

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014 – 2018

Influence of Education Level and Minimum Wages on Labor Absorption in South Kalimantan Province In 2014 – 2018

Alamsyah*, Muhammad Effendi

Jurusan Ilmu Ekonomi & Studi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat
[*itsalamsyah@gmail.com](mailto:itsalamsyah@gmail.com)

Abstract

This Research was conducted to (1) Determine the influence of education level and minimum wages on labor absorption in 13 districts/cities in South Kalimantan Province; (2) Determine the most dominant factor in influencing labor absorption in the Province of South Kalimantan.

This Research is included in the type of quantitative descriptive Research. While the location of this study is 13 districts / cities in South Kalimantan Province, and the object of this study is the data of education level and minimum wage in South Kalimantan during 2014 - 2018. The data obtained is then processed using panel data regression analysis with fixed-effect models using the EVIEWS 10 program.

The results of this Research indicate that (1) The level of education and minimum wages simultaneously have a significant effect on labor absorption in the Province of South Kalimantan in 2014 - 2018; (2) The results of this study also indicate that the level of education is the most dominant factor affecting labor absorption in South Kalimantan in 2014 – 2018

Keywords: *Education Level, Minimum Wages, Labor Absorption.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk (1) Mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di 13 kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan; (2) Mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan lokasi penelitian ini adalah 13 kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan, dan objek penelitian ini yaitu data tingkat pendidikan dan upah minimum di Kalimantan Selatan selama tahun 2014 – 2018. Data yang sudah diperoleh kemudian diolah menggunakan analisis regresi data panel dengan fixed effect model menggunakan bantuan program EVIEWS 10.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tingkat pendidikan dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2014 – 2018; (2) Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kalimantan Selatan tahun 2014 – 2018.

Kata Kunci : *Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Penyerapan Tenaga Kerja.*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong keberhasilan pembangunan ekonomi di suatu daerah, di Provinsi Kalimantan Selatan kondisi keadaan pasar tenaga kerja hingga tahun 2018 dimana jumlah angkatan kerja di 2018 mencapai 70,27% dengan tingkat pengangguran sebesar 3,16%.

Tabel 1
Persentase Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Selatan
Tahun 2014 – 2018 (Jiwa)

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Menganggur
2014	69,46	66,82	2,64
2015	69,73	66,30	3,43
2016	71,57	67,67	3,90
2017	70,06	66,72	3,34
2018	70,27	67,11	3,16

Sumber: BPS Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan tabel 1 dapat kita lihat bahwa jumlah angkatan kerja berfluktuasi dari tahun ke tahun. Begitupun juga dengan presentasi penduduk yang bekerja hingga pada tahun 2018 sebesar 67,11. Pada persentasi penduduk pengangguran juga mengalami fluktuasi dimana presentasi terbesar ada pada tahun 2016 sebesar 3,90% dan pada 2018 menjadi 3,16%.

Terjadinya peningkatan angkatan kerja, yang artinya penawaran tenaga kerja bertambah sehingga perlu adanya permintaan tenaga kerja agar angkatan kerja yang ada dapat terserap semua dalam dunia kerja. Dalam upaya meningkatkan penyerapan tenaga kerja diperlukan kebijakan yang mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan juga mengurangi pengangguran. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan adalah melalui pendidikan dan kebijakan upah minimum.

Pokok-pokok permasalahan yang ingin dibahas penelitian ini adalah : (1) tingkat pendidikan dan upah minimum secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan (2) Faktor mana yang paling dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis secara bersama pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi

Kalimantan Selatan (2) Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan.

Sehingga menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di provinsi Kalimantan Selatan, bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan upah minimum yang harus selalu diperhatikan keadaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Definsi Tenaga Kerja

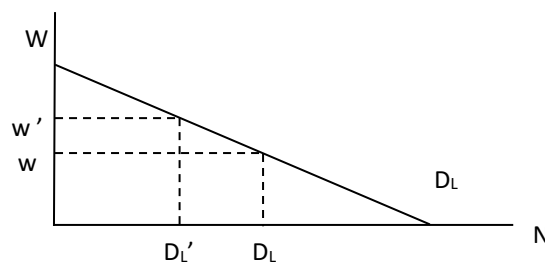
Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja yang mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis untuk menghasilkan barang dan jasa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat (Simanjuntak, 2005).

Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan suatu jumlah atau kuantitas dari tenaga kerja yang digunakan/terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian.

Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara tingkat upah atau gaji dengan jumlah tenaga kerja yang dihendaki oleh seorang majikan untuk dipekerjakan (BR, 2003).



Kurva Permintaan Tenaga kerja

Keterangan:

D_L : Permintaan Tenaga Kerja

W : Upah riil

N : Jumlah tenaga

Kurva diatas menjelaskan tentang permintaan tenaga kerja. Jika harga tenaga kerja (tingkat upah) tinggi seperti pada titik w' , maka permintaan tenaga kerja menjadi

sedikit sebesar D_L' , dan apabila harga tenaga kerja (tingkat upah) rendah seperti pada titik w , maka permintaan tenaga kerja dapat meningkat sebanyak D_L

Permintaan Tenaga Kerja jangka Pendek

Suatu perusahaan akan dapat berproduksi apabila ada faktor produksi seperti tenaga kerja dan modal. Pada jangka pendek perusahaan tidak bisa menambah modal untuk menaikkan jumlah produksi dikarenakan modal bersifat konstan pada jangka pendek, maka untuk menaikkan output maka perusahaan hanya dapat menambah jumlah tenaga kerja (BR, 2003).

Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja pada jangka panjang membuat perusahaan dapat melakukan penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja dengan melakukan perubahan terhadap input lainnya. Karena perusahaan dapat memilih berbagai kombinasi tenaga kerja dan modal untuk menghasilkan output dengan biaya paling rendah.

Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu sarana dalam mengembangkan kecerdasan, keterampilan dan juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan (H. Suwatno & Priansa, 2013).

Teori Human Capital

Manusia dalam human capital merupakan suatu bentuk modal dan memiliki peran serta tanggung jawab dalam aktifitas ekonomi. Human capital dapat diukur salah satunya melalui bidang pendidikan (Todaro, 2000)

Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga kerja

Tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan yang nantinya dapat mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaga kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, (2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan dapat meningkatkan terserapnya tenaga kerja dan apabila tingkat pendidikan seseorang rendah, mengakibatkan sulitnya diterima dalam dunia kerja.

Upah Minimum

Upah minimum menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum adalah upah bulanan

terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman.

Hubungan Tingkat Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Kenaikan upah dapat menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja, jika tingkat upah meningkat tetapi harga input lain tetap, artinya harga tenaga kerja cukup mahal dibandingkan dengan input lain. Keadaan seperti ini membuat pengusaha akang mengurangi atau memangkas penggunaan tenaga kerja dan mengganti dengan input lain yang relatif lebih murah agar dapat mempertahankan keuntungan maksimal (Kuncoro, 2002).

Namun hal ini tidak selalu berlaku karena upah minimum juga dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Naiknya tingkat upah mempengaruhi daya beli masyarakat sehingga permintaan suatu barang/jasa meningkat serta diikuti semakin banyak perusahaan yang masuk pasar sehingga penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan juga meningkat (Indradewa & Natha, 2015).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Romas Yossia Tambunan Saribu, (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja, Upah Riil, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di 35 Kabupaten / Kota Jawa Tengah”, menunjukkan bahwa Produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan upah riil berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Untuk variabel pertumbuhan ekonomi memiliki koefisien positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di 35 Kabupaten/kota Jawa Tengah.

Peneliti Imam Buchari, (2016) dengan judul “Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012 – 2015” menunjukkan bahwasanya upah minimum berkoefisien negatif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur di pulau Sumatera.

Peneliti I Gusti Agung Indradewa, (2015) dengan judul “Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali” menunjukkan upah minimum dan PDRB berpengaruh signifikan positif terhadap

penyerapan tenaga kerja, sedangkan inflasi memiliki koefisien negatif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali.

Peneliti Ikka Dewi Rahmawati, (2013) dengan judul “Pengaruh Investasi dan Tingkat Upah Terhadap Kesempatan Kerja di Jawa Timur” menunjukkan Investasi memiliki koefisien positif namun tidak signifikan, sedangkan tingkat upah berpengaruh signifikan positif terhadap kesempatan kerja di Jawa Timur.

Peneliti Fransisca Natalia Sihombing, (2017) dengan judul “Kontribusi Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan Tahun 2012 – 2015” menunjukkan Tingkat pendidikan serta upah minimum berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, upah minimum dan penyerapan tenaga kerja yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan dalam kurun waktu penelitian 2014-2018. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan dengan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan suatu peristiwa dan kejadian (Sudjana & Ibrahim, 2012). Unit analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi data panel, yang mana kemudian data-data yang diambil pada penelitian ini menggunakan data sekunder dan primer yang bersumber dari literatur-literatur (kepuustakaan) serta data-data resmi yang telah diambil dari instansi pemerintah dan pihak yang mengelola yang berkaitan tentang judul penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja atau terserap dan tersebar diberbagai sektor perekonomian. Data dalam penelitian ini adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2014 – 2018 dengan satuan jiwa/orang per tahun.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan atau suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang (BR, 2003). Data yang digunakan adalah jumlah penduduk angkatan kerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan yaitu pendidikan SLTA Ke Atas di Kalimantan Selatan tahun 2014 – 2018 dengan satuan jiwa/orang per tahun.

Upah minimum merupakan upah terendah yang menjadi standar bagi pemilik usaha untuk dibayarkan ke pekerja yang bekerja di perusahaannya (Asyhadie, 2007). Yang dimaksud upah minimum dalam penelitian ini adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang diterapkan pada masing masing Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2014-2018 dengan satuan rupiah (Rp) per tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dikelola dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara, yaitu (1) Dokomentasi yaitu pengumpulan data dari berbagai data-data yang merupakan publikasi dari sumber-sumber buku dan jurnal, serta Publikasi dari Badan Pusat Statistik dan instansi pemerintah di Provinsi Kalimantan Selatan. (2) Wawancara mendalam (*In-depth Interview*) dengan Kasubid Pendidikan dan Budaya Bappeda Provinsi Kalimantan Selatan dan staff Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan (Sutopo, 2006)

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Teknik analisis data terbagi dari beberapa teknik analisis data untuk memecahkan rumusan masalah yang telah diajukan (1) menggunakan analisis deskriptif kuantitatif adalah statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan suatu keadaan (Sugiyono, 2012).

Analisis Regresi Data Panel

Data yang digunakan merupakan data panel, yaitu gabungan dari data *timeseries* dengan data *cross section*, maka modelnya dituliskan sebagai berikut (Gujarati & Porter, 2012):

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

Keterangan:

Y_{it} = Penyerapan Tenaga Kerja

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Tingkat Pendidikan (Jiwa)

- X_2 = Upah Minimum (Rupiah)
 u = Error
 i = 1, 2, ..., 13 (data *cross-section*)
 t = 1, 2, ..., 5 (data *time series*)

Selanjutnya akan dipilih salah satu model estimasi antara *common effect*, *fixed effect* dan *random effect* dengan melakukan perbandingan menggunakan *uji chow*, *uji hausman* dan *uji LM*.

Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait. pengujian ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu apabila nilai probabilitas F kurang dari 0.05 (alpha 5%), maka H_0 dapat ditolak dan apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 juga ditolak (Ghozali, 2005).

Uji T

Menggunakan Uji t – Statistik, digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan presentasi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus dari koefisien determinasi sebagai berikut : $K_d = r^2 \times 100\%$ (Sugiyono, 2012).

Keterangan :

K_d = nilai koefisien determinasi

R = nilai koefisien korelasi

Koefisien Korelasi (R)

Menggunakan model Koefisien Korelasi (R) metode ini digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait. Maka dapat dihitung nilai koefisien korelasi (R) dengan mengakarkan nilai koefisien determinasi (R^2), $\sqrt{R^2}$ (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN ANALISIS

Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Penyerapan Tenaga Kerja

Tabel 2
Jumlah Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan
Tahun 2014 - 2018 (Jiwa)

Kab/Kota	Tenaga Kerja				
	2014	2015	2016	2017	2018
Tanah Laut	158.318	150.510	156.346	154.233	156.792
Kotabaru	135.989	137.684	151.548	150.600	155.508
Banjarn	293.454	270.992	288.215	287.442	292.073
Barito Kuala	152.171	156.172	169.049	162.497	171.958
Tapin	90.766	89.760	91.262	93.726	92.805
Hulu Sungai Selatan	102.888	111.218	118.024	118.455	120.936
Hulu Sungai Tengah	123.276	135.082	139.796	138.463	141.520
Hulu Sungai Utara	113.619	109.574	113.332	113.133	113.484
Tabalong	116.937	122.418	129.576	126.767	132.157
Tanah Bumbu	127.816	139.195	149.339	151.301	154.275
Balangan	65.227	62.192	67.753	69.496	68.719
Banjarmasin	293.171	300.667	303.122	304.650	309.008
Banjarbaru	93.830	104.038	108.616	104.398	112.431
Kalimantan Selatan	1.867.462	1.889.502	1.986.445	1.975.161	2.021.666

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan

Dapat dilihat dari tabel 2 bahwa jumlah tenaga kerja mengalami kenaikan dari tahun 2014 sampai dengan 2016, kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan, lalu naik kembali pada tahun 2018. Sedangkan jumlah tenaga kerja di masing-masing kabupaten/kota di Kalimantan Selatan bervariasi pergerakannya.

Jumlah tenaga kerja di beberapa kabupaten/kota mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, seperti Kabupaten Tanah Laut, Kabupaten Kotabaru, Kabupaten Banjar, Kabupaten Barito Kuala, Kabupaten Tapin, Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Kabupaten Hulu sungai utara, Kabupaten Tabalong, Kabupaten Balangan dan Kota Banjarbaru

Berbeda halnya dengan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kota Banjarmasin dan Kabupaten Tanah Bumbu yang cenderung mengalami kenaikan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah jumlah penduduk angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan yaitu SLTA keatas di Provinsi

Kalimantan Selatan pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 yang bersumber dari data Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.

Tabel 3
Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan Menurut pendidikan yang Ditamatkan (SLTA Keatas) Tahun 2014 – 2018

Kab/Kota	Jumlah Angkatan Kerja Tamatan SLTA Keatas				
	2014	2015	2016	2017	2018
Tanah Laut	38.588	41.745	49.492	45.407	50.555
Kotabaru	40.361	36.010	47.687	49.137	50.145
Banjar	84.993	78.636	73.135	73.541	74.003
Barito Kuala	39.321	40.217	50.067	47.489	51.954
Tapin	20.722	28.783	28.324	31.643	31.402
Hulu Sungai Selatan	18.885	30.736	33.261	35.459	36.738
Hulu Sungai Tengah	29.756	37.295	41.772	42.678	44.952
Hulu Sungai Utara	28.938	31.064	31.187	30.158	31.617
Tabalong	40.944	44.721	58.746	53.086	63.141
Tanah Bumbu	32.651	53.025	58.483	58.094	64.935
Balangan	15.304	20.928	21.095	21.118	22.362
Banjarmasin	151.109	188.325	186.581	199.408	200.661
Banjarbaru	60.637	66.271	68.015	65.439	71.951
Kalimantan Selatan	602.209	697.758	747.846	752.656	794.416

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja yang berpendidikan SLTA keatas selalu bertambah dari tahun ketahun, ini menunjukkan bahwa terlaksananya program pemerintah sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia walaupun angkatan kerja dengan tamatan SLTA keatas di provinsi Kalimantan Selatan menurut data BPS persentasenya tidak sampai 50% jika .

Upah Minimum

Upah Minimum di Kabupaten/Kota di Kalimantan Selatan yang dimaksud disini adalah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) dan UMP (Upah Minimum Provinsi) yang datanya bersumber dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kalimantan Selatan. Di Provinsi Kalimantan Selatan sendiri yang sudah menerapkan UMK adalah Kabupaten Kotabaru, Kabupaten Tabalong, Kabupaten Tanah Bumbu, dan Kota Banjarmasin. Sedangkan kabupaten/kota lainnya masih menerapkan UMP.

Tabel 4
Upah Minimum di Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Selatan
Tahun 2014 – 2018 (Dalam Rupiah)

Kab/Kota	2014	2015	2016	2017	2018
Tanah Laut	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Kotabaru	1.620.000	1,870,000	2.200.000	2,381,500	2.588.928,65
Banjar	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Barito Kuala	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Tapin	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Hulu Sungai Selatan	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Hulu Sungai Tengah	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Hulu Sungai Utara	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Tabalong	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2,298,650	2.535.871,68
Tanah Bumbu	1.620.000	1,870,000	2.100.000	2,274,950	2.454.671
Balangan	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671
Banjarmasin	1.620.000	1,870,000	2.105.000	2,290,000	2.489.459
Banjarbaru	1.620.000	1,870,000	2.085.050	2.258.000	2.454.671

Sumber: Disnakertrans Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan tabel 4 dapat kita lihat bahwa upah minimum yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan selalu naik dari tahun ketahun. Namun upah minimum di Kabupaten Kotabaru, Kabupaten Tabalong, Kabupaten Tanah Bumbu, dan Kota Banjarmasin yang menerapkan UMK jauh lebih tinggi dari pada upah minimum di kabupaten/kota yang masih menerapkan UMP, hal ini disebabkan karena UMP merupakan batasan dalam penetapan Standar UMK, sehingga UMK harus lebih tinggi atau setidaknya sama dengan UMP. Upah minimum tertinggi pada tahun 2018 ada pada Kabupaten Kotabaru yaitu sebesar Rp 2.588.928,65.

Analisis Data

Regresi Data Panel

Setelah dilakukan perhitungan regresi data panel menggunakan program Eviews 10, maka diperoleh hasil perhitungan penelitian sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Regresi Data Panel

Variabel	Fixed Effect Model
C	8.954210 (0.0000)
X1 (Tingkat Pendidikan)	0.168833 (0.0000)
X2 (Upah Minimum)	0.078878 (0.0190)
R-Squared	0.997418
F-Statistic	0.000000

Sumber: Hasil Olah data

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5 diatas diketahui nilai koefisien regresi untuk setiap variabel penelitian dapat dirumuskan melalui model regresi estimasi sebagai berikut :

$$\hat{Y}_{it} = 8.954210 + 0.168833 X1_{it} + 0.078878 X2_{it}$$

Uji F

Berdasarkan hasil uji F dengan estimasi *fixed effect model*, secara simultan variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat karena probabilitas F statistik sebesar 0.0000, yang mana kurang dari tingkat signifikansi 0.05. dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan upah minimum secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Uji T

Berdasarkan hasil uji T dengan estimasi *fixed effect model*, dapat dilihat variabel tingkat pendidikan memiliki nilai probabilitas t statistik sebesar 0.0000, sedangkan untuk variabel upah minimum memiliki nilai probabilitas t statistik sebesar 0.0190. dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai probabilitas t statistik yang lebih mendekati 0, maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah variabel tingkat pendidikan (X1) di Provinsi Kalimantan Selatan selama 2014 – 2018.

Koefisien Determinasi (R²)

Setelah melakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi Eviews 10, dilihat pada tabel 5 di atas menunjukkan nilai Koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dari hasil estimasi menggunakan *fixed effect model* adalah sebesar 0.997418. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel-variabel bebas: tingkat pendidikan dan upah minimum dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut ditunjukkan hasil regresi pada R-squared sebesar 0.997418 atau 99.74%, sedangkan 0.01411 atau 0.26% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Koefisien Korelasi (R)

Perhitungan nilai koefisien korelasi (R) adalah dengan mengakarkan nilai dari koefisien determinasi (R^2), maka dapat dihitung nilai koefisien korelasi sebesar $\sqrt{0.997418} = 0.9987081656$.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0.9987081656, artinya pengaruh variabel bebas tingkat pendidikan (X1), upah minimum (X2) dan variabel terikat penyerapan tenaga kerja (Y) dalam penelitian memiliki pengaruh yang sangat kuat.

PENTUTUP

Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini yaitu menentukan seberapa besar pengaruh dari variabel tingkat pendidikan serta upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan, serta untuk menentukan arah kebijakan dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Selatan selama tahun 2014-2018.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu ketersediaan data jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja untuk tahun 2016 dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan yang terbatas, karena di tahun 2016 tidak dilakukannya survei angkatan kerja (sakernas).

Untuk mengisi data jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja yang kosong di tahun 2016 dalam penelitian ini menggunakan estimasi dengan rumus pertumbuhan rata-rata pertahun, tidak menggunakan teknik intervolasi.

Pada variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini hanya mencakup angkatan kerja tamatan SLTA Ke atas saja, dan tidak ada memasukkan angkatan kerja tidak tamat sekolah, tamatan SD, dan tamatan SLTP. Sehingga tidak ada tergambar koefisien masing-masing untuk angkatan kerja tidak tamat sekolah, tamatan SD, dan tamatan SLTP.

Serta birokrasi atau izin permohonan bantuan data dan wawancara dengan pemangku kebijakan oleh pihak terkait terutamanya pada instansi pemerintahan yang sangat rumit dan membutuhkan waktu yang lumayan lama oleh instansi pemerintah.

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu (1) Tingkat pendidikan dan upah minimum secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan dalam waktu penelitian selama 5 tahun, dari tahun 2014 – 2018. (2) Variabel Tingkat Pendidikan merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2014 – 2018.

Saran

Berikut saran yang peneliti dapatkan berdasarkan penelitian ini yaitu (1) Penyerapan tenaga kerja dapat dimaksimalkan dengan meningkatkan pendidikan agar angkatan kerja memiliki standar lulusan pendidikan yang tinggi melalui program pendidikan dari pemerintah. (2) Bagi pemerintah agar lebih aktif dalam mengupayakan dan menanamkan kesadaran pendidikan kepada seluruh masyarakat, karena masih banyak angkatan kerja di Provinsi Kalimantan Selatan yang belum menumpuh pendidikan pada tingkat SLTA Keatas, serta mengevaluasi sistem pemberian bantuan bagi siswa miskin supaya tepat sasaran serta dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. (3) Kenaikan upah minimum dapat merangsang timbulnya konsumsi masyarakat yang nantinya akan berdampak pada kenaikan penyerapan tenaga kerja, namun dalam menentukan besaran upah minimum pemerintah diharapkan dapat menjadi penengah agar dapat menguntungkan bagi pekerja juga bagi perusahaan. (4) Birokrasi mengenai permohonan bantuan data dan wawancara kepada pemangku kebijakan serta ketersediaan data haruslah dipermudah oleh instansi-instansi terkait, khususnya instansi pemerintahan.

Bibliography

- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- BR, A. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Buchari, I. (2016). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Pulau Sumatera Tahun 2012 - 2015. *Eksis*, XI(1), 74-85.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- H. Suwatno, & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Indradewa, A. I., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 4(8), 923-950.
- Kuncoro, H. (2002). Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(1), 45-46.
- Rahmawati, I. D. (2013). Pengaruh Investasi dan Tingkat Upah Terhadap Kesempatan Kerja di Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jupe) Unesa*, 1(3).
- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, F. N. (2017). Kontribusi Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Medan Tahun 2012 - 2015. *Jurnal Pembangunan Perkotaan*, 5(1), 42-45.
- Simanjuntak, P. (2005). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sudjana, N., & Ibrahim. (2012). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono. (2012). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutopo, H. (2006). *Metodelogi Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian)*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Todaro, M. P. (2000). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga (7 ed., Vol. 1)*. (H. Munandar, Penyunt.) Jakarta: Erlangga.