

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMPATAN KERJA  
PADA SUB SEKTOR PERHOTELAN DI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)  
Pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



**OLEH :**

**YELSI NOVRIMAYENTI**

**BP/NIM : 2008/00513**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2013**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

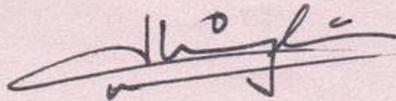
**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMPATAN KERJA  
PADA SUB SEKTOR PERHOTELAN DI SUMATERA BARAT**

**NAMA** : Yelsi Novrimayenti  
**BP/NIM** : 2008/00513  
**KEAHLIAN** : Perencanaan Pembangunan  
**PROGRAM STUDI** : Ekonomi Pembangunan  
**FAKULTAS** : Ekonomi

Padang, Mei 2013

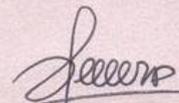
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S  
NIP. 19491215 197703 2 001

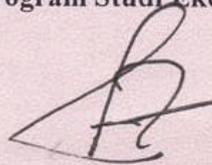
Pembimbing II



Dewi Zaini Putri, SE, M.M  
NIP. 19850804 200812 2 003

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan



Drs. H. Ali Anis, M.S  
NIP. 19591129 198602 1 001

## PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

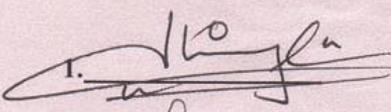
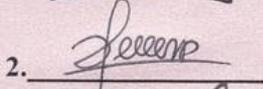
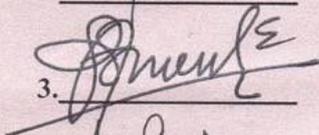
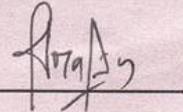
*Dinyatakan Lulus setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMPATAN KERJA PADA SUB SEKTOR PERHOTELAN DI SUMATERA BARAT

Nama : Yelsi Novrimayenti  
BP/NIM : 2008/00513  
Keahlian : Perencanaan Pembangunan  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2013

Tim Penguji

No. Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S	1. 
2. Sekretaris	Dewi Zaini Putri, SE, M.M	2. 
3. Anggota	Drs. Akhirmen, M.Si	3. 
4. Anggota	Melti Roza Adry, SE, M.E	4. 

## ABSTRAK

**Yelsi Novrimayenti (2008/00513) : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Sub Sektor Perhotelan di Sumatera Barat. Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Di Bawah Bimbingan Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S dan Dewi Zaini Putri, SE. MM**

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Output terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat. (2) pengaruh jumlah unit hotel terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat. (3) pengaruh upah riil terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat. (4) pengaruh krisis terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat. (5) pengaruh secara bersama-sama Output, jumlah unit hotel, upah riil dan krisis terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif yaitu penelitian yang mendeskriptifkan variabel penelitian dan menemukan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jenis data adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan dokumentasi dari tahun 1991 sampai tahun 2010. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan induktif yaitu: Uji Prasyarat (Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Normalitas sebaran data), Metode regresi linear berganda, koefisien determinasi, Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini adalah (1) Output (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig}=0,0547>0,05$ ), (2) jumlah unit hotel (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig}=0,0277<0,05$ ), (3) Tingkat Upah (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig}=0,5735>0,05$ ), (4) Krisis (D1) berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig}=0,0109<0,05$ ) (5) secara bersama-sama Output, jumlah unit hotel, tingkat upah dan krisis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

Sehubungan dengan hasil penelitian, maka saran yang direkomendasikan yaitu: (1) Pemerintah setempat hendaknya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan keterampilan yang akan membawa pada peningkatan produktivitas sehingga menyebabkan peningkatan jumlah kesempatan kerja. (2) Untuk meningkatkan kesempatan kerja hendaknya pemerintah daerah di Sumatera Barat memberikan kemudahan dalam proses perizinan, agar investor maupun pengusaha lebih banyak lagi untuk menanamkan modalnya pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat sehingga akan meningkatkan jumlah kesempatan kerja. (3) Kepada peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar meneliti faktor lain selain faktor yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, menurut penulis di duga masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Sub Sektor Perhotelan Di Sumatera Barat”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Di samping itu juga untuk memperluas khasanah ilmu pengetahuan untuk menjadikan penulis sebagai orang yang dapat berguna bagi masyarakat.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibuk Dra. Hj. Mirna Tanjung, M.S selaku Pembimbing I dan Ibuk Dewi Zaini Putri, SE. MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan waktu demi penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan fasilitas dan izin dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Ali Anis, MS selaku ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Ibu Novya Zulva Riani, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan motivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Akhirmen, M.Si selaku Penguji I dan Ibuk Melti Roza Adry, SE. ME selaku Penguji II.

4. Seluruh dosen, Staf pengajar dan pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Sumatera Barat beserta Staf yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua yang sangat penulis cintai dan hormati serta saudara yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Rekan-rekan seperjuangan Ekonomi Pembangunan angkatan 2008 yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Selanjutnya kepada pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari, walaupun sudah berusaha maksimal namun masih banyak terdapat kekurangan dalam penelitian skripsi. Untuk itu, penulis mohon maaf dan selalu mengharapkan informasi baik saran maupun kritik dari pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, Juni 2013

Penulis

Yelsi Novrimayenti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah ....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	12
1. Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	12
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja ...	19
a. Output.....	19
b. Jumlah unit hotel.....	20
c. Upah .....	22
B. Temuan Penelitian Sejenis .....	27
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32

C. Jenis Data dan Sumber Data .....	32
D. Variabel Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Definisi Operasional .....	33
G. Teknik Analisis Data .....	34
1. Analisa Deskriptif.....	34
2. Analisis Induktif .....	35
a. Analisis regresi linear berganda.....	35
b. Uji Asumsi Klasik.....	37
1) Uji Autokorelasi.....	38
2) Uji Normalitas Residual.....	38
3) Uji Multikolinearitas.....	39
4) Uji Heterokedastisitas.....	40
c. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	40
d. Pengujian Hipotesis.....	41
1) Uji t (t-Test).....	41
2) Uji F.....	42
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	43
1. Gambaran Umum Daerah Penelitian .....	43
2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
3. Analisis Induktif.....	55
B. Pembahasan.....	63
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan . .....	72
B. Saran.....	73
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 75

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
1. Kontribusi Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran terhadap PDRB Sumatera Barat ADHK Tahun 2001-2010 .....	3
2. Pertumbuhan Tingkat Penghunian Kamar Hotel (TPK) dan Jumlah Tamu Hotel di Sumatera Barat Tahun 2006-2010 .....	4
3. Perkembangan Kesempatan Kerja, Output Sub Sektor Hotel Atas Harga Konstan 2000, Jumlah Unit Hotel Pada Sub Sektor Perhotelan Dan Jumlah Tingkat Upah Di Sumatera Barat Tahun 2006-2010 .....	7
4. Luas Daerah, Penduduk dan Kepadatan Penduduk Di Kabupaten/Kota Sumatera Barat Tahun 2010.....	46
5. Perkembangan Kesempatan Kerja Pada Sub Sektor Perhotelan Di Sumatera Barat Tahun 1991-2010.....	47
6. Perkembangan Output Sub Sektor Perhotelan Di Sumatera Barat Tahun 1991-2010.....	50
7. Perkembangan Jumlah Unit Hotel Pada Sub Sektor Perhotelan Di Sumatera Barat Tahun 1991-2010.....	52
8. Perkembangan Tingkat Upah di Sumatera Barat Tahun 1991-2010.....	54
9. Hasil Estimasi Uji Regresi Berganda.....	55
10. Hasil Uji Autokorelasi.....	57
11. Hasil Uji Normalitas Residual Dengan <i>Jarque-Berra</i> .....	58
12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
13. Hasil Uji Breush-Pagan-Godfrey Heterokedastisitas.....	59

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Hal</b>
1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap .....	13
2. Kurva Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun.....	15
3. Kurva Fungsi Permintaan Tenaga Kerja.....	24
4. Kurva Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja.....	24
5. Kerangka Konseptual .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Gambar</b>	<b>Hal</b>
1. Data Perkembangan Output, Jumlah Unit Hotel Dan Upah Pada Sub Sektor Perhotelan Di Sumatera Barat Dari Tahun 1991-2010.....	77
2. Hasil Estimasi Uji Regresi Berganda.....	78
3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	78
4. Hasil Pengujian Autokorelasi.....	79
5. Hasil Pengujian Normalitas Residual.....	79
6. Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	80
7. Tabel Distribusi t.....	82
8. Tabel Distribusi F.....	85
9. Tabel Chi square.....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pariwisata telah menjadi salah satu industri di dunia, dan merupakan andalan utama dalam menghasilkan devisa di berbagai negara. Begitu juga dengan Negara Indonesia salah satunya adalah Sumatera Barat. Sejak tahun 2005 Pemerintah telah menetapkan Sumatera Barat sebagai salah satu tujuan wisata utama di Indonesia dengan kekayaan, keindahan alam, serta budayanya.

Selama ini Sumatera Barat telah mempromosikan diri sebagai tempat pariwisata yang paling kondusif, dengan daya tarik alam, keanekaragaman budaya yang melimpah dan pesona laut dengan ombaknya yang memukau, dibandingkan dengan Provinsi lain yang berada disekitarnya dengan keunggulan ini sehingga, Provinsi Sumatera Barat jauh lebih menarik sebagai tempat berinvestasi bagi pengusaha dalam negeri maupun asing di bidang pariwisata di kawasan ini dibandingkan provinsi yang berada disekitarnya.

Pariwisata merupakan sektor yang bisa menunjang kemajuan suatu daerah, terutama dengan adanya peraturan mengenai otonomi daerah. Kebijakan ini diberlakukan salah satunya atas dasar karena masyarakat daerah memiliki modal yang dapat diandalkan untuk kemajuan daerahnya, salah satunya adalah melalui kegiatan pariwisata. Potensi pariwisata berupa alam, budaya, sejarah ataupun buatan dijadikan magnet untuk mendatangkan wisatawan baik domestik maupun mancanegara. Hal ini dimaksudkan agar perkembangan sektor pariwisata dapat memberikan banyak keuntungan sehingga pembangunan daerah dapat berjalan

dengan baik yang ditunjukkan dengan minat masyarakat yang besar untuk mengunjungi tempat-tempat wisata alam yang ada.

Dalam rancangan pembangunan nasional maupun daerah ditegaskan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, pengembangan diberbagai sektor perlu dilanjutkan dan ditingkatkan. Salah satu sektor yang sedang giatnya di kembangkan oleh Sumatera Barat adalah sektor pariwisata. Sektor pariwisata harus dilanjutkan dan ditingkatkan dengan memperluas dan memanfaatkan sumber serta potensi pariwisata sehingga menjadi kegiatan ekonomi yang dapat diharapkan untuk meningkatkan penerimaan devisa, pemerataan pendapatan, memperluas dan meratakan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha, khususnya masyarakat sekitarnya untuk merangsang pembangunan regional, memperkenalkan identitas dan kebudayaan daerah.

Pengembangan sektor pariwisata tidak hanya gencar dilakukan oleh pemerintah pusat saja, tetapi juga dilakukan oleh propinsi-propinsi bagiannya seperti Sumatera Barat. Sebagai salah satu provinsi yang menjadi tujuan wisata baik oleh wisatawan domestik maupun asing, Sumatera Barat memiliki peluang investasi yang besar pada sektor pariwisata, khususnya sub sektor perhotelan. Sub sektor perhotelan merupakan salah satu sektor yang menyumbang nilai cukup besar pada PDRB Sumatera Barat.

**Tabel 1**  
**Kontribusi Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran terhadap PDRB Sumatera Barat**

<b>Tahun</b>	<b>Perdagangan (%)</b>	<b>Hotel (%)</b>	<b>Restoran (%)</b>
2001	17,59	0,16	0,50
2002	17,63	0,15	0,49
2003	17,54	0,16	0,48
2004	17,51	0,16	0,47
2005	17,57	0,15	0,46
2006	17,68	0,15	0,45
2007	17,78	0,15	0,46
2008	17,74	0,16	0,47
2009	17,61	0,17	0,49
2010	17,20	0,17	0,47

*Sumber : BPS, Sumatera Barat Dalam Angka, Tahun 2001-2010*

Tabel 1 menggambarkan kontribusi PDRB pada sektor perdagangan, hotel dan restoran di Sumatera Barat. Terlihat bahwa yang memberikan kontribusi PDRB terbesar adalah pada sektor perdagangan dimana pada tahun 2007 PDRB sektor perdagangan memberikan sumbangan sebesar 17,78 persen, sementara sektor hotel dan restoran memberikan sumbangan masing-masingnya sebesar 0,15 persen dan 0,46 persen. Rendahnya kontribusi sub sektor hotel terhadap PDRB, hal ini di karenakan infrastruktur wisata di Sumatera Barat masih lemah. Sarana pendukung, terutama akses jalan raya, tempat penginapan, dan tata kawasan, belum terbangun dengan baik. Akibatnya, banyak obyek menarik masih belum menjadi tujuan wisata favorit, bahkan sebagian malah terbengkalai. Selain itu kendala anggaran dan kurang inovatifnya dinas terkait melaksanakan event-event yg monoton.

Arus wisatawan yang datang ke Sumatera Barat pada tahun 2010 mengalami peningkatan. Jumlah tamu yang datang (asing dan domestik) ke Sumatera Barat mencapai 620.442 orang, sedangkan pada tahun 2009 sebanyak

618.513 orang berarti meningkat sebanyak 1.929 orang. Namun hal ini perlu juga dilakukan beberapa upaya dalam meningkatkan jumlah tamu yang datang ke Sumatera Barat, baik melalui penyediaan kamar hotel/ akomodasi lainnya, pelayanan, sarana transportasi serta tingkat keamanan. (BPS, 2010:2). Untuk lebih jelasnya berikut disajikan data pertumbuhan tingkat penghunian kamar hotel dan jumlah tamu hotel di Sumatera Barat tahun 2006-2010.

**Tabel 2**  
**Pertumbuhan Tingkat Penghunian Kamar Hotel (TPK) dan Jumlah Tamu Hotel di Sumatera Barat Tahun 2006-2010**

<b>Tahun</b>	<b>Tingkat Hunian Kamar Hotel (%)</b>	<b>Jumlah Tamu Hotel (org)</b>
2006	79,27	458.769
2007	77,17	484.59
2008	81,62	577.51
2009	81,97	618.513
2010	84,84	620.442

*Sumber : BPS, Tingkat Penghunian Kamar Hotel, Tahun 2006-2010*

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa Tingkat Hunian Kamar Hotel (TPK) di Sumatera Barat dari tahun 2006 tercatat sebesar 79,27% dan pada tahun 2010 secara keseluruhan tercatat sebesar 84,84% dengan jumlah tamu hotel 620.442. Ini berarti bahwa rata-rata dari seluruh kamar yang dipakai setiap malam meningkat 2,87% bila dibandingkan dengan keadaan pada tahun sebelumnya. Sementara itu terlihat bahwa jumlah tamu hotel pada tahun 2006 hanya mencapai sebanyak 458.769 kemudian dengan berkembangnya jumlah hotel yang ada di Sumbar, maka setiap tahunnya mengalami peningkatan yang terlihat jelas pada tahun 2010 jumlah tamu hotel telah datang dan menginap sebanyak 620.442, jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 1.929 tamu bila dibandingkan dengan tahun 2009 yang hanya mencapai 618.513 tamu.

Hal ini membuktikan bahwa peluang bisnis di sub sektor perhotelan sudah mulai berkembang. Untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya di bidang perhotelan kepada wisatawan, kiranya perlu direncanakan dengan baik peningkatan atau penambahan jumlah kamar hotel dan akomodasi lainnya. Sejalan dengan hal itu perlu juga diperhatikan peningkatan mutu dan jumlah tenaga kerja khususnya tenaga-tenaga profesional di bidang hotel sesuai dengan peningkatan arus wisatawan yang datang dan menginap di bidang perhotelan. Jika pembangunan pada sub sektor ini terus ditingkatkan, diharapkan nantinya akan mampu menyerap lebih banyak lagi tenaga kerja.

Kesempatan kerja dan jumlah serta kualitas orang yang digunakan dalam pekerjaan mempunyai fungsi yang menentukan dalam pembangunan. Ini bukan hanya karena tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan, akan tetapi juga karena pekerjaan merupakan sumber pendapatan utama bagi masyarakat.

Sumatera Barat merupakan salah satu daerah yang turut serta melaksanakan pembangunan ekonomi. Upaya pembangunan pada setiap daerah selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja. Tujuan yang hendak dicapai adalah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Kesejahteraan masyarakat dapat tercapai salah satunya jika masyarakat tersebut memiliki pekerjaan yang mampu mencukupi kebutuhan hidupnya. Permasalahan pokok yang sering terjadi dalam proses pembangunan di setiap negara atau daerah, termasuk di Sumatera Barat adalah mengenai kesempatan kerja.

Salah satu ukuran pembangunan di sektor-sektor industri yang ada di Sumatera Barat dapat dilihat dari pendapatan domestiknya. Ukuran pendapatan

yang sering digunakan adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB merupakan data statistik yang merangkum perolehan nilai tambah yang tercipta akibat proses produksi baik barang maupun jasa di suatu wilayah tertentu selama periode tertentu, biasanya selama satu tahun tanpa memperhatikan asal atau domisili pelaku produksinya. Adapun hubungannya adalah semakin tinggi PDRB maka akan semakin tinggi pula kesempatan kerja.

Kesempatan kerja berhubungan erat dengan peningkatan jumlah unit hotel yang tersedia, diperkirakan hal ini memiliki pengaruh positif terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan. Semakin meningkatnya jumlah unit hotel, maka akan meningkatkan jumlah kesempatan kerja. Sebaliknya, apabila jumlah unit hotel menurun maka akan mengurangi jumlah kesempatan kerja.

Kesempatan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat upah. Tingkat upah dari setiap tenaga kerja selalu berbeda-beda. Perbedaan kuantitas ini disebabkan oleh pembawaan mental, kemampuan fisik, jumlah tamatan pendidikan dan latihan serta pengalaman. Semakin tinggi kuantitas seseorang dan semakin besar kontribusinya terhadap perusahaan, maka tingkat upah yang diterimanya semakin besar. Artinya semakin tinggi tingkat upah maka akan semakin banyak kesempatan kerja.

Output sub sektor hotel, jumlah unit hotel dan tingkat upah diperkirakan mempengaruhi kesempatan kerja. Berikut disajikan data tentang perkembangan laju pertumbuhan output subektor hotel, jumlah unit hotel pada sub sektor perhotelan dan tingkat upah di Sumatera Barat dari tahun 2006-2010.

**Tabel 3**  
**Perkembangan Kesempatan Kerja, Output Sub sektor Hotel Atas Dasar Harga Konstan 2000, Jumlah Unit Hotel Pada Sub Sektor Perhotelan Dan Upah Riil Di Sumatera Barat Tahun 2006-2010**

Tahun	Kesempatan Kerja	Pert. (%)	Output Sub sektor Hotel	Pert. (%)	Jumlah Hotel	Upah Riil	Pert. (%)
	(Orang)		(Jutaan Rupiah)		(Unit)	(Rp)	
2006	2.622	-	48.646,73	-	226	402.896	-
2007	2.563	-2,25	51.743,58	6,37	280	438.485	8,83
2008	3.085	20,37	56.566,28	9,32	255	487.478	11,17
2009	3.101	0,51	65.218,33	15,30	178	511.445	4,92
2010	2.743	-11,54	68.568,60	5,13	273	537.660	5,13

*Sumber : BPS, Sumatera Barat Dalam Angka, Tahun 2006-2010*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa laju pertumbuhan kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat dari tahun 2006 sampai 2007 mengalami fluktuasi. Hal ini kemungkinan terjadi dipengaruhi oleh berfluktuasinya laju pertumbuhan output serta tingkat upah. Dari Tabel 3 di atas juga dapat dilihat pada tahun 2007 kesempatan kerja mengalami pertumbuhan yang negatif yaitu sebesar minus 2,25%, jika dibandingkan dengan output. Pada saat itu ternyata laju pertumbuhan output mengalami pertumbuhan yang positif sebesar 6,37%. Kemudian hal ini terjadi kembali pada tahun 2010 dimana laju pertumbuhan kesempatan kerja hanya mampu menciptakan pertumbuhan kesempatan kerja yang negatif sebesar minus 11,54%, jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan output mengalami pertumbuhan yang positif sebesar 5,13%.

Dari kenyataan tersebut, dapat dilihat bahwa pertumbuhan output sub sektor perhotelan di Sumatera Barat mengalami kenaikan hampir di setiap tahunnya terhadap kesempatan kerja tetapi yang terjadi malah sebaliknya, output yang positif memberikan dampak pada turunnya jumlah kesempatan kerja.

Perkembangan jumlah unit hotel Sumatera Barat yang terbanyak terjadi pada tahun 2007 yaitu sebanyak 280 unit hotel. Sedangkan jumlah unit hotel yang terendah terjadi pada tahun 2009 yaitu sebanyak 178 unit hotel, hal ini disebabkan pada akhir tahun 2009 Sumatera Barat khususnya kota Padang mengalami bencana gempa yang telah menghancurkan beberapa hotel di kota Padang, tetapi hal ini tidak menyurutkan investor untuk tetap membangun di bidang perhotelan, karena pada tahun 2010 terjadi peningkatan yang cukup besar sebanyak 273 unit hotel dibandingkan dengan tahun sebelumnya, hal ini kemungkinan disebabkan telah membaiknya kondisi ekonomi.

Semakin meningkatnya jumlah unit hotel, maka akan meningkatkan jumlah kesempatan kerja. Namun kondisi tersebut, belum sesuai dengan kenyataan yang ada saat ini, dimana dalam hal ini jumlah unit hotel yang meningkat belum mampu menciptakan kondisi kesempatan kerja yang cukup baik pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat. Pada Tabel 3 dapat kita lihat kondisi kesempatan kerja tidak sejalan dengan peningkatan jumlah unit hotel. Seperti yang kita lihat terjadi peningkatan jumlah unit hotel dari tahun 2009 sebanyak 178 meningkat menjadi 273 pada tahun 2010. Sementara laju pertumbuhan kesempatan kerja pada rentang waktu 2009-2010 mengalami penurunan, yang hanya mampu menciptakan kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan sebesar minus 11,54% per tahunnya. Seharusnya, dengan meningkatnya jumlah unit hotel maka kondisi penyerapan tenaga kerja juga ikut meningkat, namun terlihat jelas malah sebaliknya.

Selain dari tingkat output sub sektor perhotelan dan jumlah unit hotel, kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan juga dipengaruhi oleh tingkat upah. Besarnya jumlah tenaga kerja yang diserap dipengaruhi oleh tingkat upah. Perkembangan tingkat upah Sumatera Barat terus mengalami pertumbuhan yang positif dari tahun ke tahun, dimana tingkat upah tertinggi terjadi pada tahun 2008 dengan laju pertumbuhan yaitu sebesar 11,17%, sedangkan tingkat upah terendah terjadi pada tahun 2010 dengan laju pertumbuhan yaitu sebesar 5,13%. Peningkatan ini disebabkan karena biaya hidup yang semakin meningkat pula, jadi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja maka diperlukan adanya kenaikan jumlah tingkat upah.

Berdasarkan uraian serta fenomena-fenomena yang telah dibahas di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh nilai output, banyaknya jumlah unit hotel yang tersedia dan besarnya tingkat upah terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat. Dengan judul ***“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Sub Sektor Perhotelan Di Sumatera Barat”***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana output sub sektor perhotelan mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat?
2. Sejauhmana jumlah unit hotel mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat?

3. Sejahterama tingkat upah riil mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat?
4. Sejahterama dummy krisis mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat?
5. Sejahterama output sub sektor perhotelan, jumlah unit hotel, tingkat upah riil, dan dummy krisis mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Output sub sektor perhotelan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.
2. Jumlah unit hotel terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.
3. Tingkat upah riil terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.
4. Dummy krisis terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.
5. Jumlah output sub sektor perhotelan, jumlah unit hotel, tingkat upah riil, dan dummy krisis terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
  - a. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai disiplin Ilmu Ekonomi Pembangunan, khususnya mengenai konsep kesempatan kerja.
  - b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Instansi Terkait (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi)

Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam merumuskan kebijakan mengenai masalah ketenagakerjaan.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan keilmuan bagi kalangan mahasiswa dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu ekonomi ketenagakerjaan.
4. Bagi Pemerintah

Sebagai bahan masukan bagi pemerintah daerah Propinsi Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan.

**BAB II**  
**KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**  
**PENELITIAN**

**A. Kajian Teori**

**1. Teori Permintaan Tenaga Kerja**

Teori permintaan menjelaskan tentang ciri hubungan antara jumlah permintaan dengan harga. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh perusahaan untuk dipekerjakan.

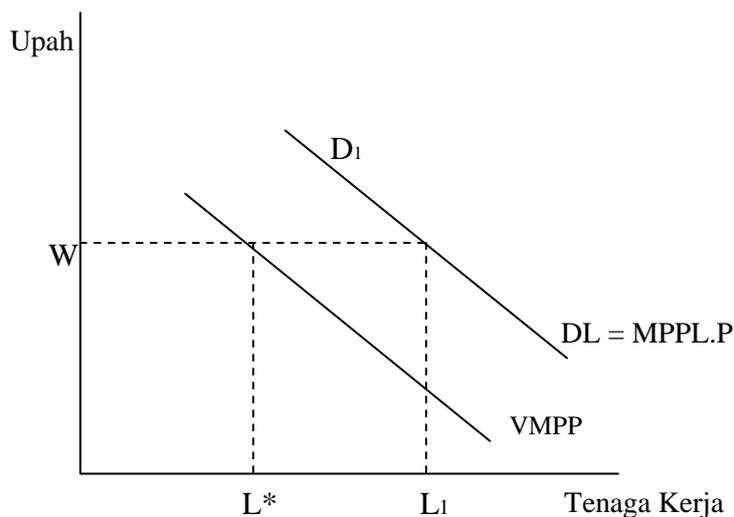
Selain itu, Mankiw (2003) juga menjelaskan bahwa permintaan terhadap suatu faktor produksi seperti tenaga kerja, tanah, dan modal merupakan permintaan turunan (*derived demand*). Artinya, permintaan terhadap suatu faktor produksi diderivasikan atau diturunkan dari untuk memasok suatu produk ke pasar lain.

Hal yang sama juga dinyatakan oleh Bellante dan Jackson (1983:23), bahwa permintaan perusahaan akan input (faktor produksi) merupakan suatu permintaan turunan (*derived demand*) yang diperoleh dari permintaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan.

Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori ekonomi neoklasik, dimana dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga (*price taker*). Dalam hal ini memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan tenaga kerja

didasarkan pada : (1) tambahan hasil marjinal, yaitu tambahan hasil (output) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah lainnya disebut Marjinal Physical Product dari tenaga kerja ( $MPP_L$ ), (2) penerimaan marjinal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut atau istilah lainnya disebut *Marginal Revenue* (MR).

Penerimaan marjinal disini merupakan besarnya tambahan hasil marjinal dikalikan dengan harga perunit, sehingga  $MR = VMPP_L = MPP_L \cdot P$ , dan (3) biaya marjinal, yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha dengan mempekerjakan tambahan seorang pekerja, dengan kata lain upah karyawan tersebut. Apabila tambahan penerimaan marjinal lebih besar dari biaya marjinal, maka mempekerjakan orang tersebut akan menambah keuntungan pemberi kerja, sehingga ia akan terus menambah jumlah pekerja selama MR lebih besar dari tingkat upah.



Sumber : Bellante dan Jackson (1990)

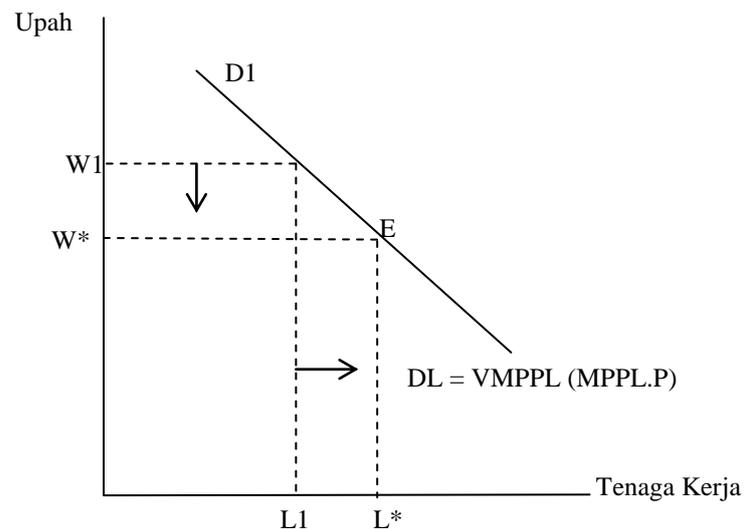
**Gambar 1. Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Tetap**

Value Marginal Physical Product Of Labor atau VMPP adalah nilai pertambahan hasil marjinal dari tenaga kerja.  $P$  adalah harga jual barang per unit,  $D_L$  adalah permintaan tenaga kerja,  $W$  adalah tingkat upah, dan  $L$  adalah jumlah tenaga kerja. Peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang dikonsumsinya. Semakin tinggi permintaan masyarakat akan barang tertentu, maka jumlah tenaga kerja yang diminta suatu lapangan usaha akan semakin meningkat dengan asumsi tingkat upah tetap.

Peningkatan jumlah tenaga kerja dalam suatu lapangan usaha tidak dilakukan untuk jangka pendek, walaupun permintaan masyarakat terhadap produk yang dihasilkan tinggi. Dalam jangka pendek, pengusaha lebih mengoptimalkan jumlah tenaga kerja yang ada dengan penambahan jam kerja atau penggunaan mekanisasi, sedangkan dalam jangka panjang kenaikan jumlah permintaan masyarakat akan direspon dengan menambah jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Hal ini berarti terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja baru.

Pengusaha akan melakukan penyesuaian penggunaan tenaga kerja tergantung dari tingkat upahnya. Jika tingkat upah mengalami penurunan, maka pengusaha akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan tingkat upah dapat dilihat pada Gambar 2 Kurva  $D_L$  melukiskan besarnya nilai hasil marjinal tenaga kerja ( $VMPP_L$ ) untuk setiap penggunaan tenaga kerja. Dengan kata lain, menggambarkan hubungan antara upah ( $W$ ) dan penggunaan tenaga kerja yang ditunjukkan oleh titik

$L_1$  dan  $L^*$ . Pada Gambar 2 terlihat bahwa pada kondisi awal. Tingkat upah berada pada  $W_1$  dan jumlah tenaga kerja yang digunakan  $L_1$ . Jika tingkat upah diturunkan menjadi  $W^*$ , maka tenaga kerja yang diminta menjadi  $L^*$ .



Sumber : Bellante dan kackson (1990)

### **Gambar 2. Permintaan Tenaga Kerja dengan Tingkat Upah Menurun.**

Menurut Raharja dan Manurung (dalam Ramadhani, 2006:13), faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan terhadap faktor produksi (tenaga kerja) yaitu:

#### 1) Harga faktor produksi

Yaitu upah atau gaji yang diterima tenaga kerja. Jika produksi bersifat normal, semakin rendah harga maka semakin besar jumlah faktor produksi yang diminta. Sebaliknya, semakin tinggi harga maka makin sedikit jumlah faktor produksi yang diminta.

#### 2) Permintaan terhadap output

Makin besar skala produksi maka semakin besar permintaan terhadap input, kecuali input yang bersifat inferior. Apabila terjadi kenaikan

permintaan output yang dihasilkan, maka hal tersebut cenderung akan meningkatkan jumlah tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan permintaan output tersebut.

3) Permintaan terhadap produksi lain

Jika permintaan terhadap faktor produksi substitusi seperti mesin meningkat maka permintaan tenaga kerja menurun. Bila tenaga kerja dan mesin mempunyai hubungan yang komplemen, meningkatnya permintaan terhadap mesin akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja.

4) Harga faktor produksi lain

Pengaruh perubahan harga suatu faktor produksi terhadap permintaan faktor produksi lainnya sangat berkaitan dengan sifat hubungan antar faktor produksi. Permintaan terhadap suatu faktor produksi akan meningkat apabila harga faktor produksi substitusinya mahal.

5) Kemajuan teknologi

Kemajuan teknologi dapat menambah dan mengurangi permintaan terhadap faktor produksi. Jika kemajuan meningkatkan produktifitas maka permintaan terhadap faktor produksi meningkat. Sebaliknya, kemajuan teknologi tersebut akan menurunkan permintaan tenaga kerja jika hubungannya substitif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja salah satunya adalah harga faktor produksi (upah), dan permintaan terhadap output. Dengan meningkatnya tingkat

upah rata-rata maka perusahaan cenderung untuk mengurangi pemakaian tenaga kerja dan begitu pula sebaliknya apabila upah menurun maka perusahaan akan lebih banyak menggunakan tenaga kerja. Dengan banyak output yang akan dihasilkan maka sangat dibutuhkan faktor input yang banyak pula yaitu salah satunya tenaga kerja. Sebaliknya dengan sedikitnya output yang dihasilkan maka tidak perlu banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk menghasilkannya.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa. Permintaan tenaga kerja adalah kebutuhannya yang didasarkan atas kesediannya membayarkan upah tertentu sebagai imbalannya.

Dalam memperkirakan penggunaan tenaga kerja perusahaan akan melihat tambahan *output* yang akan diperolehnya sehubungan dengan penambahan seorang tenaga kerja. Untuk menganalisis hal tersebut digunakan beberapa asumsi, ini berarti setiap rumah tangga perusahaan sebagai individu tidak dapat mempengaruhi harga atau menghasilkan produksi (*output*) maupun untuk faktor-faktor produksi (*input*) yang digunakan dalam industri adalah suatu faktor yang harus diterima.

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya khususnya modal akan dapat menghasilkan suatu output berupa barang dan jasa. Oleh karena itu perusahaan dalam kegiatan menghasilkan produksinya membutuhkan atau meminta jasa tenaga kerja.

Dengan suatu asumsi perusahaan dalam menghasilkan *outputnya* menggunakan faktor tenaga kerja dan modal (dalam jangka pendek), di mana faktor modal jumlahnya tetap, maka secara matematis fungsi produksi dapat ditulis sebagai berikut (Pindyck, 2007:211) :

$$Q = f(K, L) \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Q = Jumlah Produksi yang dihasilkan oleh faktor produksi

K = Jumlah modal

L = Jumlah tenaga kerja

Sedangkan persamaan keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan dirumuskan sebagai berikut:

$$\pi = TR - TC \dots \dots \dots (2)$$

$$TR = P \cdot Q \dots \dots \dots (3)$$

Dimana :

$\pi$  = Keuntungan

TR = Total revenue

TC = Total Cost

P = Harga

Q = Jumlah Produk

Dalam menganalisis penentuan permintaan tenaga kerja , diasumsikan bahwa hanya ada dua input yang digunakan, yaitu modal (K) dan tenaga kerja (L). Tenaga kerja (L) diukur dengan tingkat upah yang

diberikan kepada pekerja (W) sedangkan untuk modal (K) diukur dengan tingkat suku bunga (r).

$$TC = r_t K_t + W_t L_t \dots\dots\dots(4)$$

Dengan mensubstitusi persamaan (1), (3), (4) ke persamaan (2) maka diperoleh :

$$W_t L_t = P_t \cdot f(L_t, K_t) - r_t (K_t) - \pi_t \dots\dots\dots(5)$$

$$L_t = \frac{\{P_t \cdot f(L_t, K_t)\}}{W_t} - \frac{r_t K_t}{W_t} - \frac{\pi_t}{W_t} \dots\dots\dots(6)$$

Di mana  $L_t$  adalah permintaan tenaga kerja,  $W_t$  adalah upah tenaga kerja,  $P_t$  adalah harga,  $K_t$  adalah Kapital (jumlah unit hotel),  $r_t$  adalah tingkat suku bunga, dan  $Q_t$  adalah output.

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa permintaan tenaga kerja ( $L_t$ ) merupakan fungsi dari tingkat upah ( $W$ ), dan dari fungsi di atas dapat juga diketahui bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah output, jumlah unit hotel dan upah.

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

### a. Output

Menurut Mankiw (2003:6) PDRB (output) menurut harga konstan adalah merupakan ukuran kemakmuran ekonomi yang lebih baik, sebab perhitungan output barang dan jasa perekonomian yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh perubahan harga.

Menurut Simanjuntak (1998:89), apabila output yang dihasilkan semakin banyak, maka permintaan tenaga kerja akan semakin banyak pula. Sebaliknya, semakin sedikit output yang dihasilkan maka permintaan

tenaga kerja akan semakin sedikit pula. Dengan kata lain, penambahan atau pengurangan tergantung pada penambahan atau pengurangan output yang diminta masyarakat.

Jadi faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja salah satunya adalah jumlah output. Dengan banyak output yang akan dihasilkan maka sangat dibutuhkan faktor input yang banyak pula yaitu salah satunya tenaga kerja. Sebaliknya dengan sedikitnya output yang dihasilkan maka tidak perlu banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk menghasilkannya.

Pada harga yang tinggi para konsumen akan mengurangi permintaan terhadap barang yang dihasilkan tersebut. Sehingga akan memaksa para produsen untuk mengurangi jumlah produksinya yang nantinya akan berdampak pula pada pengurangan jumlah permintaan tenaga kerja.

Jadi, dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa output adalah nilai akhir produksi barang dan jasa yang selalu mengalami perubahan yang dihasilkan suatu wilayah khususnya yaitu sub sektor perhotelan dengan pendapatan regional dihitung dengan harga konstan.

#### **b. Jumlah Unit Hotel**

Seorang pengusaha akan menambah permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari manfaat tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu pertambahan permintaan terhadap penggunaan faktor produksi tenaga kerja akan dipengaruhi oleh kontribusi atau kemampuan tenaga kerja terhadap peningkatan produksi barang dan jasa yang diproduksinya.

Dilihat dari sudut perusahaan faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan akan produksi tenaga kerja adalah dengan adanya peningkatan investasi pada suatu industri, juga akan meningkatkan kesempatan kerja. Hal ini dikarenakan adanya peningkatan investasi maka akan meningkatkan jumlah perusahaan yang ada pada industri tersebut. Peningkatan jumlah perusahaan maka akan meningkatkan jumlah output yang akan dihasilkan sehingga lapangan pekerjaan meningkat dan akan mengurangi pengangguran atau dengan kata lain akan meningkatkan kesempatan kerja (Matz, 2003). Dalam hal ini jika terjadi penambahan jumlah unit hotel maka kesempatan kerja dalam sub sektor perhotelan juga akan meningkat.

Aziz Prabowo (1997) berpendapat bahwa jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya jika unit usaha suatu industri ditambah maka permintaan tenaga kerja juga bertambah. Semakin banyak jumlah perusahaan atau unit usaha yang berdiri maka akan semakin banyak untuk terjadi penambahan tenaga kerja.

Menurut Tri Wahyu Rejekiningsih (2004), penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah unit usaha. Hubungan antara jumlah unit usaha dengan jumlah tenaga kerja adalah positif. Semakin meningkatnya jumlah unit usaha, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sebaliknya, apabila jumlah unit usaha menurun maka akan mengurangi jumlah tenaga kerja.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal ini sub sektor perhotelan pada suatu daerah akan

menambah jumlah kesempatan kerja. Semakin banyak jumlah unit hotel yang berdiri maka akan meningkatkan jumlah kesempatan kerja.

### **c. Upah**

Di dalam teori ekonomi, upah riil diartikan sebagai tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran atas jasa – jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi, kedua jenis pendapatan pekerja atau pembayaran kepada para pekerja tersebut dinamakan upah(Sukirno,2003:354). Sedangkan menurut Haryani dalam Evandi (2010:26) Upah adalah harga untuk jasa yang diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum tertentu.

Menurut UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

“Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah mereka lakukan.”

Dari beberapa pengertian upah di atas dapat disimpulkan bahwa upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja oleh pengusaha atas jasa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

Menurut Sukirno (2003:354) upah tenaga kerja dapat dibedakan atas dua jenis yaitu upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah

jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang – barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Menurut Simanjuntak (1998:89), dalam suatu usaha atau industri terjadinya pengurangan dan penambahan tenaga kerja dapat disebabkan oleh: Pertama, perkiraan tambahan hasil (output) yang diperoleh pengusaha akibat dari pertumbuhan jumlah tenaga kerja sebanyak 1 unit. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil merjinal atau *marginal physical product* dari tenaga kerja yang disingkat MPPL.

Kedua, perkiraan jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil merjinal tersebut. Jumlah uang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marginal atau revenue, yaitu nilai dari  $MPP_L$  tadi jadi marginal revenue sama dengan nilai dari  $MPP_L$  dikaitkan dengan harga perunit (P) jadi :

$$VMPP_L = MPP_L \times P$$

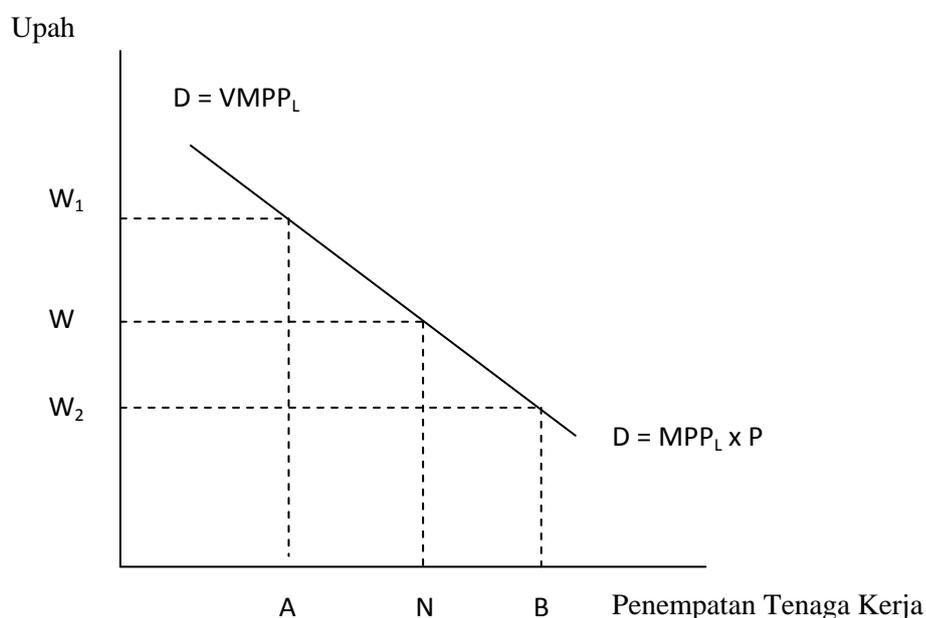
Dimana :

$VMPP_L$  = Value Marginal Physical Product of Labor

$MPP_L$  = Marginal Physical Product of Labor, tambahan hasil (output) yang diperoleh pengusaha sehubungan dengan penambahan seseorang karyawan

P = Harga jual barang yang diproduksi

Dari kurva dibawah terlihat bahwa kurva permintaan terhadap tenaga kerja bergerak dari kiri atas kekanan bawah : pada saat permintaan tingkat upah ( $W$ ) tenaga kerja yang diminta berada pada titik  $N$ . Jika tingkat upah dinaikan menjadi ( $W_1$ ), maka tenaga kerja akan berkurang menjadi ( $A$ ), demikian pula tingkat upah diturunkan menjadi ( $W_2$ ), maka tenaga kerja akan meningkatkan permintaan menjadi ( $B$ ).



**Gambar 3. Kurva Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja**

Pada kurva gambar 3, terlihat bahwa permintaan tenaga kerja memiliki slope negatif, yakni bila tingkat upah meningkat maka permintaan akan tenaga kerja berkurang. Hal ini akan terjadi dengan asumsi sebagai berikut:

- 1) Kondisi dari permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja adalah dalam full employment yaitu permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran kerja.
- 2) Faktor-faktor lain seperti teknologi adalah konstan.

Pada dasarnya biaya yang dikeluarkan oleh seorang pengusaha sebagai akibat dari penambahan penggunaan tenaga kerja adalah sebanding dengan tingkat upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha tersebut. Secara garis besar biaya tenaga kerja tambahan tersebut ditentukan oleh tenagakerja upah rill (Donbusch dan Stanley Fisher dalam Chandra, 2012:21).

Menurut Mankiw (2003:120), beberapa hal yang menyebabkan pergeseran kurva permintaan tenaga kerja adalah :

- a. Harga output

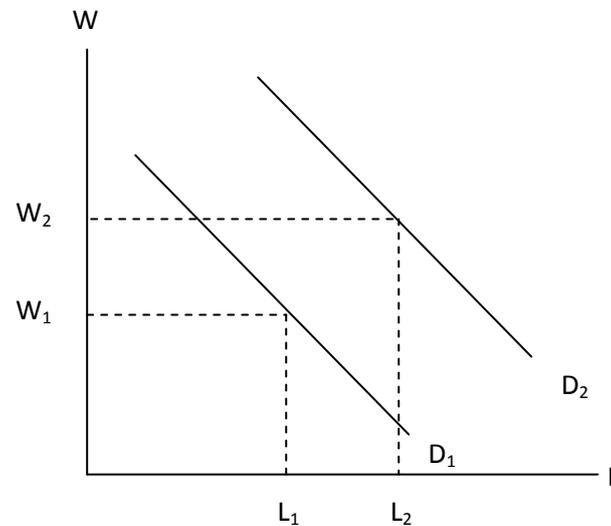
Nilai produk marjinal adalah produk marjinal dikali harga output perusahaan. Jadi ketika harga outputnya berubah, nilai produk marjinalnya pun berubah dan kurva permintaan tenaga kerjanya bergeser.

- b. Perubahan teknologi

Kemajuan teknologi akan meningkatkan produk marjinal tenaga kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan permintaan tenaga kerja.

- c. Penawaran faktor-faktor produksi lainnya

Kuantitas yang tersedia dari suatu faktor produksi dapat berpengaruh terhadap produk marjinal faktor-faktor produksi lainnya.



**Gambar 4: Kurva Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja**

Pada gambar di atas memperlihatkan adanya hubungan negatif antara upah terhadap permintaan tenaga kerja dimana permintaan tenaga kerja meningkat dari  $D_1$  menjadi  $D_2$ , misalnya karena kenaikan harga output maka upah ekuilibrium akan meningkat dari  $L_1$  ke  $L_2$ . Perubahan upah mencerminkan adanya perubahan nilai produk marginal tenaga kerja yang disebabkan karena kenaikan harga output.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa antara upah dan kesempatan kerja sangat erat kaitannya, dimana jika upah turun maka permintaan akan tenaga kerja akan meningkat sehingga menyebabkan kesempatan kerja meningkat sebaliknya, jika upah naik maka permintaan akan tenaga kerja akan berkurang sehingga menyebabkan kesempatan kerja menjadi ikut berkurang.

## **B. Temuan Penelitian Sejenis**

Agar mendukung penelitian yang penulis lakukan maka sangat diperlukan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini merupakan bagian yang mengurai tentang pendapat atau hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1. Penelitian ini dilakukan oleh Ayu Wafi Lestari dan Nenek Woyanti (2008) dalam jurnalnya yang telah menganalisis tentang “Pengaruh jumlah usaha, nilai investasi dan upah minimum terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Investasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang dan Upah berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Semarang”.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Rezal Wacaksono (2010) dalam jurnalnya yang menganalisis tentang “Analisis Pengaruh PDB Sektor Industri, Upah Riil, Suku Bunga, dan Jumlah Unit Usaha terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Sedang dan Besar di Indonesia tahun 1990-2008. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa PDB memiliki hubungan positif terhadap kesempatan kerja, Suku Bunga memiliki hubungan negatif dengan penyerapan tenaga kerja, dan Jumlah Unit Usaha memiliki hubungan yang positif dengan jumlah tenaga kerja di Indonesia”.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Dimas dan Nenek Woyanti (2008) dalam jurnalnya yang telah menganalisis tentang “Pengaruh PDRB, upah riil dan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta, upah riil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta dan investasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta”.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rice Yunita (2010) yang berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja pada sektor jasa di Sumbar”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa PDRB berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesempatan kerja pada sektor jasa di Sumbar, Investasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesempatan kerja pada sektor jasa di Sumbar dan Upah berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesempatan kerja.

Namun dalam penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitiannya, dimana penelitian ini meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

### **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kajian teori di atas dapat dituliskan kerangka konseptual yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antara variabel – variabel dalam penelitian ini.

Kesempatan kerja merupakan lapangan kerja yang diisi oleh tenaga kerja yang merupakan interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Penggunaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan akan bertambah salah satunya oleh permintaan akan produk. Peningkatan permintaan mendorong produsen meningkatkan produksi yang juga diikuti dengan menambah penggunaan input seperti tenaga kerja.

Output berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja yaitu semakin tinggi jumlah output akan semakin banyak kesempatan kerja. Sehingga sektor yang menggunakan banyak tenaga kerja akan menghasilkan output yang lebih besar.

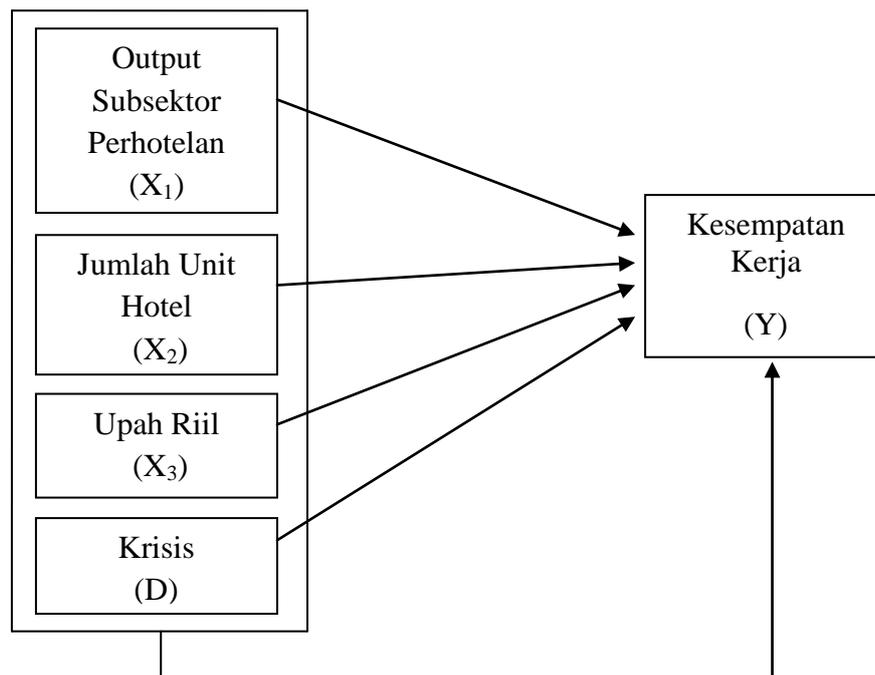
Jumlah unit hotel berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja yaitu setiap penambahan jumlah unit hotel merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kesempatan kerja, karena dengan semakin banyaknya jumlah unit hotel maka kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan ini juga ikut meningkat.

Upah berpengaruh pada tinggi rendahnya kesempatan kerja yang ada. Karena apabila upah tinggi maka kesempatan yang ada menjadi sedikit dan sebaliknya. Hal ini terjadi karena upah merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Ketika upah tinggi, biasanya perusahaan hotel mengurangi jumlah tenaga kerja dan sebaliknya ketika upah rendah, perusahaan lebih cenderung menambah jumlah tenaga kerja. Sehingga antara upah dan kesempatan kerja memiliki hubungan negatif.

Jadi secara bersama-sama output, jumlah unit hotel dan tingkat upah berpengaruh terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat, output berpengaruh positif, jumlah unit hotel berpengaruh positif,

sedangkan tingkat upah berpengaruh negatif terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat.

Untuk lebih jelasnya akan penelitian ini, maka uraian di atas dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 3. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Jumlah output mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Jumlah Unit Hotel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Upah Riil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Krisis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_4 \neq 0$$

5. Output, jumlah unit hotel, upah riil, dan dummy krisis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \text{salah satu koefisien regresi parsial} \neq 0$$

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Output sub sektor perhotelan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig} = 0,0547 > \alpha = 0,05$ ). Artinya jika output meningkat maka akan menurunkan jumlah kesempatan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa output tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.
2. Jumlah unit hotel ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig} = 0,0277 < 0,05$ ). Artinya jika jumlah unit hotel meningkat, maka kesempatan kerja akan meningkat pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.
3. Upah riil ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig} = 0,5735 > 0,05$ ). Artinya jika terjadi kenaikan upah, maka akan menurunkan jumlah kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.
4. Krisis (D) krisis moneter yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja pada sub

sektor perhotelan di Sumatera Barat ( $\text{sig} = 0,0109 < 0,05$ ). Artinya jika krisis meningkat, maka kesempatan kerja akan meningkat pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

5. Secara bersama-sama output, jumlah unit hotel, upah riil dan krisis berpengaruh secara signifikan terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat, artinya secara bersama-sama keempat variabel bebas dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan hasil hipotesis penelitian ini serta kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pemerintah setempat hendaknya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan keterampilan yang akan membawa pada peningkatan produktivitas sehingga menyebabkan peningkatan jumlah kesempatan kerja.
2. Perlunya peran pemerintah dalam meningkatkan jumlah kunjungan wisata dengan melakukan kegiatan promosi pariwisata dengan keanekaragaman budaya dan keindahan pesona alam serta adanya festival kuliner Minangkabau adalah daya tarik Sumatera Barat dalam meningkatkan arus wisatawan domestik maupun asing yang dapat meningkatkan minat wisatawan untuk berkunjung dan menginap di hotel, sehingga tingkat hunian kamar hotel pun meningkat, meningkatnya hunian

kamar hotel maka diperlukan adanya penambahan jumlah unit hotel. Dengan bertambahnya jumlah unit hotel maka akan berpengaruh pada kesempatan kerja sub sektor perhotelan.

3. Untuk meningkatkan kesempatan kerja hendaknya pemerintah daerah di Sumatera Barat memberikan kemudahan dalam proses perizinan, agar investor maupun pengusaha lebih banyak lagi untuk menanamkan modalnya pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat sehingga akan meningkatkan jumlah kesempatan kerja.
4. Kepada peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar meneliti faktor lain selain faktor yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, menurut penulis di duga masih banyak faktor lain seperti tingkat pendidikan yang akan mempengaruhi jumlah kesempatan kerja pada sub sektor perhotelan di Sumatera Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (1991-2010). *Sumatera Barat Dalam Angka*. Sumatera Barat : Padang.
- ..... *Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya di Indonesia (1991-2010)*. BPS : Padang.
- ..... *Statistik Pariwisata dan Akomodasi Lainnya di Sumatera Barat (1991-2010)*. BPS : Padang
- .....*Struktur Upah 2000-2010*. BPS: Padang.
- Bellante, Don and Mark Jackson. 1998. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Fakultas ekonomi UI : Jakarta.
- Case, Karl E and Ray C. Fair. 2007. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Mikro Edisi lima*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Dimas dan Nenek Woyanti.2009.*Pengaruh PDRB, upah riil dan investasi terhadap penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta*.Jurnal ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar jilid 1*. Terjemahan oleh Zumarno Zain.Erlangga: Jakarta.
- 2006. *Ekonometrika Dasar jilid 1*. Erlangga: Jakarta.
- Haryani, Sri.2002. *Hubungan Industrial Di Indonesia*. AMP YKPN: Yogyakarta.
- Idris. 2007. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Univesrsitas Negeri Padang Press: Padang.
- Mankiw, N. Gregory. 2000.*Pengantar Makro ekonomi*.Erlangga: Jakarta.
- Matz. 1990. *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian*. Jakarta: Erlangga.
- 2002. *Teori Ekonomi Makro*. Erlangga: Jakarta.
- Nazir, Moh.2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Pindyck, Robert S dan Daniel L.Rubinfield. 2007. *Mikro Ekonomi Edisi Keenam*. PT Indeks : Jakarta.
- Ramadhani, Reni. 2006. *Pengaruh Tingkat Upah, Investasi, dan PDRB terhadap Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera Barat*. FE UNP : Padang.