

PENGARUH TINGKAT UPAH, PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI GORONTALO

Afin¹, Barmin Yusuf², Silviana Taniu³

^{1,2,3}Universitas Gorontalo

Email : afin88439@gmail.com¹, barminyusuf78@gmail.com², silvianayunus@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Gorontalo periode 2014–2023. Menggunakan metode regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini menunjukkan pentingnya kebijakan yang tidak hanya meningkatkan upah, tetapi juga menyesuaikan sistem pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja.

Kata Kunci: Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan, Penyerapan Tenaga Kerja, Gorontalo

Abstract

This study aims to analyze the effect of wage levels and education levels on labor absorption in Gorontalo Province for the period 2014–2023. Using multiple linear regression methods, the results of this study found that wage levels have a positive and significant effect on labor absorption, while education levels have a negative and significant effect. Simultaneously, both variables have a significant effect on labor absorption. These results indicate the importance of policies that not only increase wages, but also adjust the education system to the needs of the labor market.

Keywords: Wage Level, Education Level, Labor Absorption, Gorontalo.

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi suatu negara tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam proses pembangunan. Dalam pandangan pembangunan klasik, jumlah penduduk merupakan elemen sentral karena menyumbang pada potensi tenaga kerja dan pasar konsumsi. Namun, besarnya jumlah

penduduk tidak selalu menjadi keunggulan, melainkan dapat menjadi tekanan apabila tidak diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Todaro dan Smith (2015) menyatakan bahwa “jumlah penduduk yang besar tanpa disertai peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penciptaan lapangan kerja

yang memadai dapat memperburuk masalah pengangguran.”

Dalam konteks pembangunan yang berkelanjutan, penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja tidak hanya tersedia secara kuantitas, tetapi juga memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan industri. Wijaya dan Suryani (2019) menekankan bahwa “investasi di bidang pendidikan dan pelatihan kerja serta penetapan upah yang kompetitif menjadi strategi penting untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan kualitas hidup masyarakat.” Sejalan dengan itu, Arifin (2021) menambahkan bahwa peningkatan pendidikan dapat mengurangi pengangguran karena individu yang berpendidikan memiliki keterampilan yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Lebih lanjut, Borjas (2015) menjelaskan bahwa “kebijakan terkait tingkat upah juga berperan penting karena upah yang kompetitif dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mendorong minat bekerja, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan pembangunan.” Oleh karena itu, sinergi antara pendidikan, kebijakan upah, dan penciptaan lapangan kerja menjadi fondasi penting agar potensi demografi tidak menjadi beban pembangunan. Suharto (2017) juga

menekankan bahwa kontribusi penduduk terhadap pembangunan harus didukung oleh kualitas sumber daya manusianya.

Penyerapan tenaga kerja merupakan indikator penting untuk menilai sejauh mana pembangunan ekonomi telah menciptakan peluang kerja bagi masyarakat. Tingkat penyerapan ini dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari pertumbuhan ekonomi, sektor industri, hingga karakteristik tenaga kerja seperti pendidikan dan keterampilan. Utami dan Pratama (2018) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja sangat beragam, termasuk kualitas kebijakan ketenagakerjaan dan stabilitas politik.” Pendekatan yang holistik dibutuhkan untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja dan mendukung pembangunan ekonomi secara menyeluruh (Santoso, 2020).

Berdasarkan data dari BPS Provinsi Gorontalo, perkembangan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menunjukkan tren yang fluktuatif dari tahun 2019 hingga 2023. Dampak pandemi COVID-19 secara signifikan memengaruhi sektor ekonomi formal dan informal, yang pada akhirnya menurunkan partisipasi angkatan kerja. Namun, pada periode 2022–2023, TPAK kembali meningkat

secara signifikan, menunjukkan adanya pemulihan ekonomi di wilayah tersebut. Tingkat upah juga memiliki peran yang substansial dalam mempengaruhi keputusan individu untuk bekerja. Menurut Carlin dan Soskice (2015), “upah yang bersaing dapat mendorong peningkatan partisipasi tenaga kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja.” Sebaliknya, upah yang terlalu tinggi dapat menjadi beban bagi perusahaan, sementara upah yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi kerja (Borjas, 2015). Oleh karena itu, regulasi upah minimum harus mempertimbangkan keseimbangan antara daya saing perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Kebijakan upah minimum di Indonesia mengalami perubahan signifikan melalui diberlakukannya PP No. 36 Tahun 2021 sebagai turunan dari UU Cipta Kerja. Peraturan ini berfokus pada penyesuaian upah berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Di Provinsi Gorontalo, hal ini menyebabkan terjadinya penurunan tingkat upah pada tahun 2021, sebagaimana tercermin dalam data UMP setempat.

Selain tingkat upah, pendidikan merupakan variabel penting yang turut memengaruhi penyerapan tenaga kerja. Pendidikan yang memadai dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas,

dan kemampuan adaptasi tenaga kerja dalam menghadapi tantangan industri. Data BPS menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah di Provinsi Gorontalo mengalami peningkatan dari tahun 2019 hingga 2023, dari 7,69 tahun menjadi 8,10 tahun. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam akses dan partisipasi pendidikan di daerah tersebut. Studi oleh Igirasa (2023) menunjukkan bahwa rendahnya tingkat upah dan pendidikan menjadi tantangan utama dalam penyerapan tenaga kerja di Provinsi Gorontalo. Tingkat upah yang relatif rendah menyulitkan sektor-sektor industri dalam menarik tenaga kerja produktif, terutama yang memiliki keterampilan khusus. Masalah ini diperparah oleh tingginya proporsi pekerja di sektor informal dengan tingkat pendidikan rendah, yang menyebabkan rendahnya pendapatan dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Gorontalo, sebagai kontribusi ilmiah dalam mendukung formulasi kebijakan ketenagakerjaan yang efektif di tingkat daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tingkat Upah

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, upah diartikan sebagai hak yang diperoleh oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja. Upah ini ditentukan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan hukum, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut pandangan David Ricardo dalam Purnami, (2015), besaran upah dipengaruhi oleh kebutuhan hidup dasar, yang berarti bahwa upah disesuaikan dengan kebutuhan minimum pekerja. Jika standar hidup meningkat, maka besaran upah yang diterima pekerja juga akan naik, konsep ini dikenal sebagai teori nilai kerja. Adam Smith dalam Purnami, (2015) menjelaskan bahwa peningkatan rata-rata upah akan cenderung menurunkan permintaan tenaga kerja, sehingga menyebabkan pengangguran. Sebaliknya, penurunan upah rata-rata dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja. Teori Smith juga membahas hubungan antara durasi kerja dan pengalaman dengan upah, di mana pekerja mungkin

meningkatkan jam kerja untuk menambah penghasilan. Namun, jika tingkat upah sudah memadai, mereka cenderung mengurangi jam kerja dan lebih memilih waktu istirahat

2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku individu atau kelompok dalam upaya membentuk kedewasaan melalui pengajaran, latihan, dan berbagai kegiatan pembelajaran. Dalam konteks ini, pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal, yaitu jenis pendidikan yang diselenggarakan secara terstruktur dan bertahap, mencakup berbagai jenjang yang dirancang baik untuk kebutuhan umum maupun spesifik Azizi, (2022). Tingkat pendidikan merupakan salah satu elemen mendasar dalam pembangunan manusia yang berperan untuk mengukur dimensi pengetahuan masyarakat. Indikator pendidikan yang digunakan antara lain adalah rata-rata lama sekolah, yang menunjukkan jumlah tahun yang dihabiskan oleh penduduk usia 15 tahun keatas dalam menempuh pendidikan formal, termasuk didalamnya angka partisipasi sekolah (APS), Pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kualitas tenaga kerja dan perkembangan ekonomi. Kualitas

pendidikan yang baik berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, yang pada gilirannya mendorong produktivitas dan efisiensi di berbagai sektor ekonomi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki keterampilan teknis dan kognitif yang lebih baik, yang diperlukan di dunia kerja yang semakin kompleks dan berbasis teknologi.

3. Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*man power*) merujuk pada sekelompok penduduk dalam rentang usia tertentu yang terlibat dalam kegiatan ekonomi. Kelompok ini meliputi individu yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta mereka yang terlibat dalam aktivitas lain seperti pendidikan atau mengurus rumah tangga. Secara praktis, perbedaan antara tenaga kerja dan bukan tenaga kerja biasanya ditentukan oleh batas usia, dengan tujuan agar definisi tersebut mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Ritonga dan Firdaus, (2019)

Peran tenaga kerja dalam ekonomi dan bagaimana kondisi ketenagakerjaan mempengaruhi pembangunan suatu negara. Misalnya, tenaga kerja yang produktif dan terdidik akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, karena

mereka dapat memenuhi kebutuhan berbagai sektor industri. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam distribusi tenaga kerja, seperti ketimpangan antara tenaga kerja terampil dan tidak terampil, dapat menghambat perkembangan ekonomi. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan keterampilan, dan akses terhadap peluang kerja yang layak guna memaksimalkan potensi ekonomi suatu negara. Selain itu, dalam konteks ekonomi makro, penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti investasi, ekspor, dan pertumbuhan ekonomi. Ketika sektor-sektor industri berkembang, baik melalui peningkatan investasi atau ekspor, maka peluang lapangan pekerjaan akan meningkat. Namun, jika investasi lebih banyak mengarah pada industri yang menggunakan modal berat, dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja akan lebih terbatas Dewi dan Sutrisna, (2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh wilayah Kabupaten/Kota yang berada di Provinsi Gorontalo. Pemilihan wilayah ini didasarkan pada pertimbangan bahwa masing-masing daerah memiliki karakteristik ekonomi dan demografis yang berbeda, sehingga dapat memberikan

gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh tingkat upah dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara regional. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu tingkat upah dan tingkat pendidikan, terhadap variabel dependen yaitu penyerapan tenaga kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena mampu mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan maupun parsial memengaruhi variabel dependen. Analisis regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk mengetahui kontribusi relatif dari masing-masing variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Di mana:

Y = Penyerapan Tenaga Kerja

X₁ = Tingkat Upah (Rupiah)

X₂ = Tingkat Pendidikan (Persen)

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

ϵ = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.109	2.796		25.072	.000
	Tingkat Upah	4.906E-6	.000	.884	8.218	.000
	Tingkat Pendidikan	-1.844	.323	-.558	-5.715	.000

a. Dependent Variable: Penyerapan Angkatan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 70.109 + 4.906E-6 X_1 - 1.844 X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 70.109 mengindikasikan bahwa apabila variabel tingkat upah (X₁) dan tingkat pendidikan (X₂) bernilai nol, maka penyerapan tenaga kerja (Y) tetap berada pada angka 70.109. Dengan kata lain, meskipun tanpa kontribusi dari kedua variabel independen, terdapat nilai dasar dari penyerapan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Koefisien regresi untuk variabel X₁ (tingkat upah) sebesar 4.906E-6 menunjukkan

pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada tingkat upah akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar $4.906E-6$ satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel X_2 (tingkat pendidikan) bernilai -1.844 yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel tingkat pendidikan akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 1.844 satuan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan pendidikan belum tentu secara langsung meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Gorontalo, yang kemungkinan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan pasar kerja atau terbatasnya lapangan kerja untuk tenaga kerja terdidik di daerah tersebut.

2. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 2 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	70.109	2.796		.000
	Tingkat Upah	$4.906E-6$.000	.894	.000
	Tingkat Pendidikan	-1.844	.323	-.558	.000

a. Dependent Variable: Penyerapan Angkatan Kerja

Sumber :Data diolah SPSS 2025

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 70.109., yaitu Tingkat Upah (X_1), bernilai nol, maka variabel dependen Penyerapan Angkatan Kerja (Y) tetap berada pada angka 70.109. Ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari Tingkat Upah, masih terdapat faktor lain yang memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa variabel Tingkat Upah (X_1) memiliki koefisien sebesar $4.906E-6$. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Tingkat Upah dan Penyerapan Angkatan Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Tingkat Upah akan meningkatkan Penyerapan Angkatan Kerja sebesar $4.906E-6$ satuan. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diberikan, maka semakin besar jumlah tenaga kerja yang terserap dalam dunia kerja. Hal ini dikarenakan dalam kurun waktu 2014 hingga 2023, seluruh wilayah di Provinsi Gorontalo menunjukkan tren peningkatan upah minimum yang konsisten. Pada tahun 2014, Kabupaten Pohuwato mencatat upah minimum terendah sebesar Rp1.443.000, sedangkan Kota Gorontalo memiliki upah tertinggi sebesar Rp1.950.000. Seiring berjalannya

waktu, terjadi peningkatan secara bertahap di seluruh kabupaten/kota. Hingga pada tahun 2023, lima daerah yaitu Bonebolango, Kota Gorontalo, Kabupaten Gorontalo, Gorontalo Utara, dan Pohuwato menetapkan besaran upah minimum yang sama, yakni Rp2.989.350. Sementara itu, Kabupaten Boalemo menetapkan upah sedikit lebih rendah, yaitu Rp2.800.580. Data ini mencerminkan adanya kebijakan penyelarasan tingkat upah yang relatif merata di sebagian besar wilayah Gorontalo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, (2020), yang menemukan bahwa peningkatan upah minimum berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja di sektor formal. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Santoso & Wijaya, (2019) juga menunjukkan bahwa kenaikan tingkat upah mendorong peningkatan jumlah pekerja yang masuk ke dalam pasar kerja, terutama di sektor industri manufaktur. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan tingkat upah dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesempatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja.

Sedangkan, Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai t sebesar -5.715 dengan

tingkat signifikansi 0.000, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Penyerapan Angkatan Kerja. Namun, koefisien negatif menunjukkan bahwa tingginya tingkat pendidikan, maka semakin rendah tingkat penyerapan tenaga kerja. Perkembangan rata-rata lama sekolah (RLS) di Provinsi Gorontalo menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2014 hingga 2023. Kota Gorontalo mencatat RLS tertinggi, yakni 9,7 tahun pada 2023, diikuti oleh Bonebolango (9,0 tahun) serta Boalemo dan Pohuwato (sekitar 8,5 tahun). Meskipun terjadi kemajuan dalam akses dan capaian pendidikan, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan justru berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi lulusan berpendidikan dengan kebutuhan pasar kerja di daerah, sehingga pendidikan yang lebih tinggi tidak selalu sejalan dengan peningkatan kesempatan kerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan, jumlah penduduk bekerja untuk pendidikan SMP kebawah berada di posisi puncak jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 57,77% pada februari 2024. Disisi lain, tingkat penduduk

bekerja lulusan SMA berada di presentase angka 28,39% dan tamat perguruan tinggi sebesar 13,84%. Pola penduduk bekerja berdasarkan pendidikan masih sejalan dengan pola-pola sebelumnya dimana penduduk bekerja lulusan SMP kebawah lebih besar dibandingkan penduduk bekerja pendidikan menengah keatas dan perguruan tinggi, (Bank Indonesia, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Suyanto, (2021), yang menemukan bahwa tenaga kerja dengan pendidikan tinggi cenderung menghadapi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, studi dari Nugroho, (2018) juga menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan tidak selalu diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja, terutama di sektor informal yang lebih banyak menyerap tenaga kerja dengan pendidikan rendah atau menengah. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang dapat menyesuaikan kebutuhan pasar kerja dengan kualitas tenaga kerja yang tersedia.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori job mismatch, di mana tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi sering

kali tidak menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka, sehingga mereka cenderung menganggur lebih lama atau terpaksa bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Kondisi ini sering terjadi di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, di mana struktur ekonomi belum sepenuhnya mampu menyerap tenaga kerja dengan keterampilan tinggi secara optimal. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan sinergi antara dunia pendidikan dan industri dalam menciptakan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, pelatihan keterampilan berbasis industri juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dan mempercepat proses penyerapan tenaga kerja berpendidikan tinggi. Kebijakan yang mendorong kewirausahaan bagi lulusan pendidikan tinggi juga dapat menjadi alternatif untuk mengurangi tingkat pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik.

3. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	360.930	2	180.465	28.294
	Residual	363.556	57	6.378	
	Total	724.486	59		

a. Dependent Variable: Penyerapan Angkatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Tingkat Upah

Sumber : data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji F, Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 28.294 dengan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam analisis lebih lanjut, karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara simultan terhadap penyerapan angkatan kerja. Hal ini dikarenakan tren partisipasi angkatan kerja di Provinsi Gorontalo selama periode 2014 hingga 2023 menunjukkan peningkatan secara umum, meskipun terjadi fluktuasi di beberapa wilayah. Pada 2023, kabupaten dengan tingkat partisipasi tertinggi adalah Pohuwato (72,96%), diikuti oleh Kabupaten Gorontalo dan Boalemo. Sementara Bonebolango yang sebelumnya memiliki partisipasi terendah pada 2014 juga mengalami peningkatan signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil uji F dalam penelitian, yang menunjukkan bahwa variabel tingkat upah dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan angkatan kerja. Dengan nilai signifikansi 0.000 dan F-hitung sebesar 28.294, kedua variabel

tersebut terbukti secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Gorontalo. Hal ini memperkuat kelayakan model regresi yang digunakan dalam analisis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Putri & Suyanto, (2021), yang menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan tidak selalu meningkatkan penyerapan tenaga kerja, terutama jika keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, penelitian Nugroho, (2018) juga menemukan bahwa sektor informal lebih banyak menyerap tenaga kerja dengan pendidikan rendah hingga menengah, sementara tenaga kerja berpendidikan tinggi menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif dalam menyesuaikan kebutuhan pasar kerja dengan kualitas tenaga kerja yang tersedia.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat upah dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, meskipun dengan arah yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang

tidak hanya mendorong peningkatan upah tetapi juga memastikan bahwa pendidikan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan industri. Program pelatihan berbasis industri, pengembangan kewirausahaan, serta kebijakan perencanaan tenaga kerja yang lebih tepat sasaran dapat menjadi solusi untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor.

4. Hasil Uji Determinan R²

Tabel 4 Hasil Uji Determinan R²

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.481	2.52551

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Tingkat Upah
b. Dependent Variable: Penyerapan Angkatan Kerja

Berdasarkan hasil uji determinan pada tabel di atas, nilai R Square (R²) yang diperoleh adalah 0,498 atau 49,8%. Maka ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (independen), yaitu Tingkat Pendidikan dan Tingkat Upah, mampu menjelaskan 49,8% variasi dari variabel terikat (dependen) Penyerapan Angkatan Kerja. Sementara itu, sisanya 50.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Seperti tingkat usia, serta keterampilan dalam bekerja.

Selain itu, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0.481 atau 48.1%. Adjusted R Square lebih disukai dalam

regresi berganda karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen. Nilai 48.1% menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, model ini tetap memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen, meskipun terdapat faktor lain di luar model yang juga berpengaruh. Nilai R sebesar 0.706 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Tingkat Upah) dengan variabel dependen (Penyerapan Angkatan Kerja). Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik, meskipun masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi Penyerapan Angkatan Kerja di luar variabel yang diuji

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa tingkat upah dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

1. Tingkat upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan, semakin besar jumlah tenaga kerja yang terserap, karena upah yang layak menjadi daya tarik utama bagi pencari kerja.

2. Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, justru semakin sulit terserap di pasar kerja, disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan riil dunia kerja.
3. Secara simultan, tingkat upah dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Ini menandakan pentingnya mempertimbangkan kedua faktor secara bersamaan dalam merumuskan strategi ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2021). *Pendidikan Penelitian:Metode dan Paradigma Baru*. Remaja Rosdakarya.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference (Education)*. The University of Chicago Press.
- Borjas, G. J. (2015). *Labor Economics* ((Seventh E). Mc Graw Hill Education.
- Carlin, W., & Soskice, D. (2015). *Institutions, Instability, and the Financial System*. Oxford University Press.
- Damayanti, S. (2019). Perencanaan pembangunan inklusif: Meningkatkan daya saing dan mengurangi ketimpangan antarwilayah. *Jurnal Perencanaan Pembangunan*, 14(4), 98–110.
- Dewi, N. M. S., & Sutrisna, I. K. (2015). Pengaruh Investasi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi. *Pengaruh Investasi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi*, Vol. 4, No.
- Muhammad Azizi. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Upah, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Universitas Tomakaka Mamuju*, 9(2), 140–154.
- Purnami, S. (2015). Teori nilai kerja dan pengaruhnya terhadap tingkat upah: Perspektif ekonomi klasik. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 20(3), 210–220.
- Putra, M. (2012). Analisis pasar tenaga kerja di Indonesia: Struktur dan dinamika pengusaha dan pencari

- kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Ketenagakerjaan*, 18(2), 45–59.
- Ritonga, J., & Firdaus, Y. (2019). *Ekonomi Ketenagakerjaan dan Analisisnya*. Rajawali Pers.
- Santoso, B. (2020). *engaruh Kebijakan Ketenagakerjaan dan Stabilitas Politik terhadap Penyerapan Tenaga Kerja*. Penerbit Ekonomi Pembangunan.
- Suharto, E. (2017). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategi Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerja Sosial*. PT Refika Aditama.
- Susilowati, I. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor formal. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 9(2), 144–158.
- Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic Development* (12th Editi). Pearson.
- Utami, D. R., & Pratama, A. (2018). Faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 22(3), 145–160.
- Wicaksono, T. Y. (2016). Education and welfare inequality in Indonesia. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 1(1), 49–67.
- Wijaya, S., & Suryani, N. (2019). Pendidikan, pelatihan, dan kebijakan upah dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja. *Urnal Pembangunan Ekonomi*, 15(2), 87–102.