan adanya kesenjangan produktivitas tenaga kerja antarnegara, khususnya antara negara dengan tingkat pembangunan ekonomi yang lebih maju dan negara yang masih berkembang.

Untuk variabel kontrol, inflasi memiliki rata-rata sebesar 3,16 dengan nilai maksimum sebesar 59,16 dan minimum sebesar -20,83, yang menunjukkan bahwa inflasi cenderung tidak stabil selama periode penelitian. Urbanisasi memiliki rata-rata sebesar 52,50 persen, dengan nilai maksimum mencapai 100 persen di Singapura dan minimum sebesar 27,82 persen. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat perkembangan wilayah perkotaan antarnegara. Sementara itu, tingkat partisipasi angkatan kerja (LFPR) memiliki rata-rata sebesar 70,94

persen. Nilai maksimum sebesar 85,88 persen menunjukkan tingginya partisipasi tenaga kerja di beberapa negara, sedangkan nilai minimum sebesar 56,68 persen menunjukkan masih adanya negara dengan tingkat partisipasi yang relatif rendah.

Secara keseluruhan, variasi data antarnegara ini menunjukkan bahwa karakteristik perekonomian di kawasan ASEAN masih cukup beragam. Negara dengan tingkat FDI dan kualitas tenaga kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki struktur ekonomi yang lebih modern dan berbasis teknologi, namun tidak selalu diikuti oleh tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Sebaliknya, negara dengan dominasi sektor padat karya cenderung memiliki kemampuan penyerapan tenaga kerja yang lebih besar meskipun tingkat produktivitasnya relatif lebih rendah.

**Tabel 1.2 Hasil Estimasi *Fixed Effect Model* dengan Robust**

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Robust Std.Error</i>	t-Statistic	Prob
FDI	0.3019631***	0.0773611	3.90	0.003
lnLQ	0.2116117	1.215248	0.17	0.865
FDI_lnLQ	-0.0336913***	0.0075798	-4.44	0.001
INF	0.0035178	0.0063034	0.56	0.589
URB	-0.1329216***	0.0394912	-3.37	0.007
LFPR	1.072098***	0.0799157	13.42	0.000
<i>Constanta</i>	-5.506352	14.75452	-0.37	0.717
R <sup>2</sup>			0.9000	
F-Statistik			46.02	
Prob > F			0.0000	

Keterangan: \*\*\*, signifikan pada  $\alpha$  1%.

\*\*, signifikan pada  $\alpha$  5%

Sumber: hasil olahan data stata 17

Hasil estimasi regresi yang diperoleh dapat dijelaskan melalui persamaan berikut:

$$EMP_{it} = -5.506 + 0.301FDI_{it} + 0.211LQ_{it} - 0.033(FDI_{it} \times LQ_{it}) + 0.003INF_{it} - 0.132URB_{it} + 1.072LFPR_{it} \quad (2)$$

### **Pengaruh Investasi Asing Langsung (FDI) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil estimasi menunjukkan bahwa investasi asing langsung (*Foreign Direct Investment/FDI*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.301 dan probabilitas 0.003. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan arus masuk FDI mampu mendorong bertambahnya kesempatan kerja melalui perluasan aktivitas produksi di berbagai sektor ekonomi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Liu (2024), Nguyen et al. (2024), dan Yao (2025) yang menyatakan bahwa FDI memiliki kontribusi positif terhadap penyerapan tenaga kerja, baik secara langsung melalui pembukaan lapangan kerja baru di perusahaan asing, maupun secara tidak langsung melalui efek pengganda (*multiplier effect*) pada sektor pendukung seperti transportasi, logistik, dan jasa. Selain itu, Uddin & Chowdhury (2020) serta Oktarina et al. (2024) juga menemukan bahwa dampak FDI terhadap penyerapan tenaga kerja cenderung lebih kuat dalam jangka panjang dibandingkan jangka pendek, yang disebabkan oleh adanya proses penyesuaian struktural dalam perekonomian.

Secara empiris, pengaruh FDI terhadap penyerapan tenaga kerja menunjukkan perbedaan antarnegara di kawasan ASEAN. Negara seperti Vietnam dan Kamboja cenderung mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja yang cukup besar seiring masuknya FDI, terutama pada sektor manufaktur yang bersifat padat karya. Sebaliknya, di negara seperti Singapura, peningkatan FDI tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja yang signifikan, karena struktur ekonominya lebih didominasi oleh sektor berbasis teknologi dan padat modal yang relatif sedikit menyerap tenaga kerja.

Dari sisi teori, hasil penelitian ini dengan Teori Pasar Tenaga Kerja yang menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*) yang dipengaruhi oleh tingkat produksi dan investasi perusahaan (Borjas, 2016). Masuknya investasi asing langsung (FDI) mendorong peningkatan kapasitas produksi, ekspansi usaha, serta berkembangnya aktivitas ekonomi sehingga kebutuhan terhadap tenaga kerja juga meningkat. Dalam teori ini, perusahaan akan menambah jumlah tenaga kerja ketika kegiatan produksi meningkat akibat bertambahnya modal dan investasi yang masuk (Mankiw, 2016). Dengan demikian, peningkatan FDI akan memperbesar permintaan tenaga kerja dan pada akhirnya meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Namun demikian, besarnya pengaruh FDI terhadap penyerapan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik investasi yang masuk dan kualitas tenaga kerja di masing-masing negara. Investasi yang bersifat padat karya (*labor-intensive*) cenderung menciptakan lebih banyak lapangan kerja dibandingkan investasi padat modal (*capital-intensive*) yang lebih banyak menggunakan teknologi dan mesin modern (Todaro & Smith, 2014). Selain itu, kualitas tenaga kerja juga menentukan kemampuan suatu negara dalam memanfaatkan manfaat FDI. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih baik cenderung lebih mudah terserap pada sektor modern dan industri berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan FDI dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya investasi yang masuk, tetapi juga oleh kesiapan pasar tenaga kerja di negara penerima investasi.

Secara keseluruhan, FDI merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN melalui peningkatan permintaan tenaga kerja pada sektor-sektor produktif. Namun, efektivitas pengaruh tersebut tetap bergantung pada struktur ekonomi, karakteristik investasi, serta kualitas tenaga kerja yang dimiliki masing-masing negara sehingga diperlukan kebijakan yang mampu mengarahkan FDI agar lebih berorientasi pada penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan.

### **Pengaruh Kualitas Tenaga Kerja terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil estimasi menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja (lnLQ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja nilai koefisien sebesar 0.211 dan probabilitas 0.865. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja belum mampu secara langsung meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terserap, meskipun arah hubungannya positif. Secara teoritis, Teori Modal Manusia menjelaskan bahwa peningkatan pendidikan dan keterampilan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Becker, 1964; Schultz, 1961), yang dalam kerangka neoklasik berkontribusi pada efisiensi dan output ekonomi (Mankiw, 2016). Namun, peningkatan produktivitas tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Agion & Howitt (1994) serta Autor (2015) menjelaskan bahwa kemajuan teknologi dan otomatisasi cenderung bersifat *labor-saving*, sehingga meningkatkan efisiensi tanpa menambah kebutuhan tenaga kerja secara signifikan. Hal ini menyebabkan dampak lebih pada perubahan struktur pekerjaan dibandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja. Perbedaan struktur ekonomi ASEAN turut memperkuat hasil ini. Negara seperti Singapura dan Brunei

Darussalam yang berbasis teknologi dan padat modal tidak mengalami peningkatan tenaga kerja yang besar, sementara negara padat karya seperti Kamboja dan Laos cenderung memiliki penyerapan tenaga kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini sejalan dengan Nguyen et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja lebih berpengaruh pada efisiensi dibandingkan penyerapan tenaga kerja, serta sangat bergantung pada struktur ekonomi. Selain itu, Tadjoeddin (2016) menunjukkan adanya fenomena *de-linking* atau *jobless growth*, di mana peningkatan produktivitas tidak diikuti oleh peningkatan kesempatan kerja. Cruz (2022) serta Matsuura & Saito (2023) juga menegaskan bahwa peningkatan produktivitas lebih banyak berdampak pada peningkatan kebutuhan tenaga kerja terampil (*skill upgrading*) dibandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja secara keseluruhan.

### **Peran Kualitas Tenaga Kerja dalam Menginteraksi Pengaruh FDI terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil estimasi menunjukkan bahwa interaksi antara FDI dan kualitas tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan nilai koefisien  $-0.033$  dan probabilitas  $0.001$ . Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja justru memperlemah pengaruh FDI terhadap penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN periode 2014-2023, sehingga dampak FDI bersifat bergantung pada kondisi kualitas tenaga kerja.

Secara empiris, pada negara dengan kualitas tenaga kerja rendah seperti Kamboja, Myanmar, dan Timor-Leste, FDI cenderung masuk ke sektor padat karya sehingga lebih banyak menciptakan lapangan kerja. Sebaliknya, pada negara dengan kualitas tenaga kerja tinggi seperti Singapura dan Brunei Darussalam, FDI lebih dominan pada sektor padat modal dan berbasis teknologi, sehingga lebih berorientasi pada efisiensi dibandingkan penyerapan tenaga kerja.

Temuan ini sejalan dengan Nguyen et al. (2024) yang menunjukkan bahwa interaksi FDI dan kualitas tenaga kerja dapat menurunkan dampak FDI terhadap penyerapan tenaga kerja karena perusahaan lebih mengutamakan efisiensi produksi berbasis teknologi. Fenomena ini juga dijelaskan oleh teori *skill-biased technological change* (Lee & Wie, 2013), yang menyatakan bahwa FDI meningkatkan permintaan tenaga kerja terampil sekaligus menggeser struktur ketenagakerjaan, serta Autor (2015) yang menegaskan bahwa otomatisasi bersifat *labor-saving* sehingga mengurangi kebutuhan tenaga kerja. Selain itu, Cruz (2022) menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dapat diikuti oleh penurunan penyerapan tenaga kerja akibat substitusi tenaga kerja dengan teknologi, sehingga hubungan antara investasi, produktivitas, dan tenaga kerja tidak selalu searah.

### **Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Berdasarkan hasil estimasi variabel kontrol yang digunakan yaitu inflasi (INF), urbanisasi (URB), dan tingkat partisipasi angkatan kerja (LFPR) menunjukkan pengaruh yang berbeda terhadap penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN.

inflasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien  $0.003$  dan probabilitas  $0.589$ . Secara teoritis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui kurva Phillips yang menyatakan adanya trade-off antara inflasi dan pengangguran dalam jangka pendek, meskipun hubungan tersebut cenderung melemah dalam jangka panjang akibat penyesuaian ekspektasi (Friedman, 2011). Sejalan dengan itu, Angelov (2023) juga menemukan bahwa pengaruh inflasi terhadap ketenagakerjaan tidak stabil dan cenderung

tidak signifikan karena lebih dipengaruhi fluktuasi harga jangka pendek dibandingkan perubahan aktivitas produksi.

Urbanisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien  $-0.132$  dan probabilitas  $0.007$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan urbanisasi cenderung menurunkan penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini terjadi karena perpindahan penduduk ke wilayah perkotaan tidak selalu diikuti oleh ketersediaan lapangan kerja yang memadai, sehingga meningkatkan tekanan di pasar tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan Chen et al. (2023) dan Debele (2020) yang menunjukkan bahwa urbanisasi dapat meningkatkan persaingan tenaga kerja dan pengangguran, serta diperkuat oleh Faturohim et al. (2023) yang menemukan bahwa pertumbuhan penduduk perkotaan dapat menekan penyerapan tenaga kerja.

Sebaliknya, tingkat partisipasi angkatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dengan koefisien  $1.072$  dan probabilitas  $0.000$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi partisipasi angkatan kerja, semakin besar jumlah tenaga kerja yang terserap dalam perekonomian. OECD (2024) menjelaskan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja yang tinggi mencerminkan peningkatan tenaga kerja aktif yang dapat memperluas kesempatan kerja, sejalan dengan temuan Rochmawati & Nihayah (2025) serta Mulyani et al. (2023) yang menunjukkan hubungan positif antara tingkat partisipasi Angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh investasi asing langsung (FDI), kualitas tenaga kerja, serta interaksi antara FDI dan kualitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di negara-negara ASEAN periode 2014-2023 dengan menggunakan pendekatan *Fixed Effect Model (FEM) robust*. Selain itu, penelitian ini juga memasukkan variabel kontrol berupa inflasi, urbanisasi, dan tingkat partisipasi angkatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa FDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, yang mengindikasikan bahwa masuknya investasi asing mampu meningkatkan kesempatan kerja melalui ekspansi aktivitas produksi. Kualitas tenaga kerja yang diprosikan dengan produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja belum secara langsung berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap.

Lebih lanjut, interaksi antara FDI dan kualitas tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas tenaga kerja, dampak FDI terhadap penyerapan tenaga kerja cenderung menurun karena investasi lebih banyak diarahkan pada sektor padat modal dan berbasis teknologi. Pada variabel kontrol, inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, urbanisasi berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja (LFPR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Temuan ini memperjelas bahwa pengaruh FDI terhadap penyerapan tenaga kerja tidak bersifat seragam, melainkan dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja dan struktur ekonomi masing-masing negara. Selain itu, peningkatan kualitas tenaga kerja cenderung lebih berdampak pada efisiensi dan perubahan struktur pekerjaan dibandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja secara langsung. Penelitian ini memberikan gambaran empiris yang lebih mendalam melalui penggunaan data panel dan analisis interaksi variabel, meskipun masih memiliki keterbatasan pada penggunaan indikator kualitas tenaga kerja yang terbatas serta belum memasukkan faktor lain seperti kualitas institusi dan perkembangan teknologi secara lebih luas.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Agion, P., & Howitt, P. (1994). Growth and unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 477–494. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2297900>
- Angelov, I. (2023). Inflation and employment: Exploring the dynamic relationship in the labor markets. *Economics, Management and Sustainability*, 8, 53–57. <https://doi.org/10.14254/jems.2023.8-1.5>
- Autor, D. H. (2015). *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation* †. 29(3), 3–30.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (Third Edition)*.
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics* (7th ed.) Mc Graw Hill Education.
- Chen, M., Huang, X., Cheng, J., Tang, Z., & Huang, G. (2023). Urbanization and vulnerable employment : Empirical evidence from 163 countries in 1991 – 2019. *Cities*, 135(January), 104208. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2023.104208>
- Cruz, M. D. (2022). *Labor productivity , real wages , and employment : evidence from a panel of OECD economies over 1960-2019 January 2022. January*.
- Debele, E. T. (2020). Urban Unemployment Patterns: Challenges, Coping Mechanisms and Self Employment Trends in Ethiopian. *International Journal of Science, Technology and Society*, 8(2), 18–28. <https://doi.org/10.11648/j.ijsts.20200802.12>
- Faturohim, A., Akbar, A., Hidayat, B. A., & Saksono, H. (2023). An Analysis of Urban Poverty and Unemployment. *Jurnal Bima Praja*, 15(2), 309–324. <https://doi.org/https://doi.org/10.21787/jbp.15.2023.309-324>
- Friedman, M. (2011). The Role of Monetary Policy. *The American Economic Review*, 58(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1831652>
- Humanicki, M., Kelm, R., & Olszewski, K. (2013). *Foreign Direct Investment and Foreign Portfolio Investment in the contemporary globalized world: should they be still treated separately?* (Issue 167).
- Jude, C., & Silaghi, M. I. P. (2015). Employment effects of foreign direct investment: New evidence from Central and Eastern European countries. *International Economics*, 145, 32–49.
- Kvangraven, I. H., Kufakurinani, U., Santanta, F., & Styve, N. D. (2017). *Dialogues On Development, Volume I: On Dependency*.
- Lee, J., & Wie, D. (2013). *Technological Change , Skill Demand , and Wage Inequality in Indonesia* (Issue 340).
- Liu, H. (2024). Analysis of the Influence of FDI on Employment in China. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 13(3), 141–147. <https://doi.org/10.54097/zoh2q319>
- Mankiw, N. G. (2016). *MACROECONOMICS , Ninth Edition*.
- Matsuura, T., & Saito, H. (2023). Foreign direct investment and labor demand by skill in Indonesian manufacturing firms. *Review of World Economics*, 159(4), 921–941. <https://doi.org/10.1007/s10290-022-00485-y>
- Mulyani, D., Sartiyah, S., & Srinita, S. (2023). International Journal of Advances in Social The Effect of Education, Workforce , Economic Growth and Labor Force Participation

- Rate on City Labor Absorption in Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 2(November), 240–246.  
<https://doi.org/10.56225/ijassh.v2i4.273>
- Nguyen, H. T., Le, A. N. N., Le, H. V., & Duong, K. D. (2024). Foreign direct investment and employments in Asia Pacific nations: The moderating role of labor quality. *Heliyon*, 10(9), e30133. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30133>
- Nguyen, T. Q., Thi, L., Tran, K., Pham, P. L., & Nguyen, T. D. (2020). Impacts of Foreign Direct Investment Inflows on Employment in Vietnam. *Institutions and Economics*, 12(1), 37–62.
- OECD. (2024). OECD Employment Outlook 2024 : : The Net-Zero Transition and the Labour Market. In *Oecd*. <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>.
- Oktarina, Y., Pawirosumarto, S., & Sari, S. (2024). Kontribusi Investasi Asing Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(1), 112–120.
- Rochmawati, P. A., & Nihayah, A. N. (2025). Determinan Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Banten. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 8(2), 174–187. <https://doi.org/10.33005/jdep.v8i2.823>
- Rong, S., Liu, K., Huang, S., & Zhang, Q. (2020). FDI, labor market flexibility and employment in China. *China Economic Review*, 61(September 2019), 101449. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2020.101449>
- Rudatin, A., Haq, A. G. F., & Perdana, A. R. A. (2024). Determinants of labour absorption in ASEAN. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan*, 3(2), 174–181. <https://doi.org/10.20885/jkek.vol3.iss2.art7>
- Rusu, E. G. (2016). *the Social Impact of Foreign Direct Investments in the Host Countries: Challenges and Opportunities*. February 2016, 181–187.  
<http://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/social->
- Schultz, T. W. (1961). *Invesment in Human Capital*.
- Simarangkir, D. S., & Hayati, B. (2020). ANALISIS KETERKAITAN FOREIGN DIRECT INVESTMENT DAN FOREIGN PORTFOLIO INVESTMENT SERTA PERTUMBUHAN EKONOMI TAHUN 2004 – 2017. *Diponegoro Journal of Economics*, 9(2004), 60–71.
- Tadjoeddin, M. Z. (2016). *Productivity , wages and employment : evidence from the Indonesia's manufacturing sector*. 7860(March).  
<https://doi.org/10.1080/13547860.2016.1153227>
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2014). *Economic Development 12th Edition*.
- Uddin, K. M. K., & Chowdhury, M. A. (2020). Impact of FDI on Employment Level in Bangladesh: A VECM Approach. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 8(1), 30–37. <https://doi.org/10.33094/8.2017.2020.81.30.37>
- UNCTAD. (2024). *ASEAN Investment Report 2024*.
- Yao, W. (2025). Can Chinese investment improve the labor market in the Middle East? *International Review of Economics and Finance*, 103(May), 104557.  
<https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104557>