

**PENGARUH UPAH DAN OUTPUT TERHADAP PERMINTAAN
TENAGA KERJA SEKTOR PERTAMBANGAN
DI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**MAULIA RAHMAN
BP/NIM. 2007/84993**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

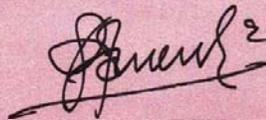
PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH UPAH DAN OUTPUT TERHADAP PERMINTAAN
TENAGA KERJA SEKTOR PERTAMBANGAN
DI SUMATERA BARAT

Nama : Maulia Rahman
BP/NIM : 2007/84993
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2011

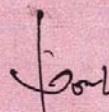
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. Akhirmen, M.Si
NIP : 19621105 198703 1 002

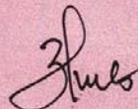
Pembimbing II



Novva Zulva Riani, SE, M.Si
NIP : 19711104 200501 2 001

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan



Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S
NIP: 19610502 198601 2 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

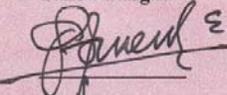
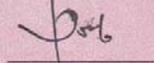
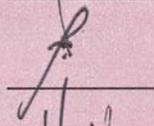
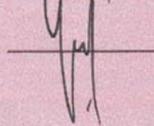
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH UPAH DAN OUTPUT TERHADAP PERMINTAAN
TENAGA KERJA SEKTOR PERTAMBANGAN DI SUMATERA BARAT**

Nama : Maulia Rahman
BP/NIM : 2007/84993
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Drs. Akhirmen, M.Si	
2. Sekretaris	Novya Zulva Riani, SE, M.Si	
3. Anggota	Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si	
4. Anggota	Yeniwati, SE	

SURAT PERNYATAAN

(Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana S1)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulia Rahman
NIM/BP : 84993/2007
Tempat/ Tgl Lahir : Padang Panjang, 15 November 1987
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Gajah V No. 17, ATB, Padang
No. HP/Telp. : 085274805494
Judul Skripsi : Pengaruh Upah dan Output Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan di Sumatera Barat

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademi (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Agustus 2011
Yang menyatakan



Maulia Rahman
NIM. 84993

ABSTRAK

Maulia Rahman (84993/2007): Pengaruh Upah dan Output Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan di Sumatera Barat. Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Di Bawah Bimbingan Bapak Drs. Akhirmen, M.Si dan Ibu Novya Zulva Riani, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan, (2) Pengaruh output terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan, (3) Pengaruh secara bersama-sama, jumlah upah dan output terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan variabel penelitian dan menemukan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder dari tahun 1995-2009 dengan teknik pengumpulan data dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan induktif yaitu: uji prasyarat (normalitas sebaran data, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas), analisis regresi berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa (1) Jumlah upah berpengaruh signifikan dan negatif terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat ($\text{sig} = 0,0294 < \alpha = 0,05$) dengan besaran pengaruhnya $-0,0052$, (2) Jumlah output berpengaruh signifikan dan positif terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat ($\text{sig} = 0,0003 < \alpha = 0,05$) dengan besaran pengaruhnya $1,9348$, (3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara jumlah upah dan output terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat pada tingkat $\text{sig} = 0,0004$ dengan tingkat sumbangan secara bersama-sama sebesar $72,67$ persen.

Dari hasil penelitian ini, maka disarankan kepada pemerintah dan perusahaan-perusahaan tambang di Sumatera Barat untuk selalu memperhatikan cara peningkatan output sektor pertambangan tersebut dalam rangka meningkatkan permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan di Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Upah dan Output Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan di Sumatera Barat”*. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Akhirmen, M.Si, dan Ibu Novya Zulva Riani, SE, M.Si selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, saran, dan waktu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Akhirmen, M.Si, Ibu Novya Zulva Riani, SE, M.Si, Bapak Dr. Hasdi Aimon, dan Ibu Yeniwati, SE, selaku Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan saran-saran beserta masukan untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar B, M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas kuliah dan izin dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

4. Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat beserta Staf yang telah membantu kelancaran bagi penulis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam skripsi ini.
6. Teristimewa penulis persembahkan buat Ibunda tercinta dan Ayahanda Tercinta dan kekasih tercinta Fitri Akhyuni Has, SE, serta Kakak dan Adik yang telah memberikan kesungguhan doa, bantuan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan Ekonomi Pembangunan angkatan 2007.
8. Rekan-rekan seperjuangan HmI Komisariat Ilmu Ekonomi-UNP dan HmI Cabang Padang.
9. Rekan-rekan seperjuangan Badan Eksekutif Mahasiswa UNP'89 dan Badan Eksekutif Mahasiswa FE'90.
10. Rekan-rekan seperjuangan pada Fakultas Ekonomi khususnya, dan Universitas Negeri Padang pada umumnya.
11. Semua pihak yang telah membantu agar terselesaikannya skripsi ini, baik secara moril maupun materil.

Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari, walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin masih ada kekurangan dalam penulisan skripsi ini. 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, Agustus 2011

Penulis

Maulia Rahman

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	6
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	8
1. Teori Tenaga Kerja	8
a. Pengertian Penduduk	8
b. Pengertian Tenaga Kerja	10
c. Pengertian Angkatan Kerja	11
2. Teori Permintaan	12
a. Permintaan Tenaga Kerja	12
b. Pasar Tenaga Kerja	14
3. Pengaruh Output Terhadap Permintaan Tenaga Kerja	17
4. Pengaruh Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja.....	20
B. Temuan Penelitian Sejenis	22
C. Kerangka Konseptual	23
D. Hipotesis	25
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data Variabel Penelitian	26

D. Variabel Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Definisi Operasional	27
G. Teknik Analisis Data	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	37
1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	37
a. Letak dan Luas Wilayah Propinsi Sumatera Barat.....	37
b. Kondisi Ekonomi.....	38
c. Penduduk	40
d. Deskriptif Pertambangan di Sumatera Barat	43
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	43
a. Deskriptif Upah Riil Sektor Pertambangan	44
b. Deskriptif Output Sektor Pertambangan.....	45
c. Deskriptif Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan.....	47
3. Analisis Induktif	49
a. Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik).....	49
1) Uji Normalitas Sebaran Data	49
2) Uji Multikolinearitas	50
3) Uji Autokorelasi	51
4) Uji Heterokedastisitas	53
b. Persamaan Estimasi Regresi Linear Berganda	54
c. Koefisien Determinasi (R^2)	56
d. Pengujian Hipotesis	57
1) Uji t	57
2) Uji F	58
B. Pembahasan.....	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perkembangan Jumlah Permintaan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertambangan, Upah Riil Sektor Pertambangan dan Output Sektor Pertambangan di Propinsi Sumatera Barat Tahun 2000-2009	3
2. Klasifikasi Nilai Durbin-Watson	31
3. Jumlah dan Perkembangan PDRB Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	39
4. Jumlah dan Perkembangan Penduduk di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009	41
5. Jumlah dan Perkembangan Angkatan Kerja di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009	42
6. Perkembangan Upah Riil Sektor Pertambangan Sumatera Barat Tahun 1995-2009	44
7. Perkembangan Nilai Output Sektor Pertambangan di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009	46
8. Jumlah dan Perkembangan Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	48
9. Hasil Uji Normalitas Sebaran Data.....	50
10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
11. Hasil Uji Autokorelasi	52
12. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54
13. Hasil Estimasi Regresi Berganda.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kurva Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja	15
2. Kurva Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja	16
3. Kurva Isokuan Kombinasi Faktor-Faktor Produksi Tenaga Kerja dan Kapital....	19
4. Kerangka Konseptual Penelitian.....	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Tabulasi Data Penelitian dan Data Pertumbuhan.....	70
2. Hasil Estimasi Regresi Berganda.....	71
3. Hasil Uji Normalitas Sebaran Data Residual.....	71
4. Hasil Uji Multikolinieritas	72
5. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	72
6. Tabel Distribusi t.....	73
7. Tabel Distribusi F	74
8. Tabel Distribusi du-dl	75
9. Surat Keterangan Penelitian.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi yang dilaksanakan negara-negara berkembang dewasa ini mengupayakan agar dapat meningkatkan hasil yang diperoleh dari pembangunan. Hal ini berarti, meningkatkan GNP (*Gross National Product*) yang akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan penduduk. Namun, pada kenyataannya pembangunan yang dilakukan tersebut tidak selalu memberikan manfaat bagi kebanyakan penduduk. Hal ini disebabkan oleh kemajuan pembangunan yang dititikberatkan pada peningkatan pendapatan nasional saja, sementara pemerataan distribusi pendapatan melalui perluasan kesempatan kerja masih kurang mendapat perhatian.

Seperti halnya negara berkembang lainnya, Indonesia mengalami tekanan berat dari penambahan jumlah penduduk yang pada akhirnya berdampak pada penambahan jumlah angkatan kerja pada tiap tahunnya. Penduduk berusia 15 tahun ke atas yang dikategorikan sebagai penduduk usia kerja semakin meningkat, sehingga dibutuhkan lapangan kerja yang seimbang untuk menghindari tingginya tingkat pengangguran. Akan tetapi, bagaimana menyediakan kesempatan kerja yang cukup untuk menampung pertumbuhan tenaga kerja yang begitu pesat pada saat ini masih menjadi

masalah paling mendasar yang dihadapi oleh negara Indonesia dari tahun ke tahun.

Permasalahan yang dihadapi negara Indonesia ini juga berdampak pada daerah atau propinsi di Indonesia. Salah satunya propinsi Sumatera Barat yang merupakan bagian dari negara kesatuan Republik Indonesia. Dewasa ini telah terjadi ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja di Sumatera Barat, yaitu jumlah tenaga kerja yang melebihi jumlah lapangan kerja. Sehingga, hal ini akan tetap menjadi beban bagi pemerintah daerah untuk dicarikan jalan keluarnya.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan ekonomi, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia merupakan sumber pendapatan bagi masyarakat. Masalah ketenagakerjaan yang terjadi saat ini masih merupakan masalah yang rumit. Hal ini jelas terlihat pada tingginya tingkat pertumbuhan tenaga kerja sedangkan penyerapan tenaga kerja tersebut masih minim. Lapangan sektor pertanian yang banyak menyerap tenaga kerja tidak mampu lagi menampung jumlah tenaga kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun, maka dibutuhkan pengembangan sektor lain yang dapat menyerap tenaga kerja yang terus meningkat, salah satunya adalah sektor pertambangan.

Sektor pertambangan di Sumatera Barat memiliki potensi yang cukup berarti, mengingat banyaknya terdapat sumber daya alam tambang yang tersedia di berbagai kabupaten atau kota yang berada di propinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, sektor pertambangan juga mampu untuk

menyerap tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran di Sumatera Barat. Akan tetapi, saat ini permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan di Sumatera Barat belum bisa maksimal karena sedikitnya lapangan kerja pada sektor tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya rendahnya produktifitas sumber daya manusia, kurangnya investasi, dan teknologi yang digunakan masih belum canggih, sehingga mengakibatkan banyaknya potensi sektor pertambangan yang masih belum digarap dan dikelola, salah satunya adalah sumber daya mineral dan biji besi.

Selama tahun 2000-2009, perkembangan jumlah permintaan tenaga kerja sektor pertambangan, upah riil sektor pertambangan dan nilai output sektor pertambangan di propinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Perkembangan Permintaan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertambangan (Jiwa), Upah riil sektor pertambangan (Rupiah) dan Nilai Output Sektor Pertambangan (Jutaan Rupiah) di Propinsi Sumatera Barat Selama Tahun 2000-2009

Tahun	Permintaan Tenaga Kerja (Y)	Laju Pertumbuhan (%)	Upah (X ₁)	Laju Pertumbuhan (%)	Nilai Output (X ₂)	Laju Pertumbuhan (%)
2000	17.964	-	771.000	-	872.411,43	-
2001	18.371	2,27	1107.000	43,57	868.572,82	-0,44
2002	23.289	26,77	882.000	-20,32	884.878,74	1,88
2003	19.305	-17,11	959.000	8,73	894.245,03	1,06
2004	18.223	-5,60	1145.000	19,39	923.379,06	3,26
2005	17.231	-5,44	2032.000	77,46	951.882,62	3,09
2006	18.299	6,20	2056.000	1,18	980.826,77	3,04
2007	18.400	0,55	2112.000	2,72	1.028.828,26	4,89
2008	17.580	-4,46	2231.000	5,63	1.081.278,74	5,10
2009	25.295	43,89	2451.000	9,86	1.125.438,81	4,08

Sumber: BPS, Sumbar Dalam Angka Tahun 2000-2009

Pada tabel 1, diketahui bahwa perkembangan dan pertumbuhan tingkat upah riil sektor pertambangan di propinsi Sumatera Barat selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2005, laju pertumbuhan upah riil sektor pertambangan meningkat sebesar 77,46 persen yang merupakan laju pertumbuhan tertinggi selama tahun 2000-2009. Begitu juga pada tahun 2001 dan tahun 2004, masing-masing mengalami peningkatan sebesar 43,57 persen dan 19,39 persen. Hal ini kemungkinan disebabkan karena tingginya tingkat inflasi, sehingga harga kebutuhan pokok masyarakat juga meningkat. Oleh karena itu, pemerintah juga harus berinisiatif untuk meningkatkan tingkat upah riil sektor pertambangan bagi para pekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya.

Selain itu, pada tabel 1 juga diketahui bahwa perkembangan dan pertumbuhan nilai output sektor pertambangan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2008, nilai output sektor pertambangan mengalami peningkatan sebesar 5,10 persen yang merupakan laju pertumbuhan tertinggi selama tahun 2000-2009. Begitu juga pada tahun 2007 dan 2009, masing-masing mengalami peningkatan output sebesar 4,89 persen dan 4,08 persen. Hal ini kemungkinan disebabkan karena semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan investasi pada sektor pertambangan. Akan tetapi, pada tahun 2001 nilai output sektor pertambangan mengalami penurunan sebesar -0,44 persen. Hal ini kemungkinan disebabkan karena berkurangnya produktivitas tenaga kerja pada tahun tersebut.

Pada tabel 1, juga diketahui bahwa perkembangan dan pertumbuhan permintaan jumlah tenaga kerja pada sektor pertambangan dari tahun 2000-2009 selalu mengalami fluktuasi. Bila diperhatikan laju pertumbuhan permintaan tenaga kerja pada tahun 2001 mengalami peningkatan yaitu sebesar 2,27 persen dari tahun sebelumnya, akan tetapi pada tahun yang sama jumlah upah mengalami peningkatan sebesar 43,57 persen dan jumlah output mengalami penurunan sebesar -0,44 persen. Pada tahun 2009, permintaan tenaga kerja juga mengalami peningkatan sebesar 43,89 persen dari tahun sebelumnya. Hal ini kemungkinan disebabkan karena meningkatnya hasil produksi pada tahun tersebut sebesar 4,08 persen, tetapi dipihak lain pada tahun yang sama tingkat upah mengalami peningkatan sebesar 9,86 persen.

Selain itu, pada tahun 2004 laju pertumbuhan permintaan tenaga kerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar -5,60 persen. Hal kemungkinan disebabkan karena tingkat upah mengalami peningkatan pada tahun yang sama sebesar 19,39 persen, tetapi dipihak lain output sektor pertambangan juga mengalami peningkatan sebesar 3,26 persen. Begitu juga pada tahun 2008, laju pertumbuhan permintaan tenaga kerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, yaitu sebesar -4,46 persen. Hal kemungkinan disebabkan karena tingkat upah mengalami peningkatan pada tahun yang sama sebesar 5,63 persen, tetapi dipihak lain output sektor pertambangan juga mengalami peningkatan sebesar 5,10

persen. Hal ini merupakan suatu fenomena yang perlu diteliti dan dipelajari lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan di Sumatera Barat tersebut. Untuk itu, penulis memberi judul penelitian ini tentang **“Pengaruh Upah dan Output terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan di Sumatera Barat”**.

B. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini perlu dibatasi. Penulis hanya meneliti tentang pengaruh upah dan output terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sejauhmana pengaruh upah riil sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat?
2. Sejauhmana pengaruh output sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat?
3. Sejauhmana pengaruh upah riil sektor pertambangan dan output sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat, secara bersama-sama?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh upah riil sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.
2. Pengaruh output sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.
3. Pengaruh upah riil sektor pertambangan dan output sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat secara bersama-sama.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis,
 - a. Untuk menambah pengetahuan penulis tentang permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.
 - b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Pemerintah provinsi Sumatera Barat, sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan.
3. Ilmu Pengetahuan, bagi riset yang akan datang, dimana hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Teori Tenaga Kerja

a. Pengertian Penduduk

Penduduk merupakan modal utama bagi pembangunan, karena penduduk merupakan tenaga produktif yang dapat menjamin perekonomian di suatu negara atau daerah. Dimana syarat utama dari perkembangan ekonomi adalah terciptanya kesempatan kerja penuh bagi tenaga kerja yang tersedia. Menurut Badan Pusat Statistik atau BPS (2006:4), penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah Republik Indonesia selama enam bulan atau lebih dan mereka berdomosili kurang dari enam bulan tetapi bertujuan untuk menetap. Sedangkan, menurut UUD 1945 Pasal 26 ayat 2: “Penduduk ialah warga negara Indonesia dan orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia”.

Jumlah atau besarnya penduduk umumnya dikaitkan dengan pendapatan perkapita suatu negara, yang secara kasar mencerminkan kemajuan perekonomian negara tersebut. Ada pendapat yang menyatakan bahwa jumlah penduduk yang besar sangat menguntungkan bagi pembangunan ekonomi dan ada pula pendapat yang menyatakan justru penduduk yang jumlahnya sedikit yang dapat

mempercepat proses pembangunan ekonomi ke arah yang lebih baik. Di samping keduanya, ada juga pendapat yang menyatakan bahwa jumlah penduduk suatu negara harus seimbang dan sesuai dengan sumber-sumber ekonominya baru dapat memperoleh kenaikan pendapatan nasionalnya (Subri, 2003:55).

Bila dilihat dari sisi pertumbuhan, pertumbuhan penduduk merupakan keseimbangan yang dinamis antara kekuatan-kekuatan yang menambah dan kekuatan-kekuatan yang mengurangi jumlah penduduk. Menurut Subri (2003:53), pertumbuhan penduduk dikaitkan oleh empat komponen, yaitu kelahiran (*Fertilitas*), kematian (*Mortalitas*), migrasi masuk (*Inmigration*) dan migrasi keluar (*Out Migration*). Dimana selisih antara kelahiran dan kematian disebut pertumbuhan alamiah (*Natural Increase*), sedangkan selisih antara migrasi masuk dan migrasi keluar disebut migrasi *netto*.

Perubahan penduduk terutama jumlah penduduk, struktur penduduk, maupun pertumbuhan penduduk akan dapat mempengaruhi keadaan ketenagakerjaan terutama pada angkatan kerja dan kesempatan kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan positif antara jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja. Sehingga, masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dari penduduk karena penduduk adalah komponen utama dalam dunia kerja. Bila dilihat dari sisi kuantitas, maka jumlah penduduk akan sangat menentukan besar

kecilnya jumlah penawaran tenaga kerja yang akan mempengaruhi perbandingan terhadap daya tampung lapangan kerja yang tersedia.

b. Pengertian Tenaga Kerja

Atas dasar diberlakukannya peraturan wajib belajar 9 tahun bagi anak-anak Indonesia, maka muncul Undang-Undang (UU) No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan batas minimum usia kerja adalah 15 tahun. Sejak diberlakukannya UU ini pada tanggal 1 Oktober 1998, maka definisi tenaga kerja adalah “Penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih”. Demikian juga definisi tenaga kerja menurut BPS (2006:4) adalah “Penduduk yang berumur 15 tahun ke atas yang telah dianggap mampu melaksanakan pekerjaan”.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

“Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang menghasilkan barang-barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jika yang digunakan sebagai satuan menghitung tenaga kerja adalah orang, maka disini dianggap semua orang mempunyai kemampuan dan produktifitas kerja yang sama dan lama waktu kerjanya dianggap sama pula”.

Sedangkan menurut Subri (2003:59), tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja atau

man power terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan golongan yang mencari pekerjaan. Sedangkan, kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja, karena itu sering disebut *potential labor force*. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa:

$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan}$$

Menurut Swastha (2000:263), tenaga kerja dapat dibedakan sesuai fungsinya, yaitu:

- 1) Tenaga Kerja Eksekutif, yaitu tenaga kerja yang bertugas dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan fungsi organik manajemen, merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, megordinir dan mengawasi.
- 2) Tenaga Kerja Operatif, yaitu tenaga kerja pelaksana yang melaksanakan tugas-tugas tertentu yang dibebankan kepadanya. Tenaga kerja operatif dibedakan menjadi tiga, yaitu:
 - a) Tenaga kerja terampil (skilled labor)
 - b) Tenaga kerja setengah terampil (semi skilled labor)
 - c) Tenaga kerja tidak terampil (unskilled labor)

c. Pengertian Angkatan Kerja

Perkembangan angkatan kerja tidak terlepas dari peningkatan perekonomian dan kondisi kependudukan di setiap propinsi atau daerah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah tenaga kerja dan dari kelompok yang berumur potensial dan tua. Maksudnya, apabila di

suatu daerah tenaga kerja yang berumur potensial besar jumlahnya, maka jumlah angkatan kerja pun dengan sendirinya akan besar pula.

Menurut Subri (2003:60), angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa. Diantara mereka ada yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang dan jasa (*employed persons*) dan sebagian lagi tergolong dalam yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan (penganggur).

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Yang Bekerja} + \text{Penganggur}$$

2. Teori Permintaan

a. Permintaan Tenaga Kerja

Teori permintaan menerangkan 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. Permintaan perusahaan atas tenaga kerja tidak sama dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang dan jasa disebabkan karena barang itu memiliki kenikmatan (*utility*) kepada pembeli. Sedangkan perusahaan mempekerjakan seorang tenaga kerja, karena orang itu dapat membantu untuk memproduksi barang dan jasa yang akan dijual kepada konsumen. Dimana penambahan permintaan pengusaha

terhadap tenaga kerja tergantung kepada pertambahan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa.

Selain itu, Mankiw (2001:3) 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 keputusan untuk memasok suatu produk ke pasar lain.

Menurut Raharja dan Manurung (2000:305), faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan terhadap faktor produksi (tenaga kerja) yaitu:

- a. 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.
- b. Permintaan Terhadap Output
Makin besar skala produksi maka semakin besar permintaan terhadap input, kecuali input yang bersifat inferior.
- c. 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
- d. 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.

e. Kemajuan Teknologi

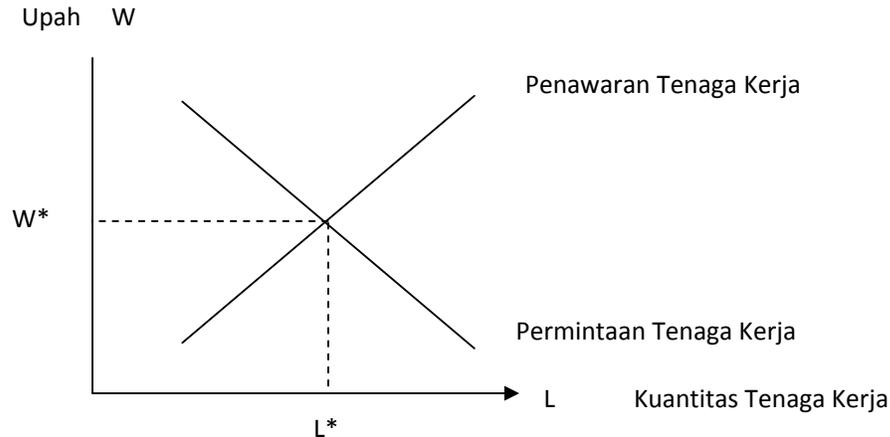
Kemajuan teknologi dapat menambah dan mengurangi permintaan terhadap faktor produksi. Jika kemajuan meningkatkan produktifitas, maka permintaan terhadap faktor produksi meningkat. Sebaliknya, kemajuan teknologi tersebut akan menurunkan permintaan tenaga kerja jika hubungannya substitutif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan faktor produksi adalah harga faktor produksi (upah), permintaan terhadap output, permintaan terhadap produksi lain, harga faktor produksi lain dan kemajuan teknologi.

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. Pemberi bermaksud menggunakan atau meminta sekian orang karyawan dengan kesediaan membayar upah sekian rupiah setiap waktu. Jadi, dalam permintaan ini sudah ikut dipertimbangkan tinggi rendahnya upah yang berlaku dalam masyarakat atau yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

b. Pasar Tenaga Kerja

Mankiw (2001:11) menyatakan bahwa, pasar tenaga kerja sama seperti halnya pasar-pasar lainnya dalam perekonomian yang diatur oleh kekuatan-kekuatan penawaran dan permintaan, seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



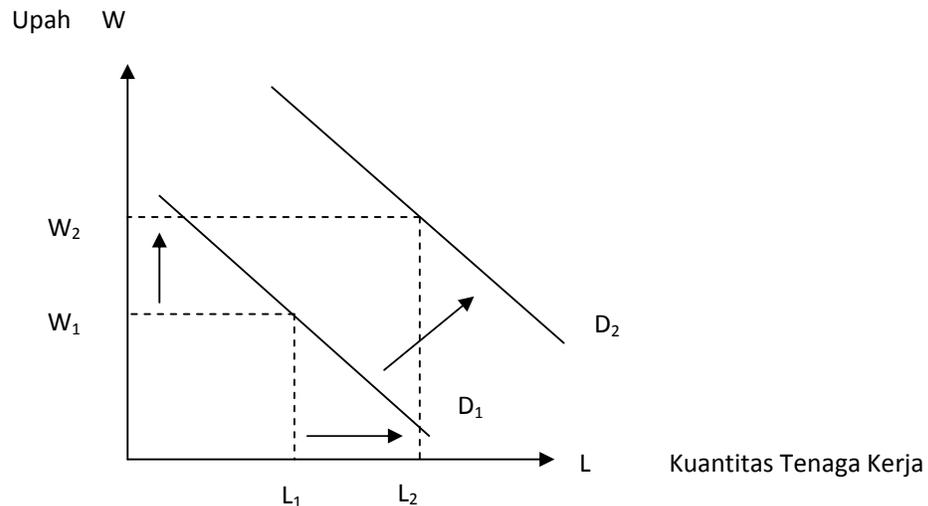
Gambar 1: Kurva Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Gambar di atas memperlihatkan pasar tenaga kerja dalam kondisi ekuilibrium. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan penawaran dan permintaan. Ketika pasar berada dalam kondisi ekuilibrium, masing-masing perusahaan akan memperkerjakan tenaga kerja dalam jumlah yang menguntungkan berdasarkan harga atau upah yang berlaku.

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

- a. Harga Output
Nilai produk marginal adalah produk marginal dikali harga output perusahaan. Jadi, ketika harga outputnya berubah, nilai produk marginalnya pun berubah, dan kurva permintaan tenaga kerjanya bergeser.
- b. Perubahan Teknologi
Kemajuan teknologi akan meningkatkan produk marginal 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 marginal faktor-faktor produksi lainnya.



Gambar 2: Kurva Pergeseran Permintaan Tenaga Kerja

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa permintaan tenaga kerja meningkat dari D_1 menjadi D_2 , misalnya karena kenaikan harga output, maka upah ekuilibrium akan meningkat dari W_1 ke W_2 , dan ekuilibrium permintaan tenaga kerja pun meningkat dari L_1 ke L_2 . Perubahan upah mencerminkan adanya perubahan nilai produk marginal tenaga kerja yang disebabkan karena kenaikan harga output.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yang penulis kutip di atas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja itu sendiri adalah tingkat upah yang diberikan oleh produsen. Jika upah tinggi, maka penyerapan tenaga kerja sedikit, sebaliknya jika upah rendah, maka penyerapan tenaga kerja akan semakin banyak.

Selain itu faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah output dari produksi itu sendiri, dimana jika output yang dihasilkan sedikit, maka permintaan tenaga kerja akan menurun. Sebaliknya, apabila output yang dihasilkan banyak maka permintaan tenaga kerja akan meningkat.

3. Pengaruh Output terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Djojohadikusumo dalam Nelizarwati (2008:25), output (PDRB) adalah jumlah barang atau jasa yang dihasilkan suatu wilayah selama satu periode, dimana jumlah barang dan jasa yang dihasilkan tersebut dinilai dengan uang atau dasar harga pasar yang sedang berjalan.

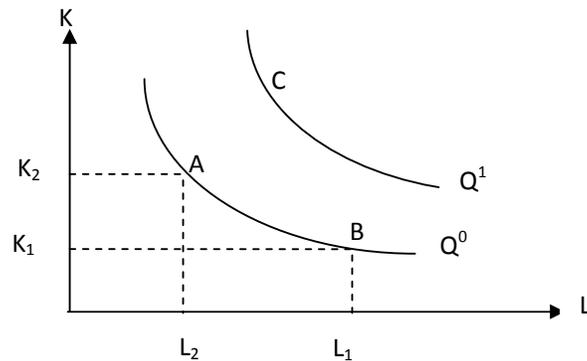
Salah satu indikator yang digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi secara sektoral pada suatu periode tertentu ditunjukkan oleh data *Product Domestik Regional Bruto* (PDRB). PDRB ini juga dapat digunakan untuk mengetahui perekonomian suatu daerah, hal ini tercermin dari peranan masing-masing sektor dalam pembentukan PDRB di daerah. Dalam perhitungan Pendapatan Regional Domestik Bruto (PDRB) dari tahun ke tahun terdapat satu unsur unit atau penyebut yang sama, yaitu harga barang-barang dan jasa yang selalu mengalami perubahan. Oleh karena itu, pendapatan regional dihitung dengan harga konstan.

Pada perhitungan pendapatan regional atas dasar harga konstan, semua produk barang dan jasa nilainya dihitung berdasarkan harga tahun dasar, sehingga kenaikan nilai produksi merupakan nilai riil. Sedangkan,

perhitungan pendapatan atas dasar harga berlaku apabila semua produk barang dan jasa nilainya dihitung menurut harga berlaku pada masa yang bersangkutan dan biasanya dipengaruhi oleh inflasi, sehingga kenaikan pendapatan menurut harga berlaku yang diterima oleh faktor produksi dari waktu ke waktu belum tentu kenaikan riil.

Daya serap sektor ekonomi terhadap tenaga kerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh sektor tersebut, dimana sektor yang mempekerjakan banyak orang akan menghasilkan barang dan jasa yang relatif besar. Hal ini dapat diketahui dari kontribusi sektor ekonomi terhadap PDRB.

Menurut Simanjuntak, P. (1998:89), apabila output yang dihasilkan semakin banyak, maka penyerapan tenaga kerja akan semakin banyak pula. Sebaliknya, semakin sedikit output yang dihasilkan, maka penyerapan tenaga kerja akan semakin sedikit pula. Dengan kata lain, penambahan atau pengurangan tenaga kerja tergantung pada penambahan atau pengurangan output yang diminta masyarakat. Hubungan antara input (kapital dan tenaga kerja) dengan output dapat digambarkan pada kurva di bawah ini:



Gambar 3: Kurva Isokuan Kombinasi Faktor-Faktor Produksi Tenaga Kerja Dan Kapital

Pada kurva di atas, sumbu vertikal merupakan jumlah kapital (modal) dan sumbu horizontal merupakan jumlah tenaga kerja. Sedangkan, garis pada kurva disebut garis isokuan yang memperlihatkan berbagai macam kombinasi tenaga kerja dan kapital (modal) yang digunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan kuantitas output yang sama.

Selain itu, pada kurva di atas dapat dilihat perusahaan dapat menghasilkan output sebesar Q^0 . Pada kombinasi A digunakan kapital sebesar OK_1 dan tenaga kerja sebanyak OL_1 . Sedangkan, pada kombinasi B, kapital yang digunakan sebesar OK_2 dan tenaga kerja sebanyak OL_2 pada isokuan yang sama. Untuk menggunakan faktor produksi maksimal dibutuhkan dua isokuan. Apabila produksi dinaikkan menjadi Q^1 atau $Q^1 > Q^0$ maka, dibutuhkan penambahan kapital dan tenaga kerja sehingga kombinasi yang dipilih adalah C pada isokuan yang baru.

4. Pengaruh Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Sonny Sumarsono (2003:105) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi, yang selanjutnya akan meningkatkan harga barang yang diproduksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau tidak mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya, banyak barang yang tidak terjual dan produsen akan menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena pengaruh turunnnya skala produksi disebut efek skala produksi atau *scale effect*.
- b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect* (Sonny Sumarsono, 2003:106).

Menurut Syahrudin (1998:8), upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja, menurutnya upah biasanya dicerminkan oleh tingkat upah yang berlaku. Semakin tinggi upah tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula harga output yang dihasilkan, sehingga hal itu akan mengurangi permintaan terhadap output yang mengakibatkan

berkurangnya permintaan terhadap input yang digunakan termasuk salah satu faktor tenaga kerja.

Biaya atau upah tenaga kerja merupakan biaya yang dikeluarkan sebagai balas jasa perusahaan untuk tenaga kerja. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan pada dua pengertian yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manager dan akuntan, sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya berpindah-pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, dan buruh kasar (Sukirno, 2002:78)

Dalam perekonomian modern terdapat persatuan-persatuan pekerja, usaha ini termasuk menjaga agar pekerja diberi upah yang wajar. Persatuan pekerja akan selalu menentang sikap usaha untuk menurunkan tingkat upah yang dibayar pada para pekerja. Sedangkan, dalam perekonomian tradisional tidak ada satu pun yang mempunyai kekuatan yang cukup besar untuk mempengaruhi upah atau harga (Todaro, 2000:254). Tingkat kesempatan kerja dan tingkat upah ditentukan secara simultan oleh semua tingkat harga dan faktor-faktor yang digunakan dalam perekonomian yang dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran.

Menurut Simanjuntak, P (1998:129) sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yakni:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.

Berdasarkan kutipan di atas, terlihat bahwa upah yang diterima pekerja haruslah dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya, apabila upah yang diterima pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhannya maka produktifitasnya akan rendah. Untuk meningkatkan produktifitas para pekerja, maka perusahaan memberikan insentif. Hal ini merupakan motivasi bagi pekerja untuk dapat bekerja seproduktif mungkin, karena mereka mengharapkan upah yang jauh lebih tinggi.

Menurut Sukirno (2003:264), upah tenaga kerja dibedakan atas dua jenis upah, upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang diterima para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah upah para pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk membutuhkan para pekerja.

B. Temuan Penelitian Sejenis

Penelitian ini membahas mengenai “Pengaruh Upah dan Output terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan di Sumatera Barat”. Penelitian yang relevan pernah dilakukan oleh Nelizawarti (2008:73) tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Sektor Perkebunan di Sumatera Barat”. Hasil yang diperoleh

menunjukkan bahwa tingkat upah dan investasi berpengaruh secara signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor perkebunan di Sumatera Barat.

Sedangkan menurut Ramadhani (2006:80), dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera Barat”, menemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat upah, investasi dan PDRB terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat upah, investasi dan PDRB terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat.

Berdasarkan temuan sejenis yang penulis lihat terdapat persamaan penelitian, yaitu sama-sama mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja, namun perbedaannya terdapat pada variabel bebasnya.

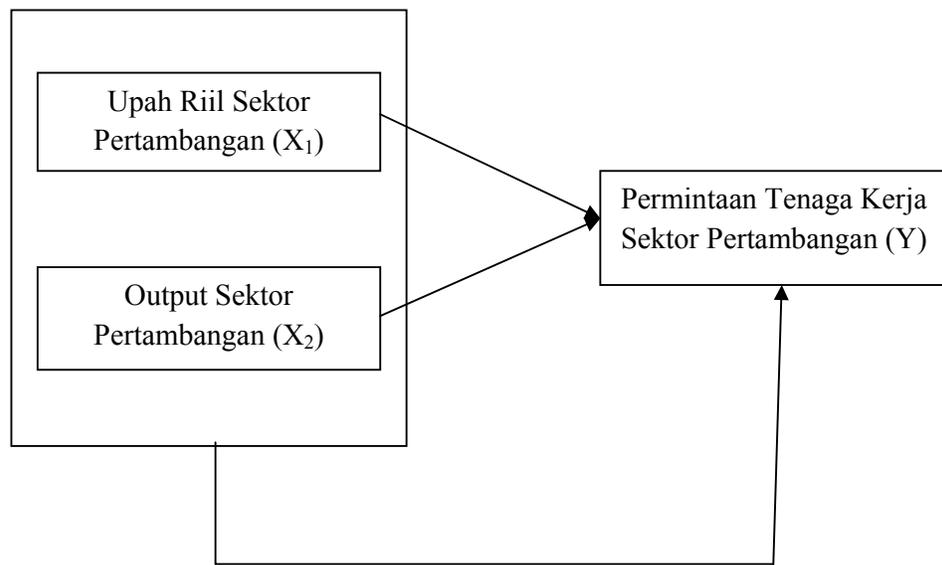
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksud untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah.

Upah riil sektor pertambangan berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja, dimana penurunan upah akan menambah permintaan tenaga kerja, sebaliknya kenaikan upah akan mengurangi permintaan tenaga kerja. Kondisi ini dimungkinkan karena penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin untuk mengurangi biaya produksi.

Selain itu, dimungkinkan juga karena meningkatnya harga bahan baku yang menyebabkan harga dari produksi meningkat, sehingga daya beli masyarakat terhadap hasil produksi menurun. Penurunan tersebut mengakibatkan perusahaan juga harus mengurangi hasil produksinya dan pada akhirnya perusahaan juga akan mengurangi jumlah tenaganya.

Selanjutnya, variabel output berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja, dimana peningkatan jumlah output akan meningkatkan permintaan tenaga kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan karena terjadinya peningkatan permintaan masyarakat terhadap hasil produksi. Jadi, jumlah upah dan output mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 4: Kerangka Konseptual Pengaruh Upah dan Output terhadap Permintaan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan Di Sumatera Barat

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Upah riil sektor pertambangan berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Output sektor pertambangan berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Secara bersama-sama, upah riil sektor pertambangan dan output sektor pertambangan berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat.

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

$$H_a : \text{salah satu } \beta \neq 0$$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil olahan data dengan analisis estimasi regresi linear berganda dan pembahasan terhadap penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upah riil sektor pertambangan berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat, dimana $\text{sig} = 0,0294 < \alpha = 0,05$. Artinya, jumlah permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat ditentukan oleh tingkat upah riil sektor pertambangan. Tingkat pengaruh jumlah upah riil sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan adalah sebesar $-0,0052$.
2. Jumlah output sektor pertambangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap jumlah permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat, dimana $\text{sig} = 0,0003 < \alpha = 0,05$. Artinya, besar kecilnya jumlah permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat ditentukan oleh besar kecilnya jumlah output sektor pertambangan. Dengan kata lain, semakin besar jumlah output sektor pertambangan, maka semakin besar pula permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat. Sebaliknya, semakin kecil jumlah output sektor pertambangan, maka jumlah permintaan tenaga

kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat akan semakin kecil pula. Tingkat pengaruh jumlah output terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan adalah sebesar 1,93.

3. Secara bersama-sama, jumlah upah riil sektor pertambangan dan output sektor pertambangan berpengaruh signifikan terhadap jumlah permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat, dimana $\text{sig} = 0,0004 > \alpha = 0,05$. Artinya, secara bersama-sama jumlah permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat ditentukan oleh semua variabel bebas dalam penelitian ini.

B. Saran

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

1. Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat upah riil sektor pertambangan terhadap permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan di Sumatera Barat, maka diharapkan kepada perusahaan-perusahaan pertambangan di propinsi Sumatera Barat agar memberikan standar upah yang dapat memenuhi kebutuhan pokok masyarakat atau pekerja, sehingga pekerja dapat meningkatkan produktifitasnya tetapi tidak terlalu tinggi sehingga tidak berdampak pada penurunan permintaan tenaga kerja sektor pertambangan itu sendiri.
2. Dengan adanya pengaruh output yang signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan, maka diharapkan agar adanya

perbaikan kualitas sumber daya manusia (SDM) dari pekerja, yang dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan agar produktifitas tenaga kerja meningkat. Peningkatan produktifitas juga akan berdampak kepada peningkatan jumlah output yang dihasilkan dari sektor tersebut yang akhirnya akan meningkatkan permintaan tenaga kerja.

3. Mengingat bahwa upah riil sektor pertambangan dan output sektor pertambangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja sektor pertambangan di Sumatera Barat, maka disarankan kepada pemerintah dan perusahaan-perusahaan tambang di Sumatera Barat untuk selalu memperhatikan variabel tersebut dalam meningkatkan permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan di Sumatera Barat.
4. Permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan di Sumatera Barat tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang telah penulis teliti, karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Maka, disarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji dan meneliti faktor-faktor lain yang ada di luar variabel yang penulis teliti. Sehingga, dapat diketahui seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan di Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS). 2006. *Indikator Tingkat Kehidupan Pekerja Sumatera Barat*: BPS.
- BPS Sumatera Barat. 1995-2009. *Sumatera Barat dalam Angka*. Sumatera Barat: BPS.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Basic Econometrics Fourth Edition*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Edisi Ketiga, Jilid 1. Terjemahan oleh Zumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Edisi Ketiga, Jilid 2. Terjemahan oleh Zumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Mankiw, N. Gregory. 2001. *Pengantar Ekonomi*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2003. *Pengantar Ekonomi*. Edisi Kedua, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Nelizawarti. 2008. “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Sektor Perkebunan di Sumatera Barat*”. *Skripsi*. Padang: FE-UNP. (Tidak Dipublikasikan).
- Raharja, Prathama dan Manurung, Mandala. 2000. *Teori Ekonomi Mikr, Suatu Pengantar*. Edisi Kedua. Jakarta: FE-UI.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Jakarta: FE UI.
- Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, Sadono. 2002. *Pengantar Teori Ekonomi*. Jakarta: FE-UI.
- _____. 2003. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syahrudin. 1998. *Dasar-Dasar Ekonomi Makro*. Jakarta: FE-UI.