

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Penyajian Data

a. Provinsi Kalimantan Selatan

Provinsi Kalimantan Selatan memiliki struktur perekonomian yang didominasi oleh sektor-sektor berbasis sumber daya alam, terutama pertambangan (batubara), perkebunan kelapa sawit, kehutanan, serta sektor perdagangan dan jasa pendukungnya. Sektor pertambangan dan perkebunan merupakan sektor unggulan yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, khususnya tenaga kerja laki-laki, sedangkan sektor perdagangan, jasa, dan industri pengolahan relatif lebih banyak melibatkan tenaga kerja perempuan. Struktur sektoral tersebut membentuk pola penyerapan tenaga kerja yang berbeda berdasarkan gender dan berimplikasi langsung terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kalimantan Selatan (Noor, 2011).

Sedangkan, dari sisi pendidikan, fasilitas pendidikan formal tersebar di seluruh kabupaten dan kota dengan jumlah sekolah SMP/MTs sebanyak 984 unit serta SMA/SMK/MA sebanyak 517 unit. Pendidikan menjadi fokus penting pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penyediaan sarana pendidikan yang layak dan berkualitas. Peningkatan tingkat pendidikan diharapkan dapat memperkuat kesiapan dan kualitas tenaga kerja, sehingga mendorong peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Badan Pusat Statistik, 2025).

Dalam konteks ketenagakerjaan, kebijakan Upah Minimum Provinsi berperan sebagai instrumen penting dalam menentukan keputusan individu untuk memasuki pasar kerja. Penetapan upah minimum di Kalimantan Selatan harus mempertimbangkan karakteristik sektor dominan yang padat karya sekaligus menjamin pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak pekerja (Badan Pusat Statistik, 2025). Oleh karena itu, interaksi antara struktur sektoral, tingkat pendidikan, dan upah minimum provinsi menjadi faktor kunci dalam menjelaskan dinamika Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan gender.

b. Data Tingkat Pendidikan

Data Angka Tingkat Pendidikan di Provinsi Kalimantan Selatan periode 2015-2024 berdasarkan data yang telah dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada website resminya.

Tabel 4.1

Data Tingkat Pendidikan di Kalimantan Selatan

Tahun	Tingkat Pendidikan (%) Laki-laki	Tingkat Pendidikan (%) Perempuan
2015	16,71	17,28
2016	17,75	17,76
2017	18,24	19,01
2018	19,25	20,22
2019	20,36	21,32
2020	21,67	22,71
2021	22,18	23,18
2022	22,41	23,34
2023	22,93	28,08
2024	23,45	24,38

Sumber: Badan Pusat Statistik 2025

Data tabel untuk nilai tingkat pendidikan yang diambil dari pendidikan terakhir yang ditamatkan (%) yang dibagi berdasarkan gender (laki-laki dan perempuan), kemudian dikalikan dengan jumlah penduduk usia produktif (17 tahun keatas) (%), sehingga mendapatkan data tingkat pendidikan yang ada pada tabel.

Berdasarkan tabel tersebut dilihat pada data laki-laki selama 1 periode tahun 2016 dapat dilihat terjadi kenaikan sebesar 1,04% dari tahun 2015, kemudian pada tahun 2017 dapat dilihat terjadi kenaikan kembali sebesar 0,49%, pada tahun 2018 kembali mengalami kenaikan sebesar 1,01%, lalu pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 1.11%, kemudian tahun 2020 dapat dilihat mengalami kenaikan sebesar 1,31%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan kembali sebesar 0,51%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 0,23%, pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 0,52% dan terakhir tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar 0,52%.

Berdasarkan tabel untuk data tingkat pendidikan perempuan dapat disimpulkan bahwa dari tahun 1 periode tahun 2016 dapat dilihat terjadi kenaikan sebesar 0,49% dari tahun 2015, kemudian pada tahun 2017 dapat dilihat terjadi kenaikan sebesar 1,24%, pada tahun 2018 kembali mengalami kenaikan sebesar 1,21%, lalu pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 1,10%, kemudian tahun 2020 dapat dilihat mengalami kenaikan kembali sebesar 1,39%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,47%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 0,16%, pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang cukup besar 4,73% dan terakhir tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 3,69%.

c. Data Upah Minimum Provinsi

Data Angka Upah Minimum Provinsi di Provinsi Kalimantan Selatan periode 2015-2024 berdasarkan data yang telah dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada website resminya.

Tabel 4.2

Data Upah Minimum Provinsi di Kalimantan Selatan

Tahun	Upah Minimum Provinsi Rupiah (Rp)	(%)
2015	1.620.000	15,43
2016	1.870.000	11,50
2017	2.085.050	8,29
2018	2.258.000	8,71
2019	2.454.671	8,03
2020	2.651.781	8,51
2021	2.877.448	0,00
2022	2.877.449	1,01
2023	2.906.473	8,38
2024	3.149.978	4,22

Sumber: Badan Pusat Statistik 2025

Berdasarkan tabel untuk upah minimum provinsi dapat disimpulkan bahwa selama 1 periode tahun 2016 dapat dilihat terjadi penurunan cukup besar sebesar 3,93% dari tahun 2015, kemudian pada tahun 2017 dapat dilihat terjadi penurunan cukup besar sebesar 3,21%, pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan sebesar 0,42%, lalu pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan sebesar 0,68%, kemudian tahun 2020 dapat dilihat mengalami kenaikan sebesar 0,48%, pada tahun 2021 mengalami penurunan yang drastis karena adanya pandemi covid-19 sebesar

8,51%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan walaupun kecil sebesar 1,01%, pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang cukup besar 7,37% dan terakhir tahun 2024 mengalami penurunan cukup besar sebesar 4,16%.

d. Data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Data Angka Upah Minimum Provinsi di Provinsi Kalimantan Selatan periode 2015-2024 berdasarkan data yang telah dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada website resminya.

Tabel 4.3

Data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kalimantan Selatan

Tahun	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%) Laki-laki	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%) Perempuan
2015	86,51	54,98
2016	84,65	56,76
2017	83,86	58,14
2018	84,22	54,98
2019	83,22	54,05
2020	82,91	55,5
2021	83,55	54,72
2022	82,97	51,90
2023	85,52	53,75
2024	84,71	55,52

Sumber: Badan Pusat Statistik 2025

Berdasarkan tabel untuk angka partisipasi angkatan kerja pada data laki-laki dapat disimpulkan bahwa selama 1 periode tahun 2016 dapat dilihat terjadi penurunan cukup besar sebesar 1,86% dari tahun 2015, kemudian pada tahun 2017 dapat dilihat terjadi penurunan cukup besar sebesar 0,79%, pada tahun 2018 terjadi kenaikan sebesar 0,36%, lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1%, kemudian tahun 2020 dapat dilihat mengalami penurunan kembali sebesar 0,31%,

pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,64%, pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali sebesar 0,58%, pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang cukup besar 2,55% dan terakhir tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 0,81%.

Berdasarkan tabel untuk angka partisipasi angkatan kerja pada data perempuan dapat disimpulkan bahwa selama 1 periode tahun 2016 dapat dilihat terjadi kenaikan sebesar 1,78% dari tahun 2015, kemudian pada tahun 2017 dapat dilihat terjadi kenaikan sebesar 1,38%, pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan cukup besar sebesar 3,16%, lalu pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan sebesar 0,93%, kemudian tahun 2020 dapat dilihat mengalami kenaikan sebesar 1,45%, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,78%, pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 2,82%, pada tahun 2023 mengalami kenaikan 1,85% dan terakhir tahun 2024 kembali mengalami kenaikan sebesar 1,77%.

2. Hasil Analisis Statistik

a. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan nilai seperti nilai mean, median, maximum dan minimum dari seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	LOGTP	LOGUMP	LOGTPAK
Mean	3.032190	1.917582	4.221078
Median	3.036609	2.125848	4.240305
Maximum	3.335058	2.736314	4.460260
Minimum	2.816007	0.009950	3.949319
Std. Dev.	0.139935	0.769551	0.220566

Sumber: data diolah dengan Eviews 12, 2025

Data yang diambil mengenai tingkat pendidikan, upah minimum provinsi dan tingkat partisipasi angkatan kerja yang berdasarkan data tahunan selama 10 tahun dari tahun 2015-2024 yang dihitung menggunakan *Eviews 12*. Hasil statistik deskriptif menunjukkan rata-rata variabel untuk variabel tingkat pendidikan ditinjau dari mean memiliki nilai 3,032190, lalu nilai tengahnya yang dilihat dari nilai median yaitu 3,036609, nilai maksimal sebesar 3,335058 yang artinya rata-rata persentase tingkat pendidikan tertinggi pada tahun 2023 pada gender perempuan, nilai minimum sebesar 2,816007 yang artinya rata-rata persentase tingkat pendidikan terendah pada tahun 2015 pada gender laki-laki dan nilai standar deviasi sebesar 0,139935 yang menunjukkan penyebaran data yang lebih kecil karena nilainya lebih kecil dari nilai rata-rata (mean).

Nilai rata-rata variabel untuk variabel upah minimum provinsi ditinjau dari mean memiliki nilai 1,917582, lalu nilai tengahnya yang dilihat dari nilai median yaitu 2,125848, nilai maksimal sebesar 2,736314 yang artinya rata-rata persentase upah minimum provinsi tertinggi pada tahun 2015, nilai minimum sebesar 0,009950 yang artinya rata-rata persentase terendah pada tahun 2021 dan nilai standar deviasi sebesar 0,769551 yang menunjukkan penyebaran data yang lebih tinggi dibanding nilai minimum sebelumnya.

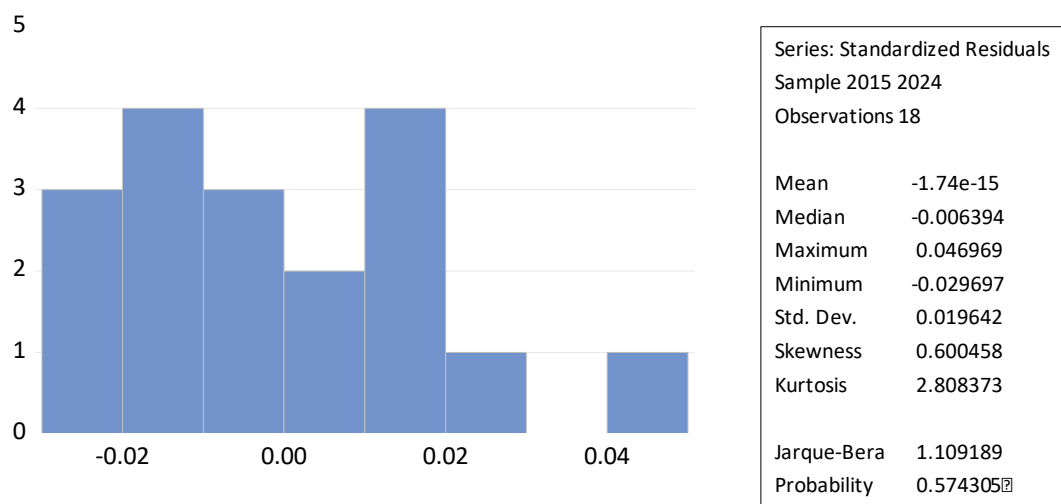
Rata-rata variabel untuk variabel tingkat partisipasi angkatan kerja ditinjau dari mean memiliki nilai 4,221078, lalu nilai tengahnya yang dilihat dari nilai median yaitu 4,240305, nilai maksimal sebesar 4,460260 yang artinya rata-rata persentase tingkat partisipasi angkatan kerja tertinggi pada tahun 2015 pada gender laki-laki, nilai minimum sebesar 3,949319 yang artinya rata-rata persentase

terendah pada tahun 2022 pada gender perempuan dan nilai standar deviasi 0,220566 yang menunjukkan penyebaran data yang lebih kecil karena nilainya lebih kecil dari nilai rata-rata (mean).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan melihat nilai signifikansi atau nilai probabilitas yang jika nilai tersebut < 0.05 , distribusi data tidak normal dan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05 maka distribusi data normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Eviews 12

Dilihat dari gambar diatas, nilai probability pada penelitian ini adalah $0,574305 > 0,05$ yang berarti data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari semua variabel independen yaitu pada penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Provinsi. Sedangkan, uji

heteroskedastisitas adalah uji yang mencari apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian yang digunakan untuk memeriksa dan mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji gletser, yaitu dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 4.5

Hasil Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Uji Multikolinieritas	Uji Heteroskedastisitas
	VIF	Prob.
C	NA	0,3916
LOGTP	1,451295	0,5707
LOGUMP	1,390810	0,2205

Sumber: data diolah dengan Eviews 12, 2025

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* semua variabel independen pada penelitian ini adalah 1,451295 dan 1,30810 angka tersebut berada diantara 1-10 yang berarti pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada nilai probability variabel independen adalah 0,5707 dan 0,2205. Kedua nilai probability tersebut $> 0,05$ yang berarti data yang digunakan pada penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3) Autokolerasi

Uji autokolerasi adalah pengujian untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*).

Tabel 4.6**Hasil Uji Autokolerasi**

Durbin-Watson stat	1,477323
--------------------	----------

Sumber: data diolah dengan Eviews 12, 2025

Dilihat dari nilai *Durbin-Watson stat* pada tabel diatas adalah 1,477323 angka tersebut digunakan untuk mendeteksi autokolerasi dengan melihat tabel DW yang relevan. Namun, secara umum bisa dilihat juga pada:

Tabel 4.7**Pengujian Durbin Watson**

$DW < -2$	Terjadi autokorelasi positif
$-2 < DW < 2$	Tidak terjadi autokorelasi
$2 < DW$	Terjadi autokorelasi negatif

Sumber: data diolah, 2025

Diliat dari pengujian *Durbin-Watson* nilai $-2 < DW < 2$ ($-2 < 1,477323 < 2$) maka pada penelitian ini terjadi masalah autokoletasi.

c. Analisis Persamaan Regresi Variabel Dummy

Penelitian ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan variabel dummy. Variabel dummy adalah variabel yang digunakan untuk mengkuantitatifkan variabel yang bersifat kualitatif, pada penelitian ini variabel yang di kuantitatifkan adalah variabel berdasarkan gender yang dibagi menjadi dua bagian yaitu perempuan (1) dan laki-laki (0).

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Variabel Dummy

Variable	Coefficient
C	4,546879
LOGTP	-0,045857
LOGUMP	0,013044
DUMMY	-0,423537

Sumber: data diolah dengan Eviews 12, 2025

Dilihat dari tabel diatas bisa disimpulkan perbedaan dari variabel tingkat partisipasi angkatan kerja berdasarkan gender dapat dilihat dari nilai *Coefficient*. Persamaan variabel dummy yang mempunyai 2 kelas berdasarkan gender dapat ditulis dalam model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_i D_i + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dimana,

Y = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

a = Koefisien nilai intersep

D_i = Laki-laki (0) dan perempuan (1)

X_1 = Tingkat Pendidikan (TP)

X_2 = Upah Minimum Provinsi (UMP)

e_i = Nilai error

Maka berdasarkan hasil estimasi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,546879 - 0,423537D_i - 0,045857X_1 + 0,013044X_2$$

Adapun interpretasi hasil, sebagai berikut:

- 1) Koefisien (Intersep) sebesar 4,546879 menunjukkan besarnya rata-rata Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki, yaitu kelompok dasar ($D_i = 0$) dengan asumsi variabel tingkat pendidikan dan upah minimum

provinsi berada dalam kondisi konstan. Nilai ini mencerminkan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki yang relatif tinggi dibandingkan perempuan.

- 2) X_1 (Tingkat Pendidikan) sebesar $-0,045857$ menunjukkan bahwa apabila tingkat pendidikan meningkat, sementara variabel lain dianggap tetap, maka tingkat partisipasi angkatan kerja akan menurun sebesar $0,045857$ persen.
- 3) X_2 (Upah Minimum Provinsi) sebesar $0,013044$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan UMP, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar $0,013044$ persen.
- 4) Variabel Dummy (D_i) sebesar $-0,423537$ menunjukkan adanya perbedaan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Nilai negatif tersebut berarti bahwa TPAK perempuan lebih rendah sebesar $0,423537$ dibandingkan TPAK laki-laki, dengan asumsi tingkat pendidikan dan UMP dalam kondisi konstan. Secara numerik, ketika ($D_i = 1$) nilai intersep menjadi $4,123342$, sedangkan ketika ($D_i = 0$) nilai intersep tetap $4,546879$. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor gender masih menjadi determinan penting dalam partisipasi angkatan kerja, yang dapat dipengaruhi oleh perbedaan peran sosial, tanggung jawab domestik, serta keterbatasan akses kerja bagi perempuan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9**Hasil Uji Determinasi (R^2)**

R-squared	0,992070
Adjusted R-squared	0,990370

Sumber: data diolah dengan Eviews 12, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-squared* sebesar 0,992070 menunjukkan bahwa secara sederhana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 99,20% dan sisanya sebesar 0,80% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Namun demikian, *R-squared* cenderung memberikan estimasi yang terlalu optimistis, terutama ketika jumlah variabel independen pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen dan memiliki ukuran sampel yang kecil. Oleh karena itu, interpretasi yang lebih akurat dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R-squared*.

Dalam penelitian ini, nilai *Adjusted R-squared* bernilai 0,990370 menunjukkan bahwa secara sederhana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 99,03% dan sisanya sebesar 0,97% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

e. Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) merupakan bentuk pengujian untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10**Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Variable	t-Statistic	Prob.
C	31,41647	0,0000
LOGTP	-1,014685	0,3275
LOGUMP	1,621383	0,1272
DUMMY	-40,30894	0,0000

Sumber: data diolah dengan Eviews 12, 2025

a) Tingkat Pendidikan (TP)

Pada nilai t-Statistic yang menunjukkan nilai t hitung didapatkan nilai sebesar -1,014685 untuk variabel tingkat pendidikan sedangkan nilai t tabel didapatkan nilai sebesar 2,001717. Dari hasil tersebut dikatakan bahwa t hitung < t tabel dengan nilai probabilitas didapatkan sebesar $0,3275 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja.

b) Upah Minimum Provinsi (UMP)

Pada nilai t-Statistic yang menunjukkan nilai t hitung didapatkan nilai sebesar 1,621383 untuk variabel Upah Minimum Provinsi sedangkan nilai t tabel didapatkan nilai sebesar 2,001717. Dari hasil tersebut dikatakan bahwa t hitung < t tabel sehingga menerima H_0 dan nilai probabilitas didapatkan sebesar $0,1272 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah minimum provinsi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja.

2) Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) merupakan suatu pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11

Hasil Uji Hipotesis Simultan

F-statistic	583,7940
Prob(F-statistic)	0,000000

Sumber: data diolah dengan Eviews 12, 2025

Berdasarkan hasil *Eviews 12* pada nilai F-Statistic yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 583,7940 dan F tabel sebesar 3,16 maka dapat dikatakan bahwa F hitung > F tabel ($583,7940 > 3,16$) dan nilai probability F-statistic sebesar 0,000000 maka $0,000000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan upah minimum provinsi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja.

B. Pembahasan

Adapun penjelasan dan analisis mengenai hasil regresi berdasarkan penjabaran teori ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di

Kalimantan Selatan periode 2015-2024. Meskipun koefisien tingkat pendidikan bertanda negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, tanda negatif menjelaskan bahwa adanya kecenderungan hubungan yang berlawanan antara tingkat pendidikan dan tingkat partisipasi angkatan kerja, yaitu ketika tingkat pendidikan meningkat maka tingkat partisipasi angkatan kerja cenderung menurun (Widarjono, 2013).

Hasil ini sejalan dengan teori *Labor–Leisure Choice Theory* yang menjelaskan bahwa peningkatan tingkat pendidikan tidak selalu diikuti oleh peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja, seperti yang terjadi di Kalimantan Selatan pada penelitian ini. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki upah minimum yang diharapkan (*reservation wage*) yang lebih tinggi. Akibatnya, mereka akan menunda masuk ke pasar kerja jika upah yang ditawarkan belum sesuai dengan ekspektasi. Kondisi ini menyebabkan peningkatan pendidikan tidak selalu diikuti oleh peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK).

Mengapa hal tersebut bisa terjadi, dapat dijelaskan karena struktur perekonomian Kalimantan Selatan yang masih didominasi oleh sektor yang tidak sepenuhnya mensyaratkan pendidikan formal tinggi, seperti sektor pertanian dan perdagangan. Hal itulah yang menyebabkan tingkat pendidikan tidak menjadi faktor utama dalam menentukan keputusan seseorang untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja. Dalam kondisi tersebut, tingkat partisipasi angkatan kerja lebih dipengaruhi oleh kebutuhan ekonomi dibandingkan tingkat pendidikan (Simanjuntak, 2001).

Namun, teori ini juga tidak sejalan dengan teori *human capital* yang dikemukakan oleh Becker, bahwa pendidikan merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan peluang kerja individu. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan individu tersebut untuk memperoleh pekerjaan dengan pendapatan yang lebih baik. Oleh karena itu, teori ini menyatakan bahwa peningkatan tingkat pendidikan seharusnya mendorong peningkatan TPAK.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadek Bonerri dkk, 2018) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja yang ada di Kota Manado. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Fuada & Amar, 2024) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Sumatra Barat.

Adapun implikasi secara teoretis dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dan tingkat partisipasi angkatan kerja tidak selalu bersifat linear. Hasil ini memperkuat teori *Labor–Leisure Choice Theory* yang menyatakan bahwa peningkatan pendidikan dapat meningkatkan *reservation wage* sehingga individu cenderung menunda masuk ke pasar kerja. Sedangkan secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan pendidikan perlu diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja agar peningkatan pendidikan dapat berdampak nyata terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja (Sholeh, 2012).

2. Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Kalimantan Selatan periode 2015-2024. Hasil ini sejalan dengan teori *Informal Labor Market Theory* yang menyatakan bahwa upah minimum provinsi tidak sepenuhnya mengikat seluruh pekerja. Wilayah yang didominasi sektor informal, upah minimum tidak sepenuhnya mengikat seluruh pekerja. Akibatnya, perubahan upah minimum provinsi tidak memberikan dampak nyata terhadap keputusan penduduk untuk masuk ke pasar kerja, sehingga pengaruhnya terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja menjadi tidak signifikan (Fields, 2011).

Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum provinsi belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja. Mengapa upah minimum provinsi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja? Karena di Kalimantan Selatan itu sendiri kebanyakan didominasi oleh sektor informal dan sektor-sektor yang relatif fleksibel terhadap upah, contohnya seperti pedagang, jasa transportasi, jasa rumahan, serta usaha pertanian dan perkebunan skala kecil, sehingga perubahan upah minimum tidak secara langsung memengaruhi keputusan individu untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja. Kondisi inilah yang menyebabkan kenaikan upah minimum masih belum mampu mendorong peningkatan partisipasi angkatan kerja secara signifikan (Badan Pusat Statistik, 2024).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astina, 2021) yang menyatakan bahwa upah minimum provinsi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Bone. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Nofrita & Marwan, 2022) yang menyatakan bahwa upah minimum secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh upah minimum dapat bervariasi antarwilayah, tergantung pada karakteristik struktur ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja masing-masing daerah.

Adapun implikasi secara teoretis dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh upah minimum terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh struktur pasar tenaga kerja daerah. Dominasi sektor informal di Kalimantan Selatan menyebabkan kebijakan upah minimum tidak sepenuhnya mengikat seluruh pekerja, sehingga tidak secara langsung memengaruhi keputusan individu untuk masuk ke pasar kerja. Sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kebijakan upah minimum saja belum cukup efektif untuk meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu mengombinasikan kebijakan upah dengan penciptaan lapangan kerja formal dan peningkatan produktivitas sektor informal (Fields, 2011).

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Provinsi Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Kalimantan Selatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati satu atau sekitar 100 persen, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, upah minimum provinsi, dan variabel dummy gender mampu menjelaskan variasi tingkat partisipasi angkatan kerja di Provinsi Kalimantan Selatan periode 2015–2024. Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan upah minimum provinsi secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja. Hal tersebut dapat disebabkan oleh adanya keterkaitan yang kuat antarvariabel independen serta keterbatasan jumlah observasi dalam data time series, sehingga menyebabkan nilai koefisien determinasi menjadi sangat tinggi tanpa diikuti signifikansi parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan upah minimum provinsi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Kalimantan selatan periode 2015–2024. Hasil ini sejalan dengan teori intersip ekonomi yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas dan kemampuan kerja individu. Provinsi Kalimantan Selatan itu sendiri, peningkatan tingkat pendidikan membuka peluang kerja yang lebih luas, terutama pada sektor formal dan jasa yang mulai berkembang, sehingga mendorong penduduk usia kerja untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja.

Sedangkan upah minimum provinsi, memberikan keputusan individu untuk bekerja dipengaruhi oleh tingkat upah yang diterima. Peningkatan upah minimum provinsi di Kalimantan Selatan memberikan insentif ekonomi yang lebih besar bagi penduduk usia kerja untuk masuk ke pasar kerja, sehingga secara bersama-sama dengan tingkat pendidikan mampu mendorong peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja (Sholeh, 2012).

Mengapa hal itu bisa terjadi, karena keduanya berperan saling melengkapi dalam mendorong keputusan penduduk usia kerja untuk bekerja. Peningkatan tingkat pendidikan selama periode tersebut meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja, sehingga memperbesar peluang masyarakat Kalimantan Selatan untuk terserap di berbagai sektor ekonomi. Di sisi lain, kenaikan upah minimum provinsi memberikan insentif ekonomi dan kepastian pendapatan yang mendorong penduduk untuk lebih aktif berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Kombinasi antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kebijakan upah minimum menciptakan iklim pasar tenaga kerja yang lebih kondusif, sehingga berdampak nyata terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Kalimantan Selatan (Simanjuntak, 2001).

Sedangkan pada hasil uji dengan menggunakan variabel dummy, hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan dengan asumsi variabel tingkat pendidikan dan upah minimum provinsi dalam kondisi konstan. Perbedaan pengaruh antara laki-laki dan perempuan tersebut dikarenakan karakteristik struktural pasar kerja di Kalimantan Selatan. Struktur perekonomian daerah yang masih didominasi oleh

sektor pertambangan, perkebunan, dan sektor berbasis sumber daya alam cenderung lebih banyak menyerap tenaga kerja laki-laki. Kondisi ini menyebabkan peluang kerja bagi perempuan relatif lebih terbatas, terutama pada pekerjaan formal yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka (Anas & Maria Goreti Arie, 2020).

Selain itu, faktor sosial dan budaya masih melekat di masyarakat juga menjadi alasan perbedaan tersebut. Masih terdapat pandangan bahwa laki-laki berperan sebagai pencari nafkah utama, sedangkan perempuan bertanggung jawab pada urusan rumah tangga. Norma ini dapat mengurangi dorongan perempuan untuk masuk ke pasar kerja meskipun memiliki tingkat pendidikan yang memadai (KPPPA, 2021). Keterbatasan ketersediaan pekerjaan dengan jam kerja fleksibel serta adanya hambatan struktural dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja turut memperkuat rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan. Dengan demikian, perbedaan TPAK antara laki-laki dan perempuan tidak hanya pengaruh faktor ekonomi, tetapi juga interaksi antara struktur pasar kerja, pembagian peran domestik, dan hambatan struktural yang masih dihadapi perempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian (Fuada dan Amar, 2024) sebelumnya yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Sumatra Barat, di mana peningkatan pendidikan mampu mendorong kesiapan dan peluang penduduk usia kerja untuk memasuki pasar kerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan (Bonnerri dkk., 2018) menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, karena upah yang lebih tinggi memberikan insentif ekonomi bagi tenaga kerja untuk bekerja.

Adapun implikasi secara teoretis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan meningkatkan produktivitas dan peluang kerja, sehingga mendorong partisipasi angkatan kerja. Upah minimum juga berfungsi sebagai insentif ekonomi dalam keputusan individu untuk bekerja. Sedangkan secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, menetapkan upah minimum secara adil dan realistis, serta mendorong partisipasi kerja perempuan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang responsif gender, sehingga peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dapat berlangsung secara inklusif dan berkelanjutan di Provinsi Kalimantan Selatan (Sholeh, 2012).