

PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI DAN TINGKAT PENDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI MALUKU UTARA TAHUN 2009-2023

Benidita Lake¹, Amran T. Naukoko², Wensy Frangky Israel Rompas³

Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado
95115, Indonesia^{1,2,3}

Email: beniditalake94@gmail.com

Keywords	Abstract
<i>Provincial Minimum Wage; Education Level; Labor Absorption; North Maluku.</i>	<p><i>The relatively high unemployment rate in North Maluku Province indicates challenges in labor absorption, although the government has made efforts to implement minimum wage policies and increase access to education. This study aims to analyze the effect of the Provincial Minimum Wage (UMP) and education level on labor absorption in North Maluku Province during the period 2009–2023. The data used in this study are secondary data obtained from data from the Central Statistics Agency. This study is a type of quantitative descriptive research with a multiple linear regression analysis model and the software used to conduct the analysis is Eviews 12. The results of the analysis show that the provincial minimum wage variable has a positive and significant effect on labor absorption in North Maluku, education level has a positive and insignificant effect on labor absorption in North Maluku. Simultaneously, the provincial minimum wage and education level have a positive effect on labor absorption in North Maluku.</i></p>
<i>Upah Minimum Provinsi; Tingkat Pendidikan; Penyerapan Tenaga Kerja; Maluku Utara.</i>	<p><i>Tingkat pengangguran yang masih relatif tinggi di Provinsi Maluku Utara menunjukkan adanya tantangan dalam penyerapan tenaga kerja, meskipun kebijakan upah minimum dan peningkatan akses pendidikan telah diupayakan oleh pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara selama periode 2009–2023. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat deskriptif kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda dan perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan analisis adalah Eviews 12. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel upah minimum Provinsi mempunyai pengaruh Positif dan signifikansi terhadap penyerapan tenaga kerja di Maluku Utara, tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap penyerapan tenaga kerja di Maluku Utara. Secara simultan upah minimum Provinsi dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Maluku Utara.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi suatu daerah tidak dapat dilepaskan dari peran serta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang mampu menggerakkan roda perekonomian melalui keterlibatan aktif dalam proses produksi barang dan jasa. Ketersediaan lapangan kerja yang memadai menjadi indikator penting keberhasilan pembangunan, karena mencerminkan kemampuan perekonomian daerah dalam menyerap tenaga kerja produktif. Tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi berarti kesempatan kerja dapat mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja, sedangkan tingkat penyerapan yang rendah menandakan adanya hambatan dalam menciptakan peluang kerja yang memadai.

Pertumbuhan penduduk di Maluku Utara memiliki potensi untuk meningkatkan angkatan kerja, tetapi juga menimbulkan Masalah terkait pengangguran. Oleh karena itu, tingginya tingkat pengangguran menjadi suatu pemborosan terhadap sumber daya dan potensi yang dimiliki. Hal ini tidak hanya menjadi beban bagi keluarga dan masyarakat, tetapi juga menjadi salah satu penyebab utama kemiskinan. Di samping itu, pengangguran dapat memicu meningkatnya ketegangan di masyarakat dan tindak kejahatan, serta mengganggu kelangsungan pengembangan yang berkelanjutan dalam periode waktu yang lama. (Achsani, Tambunan, dan Mulyo, 2012).

Masalah pengangguran di Provinsi Maluku Utara dari tahun 2009 hingga 2023 menunjukkan dinamika yang kompleks dan saling berkaitan dengan variabel penyerapan tenaga kerja, upah minimum provinsi (UMP), dan tingkat pendidikan masyarakat. Berdasarkan data, jumlah pengangguran mengalami penurunan dari 28.564 jiwa pada tahun 2009 (6,67%) menjadi 17.987 jiwa pada 2013 (3,86%). Penurunan ini mengindikasikan adanya peningkatan penyerapan tenaga kerja, kemungkinan dari sektor informal, UMKM, dan proyek-proyek infrastruktur daerah. Namun, lonjakan tajam pada tahun 2014 dan 2015 masing-masing menjadi 25.487 jiwa (5,29%) dan 31.058 jiwa (6,05%) menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja tidak mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja baru, terutama yang berpendidikan rendah dan tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan pasar.

Menurut (Zahera Mega Utama, 2020.19) Tenaga kerja mencakup seluruh individu yang mempunyai potensi dan kesiapan untuk terlibat dalam aktivitas kerja, baik pada lingkungan profesional resmi ataupun informal, pada tujuan Menghasilkan produk atau

jasa yang ditujukan guna memenuhi berbagai tuntutan masyarakat. Faktor kunci dalam memastikan bahwasannya pembangunan dilaksanakan dengan sukses adalah sumber daya manusia (SDM).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi tenaga kerja adalah Upah Minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditentukan oleh pemerintah sebagai jaminan bagi karyawan. Menurut (Adhim 2022) Ada dua cara untuk melihat kebijakan upah minimum, yang merupakan sistem upah yang diberlakukan di banyak negara. 6 Pertama, tujuan upah minimal adalah untuk melindungi karyawan, dengan tujuan guna memastikan bahwa gaji yang mereka terima tidak mengalami penurunan, sehingga dapat menyelesaikan keperluan sehari-hari. Kedua, kebijakan ini pun berfungsi selaku bentuk perlindungan untuk perusahaan, dengan tujuan guna menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. semakin produktif seorang pekerja, Makin tinggi upahnya, dan sebaliknya: makin kurang produktif seorang pekerja, makin rendah upahnya, Mankiw (2003).

Sementara itu Tingkat Pendidikan juga menjadi variabel penting yang mempengaruhi penyerapan Tenaga Kerja. Menurut (Mankiw 2003), Pendidikan adalah suatu jenis investasi pada SDM yang paling vital. Pendidikan yang berkualitas adalah elemen penting untuk memperbaiki produktivitas dan kekuatan bersaing tenaga kerja. Dengan pelatihan yang baik, pekerja dapat lebih mudah menyerap teknologi baru, berinovasi, dan menciptakan nilai tambah dalam pekerjaan mereka. seiring waktu, hal ini akan mendorong kemajuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat (Tirtahardja dan Sulo (1994) dalam Ganie,2017) Pendidikan dipandang sebagai suatu proses yang mendidik peserta didik untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan saat memasuki dunia kerja. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh seseorang, makin besar juga peluang dan kemampuannya buat masuk ke dunia kerja.

Tabel 1 perkembangan penyerapan tenaga kerja, UMP, dan tingkat pendidikan di Provinsi Maluku Utara selama 2009-2023

Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (Jiwa)	Upah Minimum Provinsi (Rp)	Tingkat Pendidikan (Rata-Rata Lama Sekolah) (%)
2009	393,834	770.000	8.61
2010	411,361	847.000	7.91
2011	437,870	889.350	7.98
2012	443,964	960.498	8.04

2013	454,978	1.200.622	8,27
2014	456,017	1.440.764	8,34
2015	482,543	1.557.617	8,37
2016	503,479	1.681.266	8,52
2017	488,715	1.975.152	8,61
2018	515,615	2.320.803	8,72
2019	551,778	2.508.091	9,00
2020	552,502	2.721.530	9,04
2021	568,698	2.721.530	9,09
2022	584,968	2.862.231	9,24
2023	634,699	2.976.720	9,26

Sumber: BPS Provinsi Maluku Utara

Dari data diatas menunjukan perkembangan jumlah penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara Tahun 2009-2023 menunjukan fluktuatif. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja adalah tingkat Upah Minimum Provinsi (UMP). Dalam periode tersebut, UMP mengalami peningkatan 8 setiap Tahunnya. Namun, Jumlah Tenaga Kerja tidak selalu diikuti dengan pergerakan UMP yang searah. Misalnya, pada Tahun 2017 UMP naik dari Rp 1.681.266 menjadi Rp 1.975.152 namun penyerapan tenaga kerja turun dari 503,479 jiwa menjadi 488,715 jiwa.

Selain UMP, Tingkat pendidikan juga berperan dalam mempengaruhi Penyerapan tenaga kerja. Pada tabel tersebut, rata-rata lama sekolah di Provinsi Maluku Utara dalam periode 2009–2023 menunjukkan fluktuasi. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2023 dengan nilai sebesar 9,26 %, Ini berarti bahwa rata-rata Kelompok masyarakat yang berusia 25 tahun ke atas di Maluku Utara menamatkan pendidikan hingga tingkat kelas 9 atau setara dengan kelas IX SMP. Angka ini menunjukkan bahwa pendidikan di Maluku Utara sudah mencapai Tujuan dari program pendidikan wajib selama 9 tahun. sedangkan pada tahun 2010 tercatat nilai paling rendah, yaitu sebesar 7,91 %, Angka ini menggambarkan bahwa pelaksanaan Pencapaian program wajib belajar sembilan tahun belum dapat dipenuhi sepenuhnya. Ketidaktersediaan pencapaian penuh Terkait dengan melakukan program wajib belajar 9 tahun di Maluku Utara kemungkinan disebabkan masih banyaknya penduduk yang putus sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **pengaruh UMP dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara selama periode 2009–2023**. Hasil penelitian diharapkan dapat

memberikan kontribusi empiris bagi pemerintah daerah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi pembangunan ketenagakerjaan yang efektif, selaras dengan peningkatan kualitas SDM, serta berorientasi pada pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seseorang yang menyediakan keterampilan dan keahliannya dalam menghasilkan barang atau jasa guna mendukung keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan. Sebagai balasannya, orang tersebut akan dibayar sesuai dengan tingkat keahliannya. (Murtid dalam Weriantoni dan Novita 2024).

Tenaga kerja merujuk pada penduduk umur kerja. Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai "Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau menyediakan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan sosial."

Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Eka, P., Bili, O., & Sugiartnan, I. W. (2024), Salah satu indikator utama untuk menilai efektivitas pertumbuhan ekonomi regional adalah penyerapan tenaga kerja. Menurut Todaro (2011:112) Dalam Mahendar dan Arka (2021), penyerapan tenaga kerja dapat diartikan sebagai proses perekrutan pekerja untuk melakukan tugas atau pekerjaan.

Berlandaskan Kuncoro (2002) dalam Teneh (2019), jumlah pekerjaan yang telah ditempati, sebagaimana ditunjukkan oleh jumlah orang yang bekerja, dikenal sebagai penyerapan tenaga kerja. Orang-orang yang bekerja terbagi di antara beberapa sektor ekonomi. Penyerapan tenaga kerja ini terjadi sebagai respon terhadap Tingkat permintaan Tenaga kerja. Sehingga, bisa disimpulkan bahwasanya tingkat permintaan tenaga kerja tercermin dalam tingkat penyerapan tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja sangat bergantung pada banyaknya penduduk dan komposisi usia. Semakin tinggi proporsi anak-anak dalam populasi, semakin sedikit jumlah individu yang aktif bekerja. Lebih jauh, penerimaan angkatan kerja juga dipengaruhi oleh jam kerja mingguan dan jumlah karyawan penuh waktu., Kasnelly & Sucitra (2022).

Upah Minimum Provinsi (UMP)

UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menetapkan bahwasannya “upah minimum harus berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).” Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 1999 memberikan definisi mengenai upah minimum sebagai berikut: “upah bulanan terendah yang mencakup gaji pokok serta tunjangan tetap.” Upah tersebut merupakan gaji yang diterima karyawan dari pemberi kerja, dan harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan atau norma hukum yang berlaku dalam sistem hukum saat ini.

Menurut Sadono Sukirno (2002) dalam Geraldo Teneh (2019), upah adalah imbalan yang diterima individu dalam sebuah hubungan kerja, baik dalam bentuk uang maupun barang, sesuai dengan kesepakatan kerja. Tujuan pemberian imbalan ini adalah untuk mencukupi kebutuhan pribadi serta keluarganya. Dalam perspektif teori ekonomi, upah dipandang sebagai balas jasa atas berbagai layanan yang diberikan tenaga kerja kepada pihak pengusaha. Perubahan dalam besaran upah akan berdampak pada naik turunnya biaya produksi di suatu perusahaan.

Hauten dan Gunadhi (2013) dalam Kasnelly dan Sucitra (2022), Pemberian upah kepada pekerja merupakan bentuk pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja sebagai balasan atas dasar tanggung jawab yang telah dilaksanakan Kompensasi ini bersifat moneter dan merupakan salah satu komponen utama dalam sistem kompensasi bagi karyawan.

berdasarkan teori upah efisiensi, sebuah perusahaan dapat berfungsi dengan lebih baik jika gaji yang diberikan melebihi tingkat ekuilibrium. Oleh karena itu, perusahaan akan lebih mendapatkan keuntungan dengan terus mempertahankan upah yang tinggi, meskipun terdapat surplus dalam penawaran tenaga kerja. Dalam pandangan teori upah efisiensi, memberikan gaji yang tinggi dapat membawa keuntungan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas para karyawan.

Tingkat Pendidikan

Menurut Idris (2016) dalam Elsa Susanti (2019) Pendidikan merupakan suatu proses yang dirancang untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individu secara menyeluruh. Dengan demikian, pendidikan juga dapat dipahami sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja

Menurut Ahmadi, (2016) bahwa pendidikan adalah proses pengendalian secara sadar dimana perubahan-perubahan didalam tingkah laku dihasilkan didalam diri orang lain itu melalui didalam kelompok. Dari pandangan ini pendidikan adalah suatu proses yang dimulai pda waktu lahir dan berlangsung sepanjang hidup. Menurut Septiansyah dan Ghalib, (2018) menjabarkan bahwa pendidikan itu meliputi segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang untuk dirinya atau yang dikerjakan oleh orang lain untuk dia, dengan tujuan mendekatkan dia kepada tingkat kesempurnaan.

Menurut Gregory (2006) dalam karya Eva Agustin (2020), Pendidikan merupakan faktor utama bagi individu dalam mencapai Kesuksesan ekonomi jangka panjang suatu negara sangat bergantung pada kualitas pendidikan.

Pendidikan, Dalam pengertian yang lebih luas, ini mencakup segala upaya dan karya dari generasi sebelumnya dalam rangka menyampaikan pengalaman, pengetahuan, serta keterampilan mereka kepada generasi muda. mentransfer pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan mereka kepada generasi berikutnya yang lebih muda. Tujuannya adalah agar generasi muda dapat melaksanakan perannya dalam kehidupan sosial dengan sebaik-baiknya.

pendidikan adalah proses membekali peserta didik dengan dasar-dasar yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Kualitas dan tingkat pendidikan formal yang dicapai oleh warga negara suatu negara tercermin dalam sistem pendidikannya. Sehingga, makin tinggi tingkat pendidikan yang berhasil diselesaikan seseorang, makin besar juga produktivitas dan keahlian kerjanya. Pendidikan formal memiliki pengaruh signifikan terhadap peluang kerja yang dapat diperoleh seseorang.

Menurut Ratnasari dan Nugraha (2021), pendidikan berperan dalam meningkatkan permintaan Tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar, terutama yang mempunyai atar belakang pendidikan yang relevan, sangat diperlukan.

Dalam teori Human Capital, pendidikan dianggap sebagai sebuah investasi yang cerdas. Modal manusia memiliki peranan penting dalam kemajuan organisasi, terutama dalam memahami kebutuhan pegawai yang bekerja di dalamnya. Pendidikan menjadi elemen investasi yang tidak hanya diharapkan memberikan manfaat yang besar bagi individu, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan masa depan yang lebih cerah, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi.

Lengnick Hall dan Cynthia A. (2003: 3) dalam Prasojo et al., (2017) mengemukakan bahwasannya "human capital mencerminkan keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi. " Definisi ini menunjukkan bahwa Modal manusia (human capital) adalah komponen-komponen organisasi yang sangat krusial, sebab dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi tersebut. Damanhuri & Findi (2014) Modal manusia (human capital); keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh orang untuk melaksanakan proses produksi atau fungsi lainnya dalam kehidupan.

Suaidah dan Cahyono (2013), Asumsi mendasar dari teori modal manusia yakni individu memiliki kesempatan untuk meningkatkan pendapatannya melalui pendidikan. Setiap tambahan durasi satu tahun pendidikan tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga berpotensi meningkatkan tingkat pendapatan selama satu tahun tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Metode yang diterapkan dalam studi berikut yakni metode kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang memanfaatkan data dalam bentuk nominal ataupun informasi yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Data kuantitatif yang dianalisis mencakup "upah minimum, tingkat pendidikan, dan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara." Data yang dipakai pada studi berikut mencakup periode dari tahun 2009 hingga 2023. Untuk memperoleh sumber data yang akurat dan relevan guna mendukung penelitian ini, dilakukan akses ke situs web resmi. Data yang digunakan pada studi berikut merupakan data resmi yang dimunculkan oleh BPS.

Metode Pengumpulan Data

Studi berikut mengaplikasikan metode pengumpulan data berupa Dokumentasi, Metode dokumentasi ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengakses dan mengolah Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber sekunder, yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku Utara, serta dokumentasi lain yang dimiliki oleh perusahaan, termasuk laporan tahunan dan 49 jurnal-jurnal yang membahas Pengaruh Upah Minimum Provinsi serta Tingkat Pendidikan pada

Penyerapan Tenaga Kerja. Seluruh data yang dipakai pada studi berikut dihimpun serta dipublikasikan oleh BPS Provinsi Maluku Utara

Metode Analisis

Metode yang diterapkan pada studi berikut yakni regresi linier berganda, yang bertujuan guna menganalisis sejauh mana dampak linier antara beberapa Variabel independen dianalisis pada satu variabel dependen. Model yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda, yang bertujuan guna menganalisis sejauh mana dampak linier antara beberapa Variabel independen dianalisis pada satu variabel dependen.

Rumus regresi linier berganda pada 2 variabel independen dari bentuk fungsional:

$$PTK = f(UMP, TP)$$

dapat diubah menjadi persamaan:

$$PTK = \beta_0 + \beta_1 UMP + \beta_2 TP + e$$

Keterangan:

PTK = Nilai prediksi variabel dependen (Penyerapan Tenaga Kerja)

β_0 = (Nilai Y apabila X = 0)

β_1, β_2 = Koefisien regresi

UMP = Upah Minimum Provinsi

TP = Tingkat Pendidikan

e = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik dikenal dengan yang namanya BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), maka dari itu harus memenuhi kriteria tersebut. Kemudian ada beberapa permasalahan yang bisa menyebabkan sebuah estimasi tidak dapat memenuhi asumsi kriteria BLUE atau mempunyai hasil yang tidak bias. Pengujian asumsi klasik tersebut berkaitan dengan apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, gejala heteroskedastisitas dan gejala autokorelasi (Gujarati & Porter, 2015:125).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal.

Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas (p-value) dari uji tersebut melebihi 0,05. Sebaliknya, apabila nilai probabilitasnya berada di bawah 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Uji Autokolerasi

Tujuan autokorelasi adalah untuk mengidentifikasi ada tidaknya keterkaitan antara kesalahan periode penganggu dengan kesalahan periode t-1 pada model regresi linear. Jika terdapat hubungan seperti ini, maka hal ini menunjukkan kemungkinan adanya masalah autokorelasi. Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi dianatara residual satu observasi terhadap residual observasi lainnya dalam suatu model regresi linier, adapun untuk dapat mendeteksi uji tersebut maka ditentukan dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuannya yaitu tidak terdapat masalah autokorelasi jika $d_U < d < 4 - d_U$ (Ghozali & Ratmono, 2017)

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Keberadaan heteroskedastisitas pada residual dapat terindikasi apabila nilai probabilitas (p-value) dari observasi R^2 melebihi tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 5%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

Uji t (Parsial)

Uji ini dimaksudkan untuk menilai sejauh mana variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel terikat, yaitu Penyerapan Tenaga Kerja, dengan masing-masing variabel independen, yaitu Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum. Hipotesis alternatif (H_1) diterima apabila nilai t-hitung

melebihi nilai t-tabel, yang menunjukkan pengaruh signifikan. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) diterima apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yang berarti pengaruhnya tidak signifikan.

Uji f (Simultan)

Uji F menentukan apakah semua variabel independen yang termasuk dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan dan upah minimum) terhadap variabel dependen (status pekerjaan). Jika nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai F, H_1 diterima, yang berarti bahwa ada variabel independen yang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F-hitung lebih kecil dari F-tabel, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Gujarati dan Porter (2015: 94). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Contoh, jika variabel dalam model hanya menjelaskan $R^2 = 0,04$ maka sebesar 0,6 ditentukan oleh variabel di luar model (Gujarati & Porter, 2015:95).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis statistik dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (upah minimum dan pendidikan terhadap variabel dependen (penyerapan tenaga kerja)

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variable	Coefficient	Std.Error	t-statistic	Prob
C	2.439308	0.364231	6.697148	0.0000
UMP	0.256146	0.039332	6.512476	0.0000
Tingkat Pendidikan	0.011049	0.034397	0.321230	0.7536
R-Squared	0,919238	df=12		
F-statistic	68.29236			
Prob (F-statistic)	0.000000			

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

Dari pengolahan data melalui Aplikasi eviews 12 maka dapat disimpulkan dengan persamaan berikut:

$$\text{PTK} = 2.439308 + 0.256146 \text{ UMP} + 0.011049 \text{ TP} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.439308 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas seperti Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Tingkat Pendidikan (TP) berada pada angka nol atau dianggap tidak berpengaruh, maka nilai variabel dependen, yaitu penyerapan tenaga kerja, tetap berada pada angka 2.439308%. Jika dikaitkan dengan rata-rata jumlah tenaga kerja yang terserap sebesar 12,16567625 orang atau dibulatkan menjadi 13 Jiwa yang telah terserap bekerja meskipun tanpa pengaruh dari UMP dan tingkat pendidikan.
2. Nilai Koefisien Upah Minimum Provinsi berada di angka 0,256146. Nilai koefisien tersebut mengandung makna, apabila terjadi peningkatan upah minimum Provinsi sebesar Rp. 100.000, maka akan meningkatkan rata-rata penyerapan tenaga kerja sebesar 25.614,6 jiwa
3. Nilai koefisien Tingkat Pendidikan Tingkat Pendidikan yang diukur berdasarkan rata-rata lama sekolah sebesar 0,011049 dengan nilai signifikansi 0,7536. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif. Artinya, setiap peningkatan rata-rata lama sekolah sebesar 1 tahun hanya meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,055105201 di bulatkan menjadi 1 Jiwa, dari rata-rata penyerapan tenaga kerja per tahun yakni 1.2775 Jiwa. yang merupakan

dampak yang sangat kecil dan tidak cukup kuat untuk dianggap berpengaruh secara nyata.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan model regresi linear memenuhi syarat statistik agar hasil analisis valid dan dapat dipercaya. Uji ini mencakup Uji normalitas residual, tidak adanya autokorelasi, multikolinearitas, homoskedastisitas, dan linearitas. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, model dapat menghasilkan estimasi parameter yang akurat dan mendukung pengambilan keputusan yang tepat.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

Jarque-Bera	1.022942
Probabillity	0.599613

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

Berdasarkan hasil olah data yang tertera pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai hitung probabilitas Jarque-Bera adalah $0.599613 > 0.05$, sehingga kesimpulannya adalah data residul terdistribusi normal.

Uji Autokolerasi

Tabel 4 Uji Autokolerasi

Obs*R-squared	3.490079
Prob. Chi-Squared	0.1746

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

hasil menunjukkan bahwa probabilitas Chi-Square pada Obs*Square sebesar 0.1746, yang lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (0.05). dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Variable	Centered VIF
C	NA
UMP	2.974126
Tingkat Pendidikan	2.974126

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

Hasil menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 , yang mengidentifikasi bahwa Asumsi Uji Multikolinieritas sudah bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Variable	Probabilitas
UMP	0.4874
Tingkat Pendidikan	0.6886

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

Ketentuannya adalah tolak H_0 apabila nilai p-value masing-masing variabel < 0.05 , maka kesimpulannya adalah terdapat gejala heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas didapatkan bahwa nilai p-value setiap variabel > 0.05 maka terima H_0 , sehingga kesimpulannya adalah tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t-statistik)

Tabel 1 Uji t

Variable	t-Statistic	Prob
C	6.910672	0.0000
UMP	5.067044	0.0003
Tingkat Pendidikan	0.622611	0.5452

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

a) Upah Minimum Provinsi

Didapatkan hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi memiliki t-hitung $>$ t-tabel atau $5.067044 > 2.17881$ dan nilai probabilitasnya yaitu $0.0003 < 0.05$ maka H_0 ditolak, sehingga kesimpulannya secara statistic Upah Minimum Provinsi berpengaruh terhadap variabel penyerapan tenaga kerja.

b) Tingkat Pendidikan

Didapatkan hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan memiliki t-hitung $<$ t-tabel atau $0.622611 > 2.17881$ dan nilai probabilitasnya yaitu $0.5452 > 0.05$ maka H_0 diterima, sehingga kesimpulannya secara statistic Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Uji Parsial (f-statistik)

Tabel 2 Uji F

F-statistic	70.03842
Prob (F-Statistic)	0.000000

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

Nilai F-tabel dipapatkan sebesar 3,49, sehingga hasil regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $70.03842 > 3,49$ dan nilai probabilitas $0.000000 < 0.05$ sehingga tolak H_0 maka kesimpulannya adalah Upah Minimum Provinsi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	0.95973
R-squared	0.921093
Adjusted R-squared	0.907941

Sumber: Hasil Olahan eviews 12

Bersumber pada output regresi di atas diperoleh nilai Korelasi sebesar 0.95973 mendekati 1, yang berarti hubungan antara variabel-variabel dalam model regresi sangat kuat dan positif, Nilai R-squared sebesar 0.921093 sehingga menunjukkan bahwa variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent sebesar 92% dan sisanya yaitu sebesar 8% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini. Selain itu, diperoleh nilai adjusted r-squared sebesar 90% dan sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Uji Koefisien korelasi (R)

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,95973$ antara variabel independen, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Tingkat Pendidikan (TP) terhadap variabel dependen Penyerapan Tenaga Kerja (PTK). Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara UMP dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan UMP dan tingkat pendidikan secara simultan akan berdampak positif terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap. Kekuatan hubungan yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model ini memiliki tingkat kecocokan yang tinggi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada penyerapan tenaga kerja berdasarkan kedua variabel bebas tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika UMP mengalami kenaikan, maka jumlah tenaga kerja yang bekerja atau terserap dalam pasar kerja juga ikut meningkat. Artinya, kebijakan kenaikan upah minimum yang dilakukan pemerintah daerah tidak menghambat perekutan tenaga kerja, melainkan justru mendorong perusahaan atau sektor ekonomi untuk menyerap lebih banyak tenaga kerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini, diperoleh bahwa variabel tingkat pendidikan yang diukur melalui rata-rata lama sekolah memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara selama periode 2009 hingga 2023. Artinya, meskipun secara arah hubungan menunjukkan bahwa semakin tinggi rata-rata lama sekolah, maka semakin besar pula peluang seseorang untuk terserap dalam dunia kerja, namun hubungan tersebut secara statistik belum cukup kuat atau konsisten untuk menyimpulkan bahwa peningkatan pendidikan secara langsung memengaruhi penyerapan tenaga kerja di wilayah ini.

pengaruh upah Minimum Provinsi dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi (UMP) dan tingkat pendidikan yang diukur melalui rata-rata lama sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara. Hal ini menunjukkan bahwa baik peningkatan upah minimum maupun peningkatan tingkat pendidikan memiliki peran dalam mendorong bertambahnya jumlah tenaga kerja yang terserap di pasar kerja. Secara statistik, arah koefisien dari kedua variabel tersebut positif, yang mengindikasikan bahwa jika UMP dan rata-rata lama sekolah mengalami peningkatan secara bersamaan, maka akan diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja yang bekerja di berbagai sektor ekonomi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data mengenai pengaruh upah dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara dengan

menggunakan program eviews 12, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Upah minimum Provinsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara.
2. Tingkat Pendidikan dalam hal ini rata-rata lama sekolah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara.
3. Upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Maluku Utara

5. DAFTAR PUSTAKA

- Achsani, N. A., Tambunan, M., & Mulyo, S. A. (2012). Dampak kebijakan fiskal terhadap perekonomian kabupaten dan kota di Provinsi Sulawesi Selatan.
- Adhim, B. (2022). Pengaruh Upah Minimum Regional , Tingkat Pendidikan, Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sulawesi Selatan.
- Agustin, E. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan UMK terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Mojokerto tahun 2014-2018. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1341-1346.
- Ahmadi, P. P. D. W. (2016). Strategi Public Relations Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan(Studi Kasus di SDIT Qurrota A" yun Ponorogo). Tesis. Program Studi Manajemen
- Damanhuri, D. S., & Findi, M. (2014). Masalah Dan Kebijakan Pembangunan Ekonomi Indonesia. PT Penerbit IPB Press.
- Eka, P., Bili, O., & Sugiartnan, I. W. (2024). Analisis Pengaruh Upah Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Denpasar. *Jurnal Inovasi Ekonomi dan Keuangan*, 2(2), 254-260.
- 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.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariate dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10 (Edisi 2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). Dasar-dasar Ekonometrika Edisi 5 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Kasnelly, S., & Sucitra, M. K. (2022). Analisis Upah Kerja Di Indonesia. Al-Mizan: Jurnal | Volume 2 Nomor 9 Tahun 2025

- Ekonomi Syariah, 5(1).
- Mahendra, S., & Arka, S. (2021). Pengaruh Upah Minimum, Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 10(1), 1-450.
- Mankiw, N. Georgy (2003). Pengantar ekonomi edisi kedua jilid 2. (Jakarta: Erlangga, 2003.)
- Nomor, Undang-Undang. "tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Sep. 13, Pendidikan, (Yogyakarta: Uny Press, 2017)
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). Manajemen strategi human capital dalam pendidikan. Yogyakarta: UNY Press, Edisi, 1(3), 16-24.
- Ratnasari, Devi S., And Jaka Nugraha. 2021. "Pengaruh Umk, Pendidikan, Jumlah Penduduk
- Septiansyah, Z. B., & Ghalib, M. (2018). Konsepsi Utilitarianisme dalam Filsafat Hukum dan Implementasinya di Indonesia. Ijtihad, 34(1), 27–34.
- Suaidah, I. (2013). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat pengangguran di Kabupaten Jombang. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE), 1(3).
- Susanti, E. (2019). Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2008-2017 (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Teneh, E. G., Kumenaung, A. G., & Naukoko, A. T. (2019). Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Pulau Sulawesi (2014-2018). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 19(04).
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori. Unj Press.