



Pengaruh Tingkat Upah dan Kualitas Sekolah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Sektor Pendidikan

Anggi Yunita Sari¹, Kuswanto^{2*}, Muhammad Arif Liputo³ Arpizal⁴ Romi Kurniadi⁵

^{1 2 3 4 5} Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Jambi

Info Artikel

Sejarah Artikel:

diterima : 16 Juli 2024

direvisi : 19 November 2024

disetujui : 21 November 2024

Kata-kata Kunci:

Tingkat Upah, Kualitas

Sekolah, Permintaan Tenaga

Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of wage level and school quality on labour demand in the education sector. This research is quantitative research with a survey method. Data collection techniques used dapodik data and questionnaires that went directly to schools. The data was analysed using multiple regression statistical techniques. Based on the analysis, it shows that the wage level variable does not affect the demand for labor in the education sector. Meanwhile, the school quality variable has a positive effect on the demand for labor. Simultaneously, wage level and school quality have a positive effect on labour demand. The higher the wage level and the better the school quality, the higher the labour demand in the education sector. The resulting regression model has a statistical ability of 36.9% in predicting the effect of wage level and school quality on education sector labour demand. Based on this finding, the demand for labour must be in accordance with the needs and expected output.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat upah dan kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengumpulan data menggunakan data dapodik dan kuesioner yang terjun langsung ke sekolah. Data dianalisis menggunakan teknik statistik regresi berganda. Berdasarkan analisis menunjukkan variabel tingkat upah tidak berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan. Sedangkan, variabel kualitas sekolah berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Secara simultan tingkat upah dan kualitas sekolah berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah dan diiringi dengan kualitas sekolah yang baik mengakibatkan meningkatnya permintaan tenaga kerja sektor pendidikan. Model regresi yang dihasilkan secara statistik memiliki kemampuan 36,9% dalam memprediksi pengaruh tingkat upah dan kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan. Berdasarkan hasil temuan ini mendasari bahwa permintaan tenaga kerja yang baik harus sesuai dengan kebutuhan dan output yang di harapkan.

**Corresponding Author*

kuswanto.fkip@unja.ac.id

Kuswanto

Cara mengutip :

Sari, A. Y. Kuswanto, K. Liputo, M. A. Arpizal, A. Kurniadi, R. (2024). Pengaruh Tingkat Upah dan Kualitas Sekolah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Sektor Pendidikan di SMA Swasta Kota Jambi. Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi, 11 (2). 144-153. <https://doi.org/10.36706/jp.v11i2.31>

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, guru memiliki peran dan pengaruh besar terhadap kesuksesan proses pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk memenuhi kebutuhan guru baik dalam jumlah yang memadai maupun dalam hal kualifikasi di setiap lembaga pendidikan. Pentingnya kebutuhan pendidikan jika tidak di sertai dengan pemenuhan jumlah tenaga pendidik akan berdampak pada kualitas peserta didik disekolah (Hidayah, 2022). Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, ada kekurangan tahunan yang diproyeksikan dari 1 juta guru di Indonesia dari tahun 2020 hingga 2024. Akibatnya, kebutuhan akan staf pengajar diperkirakan akan terus meningkat setiap tahun (Pustaka Guru, 2022). Terjadinya kekurangan guru tentu akan berdampak pada permintaan tenaga kerja guru di setiap sekolah. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara jumlah tenaga kerja yang diminta dan tingkat upah riil.

Menurut (Ainun et al., 2021) Permintaan tenaga kerja mengacu pada jumlah total jam kerja yang digunakan oleh semua perusahaan dalam perekonomian dalam jangka waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja mengacu pada jumlah pekerja yang dibutuhkan perusahaan pada tingkat gaji yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Sholeh, 2012). Seperti yang dinyatakan oleh Sulaiman dan Walli (2019), tenaga kerja mengacu pada manusia yang mampu melakukan tugas untuk membuat komoditas atau layanan, baik untuk penggunaan pribadi atau untuk kepentingan masyarakat.

Tidak hanya diperusahaan industri, masalah yang terkait dengan tenaga kerja juga muncul dalam industri pendidikan. Pekerja di bidang pendidikan (guru) merupakan seseorang yang bersedia bekerja menyumbangkan jasanya untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik pada upah dan waktu tertentu. Aspek rasio guru dan murid menjadi salah satu aspek penting karena memungkinkan guru lebih fokus pada kebutuhan murid. Begitu juga dengan permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan hal yang perlu untuk diperhatikan karena menyangkut pada efektivitas dan kualitas pembelajaran. Untuk menentukan jumlah ideal guru pembandingnya adalah jumlah siswa atau disebut rasio guru dan siswa. Ukuran optimal memastikan kualitas layanan yang ditawarkan oleh guru kepada siswa. Ketika jumlah murid dalam suatu kelas meningkat, jumlah waktu yang dapat didedikasikan guru untuk masing -masing siswa berkurang (Sunandar, 2006). Rasio guru menggambarkan tingkat kebutuhan guru untuk menjalankan fungsi pendidikan Menurut peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008, khususnya paragraf Pasal 17 (1), ditetapkan bahwa tingkat sekolah menengah atas harus mempertahankan rasio standar guru terhadap siswa 1: 20 artinya satu guru standar mengajar 20 orang siswa dalam satu kelas. Berdasarkan dapodik kemendikbud 2023, Kota Jambi memiliki jumlah sekolah swasta terbanyak di provinsi Jambi. Berikut data interval rasio guru dan peserta didik sekolah swasta di Kota Jambi.

Tabel 1. Kelas Interval Rasio Guru dan Peserta Didik SMA Swasta Kota Jambi 2024

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
34-40	1	4
27-33	0	0
20-26	2	8
14-19	7	28
8-13	9	36
2-7	6	24

Sumber: Data di olah peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 sebagian besar 36 persen sekolah memiliki rasio sebesar 8 – 13. Dilansir dari (Kompasiana, 2021) kekurangan tenaga guru berdampak pada tidak efektifnya guru dalam memberikan materi karena satu guru harus menguasai beberapa materi pelajaran sehingga berdampak pada prestasi belajar dan menyebabkan kualitas sekolah menurun. Menurut (Novianto & Kholid, 2020) dampak dari ketidakmerataan guru adalah pembelajaran yang tidak efektif, pemanfaatan sumber daya yang boros, kesenjangan dalam kualitas layanan pendidikan, kemungkinan terbatas untuk meningkatkan kualitas guru, dan memenuhi jam pengajaran minimum yang diperlukan per minggu. Berbagai faktor yang mempengaruhi pada permintaan tenaga kerja dalam konteks umum menurut (Shapiq Gautama et al., 2021) permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: kualitas tenaga kerja dan tingkat upah tenaga kerja ditambahkan oleh (Rumerung, 2010) penentu permintaan tenaga kerja termasuk tingkat pemanfaatan faktor produksi, modal kerja, permintaan barang, dan tingkat produksi.

Ditambahkan juga oleh (Lilimantik, 2017) permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti teknologi, produktivitas, dan fasilitas modal.

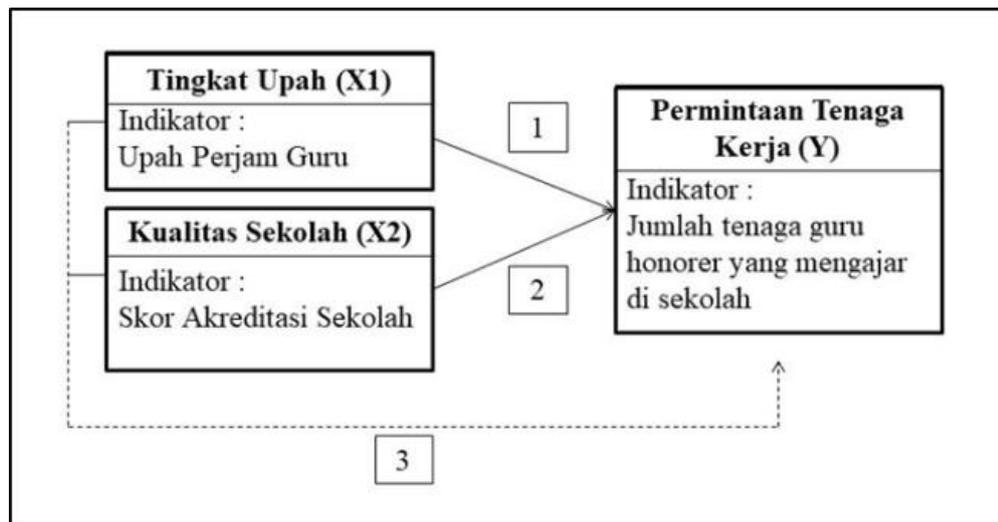
Upah adalah elemen penentu dalam permintaan tenaga kerja. Upah di industri pendidikan biasa disebut dengan honorarium. Upah/ honorarium adalah pembayaran yang dilakukan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kinerja mereka, sebagai insentif agar memotivasi mereka untuk bekerja keras, sebagai harga tenaga kerja yang menyampaikan informasi tentang kelangkaan relatif (Moon Ki, 2017). Dalam (Ainun et al., 2021) menjelaskan bahwa ketika tingkat upah rendah, pengusaha cenderung mempekerjakan lebih banyak pekerja, yang mengarah pada peningkatan permintaan tenaga kerja. Peningkatan tingkat harga atau kompensasi untuk tenaga kerja akan menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Menurut (Noveda et al., 2015), gaji tinggi akan mencegah permintaan tenaga kerja karena pengusaha merasa menambah beban untuk mempekerjakan pekerja dengan biaya tersebut. (Ferilio, 2021) lebih lanjut menyatakan bahwa untuk memaksimalkan profitabilitas bisnis, perlu untuk tidak hanya meminimalkan pengeluaran tetapi juga mengoptimalkan input manufaktur. Menaikkan gaji mengarah pada peningkatan biaya produksi, yang pada gilirannya berdampak pada permintaan tenaga kerja. (Lube et al., 2021) juga menjelaskan bahwa gaji dianggap sebagai sarana untuk memberi insentif kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka. Peningkatan upah diyakini secara positif mempengaruhi daya beli individu, sehingga mengarah pada peningkatan tingkat produksi perusahaan. Akibatnya, pengusaha kemudian akan memperluas tenaga kerja mereka untuk memenuhi tuntutan proses produksi.

Selain tingkat upah, kualitas industri merupakan penentu permintaan tenaga kerja. Kualitas industri di sektor pendidikan mengacu pada tingkat keunggulan dalam pendidikan yang disediakan oleh sekolah. Industri mengolah barang dengan menghasilkan output berupa produk, sedangkan sekolah merupakan kegiatan jasa yang menghasilkan output berupa lulusan siswa. Dalam penelitian (Purwasih & Soesatyo, 2017) menjelaskan bahwa kualitas industri ini memiliki dampak yang substansial dan menguntungkan pada penyerapan tenaga kerja. Dijelaskan secara khusus (Artha, 2023) bahwa kualitas sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap jumlah guru yang mengajar, karena sekolah yang berkualitas memiliki jumlah siswa yang besar yang berdampak pada jumlah rombongan belajar (rombel) tentunya akan menambah jumlah guru untuk mengajar.

Menurut penjelasan yang disebutkan di atas, penelitian ini dikuatkan oleh peneliti sebelumnya (Ibrahim, 2019) menyatakan bahwa tingkat upah memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar pada permintaan tenaga kerja. Gaji yang naik menyebabkan kenaikan permintaan tenaga kerja yang sesuai. Menurut (Anuari, 2018), kenaikan gaji akan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar pada permintaan tenaga kerja. Hubungan antara kualitas sekolah dan jumlah guru di sekolah dibahas dalam (Artha, 2023), di mana dikatakan bahwa kualitas sekolah memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada perekrutan guru. Dari paparan penelitian dahulu yang menjadi pembeda dalam penelitian ini ialah subjek penelitiannya merupakan tenaga kerja disektor pendidikan yaitu guru dengan data yang diambil secara langsung kelapangan berbeda dari penelitian terdahulu yang berfokus pada tenaga kerja di industri dengan data yang diambil secara sekunder. Selain itu fokus penelitian ini pada variabel upah dan kualitas sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja tentunya saling berhubungan, begitu juga dengan upah dan kualitas sekolah. Pembeda lainnya adalah variabel tingkat upah dan kualitas sekolah dengan objek SMA Swasta di Kota Jambi. Variabel tingkat upah dan kualitas sekolah ini menarik untuk diteliti karena sekolah yang memiliki kualitas yang baik akan mempekerjakan guru yang berkompeten pula tentunya dengan harga tenaga kerja yang lebih tinggi agar mempertahankan guru yang bekerja disekolah tersebut. Para peneliti bertujuan untuk menentukan apakah tingkat upah dan kualitas sekolah berdampak pada permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan di sekolah menengah swasta Kota Jambi.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei, secara khusus memanfaatkan analisis regresi berganda. Metode analisis ini memeriksa hubungan antara lebih dari dua variabel, di mana ada banyak variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis regresi berupaya menyelidiki pengaruh variabel independen (prediktor) pada variabel dependen (kriteria) sebagaimana dijelaskan oleh (Kadir, 2015). Penelitian ini disusun dengan kerangka berpikir berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kota Jambi memiliki jumlah sekolah swasta terbanyak di Provinsi Jambi, sehingga studi ini mencakup 25 populasi sekolah Swasta di Kota Jambi dengan memanfaatkan populasi lengkap sebagai sampel penelitian, menjadikannya penelitian berbasis populasi. Menurut (Arikunto, 2012), jika ukuran populasi di bawah 100 orang, dimungkinkan untuk memasukkan semuanya sebagai sampel. Namun demikian, jika populasi melebihi 100, dimungkinkan untuk memilih sampel mulai dari 10-15% hingga 20-25% dari seluruh populasi. Para peneliti menggunakan data primer dari Dapodik dan data sekunder dari kuesioner sebagai instrumen penelitian. Indikator operasional ditampilkan dalam tabel berikutnya:

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Tingkat Upah (X1)	Tingkat upah guru adalah kompensasi atau pembayaran yang diberikan kepada guru sebagai imbalan atas pekerjaan mereka dalam mengajar dan memberikan pendidikan kepada siswa	Upah guru perjam
Kualitas Sekolah (X2)	Kualitas sekolah adalah tingkat keunggulan sejauh mana sekolah memenuhi standar akreditasi dalam memberikan pendidikan yang efektif dan bermutu kepada siswa.	Nilai Akreditasi
Permintaan Tenaga Kerja (Y)	Permintaan tenaga pendidik adalah sejumlah tenaga kerja guru yang dibutuhkan sekolah pada tingkat upah dan jangka waktu tertentu. Permintaan tenaga kerja disektor pendidikan mencerminkan kebutuhan lembaga pendidikan untuk mengisi berbagai peran dan pekerjaan yang diperlukan untuk menyediakan layanan pendidikan kepada siswa atau mahasiswa.	Jumlah Tenaga guru yang mengajar disekolah

Setiap pertanyaan menggunakan survei yang tidak terstruktur dan skala rasio. Selanjutnya, data dimasukkan dan dikenakan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda melalui pemanfaatan aplikasi perangkat lunak EViews 12. Data penelitian dianggap memuaskan apabila melewati uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji homogenitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji pemenuhan kebutuhan guru pada SMA swasta di Kota Jambi. Dalam kajian ini permintaan tenaga kerja guru ditentukan oleh tingkat upah dan kualitas sekolah. Dari 25 sekolah yang diteliti diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3. Deskriptif Statistik

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	25	12.500	100.000	38.328	24.802
X2	25	70	96	87	7
Y	25	8	42	19	9

Sumber: Data di olah peneliti menggunakan program Eviews 12

Selanjutnya, memanfaatkan dataset yang identik, para peneliti dapat melanjutkan dengan pemeriksaan penelitian melalui beberapa regresi linier dengan model *Ordinary Least Square* (OLS) akan terpenuhi apabila memenuhi syarat yaitu : jumlah sampel antara variabel dependen dan dependen sama, hanya satu variabel terikat Y, nilai residual terdistribusi normal, dan tidak terjadi gejala-gejala asumsi klasik (multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas) (Zahriyah & Parmono, 2021). Hasil tes yang diperlukan ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Ringkasan Uji Prasyarat Analisis

Prasyarat Analisis Regersi	Teknik Prasyarat Analisis	Parameter	Kriteria	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Jarque-Bera Test	Sig	> 0.05	0.40	Berdistribusi Normal
Heteroskedastisitas	Glejser	Sig	> 0.05	0.17	Homogenitas
Multikolinieritas	Varian Inflation Factors	VIF	< 10	1.01	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data di olah peneliti menggunakan program Eviews 12

Berdasarkan Tabel 5 data semua variabel telah memenuhi syarat uji regresi karena berdistribusi normal, tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen, Selain itu, tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-49.69905	19.31272	-2.573384	0.0173
X1	0.000029	0.0000593	0.488359	0.6301
X2	0.769420	0.221749	3.469783	0.0022
F-statistic	6.433287			
Prob(F-statistic)	0.006312			

Sumber: Data di olah peneliti menggunakan program Eviews 12

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai konstanta sebesar -49.69905 menunjukkan skor permintaan tenaga kerja apabila tidak menggunakan tingkat upah dan kualitas sekolah. Koefisien variabel tingkat upah bernilai positif sebesar 0.000029 menjelaskan bahwa ketika terjadi penambahan upah (x1) sebesar Rp.35.000 maka akan menyebabkan kenaikan permintaan tenaga kerja sektor pendidikan (y) sebesar 1 orang guru. Pengaruh ini terjadi secara signifikan karena nilai uji t 0.6301 yang dihasilkan lebih besar dari pada 0.05 pada alpha 5%. Hasil tersebut mengimplikasikan bahwa sekolah perlu menaikkan upah tenaga kerja guru untuk menambah permintaan jumlah tenaga kerja guru.

Variabel yang mewakili kualitas sekolah tidak memberikan pengaruh positif pada permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan. Ini karena nilai uji-t 0,0022 kurang dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan ketidaksesuaian statistik pada tingkat kesalahan 5%. Koefisien regresi untuk variabel kualitas sekolah adalah 0,769420. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sekolah 2 unit (x2) akan menghasilkan kenaikan 1 orang dalam permintaan pekerja di sektor pendidikan. Hasil tersebut mengimplikasikan bahwa kenaikan skor akreditasi sekolah sebesar 2 point akan menaikkan satu orang tenaga kerja guru.

Variabel tingkat upah dan kualitas sekolah memberikan dampak substansial pada permintaan tenaga kerja secara bersamaan karena nilai F-hitung 0.006312 < 0.05. Dalam bentuk matemik pengaruh tersebut digambarkan dalam model berikut ini:

$$Y = -49.69905 + 0.000029 * X1 + 0.769420 * X2$$

Model ini menunjukkan kemampuan statistik untuk memperkirakan dampak tingkat gaji dan kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja, sebagaimana dibuktikan dengan nilai R-square sebesar 36,9%.

Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja mengacu pada jumlah pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan pada tingkat gaji tertentu selama kerangka waktu tertentu (Sholeh, 2012). Seorang guru adalah seorang profesional yang penting di sektor pendidikan yang disewa oleh sekolah untuk memberikan instruksi kepada anak-anak pada kompensasi dan durasi tertentu (Bunyamin, 2022). Menurut (Rumerung, 2010), permintaan untuk permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat upah. Tingkat upah berfungsi sebagai pembayaran kepada pekerja untuk kinerja mereka, serta insentif untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih keras. Selain itu, ia bertindak sebagai harga tenaga kerja, memberikan informasi tentang kelangkaan relatifnya. (Moon-Ki, 2017).

Berdasarkan analisis uji t statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat gaji (x_1) tidak memiliki dampak signifikan pada variabel permintaan tenaga kerja (y) di sektor pendidikan Sekolah Menengah Atas Swasta di Kota Jambi. Setelah memeriksa hasil analisis, jelas bahwa korelasi antara tingkat upah dan permintaan tenaga kerja tidak berdampak pada permintaan tenaga kerja. Akibatnya, hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dan hipotesis nol (H_0) diterima. Permintaan guru di sekolah berfluktuasi, sedangkan upah yang ditetapkan oleh sekolah tetap konstan. Ini menyiratkan bahwa sekolah memiliki wewenang untuk menetapkan gaji tanpa mempertimbangkan tingkat permintaan untuk guru. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh hipotesis permintaan tenaga kerja, yang berpendapat bahwa eskalasi dalam gaji mengarah pada pengurangan yang bersamaan dalam perekrutan pekerja oleh pemilik bisnis (Sholeh, 2012). Data ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anuari, 2018), yang menunjukkan bahwa gaji tidak memiliki dampak substansial dan berbanding terbalik dengan permintaan tenaga kerja. Secara khusus, kenaikan 1% dalam upah minimum menyebabkan penurunan 0,94% dalam penyerapan tenaga kerja.

Pernyataan ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Reza et al., 2022), yang menyimpulkan bahwa tidak ada dampak pada permintaan tenaga kerja dari tingkat upah secara parsial. Kenaikan upah permintaan tenaga kerja dapat mengakibatkan dampak turunnya pada permintaan tenaga kerja di industri tertentu, bahkan ketika upah berfluktuasi. Oleh karena itu, jika ada peningkatan gaji, permintaan untuk tenaga kerja akan tetap konstan. Peningkatan gaji dapat menyebabkan efek substitusi, di mana pengusaha dapat memilih otomatisasi atau opsi hemat biaya lainnya daripada meningkatkan tenaga kerja mereka. Ini dapat mengurangi efek langsung dari kenaikan upah pada permintaan tenaga kerja. Meskipun peningkatan gaji dapat terjadi, permintaan tenaga kerja mungkin tidak naik secara proporsional, jika permintaan pasar rendah atau produktivitas bersifat suboptimal. Menurut (Indriati et al., 2018), kenaikan upah minimum dapat menyebabkan penurunan jumlah orang yang dipekerjakan karena peningkatan biaya produksi dapat memotivasi perusahaan untuk memotong tenaga kerja mereka untuk mengelola pengeluaran. Selanjutnya di jelaskan oleh (Suriyanto et al., 2023) tingkat upah tidak berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja karena pada saat upah tinggi maka karyawan yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup layak yang berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Kualitas Sekolah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Selain tingkat upah, permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan juga dipengaruhi oleh kualitas sekolah. Menurut (Utemov, 2019) kualitas sekolah menentukan jumlah guru di sekolah, dan keadaan lingkungan sekolah memiliki efek pada perekrutan dan retensi guru. Tes t statistik menunjukkan bahwa variabel kualitas sekolah (x_2) memiliki dampak besar pada variabel permintaan tenaga kerja (y). Pernyataan ini menjelaskan korelasi positif antara kualitas sekolah maka akan menarik jumlah siswa, sehingga mengarah ke peningkatan dalam kelompok studi dan selanjutnya, permintaan yang meningkat untuk pendidik.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwasih & Soesaty, 2017), yang menunjukkan bahwa kualitas sektor industri memiliki dampak yang menguntungkan pada tingkat pekerjaan di Kabupaten Sidoarjo antara 2009 dan 2015. Peningkatan satu unit dari satu unit antara satu unit dalam kualitas industri menyebabkan kenaikan permintaan tenaga kerja 0,640. Temuan penelitian ini selaras

dengan penelitian sebelumnya (Artha, 2023) yang menunjukkan peran berpengaruh kualitas sekolah pada kuantitas guru. Sekolah berkualitas dengan populasi siswa yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak kelompok, menghasilkan peningkatan permintaan untuk guru. Dijelaskan juga oleh (Ackah-Jnr et al., 2022) sekolah berkualitas menarik dapat mempertahankan dan menambah guru yang berkualitas tinggi secara keseluruhan dalam sistem pendidikan.

3. Pengaruh Tingkat Upah dan Kualitas Sekolah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Korelasi antara tingkat gaji dan kualitas sekolah sehubungan dengan permintaan tenaga kerja sangat rumit. Tingkat pendapatan yang lebih tinggi biasanya merangsang permintaan pekerja yang memiliki kualifikasi yang lebih tinggi, sementara sekolah berkualitas tinggi dapat meningkatkan ketersediaan orang-orang terampil. Akibatnya, menciptakan umpan balik ditetapkan di mana kebutuhan akan orang-orang yang berkualifikasi tinggi di sektor pendidikan meningkat bersama dengan pendapatan yang lebih tinggi dan peningkatan standar pendidikan (Sholeh, 2012). Menurut nilai F analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat gaji (x1) dan kualitas sekolah (x2) memiliki dampak secara simultan pada permintaan tenaga kerja (Y). Sekolah yang menawarkan gaji kompetitif biasanya mencari guru yang sangat berkualitas, yang pada gilirannya mempengaruhi permintaan untuk guru. Tingkat daya saing dalam gaji ditentukan oleh kapasitas sekolah untuk menarik dan mempertahankan instruktur yang sangat terampil (Kuswanto & Refnida, 2024). Upah berdampak pada permintaan tenaga kerja di sekolah dalam industri pendidikan.

Menurut (Situmorang et al., 2022) Salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui penyediaan kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya. Gaji ini berfungsi sebagai insentif untuk menumbuhkan kegembiraan dan motivasi pekerjaan. Menerapkan sistem kompensasi yang mahir dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memprioritaskan sistem kompensasi sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi siswa. Ini, pada gilirannya, akan menyebabkan peningkatan pendaftaran siswa, akibatnya berdampak pada permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan. Kaliber sekolah memiliki dampak langsung pada standar pendidikan yang diberikan kepada anak-anak. Lembaga pendidikan yang memprioritaskan pembelajaran yang efisien dan mematuhi tolok ukur pendidikan yang ketat akan menghasilkan kebutuhan yang lebih tinggi bagi para pendidik yang dapat memberikan instruksi yang luar biasa. Kualitas sekolah berdampak pada permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan.

Ini selaras dengan penelitian (Hidayat, 2017), yang menekankan perlunya sekolah membangun proses yang efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam menyediakan pendidikan berkualitas tinggi. Kualitas pendidikan mencakup beberapa variabel, termasuk kesiapsiagaan guru, ketersediaan staf pengajar, kecukupan fasilitas dan infrastruktur, efektivitas metode pembelajaran, dampak faktor lingkungan, penyelarasan pendidikan dengan kebutuhan masyarakat, dan keseluruhannya suasana sekolah. Sekolah dengan kapasitas keuangan untuk menawarkan gaji guru yang lebih tinggi lebih cenderung memilih guru yang memiliki kualifikasi yang diperlukan. Kualitas pendidikan yang disampaikan oleh sekolah dapat dipengaruhi oleh ini, karena guru dengan gelar yang lebih tinggi biasanya memiliki pemahaman yang lebih komprehensif tentang metodologi dan konten pengajaran. Permintaan tenaga kerja di industri pendidikan dapat dipengaruhi oleh upah guru dan kualitas sekolah.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elpisah, 2022), yang menunjukkan bahwa tingkat upah memberikan pengaruh paling signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Selain itu, kualitas perusahaan yang beroperasi di wilayah ini juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Kenaikan gaji menyebabkan peningkatan pekerjaan yang sesuai, terutama sebagai akibat dari loyalitas karyawan yang meningkat. Selain itu, menurut sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Jannah et al., 2021), tingkat pendapatan yang lebih tinggi dan kualitas perusahaan yang lebih baik memiliki dampak menguntungkan pada pekerjaan tenaga kerja di perusahaan mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Pentingnya upah dalam penyerapan tenaga kerja di dalam perusahaan mikro dan kecil (UKM) di Indonesia. Peningkatan upah memiliki potensi untuk memikat kumpulan pekerja yang lebih besar ke perusahaan-perusahaan ini, sehingga mengarah pada peningkatan pekerjaan. Tingkat pekerjaan juga dipengaruhi oleh kualitas perusahaan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penggunaan teknologi digital dan pencapaian pendidikan pemilik. Perusahaan dengan kualitas superior lebih cenderung menarik orang yang sangat terampil dan mempertahankan tenaga kerja yang stabil, menghasilkan

kenaikan tingkat pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh (Hanafi et al., 2020) menemukan bahwa tingkat gaji memiliki dampak yang baik pada penyerapan tenaga kerja dalam usaha kecil, sementara kualitas perusahaan juga memiliki pengaruh yang menguntungkan pada penyerapan tenaga kerja di industri kecil. Upah kompetitif berkontribusi pada tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, karenanya mempengaruhi pekerjaan secara positif. Reputasi organisasi untuk menawarkan lingkungan kerja yang menguntungkan dan prospek untuk kemajuan dapat meningkatkan kemampuannya untuk menarik tenaga kerja yang lebih besar, karenanya meningkatkan tingkat pekerjaan

SIMPULAN

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan peneliti diketahui bahwa tingkat upah dan kualitas sekolah memiliki pengaruh penting yang dapat mendorong permintaan tenaga kerja disektor pendidikan. Sekolah yang memberikan upah kompetitif cenderung akan mencari guru yang memiliki kualifikasi tinggi yang akan berdampak pada permintaan tenaga guru. Upah yang kompetitif dipengaruhi oleh kemampuan sekolah untuk merekrut guru yang berkualifikasi dan mempertahankan guru yang berpengalaman. Sehingga upah mempengaruhi permintaan tenaga kerja sektor pendidikan disekolah. Kualitas sekolah secara langsung memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Sekolah yang berfokus pada pembelajaran yang efektif dan memenuhi standar pendidikan yang tinggi akan menciptakan permintaan yang lebih besar terhadap guru-guru yang dapat memberikan pengajaran yang berkualitas. Sehingga adanya pengaruh kualitas sekolah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pendidikan disekolah. Tingkat upah dan kualitas sekolah saling mempengaruhi pada banyaknya guru mengajar yang menghasilkan output yaitu siswa siswi lulusan sekolah tersebut, penting untuk sekolah dapat berpartisipasi pada kebijakan pemerintah seperti Guru Penggerak, Sekolah Penggerak, Pendidikan Profesi Guru dalam jabatan atau kebijakan lainnya untuk meningkatkan kapasitas guru dan kualitas sekolah. Dengan kapasitas guru yang baik, upah yang diberikan akan kompetitif dan kualitas sekolah menjadi meningkat dengan begitu akan meningkatkan daya tarik calon siswa untuk bersekolah disekolah tersebut sehingga berdampak pada permintaan tenaga kerja. Selain itu, peneliti mengusulkan menyelidiki berbagai variabel independen, seperti jumlah sekolah, jumlah siswa, sumber daya keuangan, dan penggunaan teknologi, untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja di sektor pendidikan dan untuk memperluas pengetahuan dan literatur yang ada. Dalam karya ini, para peneliti mengakui kendala dalam menyelidiki beberapa elemen penting karena pembatasan waktu dan sumber daya. Informasi ini dapat berfungsi sebagai input yang berharga untuk studi di masa depan.

REFERENSI

- Ackah-Jnr, F. R., Appiah, Y., Abedi, E., Isaac, Opoku-Nkoom, & Salam, M. A. (2022). Quality Education: Critical Policy Considerations Impacting Teacher Retention In School. *European Journal of Education and Pedagogy*, 3(3), 26–32. <https://doi.org/10.24018/ejedu.2022.3.3.345>
- Ainun, N. A., Chakim, M. H. R., Khundani, E. Y., Hanum, N., Andriany, V., Sarianti, K., & Tarmizi, R. (2021). Ekonomi Sumber Daya Manusia Indonesia. In *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi ...* (Issue November).
- Anuari, D. (2018). *Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam*.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Artha, B. (2023). The Influence of Teacher Quality, Teacher Characteristics, and Teaching Experience on School Quality that Impact Student Performance in Bandung. *Evidence From High School*, 1(03), 184–192. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i03.255>
- Bunyamin. (2022). *Manajemen Pendidikan* (Lisnawati (ed.)). PT Usaha Terpadu UHAMKA.
- Elpisah. (2022). *Analysis of the Influence of Education Level, Wage Level, and Economic Growth on Labor Absorption in Selatan Sulawesi Province. Golden Ratio of Data in Summary*. 2. <https://doi.org/10.52970/grdis.v2i2.274>
- Ferilio. (2021). *Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Menengah Menurut Pandangan Ekonomi Islam di Kota Manna Bengkulu Selatan*.

- Hanafi, M. Y., Soelistyo, A., & Kusuma, H. (2020). Analisis Faktor Upah Dan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kecil Menengah Kendang Jimbe Kota Blitar. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 4(3), 508–519. <https://doi.org/10.22219/jie.v4i3.12767>
- Hidayah, N. (2022). Pandangan Terhadap Problematika Rendahnya Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 6593–6601.
- Hidayat, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Sekolah (Pengaruh Dari Faktor Kinerja Mengajar Guru Dan Pemanfaatan Sumber Belajar). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(1), 81–88. <https://doi.org/10.17509/jap.v21i1.6663>
- Ibrahim, G. A. (2019). Pengaruh Modal dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dalam Persepektif Ekonomi Islam (Studi pada Perusahaan Properti di Kota Bandar Lampung) [UIN Raden Intan Lampung]. In *Repostory UIN Raden Intang Lampung* (Issue 2). <https://repository.radenintan.ac.id/7719/>
- Jannah, E. M., Rachmadhan, A. A., Meidaliyantisyah, M., & Hendra, J. (2021). The Labor Force Absorption Improvement of Micro and Small Enterprises (MSEs) in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 13(1), 72. <https://doi.org/10.17977/um002v13i12021p072>
- Kadir. (2015). *Statistika terapan Kosep, Contoh dan Analisis data Dengan program Spss ataulisrel dalam penelitian*. Rajawali Pers.
- Kompasiana.com. (2021). *Minimnya Tenaga Pengajar di Daerah Pelosok*.
- Kuswanto, K., & Refnida, R. (2024). The Influence of Family Welfare on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Private High School Teachers in Jambi. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 28–42. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um003v10i12024p028>
- Lilimantik, E. (2017). *Buku Ajar Ekonomi Sumberdaya Manusia*.
- Lube, F., Bintang Kalangi, J., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(3).
- Moon-Ki, C. (2017). *Wage payment method and wage payment system*.
- Noveda, D., Aimon, H., & Syofyan, E. (2015). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Dan Permintaantenaga Kerja Di Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi*, 3(6), 103191.
- Novianto, & Kholid. (2020). Indeks Pemerataan Guru (IPG) Ikhtiar Mempercepat Distribusi Guru. *Jurnal Kependidikan, Pembelajaran Dan Pengembangan*, 02(02), 83–91.
- Purwasih, H., & Soesatyo, Y. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–6.
- Pustaka Guru. (2022). *Data dan Fakta, Banyak Guru masuki Usia Pensiun, Indonesia Terancam Alami Krisis Guru*. Pustaka Guru.
- Reza, W., Kevin, Nengsi, P. R., Tanjung, R. S., Betricia, J., & Hutagalung. (2022). Persepsi Pengaruh Nilai Investasi, Tingkat Upah Dan Produksiterhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Batam. *Jurnal Sintak*, 1(1), 19–23.
- Rumerung, D. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Kerajinan di Propinsi Maluku. *Soso-Q*, 2(2), 41–58. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30598/sosoq.v5i2.691>
- Shapiq Gautama, M., Nurhabibah Pyadini, A., & Ulya, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tanah Laut (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, Vol. 4 No.(1), 15–21.
- Sholeh, M. (2012). Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703–709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>
- Sunandar, A. (2006). Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru. In *Jurnal Manajemen Pendidikan* (Vol. 2, Issue 1, pp. 1–13).

- Surianto, F., Razak, R., & Djam, F. (2023). *Analisis Pengaruh Upah Minimum , Investasi , dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil dan Menengah di Kota Parepare*. 2, 56–76.
- Utemov, V. (2019). A Comparative Study of the Qualities of School Teachers and Their Teaching Practice. *V International Forum on Teacher Education*, 1, 735–749. <https://doi.org/10.3897/ap.1.e0698>
- Zahriyah, A., & Parmono, A. (2021). *Ekonometrika (Teknik dan Analisis dengan SSPS)* (S. Widagdo (ed.); 1st ed.). Mandala Press.