
Pengaruh PDRB, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 – 2020

Qurata Aqyun*, Syahrituah Siregar

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

*qurataaqyun.iesp@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between GRDP, Education Level, and Minimum Wage on Workforce Absorption in South Kalimantan Province in 2016-2020 and choose the most dominant factor influencing employment in regencies/cities in South Kalimantan Province. During the 2016-2020 period. This type of research is descriptive quantitative. The data collection technique that has been obtained uses a panel data regression analysis tool, and the fixed effect application model Eviews 10 is selected. These results show that GRDP, Education Level, and Minimum Wage affected Labor Absorption in South Kalimantan Province in 2016-2020. Minimum Wage Variables are The most dominant variable influencing labor absorption in South Kalimantan Province in 2016-2020.

Keywords : GRDP; Education Level; Minimum Wages; Labor Absorption

Abstrak

Topik pada penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara PDRB, Tingkat Pendidikan, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020 dan Mengetahui faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan periode 2016-2020. Adapun Jenis Penelitian ini adalah Kuantitatif Deskriptif. Teknik pengumpulan data yang telah diperoleh memakai alat analisis regresi panel data serta yang dipilih *fixed effect model* aplikasi Eviews 10. Hasil ini melihat bahwa PDRB, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020 serta Variabel Upah Minimum adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020.

Kata Kunci : PDRB; Tingkat Pendidikan; Upah Minimum; Penyerapan Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Penyediaan lapangan kerja selalu menjadi topik utama yang dihadapi disetiap tahunnya, hal ini berkaitan langsung dengan pertumbuhan ekonomi. Di Kalimantan Selatan pada pasar tenaga kerja dapat dilihat tahun 2020 yaitu mencapai sebanyak 2.186.967 jiwa dengan tingkat pengangguran mencapai sebanyak 103.648 jiwa.

Tabel 1
Komposisi Tenaga Kerja Di Provinsi Kalimantan Selatan
Tahun 2016-2020 (jiwa).

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran
2016	2.078.384	1.965.088	113.296
2017	2.074.117	1.975.161	98.956
2018	2.131.858	2.039.048	92.810
2019	2.135.100	2.045.831	89.269
2020	2.186.967	2.083.319	103.648

Sumber : BPS Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa terjadinya siklus naik turun selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2020 jumlah yang bekerja mengalami peningkatan dari tahun 2019 sebanyak 2.045.831 jiwa menjadi 2.083.319 jiwa. Tingkat pengangguran yang cukup tinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu sebanyak 113.296 jiwa. Peningkatan yang terjadi pada angkatan kerja menunjukkan bahwa penawaran terhadap tenaga kerja bertambah namun hal itu harus diimbangi dengan permintaan tenaga kerja agar penambahan pada dunia kerja bisa meningkat.

Untuk mampu menambahkan peluang semua tenaga kerja maka harus ada beberapa peraturan yang bisa membantu meningkatkan peluang dunia kerja serta bisa mengatasi tingkat pengangguran. Pemerintah dapat meninjau apakah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan sudah berjalan dengan baik dengan melihat PDRB, Pendidikan dan Kebijakan Upah Minimum. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh PDRB, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020.

PENELITIAN TERDAHULU

(Indradewa & Natha, 2015) Pengaruh Inflasi, PDRB dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali menunjukkan hasil bahwa PDRB dan Upah Minimum berpengaruh signifikan positif terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, namun inflasi memiliki koefisien negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.

Agustin, E (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan UMK terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018 menunjukkan hasil bahwa Tingkat Pendidikan dan UMK berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Mojokerto, pengaruh Tingkat Pendidikan dan UMK di Kabupaten Mojokerto termasuk kedalam tingkatan tinggi yang dilihat melalui hubungan linier sementara sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Ganie, J (2017) Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur menunjukkan bahwa Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan PDRB menunjukkan hasil bahwa Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan PDRB bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau serta variabel berpengaruh adalah Variabel Total Penduduk, variabel itu mempunyai nilai regresi koefisien tertinggi diantara variabel yang ada di Kabupaten.

Fransisca Natalia Sihombing (2019) Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Medan Tahun 2012-2015. Berkesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

Buchari, Imam (2016) Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015 menunjukkan bahwa Upah Minimum berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di pulau Sumatera.

Metode Penelitian

Ruang lingkup yang digunakan pada penelitian ini dibatasi hanya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), Tingkat Pendidikan, Upah Minimum dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan dalam tahun 2016-2020. Jenis pada penelitian ini yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis data sekunder serta unit analisis yang digunakan adalah regresi data panel dan data yang dikumpulkan bersumber dari BPS Provinsi Kalimantan Selatan dan Disnakertrans Provinsi Kalimantan Selatan yang diambil dari tahun 2016-2020.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan sebuah data atau informasi pada penelitian ini, maka pengumpulan data ini menggunakan teknik Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang didapatkan yaitu adalah Referensi buku, Jurnal, serta Website Resmi BPS dan Pemerintah Daerah di Kalimantan Selatan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Data Panel

Menurut Gujarati & Porter (2012) Data yang dipakai merupakan model regresi data panel, yaitu penambahan dalam satu hasil data antara data *time series* dan data *cross section*, adapun bentuknya yaitu :

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + u_{it}, I = 1, 2, \dots, N; t = 1, 2, \dots, T$$

Kemudian model di atas alihkan kedalam logaritma natural (Ln) yang bertujuan untuk menghitung nilai elastisitas dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln X_{1it} + \beta_2 \ln X_{2it} + \beta_3 \ln X_{3it} + u_{it}$$

Keterangan :

$\ln Y_{it}$ = Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan (Jiwa/orang pertahun)

β_0 = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi

$\ln X_1$ = PDRB (Rp)

$\ln X_2$ = Tingkat Pendidikan (Jiwa/orang pertahun)

$\ln X_3$ = Upah Minimum (Rp)

\ln = Logaritma Natural

μ = Error Term

$l(L \text{ kecil}) = 1,2,3,4,5,\dots,13$ (Data *cross-section* Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan)

Teknik Estimasi

Common Effect Model

Pada *Common Effect Model* menggunakan kombinasi data *time series* dan *cross section*. Pada metode CEM tidak melihat dimensi waktu atau individu maka dari itu data yang digunakan sama dalam periode waktu tertentu.

Fixed Effect Model

Pada *Fixed Effect Model* menyebutkan perbedaan antara individu bisa dilihat dari akomodasinya pada perbedaan intersep dengan menggunakan variabel *dummy*.

Random Effect Model

Pada *Random Effect Model* menggambarkan jika variabel residual mempunyai hubungan jarak waktu dan jarak subjek, keuntungan jika menggunakan pendekatan ini adalah mampu menghilangkan masalah pada heterokedastisitas.

Pengujian Model

Uji Chow

Uji dilakukan untuk menentukan model terbaik dipilih serta diterapkan antara *Fixed Effect Model* dengan *Common Effect Model*. Apabila model yang terpilih adalah FEM maka akan dilanjutkan dengan *Uji Hausman* jika yang terpilih CEM maka langkah selanjutnya dengan *Uji Lagrange Multiplier*.

Uji Hausman

Uji dilakukan guna memilih model terbaik yang akan dipilih serta diterapkan antara *Fixed Effect Model* dengan *Random Effect Model*. Apabila model yang terpilih adalah FEM maka uji tidak akan dilanjutkan namun apabila yang terpilih REM maka tahap selanjutnya dengan *Uji Lagrange Multiplier*

Uji Lagrange Multiplier

Uji dilakukan guna memilih model terbaik terpilih serta diterapkan antara *Common Effect Model* dengan *Random Effect Model*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji digunakan agar mampu menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apabila sebaran data yang digunakan itu berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan dengan tujuan menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi masalah korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai error kuadratnya guna melihat data yang digunakan apakah mengalami masalah heteros.

Uji Hipotesis

Uji F statistic (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk apakah semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Uji t statistik (Uji Parsial)

Pengujian bertujuan untuk melihat variabel bebas apa yang lebih signifikan atau dapat dikatakan yang lebih dominan dalam berhubungan terhadap variabel terikat dan untuk melakukan keputusan mana yang akan di ambil.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) ini untuk melihat pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus dari determinasi koefisien yaitu: (Sugiyono,2012)

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Penjelasan :

Kd = nilai determinasi koefisien

R = nilai korelasi koefisien

Koefisien Korelasi (R)

Dengan korelasi koefisien (R) maka cara ini bertujuan menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Sehingga hasil dari penjumlahan nilai korelasi koefisien (R) yaitu membuat bentuk akar nilai determinasi koefisien (R²), $\sqrt{R^2}$ (Alamsyah, 2020).

Hasil dan Analisis

Berikut ini adalah hasil perhitungan menggunakan pendekatan teknik estimasi data panel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Estimasi *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model* dan *Random effect Model*

		HASIL REGRESI DATA PANEL		
No.	Keterangan	VARIABEL DEPENDEN: Penyerapan Tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan		
		CEM	FEM	REM
1.	Constanta	6.969219 (0.0556)	9.388571 (0.0000)	7.963193 (0.0000)
Variabel Independen				
2.	PDRB (X1)	0.003422 (0.9331)	-0.001041 (0.9031)	0.001828 (0.8294)
3.	Tingkat Pendidikan (X2)	0.641257 (0.0000)	0.014062 (0.9251)	0.354449 (0.0008)
4.	Upah Minimum (X3)	-0.144014 (0.5522)	0.159339 (0.0496)	0.001854 (0.9753)
5.	Jumlah Observasi	65	65	65
6.	R-Squared	0.704404	0.994485	0.328191
7.	F-statistic	48.45434 (0.000000)	589.0800 (0.000000)	9.933209 (0.000020)

Sumber: Hasil Olah Data Eviews 10

Pengujian Model
Uji Chow

Tabel 3
Hasil Uji Chow

Effect Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	214.785492	(12,49)	0.0000
Cross-section Chi-Square	258.801330	12	0.0000

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 10

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji chow diperoleh hasil pengujian dengan membandingkan *Common Effect Model* dan *Fixed Effect Model*, maka diperoleh nilai Cross-section Chi-square sebesar Prob. $0,0000 < a = 0,05$ artinya bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terpilih adalah *Fixed Effect Model*.

Uji Hausman

Tabel 4
Hasil Uji Hausman

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	9.720001	3	0.0211

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 10

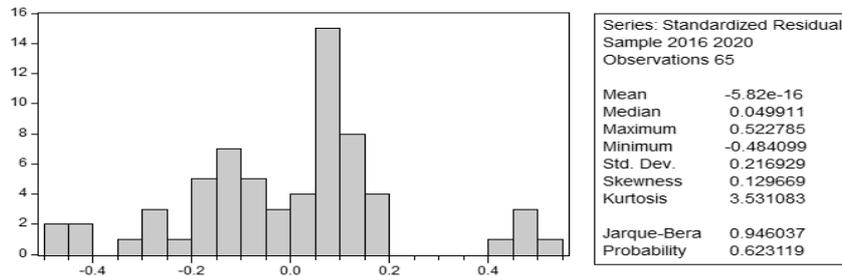
Berdasarkan tabel 4 diatas hasil pengujian pada tabel Uji Hausman dengan membandingkan *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model*, maka diperoleh nilai Cross-section Chi-square sebesar Prob. $0,0211 < a = 0,05$ yang berarti H0 ditolak dan H1

diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terpilih adalah *Fixed Effect Model*. Dari hasil ini maka uji selanjutnya yaitu uji lagrange multiplier tidak dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data Eviews 10

Berdasarkan tabel 5 diatas menghasilkan nilai probabilitas sebesar $0,623119 > \alpha = 0,05$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi dan data penelitian yang digunakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	X1	X2	X3
Produk Domestik Regional Bruto (X1)	1.000000	0.384041	-0.017258
Tingkat Pendidikan (X2)	0.384041	1.000000	0.129451
Upah Minimum (X3)	-0.017258	0.129451	1.000000

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 10

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai dari variabel PDRB, Tingkat Pendidikan, dan Upah Minimum adalah Correlations atau $r < 0,8$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Constanta	-0.568546	0.318567	-1.784702	0.0793
Produk Domestik Regional Bruto (X1)	4.89E-05	0.003619	0.013518	0.9893
Tingkat Pendidikan (X2)	0.001917	0.005184	0.369813	0.7128
Upah Minimum (X3)	0.038638	0.021492	1.797791	0.0772

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 10

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada setiap variabel, yaitu PDRB (X1) 0.0793, Tingkat Pendidikan (X2) 0.9893 dan upah minimum Kabupaten/Kota (X3) 0.0772 yang berarti bahwa nilai masing-masing variabel tersebut

lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Regresi Data Panel

Uji regresi ini menggunakan data panel, sehingga diperoleh data sebagai berikut :

Tabel
Data Panel Regresi (Fixed Effect Model)

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
C	9.388571	0.840577	11.16920	0.0000
PDRB	-0.001041	0.008510	-0.122342	0.9031
Tingkat Pendidikan	0.014062	0.148724	0.094554	0.9251
Upah Minimum	0.159339	0.078172	2.038316	0.0496
R-squared		0.994485		
Adjusted R-squared		0.992797		
S.E. of regression		0.033863		
Sum squared resid		0.056188		
Log likelihood		137.0057		
F-statistic		589.0800		
Prob(F-Statistic)		0.000000		

Sumber : Hasil Olah Data Eviews 10

$$\hat{Y}_{it} = 9.388571 - 0.001041 X1_{it} + 0.014062 X2_{it} + 0.159339 X3_{it} + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (C) sebesar 9.388571, apabila (X1) sebesar 0, (X2) sebesar 0, (X3) sebesar 0 maka penambahan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan adalah sebesar 9.388571.

Uji Statistik

Uji F statistik (Uji Simultan)

Dari hasil Statistik-F diatas model yang digunakan adalah (FEM), seluruh pada variabel bebas ini menyatakan signifikan dan pengaruh simultan kepada variabel terikat sebab nilai probabili F statistik yaitu 0.0000, dimana tingkat signifikansi dibawah 5%(0.05).

Uji t statistik (Uji Parsial)

Dari hasil Statik-t diatas model yang digunakan adalah (FEM), pada PDRB nilai Probabilitas t statistik yaitu 0.9031 dan tingkat pendidikan dengan nilai Probabilitas t statistik 0.9251. Sehingga dengan signifikan lebih dari 0.05 maka variabel PDRB dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020.

Untuk upah minimum nilai probabilitas t statistik yaitu 0.0496. Sehingga nilai ini lebih kecil dari 0.05 maka variabel upah minimum memiliki pengaruh dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020. Hal tersebut juga menunjukkan variabel ini yang signifikan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan adalah variabel upah minimum (X3).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah dilakukan pengujian dengan Eviews 10 diperoleh hasil estimasi pada data informasi di atas menjelaskan bahwa jumlah determinasi koefisien (R^2) didapatkan dengan menggunakan *fixed effect model* adalah yaitu dengan nilai koefisien determinasi (R^2) atau R-squared sebesar 0.994485, yang menunjukkan bahwa variasi dari Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel-variabel PDRB, Tingkat Pendidikan, dan Upah Minimum sebesar 0.994485 atau 99.45%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 0.005515 atau 0,55% dijelaskan dalam faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Koefisien Korelasi (R)

Penilaian korelasi koefisien (R) yaitu dengan bentuk akar dari determinasi koefisien (R^2), sehingga dihasilkan korelasi koefisiennya yaitu $\sqrt{0.994485} = 0.9972386876$. angka korelasi koefisien yaitu 0.9972386876, yang berarti hubungan antara PDRB (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Upah Minimum Kabupaten/Kota (X3) dengan variabel terikat Penyerapan Tenaga Kerja (Y) sangat kuat, yaitu sebesar 99.72%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dan analisis perbandingan antara tiga model estimasi yaitu *Common Effect Model*, *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model* maka model yang terbaik dan terpilih dalam penelitian ini adalah *Fixed Effect Model*. Pada *Fixed Effect Model* menghasilkan R-Square sebesar 0.994485 artinya 99.44% perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Penyerapan Tenaga Kerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (PDRB, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum).

Secara hasil uji F simultan pada penelitian ini memiliki probabilitas F-statistik sebesar 0.000000 dengan tingkat signifikansi 5%, maka secara bersama variabel bebas signifikan mempengaruhi variabel terikat. Dapat diketahui bahwa PDRB, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Secara hasil uji t parsial pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel PDRB nilai probabilitas sebesar 0.9331, variabel Tingkat Pendidikan mempunyai nilai probabilitas sebesar 0.9251 dan variabel Upah Minimum mempunyai nilai probabilitas sebesar 0.0496. Dapat disimpulkan semua variabel yang diteliti, Variabel Upah Minimum yang paling dominan atau kurang dari nilai alpha 0,05 mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016 – 2020.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang dilakukan: Pertama, dari hasil uji F-statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau secara simultan di peroleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel PDRB, tingkat pendidikan dan upah minimum secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan

Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020. Kedua, Upah Minimum merupakan variabel mempengaruhi terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan periode 2016-2020.

Saran

Adapun saran yang dibuat oleh penulis: Pertama, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja, Pemerintah masing-masing kabupaten/kota diharapkan terus berupaya mendorong setiap sektor-sektor PDRB sesuai dengan lapangan usaha untuk mampu membantu meningkatkan pendapatan di setiap daerahnya hal tersebut nantinya akan mampu untuk meningkatkan perekonomian masyarakat menjadi lebih baik. Kedua, Penyerapan Tenaga Kerja juga mampu ditingkatkan melalui tingkat pendidikan, meskipun masih tidak terlalu memberikan pengaruh namun dengan memperbaiki pendidikan maka angkatan kerja memiliki standar kualitas yang baik melalui kebijakan dari pemerintah dan mempunyai kemampuan dasar dalam dunia tenaga kerja. Ketiga, kenaikan upah minimum menyebabkan kenaikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Untuk menentukan tinggi upah minimum pemerintah mampu memberika solusi atau kebijakan agar tidak merugikan salah satu pihak. Kebijakan upah minimum kabupaten/kota sangat berpengaruh dalam penyerapan tenaga kerja, sehingga diharapkan pemerintah memperhatikan dan dapat terus meningkatkan kebijakan terhadap upah minimum ini sesuai dengan keadaan daerah masing-masing kabupaten/kota. Selain itu dalam menentukan jumlah besaran upah minimum yang akan diterapkan pemerintah dapat memperhatikan dari kedua sisi, yaitu sisi bagi para pekerja dan sisi bagi perukaan agar terciptanya keadilan tanpa merugikan salah satu pihak dan tidak menimbulkan dampak negatif atau masalah terhadap penyerapan tenaga kerja.

Implikasi Penelitian

Secara Teoritis Dari hasil penelitian ini secara bersama dapat diketahui bahwa ketiga variabel dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pemerintah dalam upaya meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan. Nilai angka pembentuk PDRB bukan hanya dihasilkan pada penduduk yang telah bekerja namun ada beberapa faktor yang juga menjadi pembentuk nilai pada PDRB namun untuk PDRB itu sendiri mampu menunjukkan naik turunnya tenaga kerja. Apabila produktifitas berjalan lambat maka akan terjadi kekurangan stok barang atau jasa sehingga akan memunculkan permasalahan seperti inflasi. Pada tahun 2018 ke tahun 2019 PDRB mengalami kenaikan namun pada tahun 2019 ke tahun 2020 PDRB mengalami penurunan. Turunnya pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Selatan disebabkan salah satunya karena adanya pandemi COVID-19 yang menyebabkan ada tiga sektor ekonomi yang terdampak paling besar hampir setengah dari nilai PDRB Kalimantan Selatan yaitu Sektor Pertambangan, Pertanian dan Industri yang mengalami pertumbuhan negatif. Pada masa pandemi COVID-19 berbagai sektor usaha mempengaruhi perekonomian di Kalimantan Selatan dimana pembatasan proses produksi dan penurunan permintaan

memaksa pelaku usaha untuk menyelamatkan usahanya bahkan tidak sedikit yang terpaksa untuk menutup usahanya, bukan untuk usaha yang berskala kecil saja tetapi usaha yang berskala besar juga ikut terlibat. Tenaga Kerja yang terserap atau yang telah bekerja bertahun-tahun maka bisa menghadapi kenaikan namun kontribusi sektor Pertambangan, Pertanian dan Industri terhadap nilai PDRB di Kalimantan Selatan terjadinya penurunan. Nilai pembentuk yang cukup besar pada PDRB Kalimantan Selatan ada pada tiga sektor tersebut.

Jumlah pendudukan yang berpendidikan SLTA Keatas menjadi pertimbangan sebuah perusahaan. Dapat dilihat pada BPS Provinsi Kalimantan Selatan pada pasar tenaga kerja penduduk pada tingkat pendidikan SLTA Keatas belum mampu mencapai 50% pada pasar tenaga kerja. Jika seseorang memiliki pendidikan yang cukup tinggi maka dianggap mampu untuk memiliki kualitas yang baik sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas. Namun untuk pasar tenaga kerja di Kalimantan Selatan sekarang masih belum mampu untuk menyerap dengan baik semua tenaga kerja yang berpendidikan SLTA Keatas sehingga data yang ada menjelaskan bahwa masih sangat perlunya dibuka kesempatan kerja di pasar tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan maka semakin luas kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang bersangkutan sehingga angka pengangguran terdidik akan menurun. Pada teori neoklasik yakni *efficiency wage theory* (teori upah efisiensi) atau teori upah efisiensi ini berfokus pada upah sebagai tujuan yang memotivasi para tenaga kerja karena memungkinkan untuk memperoleh tenaga kerja yang lebih produktif dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Kebijakan upah minimum menghasilkan efek positif dalam mengurangi kesenjangan upah yang terjadi pasar tenaga kerja, penentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang terdiferensiasi akan berakibat positif terhadap kesempatan kerja.

Secara Praktis hasil penelitian terkait PDRB, Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2016-2020, dalam hal ini pemerintah harus lebih melihat sisi lain dari nilai tambah penunjang perekonomian karena untuk di Kalimantan Selatan ada beberapa faktor untuk melihat apakah mengalami kenaikan atau menurun. Diharapkan juga untuk dapat memaksimalkan kinerja untuk membenahi apa yang masih kurang baik dari segi jalannya perekonomian yang mengakibatkan pendapatan yang menurun. Menciptakan tenaga kerja yang unggul dan dapat bersaing dengan tenaga kerja asing sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi menjadi lebih baik dan lebih berdampak kepada rakyat agar rakyat menjadi sejahtera. Serta mempertimbangkan penetapan upah agar nantinya akan berdampak pada optimalnya hasil yang didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Umk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Mojokerto Tahun 2014-2018. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7).
- Alamsyah, M. E. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014 – 2018. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 21(1), 1–9.
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 73–85.
- Fitaloka, S. C. (2021). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten / Kota Di Provinsi Kalimantan Selatan*.
- Fransisca Natalia Sihombing. (2019). Kontribusi Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Terhadap. *Jurnal Pembangunan Perkotaan*, 5(January), 42–45.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 332–354.
- Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh Inflasi, Pdrb Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 4(8), 923–950.
- Kuswanto, I. G. P. D. (2016). *Analisis Tingkat Pendidikan, Pdrb Dan Upah Minimum Regional Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Banten*. 6(1), 18–35.
- Lorita, B. O. V. (2018). *Nalisis Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Dan Pdrb Terhadap Upah Minimum Provinsi Di Pulau Jawa Tahun 2010-2016*.