ANALISIS UPAH DAN KESEMPATAN KERJA DI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Oleh :

TRI FEBYANDA MISPIKA

BP. 2007/ 88852

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	**: Analisis Upah dan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat**
Nama	**: Tri Febyanda Mispika**
BP/Nim	**: 2007/88852**
Prodi	**: Ekonomi Pembangunan**
Fakultas	**: Ekonomi**

Padang, Juli 2012

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,	**Pembimbing II,**
Dr. H. Idris, M.Si	**Doni Satria, SE.,M.SE**
Nip. 19610703 198503 1 005	**Nip. 1971111 200501 1 003**

Diketahui Oleh:
Ketua Prodi Ekonomi Pembangunan

Drs. Alianis, M.S
Nip. 19591129 198601 1 001

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Analisis Upah dan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat

Judul	**: Analisis Upah dan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat**
Nama	**: Tri Febyanda Mispika**
BP/Nim	**: 2007/88852**
Prodi	**: Ekonomi Pembangunan**
Fakultas	**: Ekonomi**

Padang, Juli 2012

Tim Penguji			**Tanda Tangan**
1. Ketua	**:**	**Dr. H. Idris, M.Si**	
2. Sektretaris	**:**	**Doni Satria, SE,M.SE**	
3. Anggota	**:**	**Ariusni, SE,M.Si**	
4. Anggota	**:**	**Melty Roza Adry, SE, ME**	

SURAT PERNYATAAN

(Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana S1)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: TRI FEBYANDA MISPIKA
NIM/BP	: 88852/2007
Tempat/ Tgl Lahir	: Padang, 10 Desember 1989
Program Studi	: Ekonomi Pembangunan
Keahlian	: Perencanaan Pembangunan
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jln. Adinegoro Indah C/3, Lubuk Buaya, Padang
No. HP/Telp.	: 085365168803
Judul Skripsi	: Analisis Upah dan Kesempatan Kerja 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 beruapa pencabutan gelar yang telah diperoleh kerena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Juli 2012

Yang menyatakan

TRI FEBYANDA MISPIKA

NIM. 88852

ABSTRAK

Tri Febyanda Mispika (2007/88852): Analisis Upah Riil dan kesempatan Kerja di Sumatera Barat. Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. Dibawah Bimbingan Bapak Dr. H. Idris, M.Si dan Bapak Doni Satria SE, M.SE.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh perubahan indek harga konsumen, pengaruh perubahan kondisi ekonomi, dan pengaruh kesempatan kerja terhadap upah riil di Sumatera Barat (2) pengaruh perubahan kondisi ekonomi, pengaruh tingkat bunga riil, pengaruh rasio angkatan kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi, pengaruh akumulasi modal, dan pengaruh upah riil terhadap kesempatan kerja 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 1983-2010 dengan teknik pengumpulan data dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan induktif yaitu: analisissimultan menggunakan metode system TSLS, uji prasyarat (autokorelasi,dan heterokedastisitas), uji t dan uji F.

Hasil penelitian adalah (1) perubahan indeks kebutuhan konsumen, perubahan kondisi ekonomi, dan kesempatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap upah riil di Sumatera Barat (prob = 0,000>0,05) dengan koefisien korelasinya -25,73, (2) pengaruh perubahan kondisi ekonomi, tingkat bunga riil, ratio angkatan kerja tamatan SMA dan perguruan tinggi, akumulasi modal dan upah riil berpengaruh signifikan dan positif terhadap upah riil di Sumatera Barat (prob = 0,000<0,05), (3) kesempatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap upah di Sumatera Barat (prob= 0,000>0,05), (4) perubahan kondisi ekonomi berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat (prob= 0,326>0,05), (5) tingkat bunga riil berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat (prob = 0,864>0,05), (6) rasio tenaga kerja tamatan pendidikan SMA dan Perguruan Tinggi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat (sig = 0,963, (7) akumulasi modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat (prob = 0,003<0,05), dan (8) upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat (prob = 0,667>0,05).

Disarankan agar pemerintah lebih bijak mengambil keputusan mengenai pengendalian upah dan kesempatan kerja di Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***"Analisis Upah dan Kesempatan 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 Dr. H. Idris, M.Si, dan Bapak Doni Satria SE, M.SE selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, saran, dan waktu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepeda:

1. Bapak Dr. H. Idris, M.Si, Bapak Doni Satria SE, M.SE, Ibu Ariusni, M.Si, dan Ibu Melty Roza Adry SE, ME selaku Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan saran-saran beserta masukan untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas kuliah dan izin dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Alianis, 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 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 dan Ayahanda tercinta serta adik dan kakak 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 pada Fakultas Ekonomi khususnya, dan Universitas Negeri Padang pada umumnya.

Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat ridho dari Allah SWT. Penulis menyadari, walaupun sudah berusaha semaksimal mugkin masih ada kekurangan dalam penulisan 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 menfaat bagi pembaca.

Padang, Juli 2012
Penulis

Tri Febyanda Mispika

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iv**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 11

C. Tujuan Penelitian 12

D. Manfaat Penelitian 12

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori 13

1. Konsep Dan Teori Upah Riil 13
2. Konsep Dan Teori Kesempatan Kerja 18
3. Konsep Pasar Tenaga Kerja 24
4. Konsep Akumulasi Modal 25
5. Kualitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Pendidikan 27
6. Hubungan Upah dan Kesempatan Kerja 27

B. Penelitian Sebelumnya 31

C. Kerangka Konseptual 32

D. Hipotesis 34

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 36

B. Tempat Penelitian danWaktu Penelitian 36

C. Jenis dan Sumber Data 37

D. Variabel Penelitian 37
E. Teknik Pengumpulan Data 37
F. Defenisi Operasional 38
G. Teknis Analisis Data 40
1. Analisis Deskriptif 40
2. Analisis Induktif 40
a. Model Persamaan Simultan 40
1) Reduce Form 41
2) Uji Identifikasi 43
b. Uji Asumsi Klasik 44
1) Uji Autokorelasi 44
2) Uji Heteroskedastisitas 45
c. Pengujian Hipotesis 47
1) Uji t 47
2) Pengujian F (F- test) 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 50
1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian 50
2. Analisis DeskripsiVariabel 56
a. Deskripsi Perkembangan Upah Riil di Sumatera Barat 56
b. Deskripsi Perkembangan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat 58
c. Deskripsi Perkembangan Indeks Harga Konsumen di Sumatera Barat 61
d. Deskripsi Kondisi Ekonomi di Sumatera Barat 63
e. Deskripsi Tingkat Bunga Riil di Sumatera Barat 66
f. Deskripsi Kualitas Sumber Daya Manusia di Sumatera Barat 68
g. Deskripsi Akumulasi Modal di Sumatera Barat 71

3. AnalisisInduktif 73
a. Analisis Empiris Uji Persamaan Simultan Upah..... 74
b. UjiAsumsiKlasik 76
1) UjiAutokorelasi 76
2) UjiHeteroskedastisitas..... 77
Analisis Empiris Uji Persamaan Simultan Kesempatan Kerja 78
UjiAsumsiKlasik 81
1) Uji Autokorelasi 81
2) Uji Heteroskedastisitas..... 82
c. PengujianHipotesis 83
B. Pembahasan..... 90

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 100
B. Saran 101

DAFTAR PUSTAKA..... 103
LAMPIRAN 105

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Perkembangan Angkatan Kerja, Kesempatan Kerja, Pengangguran dan Kondisi Ekonomi Sumatera Barat Tahun 2000-2010……2
2. Perkembangan Upah Riil Berdasarkan Perbandingan Upah Miniomum Konsumen di Sumatera Barat Tahun 2000-2010……...3
3. Perkembangan PDRB, Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat Tahun 2000-2010…….6
4. Modal Tetap Domestik Bruto Sumatera Barat ADHK 2000 Tahun 2000-2010 (Jutaan Rupiah)…….....7
5. Perkembangan Tingkat Bunga Riil Sumatera Barat Tahun 2000-2010 ……9
6. Penduduk Menurut Pendidikan, Angkatan Kerja dan Ratio Tenaga Kerja di Sumatera Barat Tahun 2000-2010……...10
7. NilaiNilai Durbin-Watson……45
8. Tabel Deskripsi Perkembangan Upah Riil di Sumatera Barat…….57
9. Tabel Deskripsi Perkembangan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat……...59
10. Tabel Deskripsi Perkembangan Indeks Harga Konsumen di Sumatera Barat.61
11. Tabel Deskripsi Kondisi Ekonomi di Sumatera Barat……63
12. Deskripsi Tingkat Bunga Riil di Sumatera Barat…….67
13. Deskripsi Kualitas Sumber Daya Manusia di Sumatera Barat…….69
14. Deskripsi Akumulasi Modal di Sumatera Barat……...72
15. Análisis TSLS Upah.……74
16. Análisis Autokorelasi Upah.....76
17. Análisis Heteroskedastisitas Upah.....77
18. Análisis TSLS Kesempatan Kerja……79

19. Análisis Autokorelasi Kesempatan Kerja.....81

20. Análisis Heteroskedastisitas Kesempatan Kerja.....82

21. Hasil Uji t Upah.....84

22. Hasil Uji t Kesempatan Kerja 8

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. Kurva Permintaan TenagaKerja……... 16
2. Kurva Penawaran TenagaKerja……..... 17
3. Kurva Fungsi Produksi…….....19
4. Kurva Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja……....24
5. Kurva Model Upah Kaku…….....30
6. Model Kerangka Konseptual Upah Riil dan Kesempatan Kerja……..34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **Halaman**

1. Analisis Simultan Upah dan Kesempatan Kerja
2. Uji Autokorelasi
3. Uji Heterokedastitas
4. Tabel t
5. Tabel F
6. Statistik d dari Durbin-Watson ($d_L$dand_U)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaaan menyangkut kesejahteraan masyarakat berupa pembagian upah dan kesempatan kerja merupakan masalah dasar didalam proses pembangunan. Karena pada hakikatnya pembangunan merupakan bentuk proses kegiatan peningkatan taraf hidup, kesejahteraan sosial dan kenaikan pendapatan masyarakat suatu negara. Pembangunan membutuhkan modal pokok berupa sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kegiatan pengelolaan sumber daya tersebut menandakan bagian dari proses transformasi. Pembangunan mencerminkan transformasi struktur sosial dan ekonomi dari masyarakat yang multidimensional. Transformasi tersebut ditujukan sebagai bentuk penyesuaian dari sistemsosial secara keseluruhan tanpa mengabaikan keragaman kebutuhan dasar setiap keinginan individu maupun kelompok sosial yang terlibat didalamnya. Kendatipun secara kebetulan, pembangunan tersebut lebih diarahkan bergerak menuju kondisi mapan baik material maupun spiritual.

Masalah ketenagakerjaan merupakan bagian dari problem pembangunan sebagai akibat dari pertumbuhan penduduk yang tidak tak terbatas sehingga jumlah lulusan yang mencari kerja meningkat setiap tahunnya (BPS,2010:56) dan melampaui kapasitas peluang kerja yang tersedia. Ketidakseimbangan kapasitas ini

menimbulkan ketimpangan disisi permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.Disisi lain, setiap harinya, kontoversi antara serikat pekerja dan pengusaha (Mankiw,2006:163) dalam hal mengatasi kesenjangan pembagian upah juga turut menjadi masalah yang harus diselesaikan. Hal ini dimaksudkan guna mendorong pencapaian pemulihan stabilitas ekonomi.

Negara Indonesia berdasarkan letak astronimis, geografis dan geologis yang strategis merupakan negara beriklim baik dan memiliki sumber daya alam melimpah juga sering menemui kendala dalam hal pengelolaan sumber daya, baik sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dan juga menyangkut pertambahan penduduk dan upah. Oleh karena itu, Sumatera Barat yang merupakan salah satu provinsi di Indonesia, juga ikut mengalami permasalahan tersebut, yang dijelaskan berdasarkan Tabel.1 dan 2di bawah ini:

Tabel 1. Perkembangan Angkatan Kerja, Kesempatan Kerja, Pengangguran dan Kondisi Ekonomi Sumatera Barat Tahun 2000-2010

Tahun	Angkatan Kerja	Laju Pertumbuhan (%)	Kesempatan Kerja	Laju Pertumbuhan (%)	Pengangguran	Laju Pertumbuhan (%)	PDRB
2000	1,707,770	-	1,685,240	-	22,530	-	22,889,614.05
2001	1,769,290	3.60	1,733,008	2.83	36,282	61.04	23,727,373.93
2002	1,793,720	1.38	1,773,217	2.32	20,503	-43.49	24,840,187.76
2003	1,980,870	10.43	1,955,178	10.26	25,692	25.31	26,146,781.64
2004	2,026,590	2.31	1,768,366	-9.55	258,224	905.08	27,578,136.56
2005	1,963,332	-3.12	1,737,472	-1.75	225,860	-12.53	29,159,480.53
2006	2,051,800	4.51	1,808,275	4.08	243,525	7.82	30,949,945.10
2007	2,106,711	2.68	1,889,406	4.49	217,305	-10.77	32,912,968.59
2008	2,127,512	0.99	1,956,378	3.54	171,134	-21.25	35,007,921.57
2009	2,172,002	2.09	1,998,922	2.17	173,080	1.14	36,464,582.69
2010	2,194,040	1.01	2,041,454	2.13	152,586	-11.84	38.860.187,68

Sumber: BPS, Ringkasan Eksekutif Informasi Ketenagakerjaan Sumbar Tahun 2000-2010

Mankiw (2006:34) menjelaskan bahwa angkatan kerja sebagai jumlah orang yang bekerja dan menganggur:

Angkatan kerja = jumlah orang yang bekerja + jumlah penganggur .....(1)

Melihat kondisi diatas, maka kesempatan kerja dijelaskan sebagai berikut:

Kesempatan Kerja = Angkatan Kerja– Pengangguran .....(2)

Kesempatan kerja pada dasarnya merupakan akibat dari pengaruh upah yang dijelaskan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2. Perkembangan Upah Riil Berdasarkan Perbandingan Upah Minimum Provinsi dan Indeks Harga Konsumen di Sumatera Barat Tahun 2000-2010

Tahun	Upah Minimum Propinsi (UMP)	Pertumbuhan (%)	Indeks Harga Konsumen (IHK)	Inflasi	Upah Riil	Pertumbuhan (%)
2000	200,000	-	53,31	10,97	375.132,38	-
2001	250,000	25.00	58,57	9,87	426.830,03	13,78
2002	385,000	54.00	64,56	10,23	596.369,31	39,72
2003	435,000	12.99	68,14	5,55	638.389,26	7,05
2004	480,000	10.34	72,90	6,99	658.468,43	3,15
2005	540,000	12.50	87,82	20,47	614.905,78	-6,62
2006	650,000	20.37	94,89	8,05	685.020,23	11,40
2007	725,000	11.54	101,43	6,89	714.743,71	4,34
2008	800,000	10.34	114,30	12,69	699.931,41	-2,07
2009	880,000	10.00	116,64	2,05	754.458,16	7,79
2010	940,000	6.82	122,62	5,13	766.595,99	1,61

Sumber: BPS, Sumatera Barat dalam Angka Tahun 2000-2010

Upah merupakan biaya yang dikeluarkan sebagai balas jasa terhadap tenaga kerja.Berdasarkan ketentuan daerah, pemerintah memberlakukan upah minimum regional (yang sekarang lebih dikenal dengan UMP / Upah Minimum Provinsi). Sukirno (2003:28) menjabarkan upah riil berdasarkan upah minimum yang diukur dari biaya kebutuhan hidup, dirumuskan sebagai berikut:

Upah Riil = 100/IHK X UMP .....(3)

Kedua table diatas menjelaskan keterkaitan antara kesempatan kerja dan upah riil di Sumatera Barat. Tabel.1 memperlihatkan perkembangan kesempatan kerja, angkatan kerja dan pengangguran yang berfluktuasi dari tahun ke tahun. Peningkatan kesempatan kerja tertinggi terjadi tahun 2003 dengan laju pertumbuhan 10,26% diikuti angkatan kerja dengan laju pertumbuhan 10,43% dan tingkat pengangguran di level 25,31%. Kesempatan kerja yang meningkat ini dipengaruhi oleh kondisi sosial ekonomi (investasi) Sumatera Barat di tahun tersebut yang mulai membaik, dikerenakan dari hak otonomi daerah yang diberikan pemerintah sehingga terjadi peningkatan kebutuhan tenaga kerja dari masing-masing daerah yang diakibatkan oleh pemekaran wilayah.

Kesempatan kerja mengalami penurunan 2,60% terjadi di tahun 2009 sejalan dengan laju pertumbuhan angkatan yang hanya sebesar 2,09% dan pengangguran 1,14%. Hal ini terjadi saat kondisi ekonomi Sumatera Barat pasca gempa dan resesi ekonomi yang dihadapi negara-negara Eropa dan Amerika juga berimbas ke Indonesia terutama propinsi Sumatera Barat yang merupakan bagian dari Negara Indonesia.

Tinggi rendahnya kesempatan kerja tidak terlepas dari kondisi upah yang juga berfluktuasi. Oleh karena upah merupakan biaya imbalan dari usaha yang dilakukan tenaga kerja. Berdasarkan Table.2 upah riil mengalami peningkatan

pada tahun 2002 sebesar 39,72% dengan laju pertumbuhan kebutuhan konsumen 10,23% sejalan dengan kenaikan upah minimum 54,00% di tahun itu.

Upah berbanding terbalik dengan kesempatan kerja, bila upah meningkat kesempatan kerja turun, begitupun sebaliknya apabila upah turun kesempatan kerja meningkat sejalan dengan pendapat Keynes (Mankiw;2007:369). Seperti tahun 2002 dan 2003 dimana upah meningkat 39,72% ditahun 2002 kesempatan kerja turun ditahun tersebut dan kesempatan kerja meningkat 10,26% di tahun 2003 maka upah turun 12,99% di tahun tersebut. Berdasarkan peraturan pemerintah karena biaya kebutuhan hidup (IHK) juga meningkat setiap tahun, akibatnya pemerintah juga ikut andil menentukan tingkat upah yang sesuai untuk mengimbangi hal tersebut.

Upah Riil mengalami penurunan yang cukup tajam di tahun 2005 dengan minus 6,62% dan inflasi 20,47% yang menjadi inflasi tertinggi di tahun 2000-an. Inflasi tersebut terjadi karena kondisi dan situasi sosial, ekonomi dan politik Indonesia saat itu. Pergantian pemerintahan, resesi ekonomi dunia dan ketidakamanan negara akibat bencana menjadi problema saat itu.

Kondisi ekonomi yang baik juga mendukung pembangunanterutama dengan melihat dalam naik turunnya PDRB. Berdasarkan tabel yang disajikan dibawah ini terlihat bahwa kondisi ekonomi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tabel tersebut memperlihatkan setiap tahun kondisi ekonomi, kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja Sumatera Barat mengalami peningkatan. Peningkatan

kondisi ekonomi mengarah pada peningkatan produktivitas kerja di Sumatera Barat yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Perkembangan PDRB, Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat Tahun 2000-2010

Tahun	PDRB	Pertumbuhan (%)	Tenaga Kerja	Pertumbuhan (%)	Produktivitas	Pertumbuhan (%)
2000	22,889,614.05	-	1,685,240	-	13,58	-
2001	23,727,373.93	3.66	1,733,008	2.83	13,69	3.66
2002	24,840,187.76	4.69	1,773,217	2.32	14,01	4.69
2003	26,146,781.64	5.26	1,955,178	10.26	13,37	5.26
2004	27,578,136.56	5.47	1,768,366	-9.55	14,39	5.47
2005	29,159,480.53	5.73	1,737,472	-1.75	16,13	5.73
2006	30,949,945.10	6.14	1,808,275	0.00	17,12	6.14
2007	32,912,968.59	6.34	1,889,406	4.49	17,42	6.34
2008	35,007,921.57	6.37	1,956,378	3.54	17,89	6.37
2009	36,464,582.69	4.16	1,998,922	-2.60	19,25	4.16
2010	38.860.187,68	6.57	2,041,454	0.53	20,29	5.40

Sumber: BPS, Sumatera Barat dalam Angka Tahun 2000-2010

Tabel 3 memperlihatkan Produktivitas meningkat terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 6,37% dengan PDRB 6,37% dan kesempatan kerja 3,54% yang menurun dari tahun sebelumnya. Peningkatan pembangunan beberapa sektor, dan juga peningkatan peran serta pemerintah maupun swasta Sumatera Barat turut membantu membaiknya kondisi ekonomi.

Akan tetapi produktivitas terendah adalah tahun 2001 yakni 3,66%,dengan PDRB yang ikut menurun3,66% yang bertolak belakang dengan kesempatan kerja 2,83%. Kesempatan kerja yang berfluktuasi mengakibatkan perubahan pula dalam poduktivitas, karena produktivitas merupakan bagian dari kesempatan kerja.

Dari hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa suatu ekonomi yang berkembang pesat bukanlah jaminan ciri suatu negara menjadi makmur, bila tidak

diikuti perluasan kesempatan kerja dan kondisi ekonomi yang baik pula (Mankiw:2006;167). Dan juga dalam hal kesempatan kerja, faktor tenaga kerja menjadi salah satu dasar kegiatan produksi, selain modal alam dan teknologi.

Kemampuan modal membantu menciptakan peluang dalam iklim investasi. Sementara kesempatan kerja secara nyata mendorong peningkatan ekonomi. Sebagaimana tabel berikut yang memperlihatkan perkembangan modal di Sumatera Barat:

Tabel.4 Modal Tetap Domestik Bruto (MTDB) Sumatera Barat ADHK konstan 2000 tahun 2000-2010 (Juta Rupiah)

Tahun	MTDB	Pertumbuhan (%)	Akumulasi Modal
2000	4,685,995.18	-	75.055.621,40
2001	4,736,135.33	1.07	79.791.756,73
2002	4,785,540.03	1.04	84.577.296,76
2003	4,934,280.76	3.11	89.511.577,52
2004	5,091,190.89	3.18	94.602.768,41
2005	5,388,134.59	5.83	99.990.903,00
2006	5,604,645.87	4.02	105.595.548,87
2007	5,824,273.46	3.92	111.419.822,33
2008	6,131,890.15	5.28	117.551.712,48
2009	6,435,873.02	4,96	123.987.585,50
2010	7,161,096.17	11,27	131.148.681,67

Sumber : BPS, Investasi dan Icor Sumatera Barat 2000-2010

Kenaikan kebutuhan modal, mendorong kesempatan kerja. Mankiw (2007:369-370) menjelaskan dalam suatu kondisi ekonomi Keynes berpendapat bahwa dalam model upah kaku, kenaikan tingkat harga menurunkan upah riil dan meningkatkan jumlah tenaga kerja serta jumlah output yang diproduksi. Jadi upah riil seharusnya berfluktuasi dengan arah berlawanan dengan kesempatan kerja.

Keynes juga menjelaskan dalam “the general teory” bahwa kesempatan kerja hanya bisa terjadi bila tingkat upah riil turun. Jika dilihat berdasarkan table upah riil bersikap siklis, upah riil cenderung naik ketika output naik dan secara.

Faktor utama adalah modal dan tenaga kerja, tapi dalam suatu kondisi, modal dan tenaga kerja digunakan dalam kegiatan produksi untuk menghasilkan output, dan output menjamin akan adanya harga, karena harga menentukan pendapatan pada tingkat ekonomi karena penambahan modal tiap tahun, meningkatkan perekonomian dan juga menciptakan peluang kerja baru yang dapat mengatasi permasalahan pengangguran di Sumatera Barat.

Tabel.4 memperlihatkan laju pertumbuhan modal Sumatera Barat yang meningkat dari tahun ke tahun. Pertambahan modal dari tahun ketahun yang menunjukkan arah yang positif bagi perekonomian Sumatera Barat. Akan tetapi berlawanan dengan kesempatan kerja. Dan juga peningkatan ini juga diiringi oleh tingkat bunga.

Keadaan ekonomi Sumatera Barat sudah stabil dan resesi ekonomi dunia tahun 2008-2009 sudah dapat diatasi maka para pemilik modal tertarik kembali menanamkan modal ke Sumatera Barat, yang mengindikasikan bahwa kesempatan kerja dan modal mampu mempertahankan ekonomi propinsi Sumatera Barat, karena peningkatan modal berdasarkan efek fisher mempengaruhi iklim investasi. Pertumbuhan investasi akan diiringi tingkat bunga yang dijabarkan berikut ini:

Table.5Perkembangan Tingkat Bunga Riil Sumatera Barat (2000-2010)

Tahun	Tingkat Bunga Riil Sumatera Barat	Pertumbuhan (%)
2000	1.18	(0.93)
2001	5.62	3.76
2002	5.06	(0.10)
2003	4.84	(0.04)
2004	0.09	(0.98)
2005	-9.52	(106.78)
2006	3.58	(1.38)
2007	1.34	(0.63)
2008	-2.25	(2.68)
2009	7.50	(4.33)
2010	0.40	(0.95)

Sumber; Bank Indonesia Statistik Ekonomi Daerah Sumatera Barat (2000-2010)

Tingkat bunga berpengaruh positif pada modal dan kesempatan kerja. Tingkat bunga yang stabil dan pendapatan nasional negara yang tinggi akan mempengaruhi investasi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat sebagai tujuan utama. Tingkat bunga yang lebih rendah maka volume investasi akan lebih besar. Perlu diingat bahwa tingkat bunga merupakan bagian dari biaya investasi (*www.ArtikelEkonomi.com*).

Investasi secara garis besar dipengaruhi oleh tingkat bunga dan produk domestik bruto (PDB). Apabila investasi tinggi tentunya nilai tukar mata uang juga meningkat, nilai tukar mata uang ini akan mempengaruhi tingkat bunga suatu negara dan juga sebaliknya. Tanpa adanya investasi, kemampuan menyerap faktor produksi tidak akan dapat dilakukan.

Namun modal tidak akan bertumbuh baik, bila tidak dibarengi SDM yang baik pula. Dengan pendidikan yang baik, kualitas Sumber Daya Manusia dari

suatu bangsa akan lebih baik. Hal ini dijabarkan berdasarkan banyak angkatan kerja yang menamatkan pendidikan tertinggi dan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel.6 Penduduk menurut Pendidikan, Angkatan Kerja, dan Ratio Angkatan kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi Tahun 2000-2010

Tahun	Penduduk menurut pendidikan (Tidak Tamat SD,SD,SMP, SMA dan Perguruan Tinggi) (Jiwa)	Pertum buhan (%)	Angkatan Kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi	Pertum buhan (%)	Ratio Angkatan Kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi	Pertum buhan (%)
2000	2.816.365	-	281.814	-	10,01	-
2001	2.841.389	0,89	553.087	96,26	19,47	94,51
2002	2.932.867	3,22	156.508	-71,70	5,34	-72,57
2003	2.998.150	2,23	159.991	2,23	5,34	-
2004	3.060.335	2,07	163.310	2,07	5,34	-
2005	3.089.627	0,96	164.873	0,96	5,34	-
2006	3.166.708	2,49	168.986	2,49	5,34	-
2007	3.255.286	2,80	173.713	2,80	5,34	-
2008	3.319.970	1,99	329.182	89,50	9,92	85,77
2009	3.285.548	-1,04	328.762	-0,13	10,01	0,91
2010	3.721.510	13,27	372.386	13,27	10,01	-

Sumber: BPS, Sumatera Barat dalam Angka 2000-2010

Dari tahun ketahun setidaknya ada sekitar 30% penduduk yang duduk di bangku pendidikan SMA dan Sarjana, dengan menyimpulkan bahwa hanya sepertiga dari total penduduk yang beruntung yang memiliki kualitas baik. Fungsi utama dari sistem pendidikan adalah sebagai pemasok tenaga kerja terdidik yang memiliki arti penting dalam menjawab tuntutan lapangan kerja yang membutuhkan tenaga terampil dan terlatih dalam berbagi jenis pekerjaan dan menaklukan persaingan di pasar tenaga kerja. Maka dari itu, seorang tenaga kerja harus memiliki kualitas yang baik.

Dapat dikatakan bahwa hanya sekitar 30% penduduk yang mampu menduduki jenjang pendidikan tinggi. Dalam hal ini tingkat pendidikan menjadi

pengukur kualitas dan negara Indonesia masih perlu membenahi sarana dan prasarana pendidikan guna menghasilkan tenaga kerja dengan kualitas baik dan memajukan ekonomi di Sumatera Barat.

Yang pada suatu kondisi, penggunaan tenaga kerja akan tergantung dari banyak output produksi. Besar kecilnya kesempatan kerja menentukan harga tenaga kerja akan relatif mahal apabila membandingkan dengan harga input lain. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "***Analisis Upah Riil dan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat***".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1) Sejauhmana Perubahan Indeks Harga Konsumen (IHK), Perubahan Kondisi Ekonomi (PRDB), dan Kesempatan Kerja berpengaruh terhadap Upah Riil di Sumatera Barat?
2) Sejauhmana Upah Riil, Perubahan Kondisi Ekonomi, Tingkat Bunga Riil, Ratio Angkatan Kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi, dan Akumulasi Modal Tetap Domestik Bruto (MTDB) berpengaruh terhadap Kesempatan Kerja di Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh perubahan Indeks Harga Konsumen, Perubahan Kondisi Ekonomi, dan Kesempatan Kerja terhadap upah riil di Sumatera Barat

2. Untuk mengetahui pengaruh Upah Riil, Perubahan Kondisi Ekonomi, Tingkat Bunga Riil, Ratio Angkatan Kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi, serta Akumulasi Modal Tetap Domestik Bruto (MTDB) terhadap Kesempatan Kerja di Sumatera Barat

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penulisan penelitian yang dijelaskan sebelumnya, maka hasil penelitian ini hendaknya berguna :

1. Bagi Pengembangan ilmu ekonomi sumber daya manusia (SDM), ekonomi ketenagakerjaan dan ekonomi makro khususnya tentang permintaan dan penawaran tenaga kerja, kondisi *full-employment*, dan pengangguran,
2. Bagi pengambil keputusan dan pemerintah berkaitan dengan kebijakan tentang ketenagakerjaan yang menguasai hajat hidup orang banyak,
3. Sebagai bahan sumbangan ilmiah, bagi peneliti pada umumnya dan program studi Ekonomi Pembangunan secara khususnya
4. Bagi penulis sendiri, penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, serta menambah wawasan penulis dalam penulisan karya

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL

DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. KAJIAN TEORI

1. Konsep dan Teori Upah

Upah merupakan biaya yang dikeluarkan dalam kegiatan produksi sebagai biaya dari penggunaan tenaga kerja yang sebanding dengan tingkat harga berlaku dan dibayarkan oleh pengguna tenaga kerja. Pemberian upah ditentukan dari standar kebutuhan hidup tetap dan indeks harga sebagai penentu kebutuhan hidup tenaga kerja. (Mankiw;2007:31).

Dalam Siagian, (2003:265-267) pemberian upah tergantung pada:

a) Biaya Keperluan Hidup Minimum Pekerja dan Keluarganya
b) Peraturan yang Mengikat Upah Minimum Pekerja (UMP)
c) Produktivitas Marginal Tenaga Kerja
d) Tekanan yang Dapat Diberikan oleh Serikat Buruh dan Serikat Pengusaha
e) Perbedaan Jenis Pekerjaan

Upah diberikan kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sebagai imbalan atau balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas kemampuan dan prestasi dan pemikiran yang disumbangkan dalam suatu kegiatan produksi (http://google.co.id/tag/upah/tenagakerja//).

Menurut Mankiw (2006:50) upah adalah nilai pembanding dari produktivitas yang diartikan sebagai berikut:

W = MPL x P.....(4)

Dimana :

W =upah

MPL =*marginal product of labor*, peningkatan penerimaan dari tambahan unit tenaga kerja tambahan

P =harga per unit produk

Upah menggambarkan total nilai tambah dan keuntungan yang diperoleh dari seorang pekerja. Upah menjadi tolak ukur produktivitas (Suparmoko ;2000: 159). Apabila seorang pekerja dapat menghasilkan keuntungan maksimum, produktivitas marjinal seorang tenaga kerja (MPL) menjadi nilai tambah dari tenaga kerja tersebut dan upah yang diterima pun meningkat. Begitupun sebaliknya, bila nilai produktivitas rendah maka upah yang diperoleh berkurang.

Simanjuntak (1998:129) berpendapat bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah yaitu:

a. Menjadi kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja dari para tenaga kerja

Upah diberikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan persetujuan, aturan dari peraturan perundang-undangan yang dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik pekerja maupun keluarganya (Badan Pusat Statistik, 2008:97)

Upah para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja tidak ditentukan oleh ekuilibrium penawaran dan permintaan, tetapi dari posisi permintaan dan penawaran kolektif antara pimpinan serikat pekerja dan manajemen perusahaan (Mankiw, 2006: 163)

Mankiw (2006:51) turut menjelaskan sebagai faktor utama permintaan dan penawaran tenaga kerja, secara sistematis upah dijabarkan sebagai berikut:

$$w = MPL \times P \quad \text{.....(5)}$$

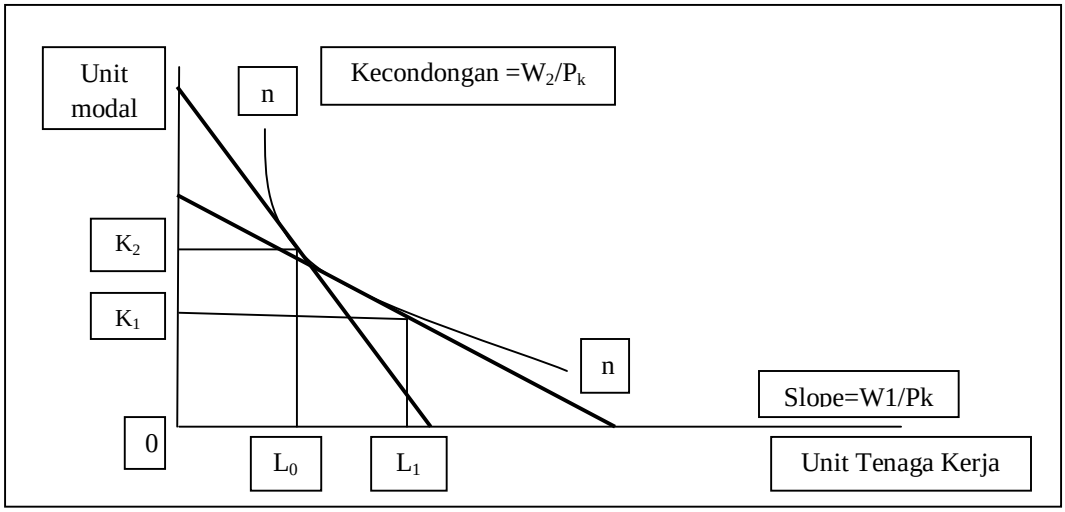
MPL merupakan peningkatan yang terjadi sebagai akibat peningkatan upah, upah dipengaruhi perubahan total biaya dari tenaga kerja MPL=dTR/dL. Apabila disubstitusikan ke persamaan 2 maka:

$$w = \frac{dTR}{dL} \quad \text{.....(6)}$$

TR (total revenue) merupakan jumlah total dari produksi barang pada tingkat harga tertentu (TR=PxQ) setelah disubstitusikan:

$$w = \frac{d(P.Q)}{dL} \quad \text{.....(7)}$$

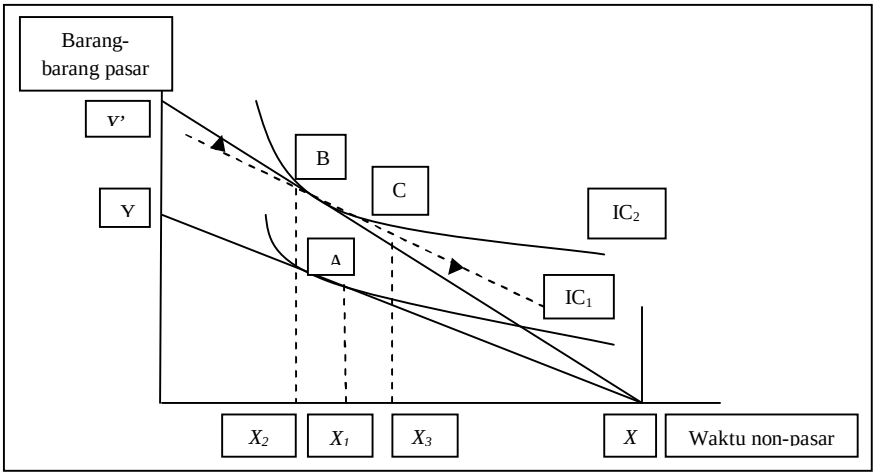
Berdasarkan persamaan tersebut, Belante (2000:37) menyimpulkan bahwa upah dipengaruhi oleh harga yang digambarkan:



Gambar 1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Upah merupakan faktor yang mempengaruhi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dengan naiknya tingkat upah dari W_1 ke W_2 jumlah modal yang meminimumkan biaya naik dari K_1 ke K_2 dan pada waktu yang bersamaan, jumlah optimal tenaga kerja merosot dari L_1 ke L_0. Dalam jangka pendek peningkatan upah mengurangi penggunaan tenaga kerja dari L_1 ke L_0. Dalam jangka panjang modal mengurangi penggunaan tenaga kerja.L_1 ke L_0.

Pendapatan dan substitusi mempengaruhi berubahnya tingkat upah dan kesempatan kerja. Hal ini karena peluang yang tersedia menjadi berkurang. Pengaruh substitusi dari perubahan upah lebih banyak daripada pengaruh pendapatan sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan bertambah menjadi X_2X_1 sebagai hasil kenaikan upah (Bellante, 2000:85)



Gambar 2. Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Secara matematis kondisi upah yang merupakan factor permintaan dan penawaran tenaga kerja digambakan dengan persamaan fungsional yang diyatakan sebagai berikut:

$$w = f(P,Q,L) \quad \text{..... (8)}$$

Dimana:

w = *Wage*, upah tenaga kerja

P = *Price*, harga

Q = *Quantity*, produk

L = *Labor*, tenaga kerja

Dengan menyatakan upah merupakan fungsi dari biaya, output dan kesempatan kerja maka secara matematis elastisitas upah dinyatakan sebagai berikut:

$$\Delta w = f(\Delta P, \Delta Q, \Delta L) \quad \text{.....(9)}$$

dimana:

Δw = perubahan tingkat upah

ΔP = perubahan tingkat harga/ IHK

ΔQ = perubahan output/ PDRB

ΔL = perubahan jumlah tenaga kerja

Tingkat upah di Sumatera Barat selain berperan sebagai imbalan hasil kerja, juga dituntut dapat menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Berdasarkan kemampuan pemerintah dan swasta dengan menyediakan insentif menjadi pendorong terhadap peningkatan pemintaan tenaga kerja.

2. Kesempatan Kerja

Menurut Mankiw (2006:369) kesempatan kerja ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan. Dengan kata lain, tawar menawar antara pekerja dan perusahaan tidak menentukan tingkat kesempatan kerja untuk selanjutnya, kecuali bila para pekerja sepakat memberikan kesempatan kerja sebanyak yang diinginkan pasar pada tingkat upah yang ditetapkan sebelumnya. Keputusan penggunaan tenaga kerja digambarkan dengan fungsi sebagai berikut:

$$L=L^{d}(w/P) \quad \text{.....(10)}$$

Dimana:

L = kebutuhan tenaga kerja (*Labor*)

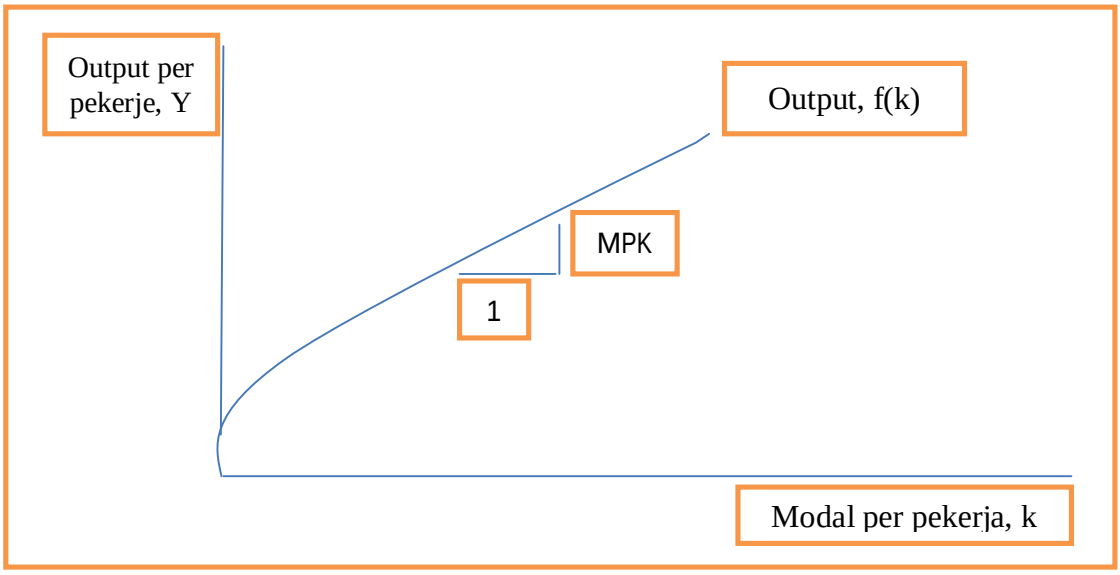
L^{d} = permintaan akan tenaga kerja (*Labor demand*)

(w/P) = Upah riil

Di dalam suatu badan usaha, permintaan (pengurangan atau penambahan) tenaga kerja, disebabkan oleh (Simanjuntak; 1998: 89) :

1. Perkiraan tambahan hasil (output) yang diperoleh pengusaha akibat pertumbuhan jumlah tenaga kerja sebanyak 1 unit yang dinamakan dengan tambahan hasil marjinal (MPL).
2. Perkiraan tambahan jumlah keuntunganyang diperoleh unit usaha dari hasil tambahan marjinal (MPL = MR)

Mankiw (2007:45) menyatakan kesempatan kerja pada dasarnya diasumsikan dari permintaan tenaga kerja atas teori produksi karena kegiatan produksi merupakan aktivitas pemilihan berbagai alternatif yang diambil dengan menentukan pilihan produksi untuk memaksimumkan produksi dengan kendala ongkos dan menghasilkan profit (keuntungan) maksimum.



Gambar.3 Fungsi Produksi

Fungsi produksi menunjukkan bagaimana jumlah modal per pekerja *k* menentukan jumlah output per pekerja *y=f(k)*. Kemiringan fungsi produksi adalah produk marginal modal, jika *k* meningkat 1 unit, *y* meningkat sebesar *MPK* unit.fungsi produksi menjadi lebih datar ketika *k* naik yang menunjukkan penurunan produk marjinal modal (Mankiw, 2007:185). Diasumsikan, kegiatan membeli input dan menjual output yang dilakukan produsen dalam pasar persaingan sempurna, fungsi produksi dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = F(K , L)$$ .....(11)

$$Y = Q$$ ..... (12)

$$Q = F(K , L)$$ .....(13)

Untuk menentukan fungsi permintaan input, maka fungsi produksi diatas ditulis dalam persamaan Cobb-Douglass menjadi :

$$Q= AL^{\alpha} K^{\beta}$$ .....(14)

Keterangan :

Q = kondisi ekonomi (total peningkatan output produksi setahun).

L = tenaga kerja input.

K = modal input.

A = konstanta (nilai konstan dari penggunaan teknologi)

α dan β adalah elastisitas output dari tenaga kerja dan modal

Untuk meminimumkan biaya keluaran rK+wL, jumlah modal dan tenaga kerja, dimana r adalah bunga (biaya kapital), K banyaknya kapital yang

digunakan, w adalah upah/gaji (biaya tenaga kerja), dan L adalah jumlah tenaga kerja. Maka fungsi biaya menjadi :

$\pi = TR - TC$.....(15)

$\pi = (P.Q) - (rK+wL)$.....(16)

Dapatdiminimisasi dengan: $C = wL + rK$ dengan Qtetap, dan $F(K,L) = Q_0$

$\pi = TR - TC$

$\pi = rK + wL - f(AK^{\alpha}L^{\beta}-Q_0)$.....(17)

Dimana: π = laba/rugi produk,*f* = fungsi dari, A=Technology, K= Kapital(Modal)**,** L = Labor (Tenaga Kerja)**,** r = rent (sewa/tingkat bunga), w = wage (upah tenaga kerja)**,** Q= Quantity (Output)**,** α dan β adalah konstanta dalam elastisitas output dari tenaga kerja dan modal

Dimana:$Q = F(A, K, L)$

$Q_0 = AL^{\alpha}K^{\beta}$

$\pi = rK + wL - f(AK^{\alpha}L^{\beta}-Q_0)$

Langkah pertama dengan mengestimasi turunanpertama π terhadap L, efek tenaga kerja terhadap keuntungan produksi dinyatakan dengan L sama dengan 0, maka:

$\partial\pi/\partial L = w - f(\beta AK^{\alpha}L^{\beta-1})$.....(18)

$\partial\pi/\partial K = r - f(\beta AK^{\alpha}L^{\beta})$.....(19)

$\partial\pi/\partial f = AK^{\alpha}L^{\beta}-Q_0$.....(20)

Apabila persamaan tersebut disubstitusikan dengan persamaan $\partial\pi/\partial L = 0$. Turunan pertama fungsi (18) adalah:

$$f = w/\beta AK^{\alpha}L^{\beta-1} \quad (21)$$

Dengan memasukkannya kedalam persamaan (20) akan dihasilkan:

$$r\beta AK^{\alpha}L^{\beta-1} = w\alpha AK^{\alpha-1}L^{\beta} \quad (22)$$

$$L = \beta rK/\alpha w \quad (23)$$

Dalam kesempatan kerja faktor modal (K) ikut mempengaruhi. Dengan menggunakan persamaan (23) untuk melihat pengaruh modal didalam kegiatan produksi dengan menghilangkan (estimasi) faktor tenaga kerja (L) dari persamaan (20) maka:

$$AK^{\alpha}\beta^{\beta}r^{\beta}K^{\beta}/\alpha^{\beta}w^{\beta} = Q_0 \quad (24)$$

Maka disubstitusin ke persamaan (22)dapat persamaan tersebut dapat ditulis kembali sebagai:

$$K^{\alpha+\beta} = (\alpha w/\beta r)^{\beta}Q_0/A \quad (25)$$

$$K^{*}=[(\alpha w/\beta r)^{\beta/(\alpha+\beta)}](Q0/A)^{1/(\alpha+\beta)} \quad (26)$$

Dengan mensubtitusikan (26) ke persamaan (23). Penentuan tenaga kerja yang meminimisasi biaya, dari fungsi permintaan input L (labor) merupakan input dari fungsi permintaan tenaga kerja, setelah persamaan modal disubstitusikan:

$$L^{*}=[(\beta r/\alpha w)^{\alpha/(\alpha+\beta)}](Q0/A)^{1/(\alpha+\beta)} \quad (27)$$

Bila upah w naik terhadap harga sewa r, maka perusahaan dapat menggunakan lebih banyak modal dan sedikit tenaga kerja dan total biaya produksi setiap unit produk Q jika K dan L ke dalam persamaan C=wL+rK diatas, fungsi permintaan input untuk L ditulis:

$$L = f\,(r, w, Q, A, K) \quad (28)$$

Dimana:

L = labor (tenaga kerja)

r = tingkat bunga riil

w = upah riil

Q= kondisi ekonomi

A = peningkatan teknologi

K= akumulasi modal

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan, masalah ketenagakerjaan dipengaruhi dua faktor yakni faktor input dan output. Meningkatnya permintaan input maka input lain juga meningkat. Peningkatan ini menyebabkan kenaikan dari harga input dan harga produksi pun meningkat. Sehingga elastisitas permintaan tenaga kerja digambarkan sebagai berikut:

$$\Delta L = f(\Delta r, \Delta w, \Delta Q, \Delta A, \Delta K) \quad (29)$$

Dimana:

ΔL = perubahan tenaga kerja

Δr = perubahan tingkat bunga riil

Δw = perubahan upah riil

ΔQ= perubahan output (PDRB)

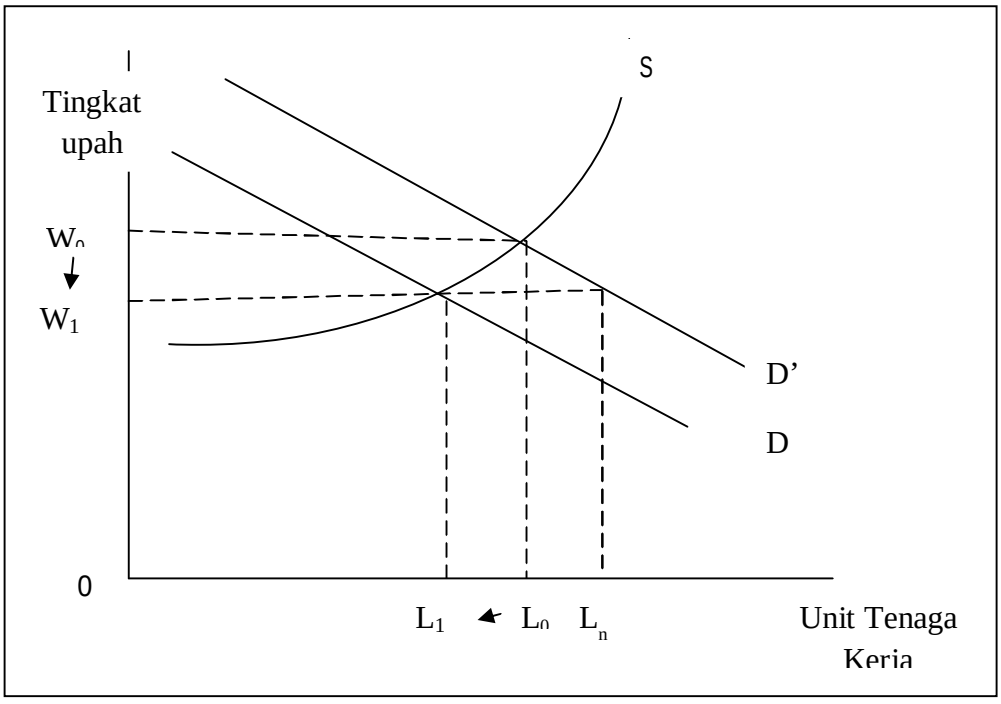
ΔA = perubahan kualitas tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan

ΔK = akumulasi modal

3. Konsep Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja tidak berbeda dengan pasar barang dan jasa. Pada pasar tenaga kerja kondisi harga atau upah dari tenaga kerja fleksibel, permintaan dan penawaran tenaga kerja seimbang, karena setiap orang bersedia bekerja dan menerima upah yang berlaku di pasar.

Bellante (2000:132) mengasumsikan keseimbangan pasar tenaga kerja. Tingkat upahkeseimbangan W_0 dan tingkat penggunaan tenaga kerja L_0 ditentukan dengan interaksi permintaan D dan penawaran S. kalau permintaan tenaga kerja meningkat ke D', akan terdapat kelebihan permintaan tenaga kerja $L_n - L_1$pada tingkat upah yang semula. Suatu keseimbangan baru akan terbentuk pada tingkat upah W_n dan tingkat penggunaan tenaga kerja N*



Gambar 4. Kurva Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja, atau proses terjadinya penempatan dan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja.

Jadi penawaran tenaga kerja berasal dari pencari kerja atau rumah tangga konsumen. Kurva penawaran ini memiliki slope positif, yang berarti semakin tinggi upah yang ditawarkan, maka semakin besar pula penawaran tenaga kerja dan sebaliknya. Sementara, permintaan tenaga kerja berasal dari perusahaan pemberi kerja atau rumah tangga produksi. Kurva permintaan memiliki slope yang negatif, yang berarti semakin tinggi upah, maka semakin kecil permintaan terhadap tenaga kerja dan sebaliknya.

4. Konsep Akumulasi Modal

Dalam pengertian ekonomi, modal adalah semua barang hasil produksi untuk memproduksi lebih lanjut. Modal sangat menentukan dalam berbagai bentuk usaha. Tanpa adanya modal tidak mungkin bentuk-bentuk usaha yang dilakukan tersebut akan mencapai hasil yang diharapkan. Modal digunakan untuk menunjang kelancaran hasil usaha terdiri dari berbagai bentuk yakni uang, tenaga kerja dan peralatan.

Mankiw (2006:186) menjelaskan bahwa pada setiap momen, persediaan modal adalah determinan output perekonomian yang penting. Persediaan modal

bisa berubah setiap waktu. Dan perubahan itu mengarah ke pertumbuhan ekonomi. Biasanya terdapat dua kekuatanyang mempengaruhi persediaan modal:

1). Investasi

Investasi mengacu pada pengeluaran untuk memperluas usaha dan peralatan baru dan hal itu menyebabkan persediaan modal bertambah. Dimana dinyatakan, investasi perpekerja *i* sama dengan *sy*. Dengan *y* menggantikan fungsi produksi maka investasi perpekerja sebagai fungsi dari persediaan modal per pekerja: $i=sf(k)$ .....(30)

keterangan:

k= persediaan modal yang telah ada

i= akumulasi modal baru

2). Depresiasi

Modal adalah semua fasilitas yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Suatu usaha tidak akan berkembang tanpamodal tetap, uang kas, peralatan, mesin-mesin produksi, bangunan pabrik,bahanbakudan tenaga kerja. Modal yang cukup akan meningkatkan kegiatan produksi yang menunjang perkembangan suatu usaha.

Todaro (2003:92) berpendapat modal meliputi semua bentuk atau jenis investasi baru yang ditanamkan pada tanah, peralatan fisik, dan modal atau sumber daya manusia. Akumulasi modal dilakukan apabila sebagian dari pendapatan di

tabung dan diinvestasikan kembali dengan tujuan memperbesar output, sehingga memaksimalkan stock modal fisik suatu negara.

5. Konsep Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tujuan pembangunan. Peningkatan sumber daya manusia dilakukan dalam bentuk pengembangan aktivitas bidang pendidikan dengan pemberian pelatihan.

Peningkatan kemampuan penelitian dan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pendidikan dan latihan yang merupakan unsur penting di dalam peningkatan kualitas ekonomi yang menyangkut kebutuhan manusia yang tidak terbatas, sementara sumber penggunaannya tidak tak terbatas. Dengan demikian ilmu ekonomi berusaha untuk menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah terbatas.

Menurut Suroto (2000:15) pembinaan sumber daya manusia adalah usaha memperbesar kemampuan berproduksi seseorang atau masyarakat tersebut baik dalam pekerjaan seni, dalam kegiatan yang dapat memperbaiki taraf hidup bagi diri sendiri dan bagi orang lain.Usaha pembinaan tersebut telah disetujui sebagai salah satu syarat menciptakan kesempatan kerja.

6. Hubungan Upah Dan Kesempatan Kerja

Mankiw (2007:368-369) menjelaskan hubungan upah dan kesempatan kerja digambarkan pada kurva permintaan agregat. Upah bergantung pada norma-norma sosial dan gagasan tentang keadilan yang terus berevolusi. Akibatnya banyak

pembuat kebijakan yang percaya bahwa upah minimum adalah kaku dalam jangka pendek. Model upah nominal (upah kaku) menunjukkan implikasi upah nominal kaku pada penawaran agregat. Kurva penawaran agregat mempengaruhi tingkat harga, dengan output perekonomian dan dampak yang mempengaruhi jumlah output yang diproduksi apabila harga naik dengan efek-efek sebagai berikut:

1). Ketika upah tidak berubah, kenaikan tingkat harga menurunkan upah riil, yang membuat tenaga kerja menjadi lebih murah.
2). Upah riil yang lebih rendah mendorong perusahaan menggunakan lebih banyak tenaga kerja.
3). Tenaga kerja tambahan yang digunakan memproduksi lebih banyak output.

Dalam perekonomian jangka panjang, diasumsikan bahwa para pekerja dan pihak perusahaan melakukan tawar-menawar serta sepakat pada upah nominal tertentu sebelum mereka mengetahui tingkat harga yang akan tercipta ketika kesepakatan mereka mulai menunjukkan pengaruhnya. Pihak pekerja dan perusahaan sudah terlebih dahulu mengetahui upah riil target yang mampu menyeimbangkan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Upah riil target ditentukan berdasarkan tingkat harga yang mereka harapkan dan upah nominal.

$$W = \omega \times P^e$$

Upah nominal = Upah Riil Target x Tingkat Harga yang Diharapkan

Setelah upah nominal ditetapkan dan sebelum tenaga kerja ditarik, perusahaan kembali mempelajari tingkat harga aktual dan kemudian upah riil dirumuskan menjadi:

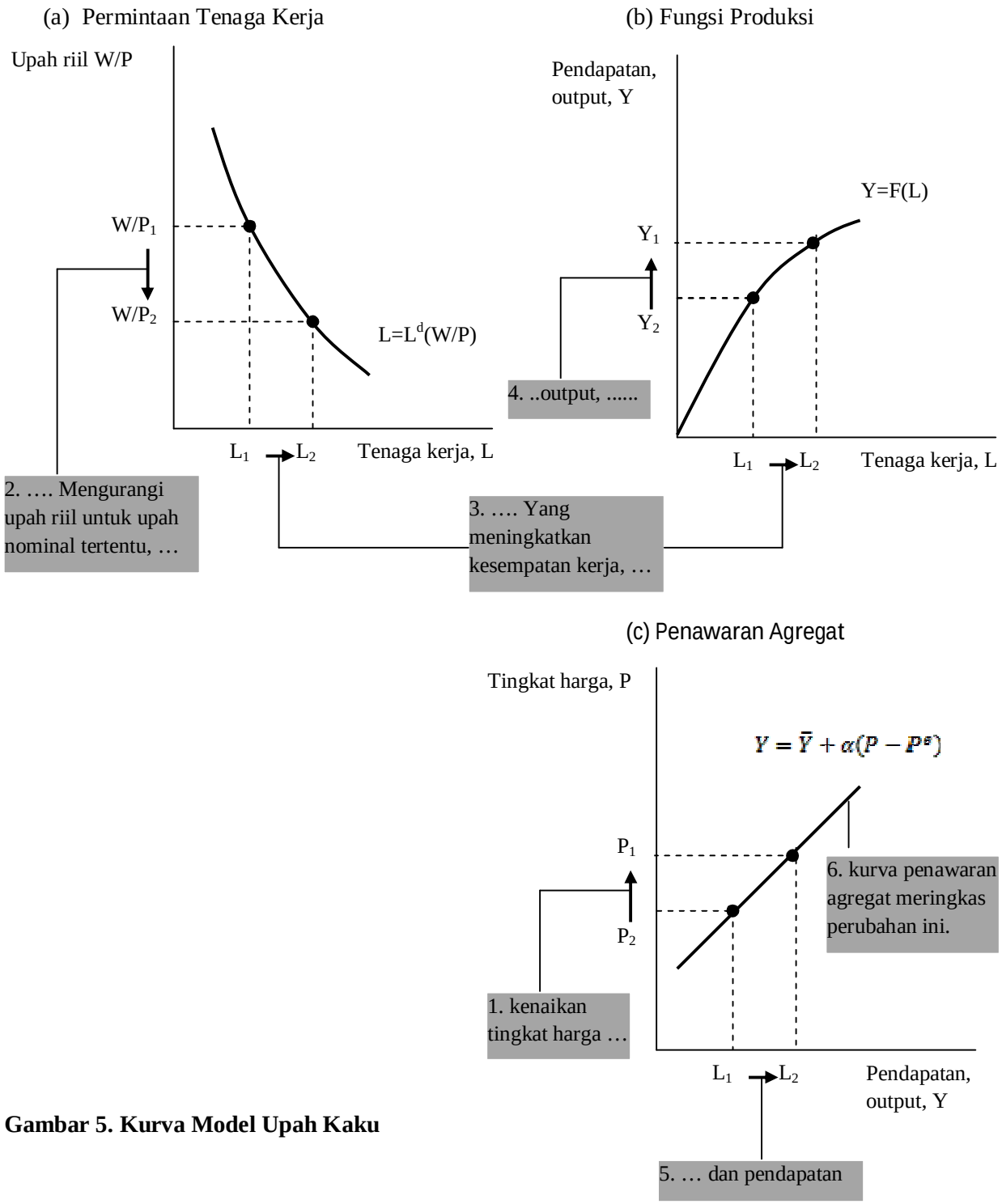
$$W/P = \omega \times (P^e/P)$$

$$\text{Upah Riil} = \text{Upah Riil Target} \times \frac{\text{Tingkat Harga Yang Diharapkan}}{\text{Tingkat Harga Aktual}}$$

Model upah riil mengasumsikan bahwa kesempatan kerja ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang diminta. Dengan kata lain, tawar menawar antar pekerja dengan perusahaan dan serikat pekerja tidak menentukan tingkat kesempatan kerja selanjutnya, kecuali bila para pekerja sepakat memberikan tenaga kerja sebanyak yang ingin dipekerjakan oleh perusahaan pada tingkat upah yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan menggambarkan keputusan penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan dengan fungsi permintaan, yang menyatakan bahwa semakin rendah upah riil, semakin banyak tenaga kerja yang digunakan perusahaan, dalam fungsi produksi output ditentukan dengan semakin banyak tenaga kerja yang digunakan.

Model Upah Kaku bagian (a) menunjukkan kurva permintaan tenaga kerja. Karena upah nominal W tidak berubah, kenaikan tingkat harga dari P_1 ke P_2 menurunkan upah riil W/P_1 ke W/P_2. Upah riil yang lebih rendah meningkatkan jumlah tenaga kerja yang diminta dari L_1 ke L_2. Bagian (b) menunjukkan fungsi produksi. Kenaikan jumlah tenaga kerja dari L_1 Ke L_2 menaikkan ouput dari Y_1 ke Y_2. Bagian (c) menunjukkan kurva penawaran agregat yang meringkas hubungan

antara tingkat harga dan output ini. Kenaikan tingkat harga dari P_1 ke P_2 meningkatkan output dari Y_1 ke Y_2.



Gambar 5. Kurva Model Upah Kaku

B. Temuan Penelitian Sejenis

Hasil penelitian yang sejenis ini merupakan bagian yang menguraikan tentang pendapat atau hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian yang relevan yang pernah dilakukan oleh Siti Mintari (2010) dalam penelitiannya yang berjudul" Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik di Jambi", penelitian tersebut menjelaskan bagaimana upah sebagai faktor eksogen kesempatan kerja berpengaruh negatif dengan semakin tingginya tingkat upah maka kesempatan kerja berkurang akibatnya terjadi keseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja.

Kemudian penelitian dari Indra O.N (2009) dalam studi literaturnya yang berjudul"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara" menjelaskan Hubungan negatif antara permintaan tenaga kerja dan upah, dengan tingkat upah meningkat peluang kerja berkurang. Peningkatan permintaan tenaga kerja berdampak dengan upah berkurang. Akibatnya apabila terjadi peningkatan tingkat upah maka penggunaan tenaga kerja akan berkurang dan diganti dengan mesin.

Upah dan tenaga kerja merupakan sesuatu yang saling terkait. Berdasarkan temuan sejenis yang terdapat dari penelitia adalah sama-sama mengkaji faktor-

faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja akan tetapi perbedaan yang lebih mencolok dari variabel eksogennya.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk menjelaskan, mengungkapkan, dan menentukan persepsi keterkaitan antar variabel yang diteliti berdasarkan keterkaitan permasalahan maupun antara variabel yang diteliti berpijak dari teori yang dikemukakan.

Kerangka konseptual berikut mengungkapkan adanya keterkaitan variabel eksogen dengan variabel endogen, dimana variabel endogen adalah Upah Riil (Y_1) dan Kesempatan Kerja (Y_2) Sumatera Barat dengan variabel eksogen adalah perubahan Indeks harga konsumen (X_1), perubahan kondisi ekonomi (X_2), tingkat bunga riil (X_3), ratio angkatan kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi (X_4), dan Akumulasi Modal (X_5).

Pengaruh (X_1) terhadap (Y_1) adalah positif karena upah riil disebabkan dari kebutuhan konsumen dengan tingkat harga barang kebutuhan yang berfluktuasi. Bila biaya kebutuhan hidup meningkat maka upah yang diberikan juga meningkat. Dengan upah meningkat kegairahan bekerja juga meningkat.

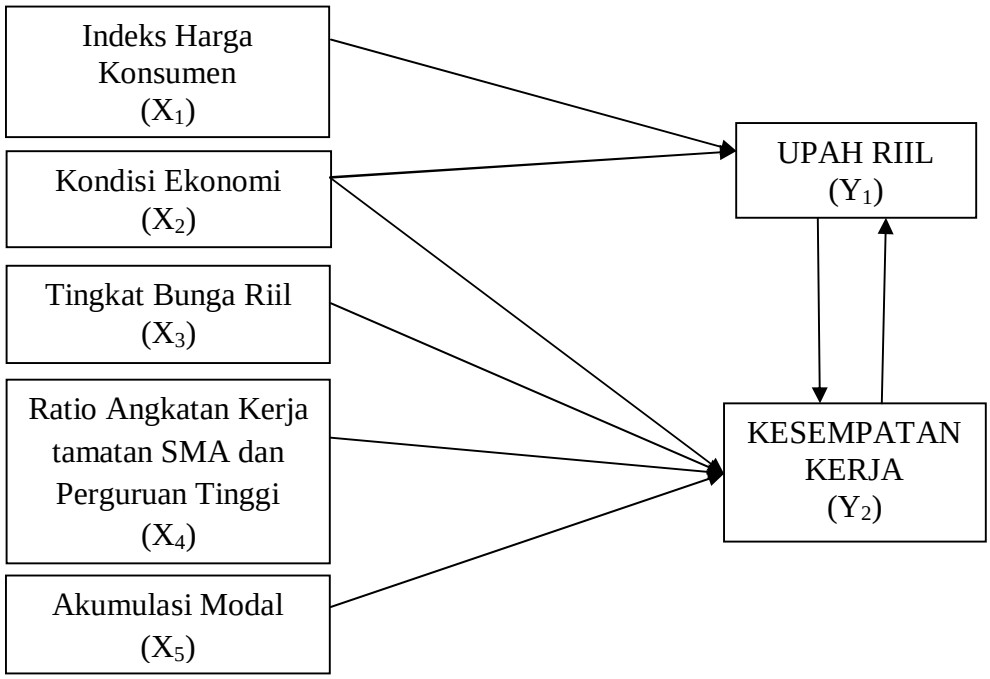
Perubahan Kondisi ekonomi (PDRB) (X_2) terhadap upah riil (Y_1) dan kesempatan kerja (Y_2) juga berpengaruh permintaan dan penawaran tenaga kerja terjadi karena kondisi ekonomi. Semakin membaiknya ekonomi, maka upah juga meningkat sementara kesempatan kerja mengalami penurunan.

Tingkat bunga riil (X_3) berpengaruh dengan kesempatan kerja (Y_2), kesempatan kerja dipengaruhi oleh tingkat bunga riil, kondisi ekonomi yang baik menciptakan peluang investasi yang baik pula. Kesempatan kerja meningkat dipengaruhi iklim investasi, dan peluang investasi dipengaruhi oleh tingkat bunga .

Ratio Angkatan kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi (X_4) terhadap Kesempatan Kerja (Y_2). Pendidikan dijadikan ukuran peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendapat ini dibuktikan dengan keterampilan dan kecakapan yang dimiliki calon tenaga kerja. Berdasarkan pendidikan yang tinggi diasumsikan kecakapan yang dimiliki seorang tenaga kerja lebih baik, sehingga peluang memasuki lapangan kerja yang sulit dan sempit dapat teratasi.

Faktor akumulasi modal merupakan faktor utama suatu kegiatan ekonomi dan terhadap Kesempatan Kerja (Y_2). Akumulasi Modal Tetap Domestik Bruto (X_5) merupakan salah satu hal terpenting terhadap pendirian suatu usaha dengan akumulasi modal, membentuk peluang kerja, dengan asumsi bila modal meningkat maka kesempatan kerja juga meningkat.

Upah dan kesempatan kerja mempunyai hubungan timbal balik. Upah berpengaruh terhadap kesempatan kerja dan kesempatan kerja (Y_2) mempengaruhi tingkat upah (Y_1) dengan semakin tinggi upah menyebabkan kesempatan kerja menurun, begitupun sebaliknya dengan upah rendah maka kesempatan kerja meningkat. Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel maka secara skema pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



GAMBAR 2. MODEL KERANGKA KONSEPTUAL HUBUNGAN UPAH RIIL DAN KESEMPATAN KERJA

D. HIPOTESIS

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

1. Terdapat Pengaruh signifikan antara Indeks Harga Konsumen, Kondisi Ekonomi, dan Kesempatan Kerja terhadap Upah Riil di Sumatera Barat

   $H_0 : \alpha_1 : \alpha_2 : \alpha_3 = 0$

   $H_a : \alpha_1 : \alpha_2 : \alpha_3 \neq 0$

2. Terdapat pengaruh signifikan antara Upah Riil, Kondisi Ekonomi,Tingkat Bunga Riil, Ratio Angkatan Kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi, dan Akumulasi Modal Tetap Domestik Bruto (MTDB) terhadap Kesempatan Kerja diSumatera Barat

   $H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 : \beta_5 = 0$

   $H_a : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 : \beta_4 : \beta_5 \neq 0$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan hasil penelitian, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perubahan indeks harga konsumen, perubahan kondisi ekonomi, dan kesempatan kerja Sumatera Barat berpengaruh signifikan terhadap upah riil di Sumatera Barat. Perubahan pada tingkat harga dengan kondisi ekonomi yang meningkat berpengaruh pada tingkat ukuran daya beli konsumen, dan sebagai tenaga kerja, peningkatan daya beli pada tingkat upah riil tetap mempengaruhi terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja. Selain itu, perubahan kondisi ekonomi yang dipengaruhi jumlah produski total ikut meningkatkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada kurva penawaran agregat. Permintaan dan penawaran tenaga kerja mempengaruhi kesejahteraan ekonomi dengan penawaran tenaga kerja pada kondisi full-employment dengan tingkat harga tetap (harga kaku) upah riil tetap. Karena upah riil dipengaruhi kondisi ekonomi Sumatera Barat.
2. Pengaruh perubahan kondisi ekonomi, tingkat bunga riil, ratio angkatan kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi, akumulasi modal dan upah riil positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja.

Pada perekonomian terbuka tingkat bunga riil berubah karena perubahan kondisi ekonomi, karena tingkat bunga riil mempengaruhi investasi (akumulasi modal) dengan modal yang meningkat maka output ikut meningkat. Dengan upah riil tetap maka kesempatan kerja dalam jangka panjang tidak terpengaruh pada upah riil. Ratio angkatan kerja tamatan pendidikan SMA dan Perguruan Tinggi mempengaruhi upah dan kesempatan kerja, serta mempengaruhi jabatan yang cocok dengan tenaga kerja. Dengan pendidikan yang tinggi maka tenaga kerja yang tidak memenuhi jumlah permintaan kerja yang tersedia mampu membuka lapangan kerja baru yang dapat memperkecil tingkat pengangguran.

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. Mengingat bahwa terdapatnya pengaruh yang positif antara modal terhadap kesempatan kerja diharapkan pemerintah selalu memberikan sarana dan prasarana yang memadai yang memacu pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pendapatan masyarakat.
2. Sehubungan dengan hasil penelitian yang ditemukan bahwa indeks kebutuhan konsumen, kondisi ekonomi dan kesempatan kerja terhadap upah riil di Sumatera Barat dan analisis kondisi ekonomi, tingkat bunga riil, ratio angkatan kerja tamatan SMA dan Perguruan Tinggi, akumulasi modal, dan

upah riil terhadap kesempatan kerja dapat disimpulkan bahwa upah riil mempengaruhi kondisi iklim tenaga kerja di Sumatera Barat. Dengan kondisi ekonomi yang baik maka akumulasi modal dengan tingkat bunga riil dapat berkembang meningkatkan investasi dan kesempatan kerja.

3. Ratio angkatan kerja tamatan SMA dan Perguruan tinggi yang diharapkan berkualitas yang mampu menciptakan peluang kerja, selain dengan menjadi karyawan akan tetapi mampu mengembangkan jiwa kewirausahaan agar tidak lagi menunggu adanya kesempatan kerja tapi dapat menciptakan lapangan pekerjaan sehingga masalah kesempatan kerja dengan peluang sedikit dapat diatasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akhirmen.(2005). *Statistika 1*.Padang :PenerbitUNP Press.

Annisa Y, Resti. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Konstruksi di Sumatera Barat*. (Skripsi) UNP.Padang. (TidakDipublikasikan)

BadanPusatStatistik(BPS) Sumatera Barat.(2003).*IndikatorEkonomi Sumatera Barat.*

BPS Sumatera Barat.*RingkasanEksekutifInformasiKetenagakerjaan Sumatera Barat*2000-2009.

BPS Sumatera Barat.*Sumatera Barat DalamAngka* 2000-2009

BPS Sumatera Barat.*StatistikUpah Indonesia* 2000-2009

Bank Indonesia.(2009).*KajianEkonomi Regional Propinsi Sumatera Barat Triwulan IV 2009*. (www.bi.go.id)

Elfindri, Bachtiar.(2004). *EkonomiKetenagakerjaan*. Padang :Andalas University Press

Case & Fair.(2007). *Prinsip-PrinsipEkonomi*.Jakarta :Erlangga

Gujarati, Damodar.(1999).*Basic Econometrics*. Jakarta:Erlangga

———————.(2003).*EkonometrikaDasar*. Jakarta:Erlangga

Jhingan, M,L.(2003).*Ekonomi Pembangunan &Perencanaan*. Jakarta:Pt. RajagrafindoPersada

Mankiw, Gregory.N.(2006).*MakroEkonomi.* Jakarta:Erlangga

———————— N. (2003).*TeoriMakroEkonomi*.Jakarta:Erlangga

Mintari, Siti. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikandan Upah erhadap PengangguranTerdidik di Jambi. (Skripsi) UNP Padang (tidakdipublikasikan)

Mulyadi.(2003).*EkonomiSumberDayaManusia.*Jakarta:Pt Raja GrafindoPersada