

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Pengaruh UMP, Tingkat Pendidikan, dan IPM Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia pada tahun 2022-2024 dapat disimpulkan bahwa:

1. Upah Minimum Provinsi menunjukkan bahwa UMP berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja. Diketahui nilai koefisien UMP sebesar -5.169633. Hal ini berarti setiap peningkatan UMP sebesar Rp.1 maka akan mengakibatkan penurunan penyerapan tenaga kerja sebesar 5.169633%. Fenomena ini mencerminkan dilema yang sering terjadi di Indonesia; meskipun UMP bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja, kenaikan yang terlalu tinggi atau cepat dapat membebani pengusaha, terutama usaha kecil dan menengah (UKM). Akibatnya, mereka cenderung mengurangi jumlah karyawan atau menunda perekrutan baru untuk menjaga stabilitas biaya operasional, yang pada akhirnya menekan angka penyerapan tenaga kerja secara keseluruhan.
2. Tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja. Diketahui nilai koefisien tingkat pendidikan sebesar 0.752395. Hal ini berarti setiap meskipun terjadi peningkatan tingkat pendidikan sebesar satu tahun rata-rata lama sekolah, hal tersebut tidak secara statistik signifikan meningkatkan atau menurunkan penyerapan tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara

hasil pendidikan dan kebutuhan pasar kerja di Indonesia. Meskipun masyarakat semakin berpendidikan, ketersediaan lapangan kerja yang sesuai dengan kualifikasi lulusan masih terbatas. Selain itu, kurikulum pendidikan mungkin belum sepenuhnya selaras dengan keterampilan yang dibutuhkan industri, sehingga peningkatan tingkat pendidikan belum secara langsung berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

3. Indeks Pembangunan Manusia menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia berpengaruh positif signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja. Diketahui nilai koefisien IPM sebesar 2.406233. Hal ini berarti setiap peningkatan IPM sebesar 1 poin akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 2.406233%. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh di Indonesia, yang tercermin dari indikator kesehatan, pendidikan, dan standar hidup (komponen-IPM), berkorelasi positif dengan kemampuan suatu wilayah dalam menyerap tenaga kerja. Wilayah dengan IPM tinggi cenderung memiliki SDM yang lebih sehat dan terampil, serta lingkungan ekonomi yang lebih kondusif, sehingga menarik investasi dan menciptakan lebih banyak peluang kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan data dan informasi yang telah di dapat oleh penulis, maka penulis hendak memberikan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan tujuan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, yaitu:

1. Bagi Pemerintah, disarankan agar meninjau kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) agar lebih fleksibel, mengingat dampak negatifnya pada

penyerapan tenaga kerja. Kebijakan harus mempertimbangkan kebutuhan hidup pekerja dan kemampuan finansial pelaku usaha, terutama UMKM. Selain itu, pemerintah harus memperkuat program untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan kesehatan, karena hal ini berkaitan positif dengan penyerapan tenaga kerja. Juga penting untuk menyelaraskan pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja, melalui pengembangan kurikulum dan program pendidikan vokasi, serta kerjasama antara lembaga pendidikan dan dunia usaha.

2. Bagi Akademisi, penelitian lebih lanjut diminta untuk mengeksplorasi mengapa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Peneliti bisa fokus pada analisis kesenjangan keterampilan dan efektivitas sistem pendidikan vokasi. Pengembangan model ekonometrika yang lebih kompleks juga disarankan. Institusi pendidikan sebaiknya menyesuaikan kurikulum agar relevan dengan perkembangan industri, termasuk penguatan program magang dan keterampilan abad ke-21 (keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas).
3. Bagi Pelaku Usaha, disarankan agar mereka aktif berpartisipasi dalam penetapan UMP dengan memberikan masukan berbasis data. Investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan juga penting untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi kebutuhan rekrutmen baru. Selain itu, kemitraan dengan lembaga pendidikan diperlukan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan, melalui program magang

dan kontribusi dalam perancangan kurikulum, agar lulusan lebih siap kerja dan relevan dengan industri.

