

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMPATAN KERJA
PADA INDUSTRI MANUFAKTUR 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 :
BESTI RAHMADINI
BP. 2007/ 88851

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

ABSTRAK

Besti Rahmadini, (2007/88851): Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Industri Manufaktur Di Sumatera Barat. Skripsi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Di bawah Bimbingan Bapak Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si dan Ibu Melti Roza Adry, SE, ME.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh perekonomian terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat, (2) pengaruh upah riil terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat, (3) pengaruh investasi terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat, dan (4) pengaruh perekonomian, upah riil, dan investasi terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat.

Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif dan asosiatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan variabel penelitian dan menemukan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data yang digunakan adalah data *time series* yaitu data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu mulai dari tahun 1990 sampai dengan tahun 2009. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan studi pustaka. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Induktif yaitu: Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas Sebaran Data Residual, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji t dan Uji F .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perekonomian berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat ($\text{sig} = 0,037 < 0,05$), (2) upah riil tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat ($\text{sig} = 0,599 < 0,05$), (3) investasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat ($\text{sig} = 0,006 < 0,05$), (4) dan secara bersama-sama perekonomian, upah riil, dan investasi berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan (1) Diperlukan peranan pemerintah atau pengambil kebijakan untuk mampu menyediakan lapangan kerja bagi tenaga kerja, dengan cara membantu tumbuh dan berkembangnya industri padat karya yang dirasa lebih mampu menyerap tenaga kerja, untuk mencapai tujuan tersebut salah satu caranya adalah dengan strategi industrialisasi dengan menggunakan lebih banyak tenaga kerja daripada menggunakan mesin-mesin. (2) diperlukan peran pemerintah untuk lebih memperhatikan terhadap kendala-kendala yang menghambat investasi, seperti mempermudah birokrasi bagi investor yang ingin menanamkan modalnya demi kelancaran proses produksi, dan menjaga agar keadaan perekonomian Sumatera Barat tetap stabil dan kondusif agar para investor tertarik menanamkan modalnya khususnya pada industri manufaktur di Sumatera Barat, (3) Pemerintah agar melaksanakan penekanan upah riil secara cepat baik dengan perundang-undangan dan mencoba mengurangi kenaikan upah riil dan tingkat harga secara cepat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Industri Manufaktur Di Sumatera Barat”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr.H. Hasdi Aimon, M.Si selaku pembimbing satu dan Ibu Melti Roza Adry, SE, ME selaku pembimbing dua, yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bimbingan dari Beliau.

Selanjutnya, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dekan serta Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu dan Bapak Ketua dan Sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dalam mengikuti perkuliahan penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Drs. Alianis, MS dan Muhammad Irfan SE. M.Si yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak dan Ibu Staf Karyawan Badan Pusat Statistik Sumatera Barat yang telah membantu kelancaran bagi penulis dalam mendapatkan data yang dibutuhkan bagi penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi yang memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
7. Kedua orang tua beserta keluarga tercinta yang telah memberikan bantuan moril dan materil kepada penulis.
8. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Program Studi Ekonomi Pembangunan angkatan 2007 tanpa terkecuali, yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan di masa yang akan datang. Selanjutnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin.

Padang, Agustus 2011

Penulis

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	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	16
1. Pasar Tenaga kerja	16
2. Upah Minimum	18
3. Kesempatan Kerja	20
4. Metode Analisis Elastisitas Kesempatan Kerja.....	22
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja.....	25
6. Industri Manufaktur.....	34
7. Temuan Penelitian Relevan.....	35
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis.....	39
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	40
C. Jenis dan Sumber Data	40

D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Defenisi Operasional.....	41
F. Variabel Penelitian.....	42
G. Teknis Analisis Data	42
1. Analisis Deskriptif	43
a. Mean (Rata-Rata).....	43
b. Standar Deviasi	43
c. Koevisien Variasi (KV).....	44
2. Analisis Induktif.....	45
a. Uji Asumsi Klasik.....	45
1) Uji Multikolinearitas	45
2) Uji Normalitas Sebaran Data	46
3) Uji Heteroskedatisitas	46
4) Uji Autokorelasi	47
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
c. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
d. Pengujian Hipotesis.....	51
1) Uji t	51
2) Pengujian F (F- test).....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian	53
2. Metode Analisis Elastisitas Kesempatan Kerja	57
3. Analisis Deskripsi Variabel	59
a. Deskripsi Perkembangan Kesempatan Kerja Industri Manufaktur di Sumatera Barat.....	59
b. Deskripsi Perkembangan Perekonomian Industri Manufaktur di Sumatera Barat.....	61

c. Deskripsi Perkembangan Upah Riil Industri Manufaktur di Sumatera Barat.....	63
d. Deskripsi Perkembangan Investasi Industri Manufaktur di Sumatera Barat.....	66
4. Analisis Induktif	68
a. Uji Asumsi Klasik.....	68
1) Uji Multikolinearitas.....	68
2) Uji Normalitas Sebaran Data	70
3) Uji Heterokedastisitas.....	71
4) Uji Autokorelasi	71
b. Koefisien Determinasi (R^2).....	72
c. Analisis Regresi Linear Berganda	73
d. Pengujian Hipotesis	75
B. Pembahasan.....	77

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA.....	87
----------------------------	-----------

LAMPIRAN 	89
---------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Angkatan kerja, Pengangguran, dan Jumlah Kesempatan kerja Sub Sektor Industri Manufaktur di Sumatera Barat Menurut Lapangan pekerjaan Utama 2000 – 2009.....	3
2. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Industri Pengolahan (Rp.000.000) Sumatera Barat dan PDRB Sumatera Barat Tahun 2000-2009 Atas dasar harga berlaku menurut lapangan usaha (jutaan rupiah).....	5
3. Upah Minimum Propinsi, GDP Deflator dan Upah Riil Industri Manufaktur di Sumatera Barat tahun 2000-2009.....	8
4. Investasi (Pembentukan Modal Tetap Bruto) Industri Pengolahan Provinsi Sumatera Barat Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha 2000-2009 (Jutaan Rupiah).....	11
5. Nilai Nilai Durbin-Watson.....	48
6. Jumlah dan Laju Pertumbuhan Penduduk Propinsi Sumatera Barat tahun 2000-2009.....	55
7. Jumlah kesempatan Kerja di Proipinsi Sumatera Barat Tahun 2000-2009.....	56
8. Laju Pertumbuhan Kesempatan Kerja, Pertumbuhan Ekonomi, dan Elastisitas Kesempatan Kerja	58
9. Perkembangan Kesempatan Kerja Industri Manufaktur di Sumatera Barat dari Tahun 1990- 2009.....	60
10. Perkembangan PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Industri Manufaktur di Sumatera Barat dari Tahun 1990- 2009.....	62

11. Perkembangan Upah Riil Industri Manufaktur Propinsi Sumatera Barat Tahun 1990-2009.....	64
12. Perkembangan Investasi Industri Manufaktur Propinsi Sumatera Barat Tahun 1990-2009.....	66
13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
14. Hasil Uji Normalitas Sebaran Data.....	70
15. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Uji Park.....	71
16. Hasil Estimasi Untuk Uji Autokorelasi.....	72
17. Hasil Estimasi Persamaan Linear Berganda.....	73
18. Tabulasi Data Penelitian Perkembangan Kesempatan Kerja, Perekonomian, Upah Riil dan Investasi Industri Manufaktur Di Sumatera Barat Periode 1990-2009.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kurva Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja.....	17
2. Kurva Pasar Tenaga Kerja dengan Upah Minimum.....	19
3. Kurva Permintaan Tenaga Kerja.....	30
4. Kerangka Konseptual Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja pada Industri Manufaktur di Sumatera Barat.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Perkembangan Kesempatan Kerja, Upah Riil dan Investasi Industri Manufaktur Di Sumatera Barat Periode 1990-2009.....	89
2. Uji Multikolineritas	90
3. Uji Normalitas Sebaran Data	91
4. Uji Heterokedastitas	92
5. Pengujian Autokorelasi	92
6. Analisis Regresi Berganda	93
7. Tabel t	94
8. Tabel F	95
9. Statistik d dari Durbin-Watson (d_L dan d_U)	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persoalan pokok yang dihadapi dalam bidang ketenagakerjaan adalah kelebihan tenaga kerja serta kecilnya kesempatan kerja yang tercipta pada setiap sektor sehingga terjadi pengangguran. Selain terjadi ketidakseimbangan antara percepatan penambahan jumlah angkatan kerja dengan pergerakan kesempatan kerja, ternyata karena perkembangan teknologi prasyarat yang dibutuhkan kesempatan lapangan kerja baru tidak dipenuhi pencari kerja. Artinya, kualitas pengangguran tidak dapat memenuhi prasyarat lowongan yang ada.

Pengangguran jika tidak dikelola secara baik akan merupakan pemborosan yang menjadi beban masyarakat. Namun disisi yang lain jika dikelola secara tepat, pengangguran dapat menjadi tenaga profesional yang produktif dan menjadi aset bangsa yang sangat tinggi nilainya.

Pertumbuhan angkatan kerja di Sumatera Barat yang semakin tinggi, telah menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia dan ini merupakan salah satu permasalahan dalam pembangunan nasional dan juga masalah pembangunan daerah terutama di Sumatera Barat. Sektor-sektor yang diharapkan untuk mampu mengatasi permasalahan pembangunan tersebut adalah sektor pertanian, sektor industri dan sektor pelayanan atau sektor jasa.

Masalah kesempatan kerja dan jumlah serta kualitas orang yang digunakan dalam pekerjaan mempunyai fungsi yang menentukan dalam pembangunan. Ini

bukan hanya karena tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan, akan tetapi juga karena pekerjaan merupakan sumber pendapatan utama bagi masyarakat.

Tersedianya kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Tenaga kerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk usia produktif (umur 15 thn–65 thn) yang masuk kategori angkatan kerja (*labour force*).

Kesempatan kerja tidak hanya menyangkut permasalahan bidang ekonomi, melainkan permasalahan di bidang sosial, terutama di masa-masa krisis ekonomi beberapa waktu yang lalu. Permasalahan kesempatan kerja sebenarnya bukan hanya menyangkut bagaimana ketersediaan lapangan kerja bagi angkatan kerja, akan tetapi mempertanyakan apakah lapangan kerja yang ada cukup mampu memberi imbal jasa yang layak bagi pekerja. Angkatan kerja yang telah bekerja tersebut tersebar di sektor-sektor ekonomi yang ada dan sebagian besar berada di sektor industri, perdagangan, dan keuangan.

Jika dilihat dari perkembangan jumlah kesempatan kerja industri manufaktur dan angkatan kerja di Sumatera Barat dari tahun 2000 sampai pada tahun 2009 dimana perkembangannya berfluktuasi dari tahun ke tahun, sebagaimana yang terdapat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Angkatan Kerja di Sumatera Barat dan Kesempatan kerja Sektor Industri Manufaktur Tahun 2000 - 2009

Tahun	Angkatan Kerja Sumatera Barat	(%)	Kesempatan Kerja Industri Manufaktur	(%)
2000	1.707.800	-	138190	-
2001	1.732.008	1,42	124046	-10,24
2002	1.773.217	2,38	116539	-6,05
2003	1.955.178	10,26	117448	0,78
2004	2.026.590	3,65	82406	-29,84
2005	1.981.596	-2,22	142878	73,38
2006	2.051.800	3,54	118804	-16,85
2007	2.106.711	2,68	140005	17,85
2008	2.127.512	0,99	128338	-8,33
2009	2.172.002	2,09	131129	2,17

Sumber: BPS, Ringkasan Eksekutif Informasi Ketenagakerjaan Sumbar Tahun 2000-2009

Tabel 1 memperlihatkan bahwa perkembangan kesempatan kerja dan angkatan kerja berfluktuasi dari tahun ke tahun. Hal ini dapat kita lihat dimana perkembangan kesempatan kerja tertinggi terjadi pada tahun 2005 sebesar 73,38 % sedangkan angkatan kerjanya menurun dengan perkembangan terendah sebesar -2,22%. Tingginya kesempatan kerja disebabkan adanya sumber daya alam yang punya potensi untuk dimanfaatkan menjadi industri yang banyak menyerap tenaga kerja dan merupakan sumber devisa bagi propinsi Sumatera Barat.

Perkembangan kesempatan kerja terendah terjadi pada tahun 2003 yaitu sebesar -29,84 %, dimana perkembangan angkatan kerja tertinggi juga terjadi pada tahun 2003 sebesar 10,26 %. Hal ini terjadi karena sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan masalah ledakan penduduk dan terbatasnya penyerapan sumber daya termasuk sumber daya manusia serta faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi. Hal ini merupakan permasalahan dalam perekonomian daerah Sumatera Barat dimana tidak ada keseimbangan antara percepatan pertambahan jumlah angkatan kerja dengan pergerakan kesempatan kerja.

Perekonomian suatu daerah akan menentukan tingkat kesempatan kerja sektor industri manufaktur yang merupakan salah satu sektor andalan bagi perekonomian Provinsi Sumatera Barat, mengalami perkembangan yang cukup signifikan dari tahun ketahun karena memiliki kontribusi terhadap PDRB yang dapat dilihat pada tabel 2, dimana tiga tahun terakhir memiliki kontribusi sekitar 12 % dan kontribusi tertinggi terjadi pada tahun 2000 sebesar 14,06 % sehingga menyerap tenaga kerja sebesar 8,20 persen (BPS, 2000).

Kontribusi sektor industri manufaktur tahun 2009 menempati urutan keempat terbesar terhadap total kesempatan kerja Sumatera Barat dengan penyerapan tenaga kerja pada tahun 2009 yaitu sebesar 6,56 persen, sedangkan sektor angkutan dan transportasi memiliki kontribusi lebih kecil dibandingkan sektor industri manufaktur hanya mampu memberikan kontribusi pada tahun 2009 dengan penyerapan tenaga kerja sebesar 5,74 persen terhadap total kesempatan kerja Sumatera Barat, berikutnya sektor konstruksi dan bangunan memiliki kontribusi sebesar 4,41 persen terhadap total kesempatan kerja Sumatera Barat (Bank Indonesia, 2009:52).

Dalam peningkatan perkembangan output pemerintah juga ikut andil dalam pertumbuhan perekonomian daerah. Salah satunya melalui pengeluaran pembangunan daerah bagi terciptanya pembangunan daerah tersebut. Anggaran pengeluaran pembangunan daerah itu diarahkan pada peningkatan perekonomian dan kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat.

Untuk mengukur maju tidaknya perekonomian daerah sebagai hasil dari program pembangunan yaitu dengan mengamati seberapa besar laju

perekonomian yang dicapai daerah tersebut yang tercermin dari kenaikan produk domestik regional bruto (PDRB).

Untuk mengetahui perkembangan industri manufaktur dapat dilihat dari PDRB atas dasar harga berlaku dan perkembangannya sektor ekonomi Sumatera Barat yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Industri Manufaktur (Rp.000.000), PDRB Sumatera Barat dan Kontribusi Tahun 2000-2009 Atas dasar harga berlaku menurut lapangan usaha (jutaan rupiah)

Tahun	PDRB Industri Manufaktur	(%)	PDRB Sumatera Barat	%	Kontribusi
2000	3.218.470,01	-	22.889.614,05	-	14,06
2001	3.583.194,45	11,33	26.154.134,82	14,26	13,70
2002	3.935.454,44	9,83	29.899.129,81	14,32	13,16
2003	4.172.362,06	6,02	33.130.682,95	10,81	12,59
2004	4.575.623,92	9,66	37.358.645,93	12,76	12,25
2005	5.084.342,78	11,12	44.674.569,24	19,58	11,38
2006	6.055.971,48	19,11	53.029.588,10	18,70	11,42
2007	7.179.242,77	18,55	59.799.045,30	12,77	12,01
2008	8.553.816,92	19,15	70.614.210,04	18,09	12,11
2009	9.195.195,11	7,49	76.295.430,26	8,05	12,05

Sumber : BPS, PDRB Sumatera Barat 2000- 2009

Tabel 2 memperlihatkan bahwa setiap tahun PDRB industri manufaktur berfluktuasi. Perkembangan tertinggi terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 19,15 %. Hal ini dipengaruhi oleh meningkatnya investasi pada sektor industri manufaktur di wilayah Sumatera barat baik investasi pemerintah maupun swasta dan penjualan ekspor yang meningkat sehingga akan mempengaruhi meningkatnya total PDRB Sumatera Barat sebesar 18,09 %.

Perkembangan PDRB industri manufaktur terendah terjadi pada tahun 2003 sebesar 6,02 %, karena didorong penurunan kinerja subsektor makanan,

minuman, dan tembakau serta menurunnya produksi. Selain itu, permintaan dalam negeri yang turun juga menjadi faktor menurunnya produksi subsektor makanan, minuman, dan tembakau. Hal ini menyebabkan total PDRB Sumatera Barat mengalami penurunan sebesar 10,81 %.

Perkembangan PDRB industri manufaktur terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat berfluktuasi. Perkembangan PDRB terendah terjadi pada tahun 2003 sebesar 6,02 %. Sedangkan kesempatan kerja terendah juga terjadi pada tahun 2003 yang mengalami perkembangan negatif sebesar -29,84%. Jadi perkembangan PDRB menurun yang juga diiringi dengan perkembangan kesempatan kerja yang menurun. Hal ini terjadi karena berkurangnya tenaga kerja sehingga output yang dihasilkan berkurang dan berdampak pada perekonomian daerah Sumatera Barat.

Perkembangan PDRB tertinggi terjadi pada tahun 2008 sebesar 19,15 %, sedangkan jumlah kesempatan kerja menurun sebesar -8,33 %. Hal ini disebabkan oleh semakin tinggi perekonomian dan teknologi sehingga banyaknya tenaga mesin yang digunakan dari pada tenaga manusia. Disamping itu terjadinya inflasi maka harga meningkat sehingga perusahaan mengurangi tenaga kerja. Jadi semakin tinggi perekonomian maka kesempatan kerja semakin turun, hal ini tidak relevan dengan teori yang mengatakan semakin tinggi perekonomian maka kesempatan kerja semakin tinggi di suatu daerah.

Tabel 1 dan Tabel 2 diketahui bahwa kontribusi sektor industri manufaktur terhadap PDRB di Sumatera Barat tidak sebanding dengan daya serap tenaga kerjanya. Sektor industri pengolahan yang merupakan leading sector

mempunyai PDRB yang paling tinggi dibanding dengan sektor-sektor yang lain tetapi, sektor tersebut hanya mampu menduduki peringkat ketiga dalam penyerapan tenaga kerjanya setelah sektor pertanian dan sektor perdagangan, hotel dan restoran.

Seharusnya sektor industri manufaktur mampu menyerap banyak tenaga kerja namun kenyataannya tidak demikian. Diperlukan perbaikan kebijakan pada sektor industri dalam mengimbangi dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri, sehingga akan mengurangi jumlah pengangguran.

Suatu perekonomian yang berkembang dengan pesat bukan jaminan yang paling baik terhadap ciri suatu daerah itu makmur bila tidak diikuti perluasan kesempatan kerja guna menampung tenaga baru yang setiap tahun memasuki dunia kerja. Dengan demikian antara perkembangan ekonomi daerah Sumatera Barat maupun regional berkaitan erat dengan perluasan kesempatan kerja karena faktor produksi tenaga kerja merupakan faktor yang penting artinya bagi pertumbuhan ekonomi, selain dipengaruhi oleh modal, alam dan teknologi.

Faktor lain yang mempengaruhi perkembangan kesempatan kerja yaitu cukup baiknya upah riil di daerah tersebut bila dilihat dari kemampuan upah tersebut dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja terhadap barang-barang dan jasa-jasa yang diinginkannya. Upah riil juga mempengaruhi kesempatan kerja, apabila upah riil naik maka akan lebih banyak terserapnya lapangan pekerjaan.

Besarnya tenaga kerja yang terserap dipengaruhi oleh upah riil. Jumlah kesempatan kerja akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah riil.

Apabila upah riil naik, sedangkan harga input yang lain tetap (*ceteris paribus*), berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Hal ini akan mendorong pengusaha untuk mengurangi jumlah tenaga kerja agar bisa mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Upah merupakan faktor penting dalam memilih suatu pekerjaan, juga dalam menentukan besar produktivitas dan jumlah tenaga kerja tersebut, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan perkembangan upah riil yang dihitung menggunakan GDP Deflator pada Tabel 3, sehingga upah mempunyai hubungan yang kuat terhadap perubahan jumlah kesempatan kerja dibandingkan faktor-faktor lain. Untuk itu perlu diketahui perkembangan upah riil di Sumatera Barat yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Upah Minimum Propinsi, GDP Deflator dan Upah Riil Industri Manufaktur di Sumatera Barat tahun 2000-2009

Tahun	Upah Minimum Propinsi (UMP)	Perkembangan (%)	GDP Deflator	Upah Riil	Perkembangan (%)
2000	200.000	-	1,05	190.180	-
2001	250.000	25,00	1,08	231.541	21,75
2002	385.000	54,00	1,16	333.039	43,84
2003	435.000	12,99	1,20	362.001	8,70
2004	480.000	10,34	1,24	387.352	7,00
2005	540.000	12,50	1,34	404.472	4,42
2006	650.000	20,37	1,52	427.036	5,58
2007	725.000	11,54	1,71	425.055	-0,46
2008	800.000	10,34	1,92	417.523	-1,77
2009	880.000	10,00	2,01	438.889	5,12

Sumber : BPS, Statistik upah, PDRB Sumatera Barat 2000-2009

Tabel 3 memperlihatkan bahwa setiap tahun perkembangan upah riil berfluktuasi. Perkembangan upah riil tertinggi terjadi pada tahun 2002 yaitu sebesar 43,84 %. Kemungkinan terjadi karena harga barang yang diproduksi

meningkat sehingga terjadinya inflasi. Sedangkan upah riil terendah terjadi pada tahun 2008 sebesar -1,77 %. Hal ini disebabkan oleh tingkat daya saing hasil produksi yang juga relatif rendah sehingga upah yang dibayarkan semakin rendah.

Upah riil tertinggi terjadi pada tahun 2002 sebesar 43,84 %, sedangkan kesempatan kerja juga meningkat sebesar -6,05%. Hal ini terjadi karena penurunan investasi sebesar 3,18 % sehingga perekonomian juga menurun, maka perusahaan lebih banyak menggunakan tenaga manusia dari pada menggunakan mesin-mesin yang biayanya lebih mahal.

Upah riil terendah terjadi pada tahun 2008 sebesar -1,77% sedangkan kesempatan kerja industri manufaktur mengalami penurunan sebesar -8,33%. Hal ini disebabkan oleh kondisi perekonomian yang membaik, sehingga perusahaan hanya membutuhkan sedikit tenaga kerja dan di Sumatera Barat rendahnya upah riil tidak mempengaruhi tenaga kerja yang terserap. Hal ini tidak relevan dengan teori yang mengatakan semakin tinggi upah riil maka kesempatan kerja semakin menurun.

Berbagai kajian tentu telah dilakukan oleh pemerintah daerah Sumatera Barat untuk menganalisis alasan utama kurang berkembangnya investasi dalam sektor perindustrian di daerah ini. Persoalan investasi yang paling utama di Sumatera Barat adalah masalah tanah ulayat. Untuk itu dalam menyerap investasi, kaum yang memiliki tanah ulayat dapat melakukan kerja sama dengan investor seperti sewa guna, perhitungan saham, pengelolaan bersama dan sebagainya. Apapun asal dapat menguntungkan bagi masyarakat dan pemerintah daerah Sumatera Barat tentunya.

Sumatera Barat memerlukan sejumlah investasi untuk mengambil arah pembangunan industrialisasi. Hal ini merujuk kepada perubahan struktur ekonomi yang terjadi di Negara-negara Asia Tenggara, misalnya di Indonesia, Malaysia, Filipina dan Thailand antara lain terjadi karena proses industrialisasi. Hal ini optimis akan dicapai berdasarkan hasil-hasil pembangunan yang telah dicapai terutama Indonesia pada tahun 1975-1986, dimana perkembangan sektor industri menunjukkan hasil yang menggembirakan.

Investasi sebagai faktor dalam pembentukan pendapatan daerah yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam perekonomian daerah diantaranya meningkatkan kesempatan kerja pemerataan hasil pembangunan serta stabilitas nasional yang mantap. Mengingat kebutuhan investasi yang cukup besar dan keterbatasan sumber dana dari sektor pemerintah, maka investasi lebih besar diharapkan dari sektor swasta. Apabila nilai investasi yang ditanamkan cukup tinggi maka akan mendorong permintaan terhadap tenaga kerja karena biasanya dana investasi itu digunakan untuk membangun suatu proyek yang membutuhkan banyak tenaga kerja.

Investasi industri manufaktur berpengaruh nyata terhadap kesempatan kerja. Ini berarti kenaikan investasi akan mendorong kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat. Disisi lain kesempatan kerja industri manufaktur tidak responsif terhadap investasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini dikarenakan investasi yang dilakukan pada sub sektor industri manufaktur relatif kecil dan sebagian investasi sudah mengarah pada investasi padat modal.

Investasi yang besar dan meningkatkan perekonomian cenderung menciptakan lapangan pekerjaan yang baru, dengan adanya investasi pada industri manufaktur diharapkan dapat mengurangi atau mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan kesempatan kerja di Sumatera Barat, Berikut ini dapat dilihat keadaan investasi pada industri manufaktur di Sumatera Barat.

Tabel 4. Investasi (Pembentukan Modal Tetap Bruto) Industri Manufaktur Provinsi Sumatera Barat Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha 2000-2009 (Jutaan Rupiah)

Tahun	Investasi	Perkembangan (%)
2000	1.002.568,41	-
2001	1.102.176,95	9,93
2002	1.137.253,16	3,18
2003	1.262.988,93	11,05
2004	1.353.522,72	7,17
2005	1.487.776,05	9,92
2006	1.487.334,06	-0,03
2007	1.669.408,83	12,24
2008	1.951.498,69	16,89
2009	2.215.636,22	13,53

Sumber : BPS, Investasi dan Icor Sumatera Barat 2000-2009

Tabel 4 memperlihatkan bahwa perkembangan investasi industri manufaktur Sumatera Barat atas harga berlaku berfluktuasi dari tahun ke tahun. Investasi yang meningkat dari tahun ketahun ini menunjukkan arah yang positif bagi perekonomian daerah Sumatera Barat, tapi sebaliknya menunjukkan arah yang berlawanan dengan kesempatan kerja, dimana pada Tabel 1 kesempatan kerja banyak yang mengalami perkembangan yang negatif.

Perkembangan investasi tertinggi terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 16,89 %. Hal ini disebabkan para investor mulai tertarik menanamkan modalnya di Sumatera Barat karena perkembangan industri manufaktur meningkat sebesar

19,15 % pada tahun 2008. Ini mengindikasikan bahwa jumlah kesempatan kerja dan investasi dapat mempertahankan perekonomian Sumatera Barat.

Sedangkan perkembangan investasi terendah terjadi pada tahun 2006 sebesar -0,03 %. Hal ini disebabkan sebagian dari perusahaan yang mengandalkan modal dari perusahaan swasta asing terpaksa mencari sumber modal lain atau menutup usahanya karena investor asing tersebut mengalihkan modalnya ke negara lain yang memiliki iklim ekonomi yang lebih baik.

Perkembangan investasi pada industri manufaktur di Sumatera Barat terhadap kesempatan kerja berfluktuasi. Pada tahun 2006 perkembangan investasi menurun sebesar -0,03 %. Sedangkan perkembangan kesempatan kerjanya juga mengalami penurunan sebesar - 16,85 %. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh sedikitnya para investor menanamkan modal di Sumatera Barat, maka lapangan kerja akan semakin sedikit tercipta. Perkembangan investasi tertinggi terjadi pada tahun 2008 sebesar 16,89 %, sedangkan pada tahun tersebut perkembangan kesempatan kerja mengalami penurunan sebesar -8,33%. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang mengatakan semakin tinggi kesempatan kerja maka makin tinggi investasi.

Adanya investasi-investasi baru memungkinkan terciptanya barang modal baru sehingga akan menyerap faktor produksi baru yaitu menciptakan lapangan kerja baru atau kesempatan kerja yang akan menyerap tenaga yang pada gilirannya akan mengurangi pengangguran. Dengan demikian terjadi penambahan output dan pendapatan baru pada faktor produksi tersebut akan menambah output daerah sehingga akan terjadi pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas kiranya walaupun Sumatera Barat telah dapat dinilai sukses dari laju perekonomian, tapi masih banyak menghadapi kendala dalam bidang distribusi penyerapan tenaga kerja diberbagai sektor ekonomi khususnya disektor industri manufaktur.

Melihat kondisi yang telah dijelaskan di atas perkembangan tingkat kesempatan kerja sektor industri manufaktur perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius karena kontribusinya terhadap pertumbuhan perekonomian yang cukup besar. Meningkatnya investasi, meningkatnya jumlah tenaga kerja yang diserap serta meningkatnya upah riil pada sektor industri manufaktur sehingga akan meningkatkan pertumbuhan sektor industri manufaktur itu sendiri dan yang nantinya akan meningkatkan perekonomian daerah Sumatera Barat.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mengambil judul ***“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kesempatan Kerja pada Industri Manufaktur di Sumatera Barat”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh perekonomian terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat?
2. Sejauhmana pengaruh upah riil terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat?

3. Sejauhmana pengaruh investasi terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat?
4. Sejauhmana pengaruh perekonomian, upah riil, dan investasi secara bersama-sama terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh perekonomian terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat.
2. Pengaruh upah riil terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat.
3. Pengaruh investasi terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat.
4. Pengaruh perekonomian, upah riil, dan investasi secara bersama-sama terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sjana Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta menambah wawasan penulis dalam menulis karya ilmiah.

2. Bagi pengambil kebijakan yaitu Dinas perindustrian dan Perdagangan, Dinas Pemerintahan Daerah, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.
3. Pengembangan ilmu pengetahuan yaitu Ekonomi Mikro, Ekonomi Makro, Ekonomi Ketenagakerjaan.
4. Sebagai bahan referensi lebih lanjut dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

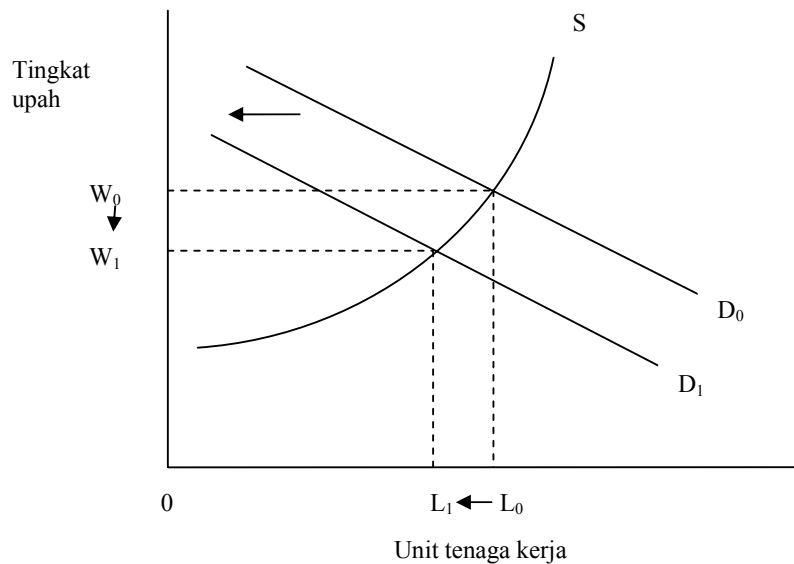
A. Kajian Teori

1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja tidak berbeda dengan pasar barang dan jasa. Bila harga (upah) dari tenaga kerja fleksibel maka permintaan dan penawaran tenaga kerja akan selalu seimbang. Tidak mungkin terjadi pengangguran secara suka rela (*voluntarily unemployed*), karena setiap orang akan bersedia bekerja dan menerima upah yang berlaku di pasar. Pengangguran hanya akan terjadi bila tenaga kerja sengaja mau menganggur.

Para ekonom klasik berasumsi bahwa tingkat upah menyesuaikan diri untuk menyamakan kuantitas tenaga kerja yang diminta dengan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan, sehingga pengangguran tidak pernah ada (Case dan Fair, 2007:220).

Diasumsikan terjadinya penurunan permintaan tenaga kerja yang menggeser kurva permintaan pada gambar 1. dari D_0 ke D_1 . Penurunan permintaan ini akan menyebabkan tingkat upah turun dari W_0 ke W_1 dan jumlah tenaga kerja yang diminta turun dari L_0 ke L_1 . Penurunan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan merupakan pergerakan di sepanjang kurva penawaran tenaga kerja.



Gambar 1. 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.

2. Upah minimum

a. Konsep Upah Minimum

Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi (Badan Pusat Statistik, 2008:10).

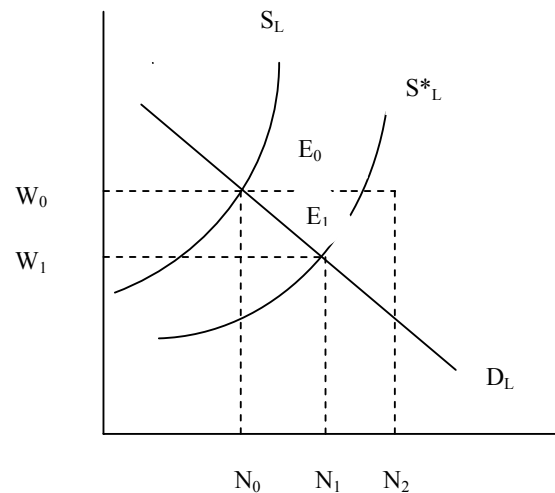
Menurut Mankiw (2003:157), upah minimum adalah menetapkan tingkat upah minimal yang harus dibayar perusahaan kepada para karyawannya.

Jadi berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan upah minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional dalam pengupahan untuk meningkatkan tingkat produktivitas tenaga kerja.

Apabila dalam perekonomian terdapat pengangguran, para penganggur akan bersedia bekerja pada tingkat upah yang lebih rendah dari yang berlaku dipasar. Keadaan ini menimbulkan kekuatan-kekuatan yang akan menurunkan tingkat upah, dan penurunan dalam tingkat upah ini akan memperluas tingkat kegiatan ekonomi (Sukirno, 2006:77).

Gambar 2. Menunjukkan permintaan (D_L) dan penawaran (S_L dan S^*_L) tenaga kerja dalam perekonomian. Misalkan pada mulanya penawaran tenaga kerja adalah S_L . Maka keseimbangan asal dari permintaan dan penawaran tenaga kerja dicapai di E_0 . Berdasarkan pada keseimbangan ini tingkat upah adalah W_0 dan jumlah tenaga kerja yang

digunakan dalam perekonomian adalah N_0 . Perpindahan kurva penawaran S_L menjadi S^*_L pada tingkat upah sebesar W_0 jumlah tenaga kerja yang dibayarkan adalah N_2 , sedangkan seluruh pengusaha dalam perekonomian hanya ingin menggunakan sebanyak N_0 tenaga kerja.



Gambar 2. Kurva Pasar Tenaga Kerja dengan Upah Minimum

Dengan demikian terjadi pengangguran tenaga kerja sebanyak N_0N_2 . Kelebihan tenaga kerja ini akan menyebabkan kemerosotan upah sehingga tingkat dimana penawaran tenaga kerja yang baru sama dengan permintaan tenaga kerja. Keadaan itu dicapai di E_1 dan dengan demikian upah adalah W_1 dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam perekonomian adalah N_1 .

b. Dampak kebijakan upah minimum terhadap pasar tenaga kerja

Kebijakan upah minimum dapat bermanfaat dalam melindungi kelompok kerja marjinal yang tidak terorganisasi di sektor modern.

Namun, penerapan kebijakan upah minimum saat ini telah melebihi tujuannya yang dimaksudkan sebagai jaring pengaman bagi kelompok pekerja marjinal. Kenaikan upah minimum yang tinggi dan berlangsung dalam beberapa tahun mulai berdampak pada keunggulan komparatif.

Kajian tentang upah minimum yang dilakukan oleh Carl, Katz, dan Krueger (dalam Mankiw, 2003:159) menemukan suatu hasil bahwa peningkatan upah minimum ternyata malah meningkatkan jumlah pekerja. Sedangkan menurut Mankiw (2003:156) bahwa ketika pemerintah mempertahankan upah agar tidak mencapai tingkat equilibrium, hal itu dapat menimbulkan kekakuan upah yang menyebabkan pengangguran, pengangguran ini terjadi ketika upah berada di atas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan, di mana jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah permintaan tenaga kerja, oleh sebab itu peningkatan upah minimum mengurangi jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan, terutama bagi tenaga kerja yang tidak terdidik dan kurang berpengalaman.

3. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah ditunjukkan dengan jumlah orang yang bekerja pada suatu saat. Kesempatan kerja berubah dari waktu ke waktu, karena besarnya permintaan tenaga kerja dapat ditunjukkan oleh besarnya kesempatan kerja, maka dapat dinyatakan bahwa penyebab perubahan

kesempatan kerja sama dengan penyebab perubahan permintaan kerja (Haryani, 2002 : 89).

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi. Kesempatan kerja ini akan dapat menampung semua tenaga kerja yang tersedia, mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Dengan ketentuan lapangan kerja yang tersedia tersebut mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Pengertian lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan dari suatu usaha atau perusahaan atau instansi (Badan Pusat Statistik, 2003:3).

Jadi berdasarkan teori di atas kesempatan kerja adalah daya serap dari penduduk yang masuk tenaga dan telah masuk dalam angkatan kerja yang benar-benar telah bekerja yang dinyatakan dalam bentuk jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan atau employment.

Kebijaksanaan perluasan kerja erat hubungannya dengan kebijaksanaan kependudukan. Secara umum kesempatan kerja suatu Negara atau daerah dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, jumlah penduduk, tenaga kerja, pendidikan, perkembangan ekonomi, upah dan modal. Semakin sempitnya daya serap sektor modern terhadap perlusan kesempatan kerja telah menyebabkan sektor tradisional merupakan tempat penampungan angkatan kerja (Sumarsono 2003:81).

Elfindri (2004 : 216), faktor yang mempengaruhi perluasan kesempatan kerja di masa yang akan datang adalah perkembangan

teknologi yang digunakan dalam proses produksi. Perkembangan teknologi ini telah menyebabkan permintaan terhadap modal dan pekerja berkemahiran tinggi meningkat, sementara permintaan terhadap pekerja kurang mahir cenderung berkurang.

Jadi dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah kondisi perekonomian, pertumbuhan penduduk, produktivitas/kualitas sumber daya manusia, tingkat upah, dan struktur umur penduduk.

4. Metode Analisis Elastisitas Kesempatan Kerja

Elastisitas merupakan ukuran derajat kepekaan jumlah permintaan akan sesuatu terhadap perubahan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Elastisitas permintaan akan tenaga kerja diartikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang disebabkan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang disebabkan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah (sumarsono, 2003 : 76).

Faktor-faktor penentu besar kecinya elastisitas ;

- a. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan
- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi pelengkap lainnya.

Elastisitas kesempatan kerja didefinisikan sebagai perbandingan laju pertumbuhan kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan ekonomi.

Elastisitas kerja secara keseluruhan adalah :

$$E =$$

$$\frac{\text{Laju pertumbuhan kesempatan kerja}}{\text{Laju pertumbuhan ekonomi}} \dots\dots\dots(1)$$

Secara umum dapat dirumuskan :

$$E = \frac{\Delta KK}{\Delta Y} \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

E = Elastisitas kesempatan kerja

ΔKK = Laju pertumbuhan kesempatan kerja

ΔY = Laju pertumbuhan ekonomi pada tahun t

Hasil perhitungan elastisitas ini mempunyai beberapa kriteria, yaitu :

- a. Jika E lebih besar 1 atau ($E > 1$) maka dikatakan elastis
- b. Jika E sama dengan 1 atau ($E = 1$) maka dikatakan unitary elastis
- c. Jika E kurang 1 atau ($E < 1$) maka dikatakan inelastis

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan elastisitas kesempatan kerja adalah perbandingan laju pertumbuhan kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan ekonomi.

a. Definisi Tenaga Kerja

Menurut Mulyadi (2003:59) tenaga kerja 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.

Menurut Simanjuntak (2001:3) yaitu tentang pengertian lain dari tenaga kerja adalah orang-orang yang mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis atau kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang secara fisik dapat diukur dengan usia kerja.

Tenaga kerja = Angkatan Kerja + Bukan Angkatan kerja

Jadi dapat disimpulkan tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan yang kemudian mereka menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.

b. Angkatan kerja

Perkembangan angkatan kerja tidak bisa terlepas dari peningkatan perekonomian dan kondisi kependudukan disetiap propinsi atau daerah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah tenaga kerja dari kelompok yang berumur potensial dan tua. Maksudnya adalah, apabila di suatu daerah tenaga kerja yang berumur potensial besar jumlahnya, maka jumlah angkatan kerja pun dengan sendirinya akan besar pula.

Menurut Badan Pusat Statistik (2006 :19), yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang bekerja dan mencari pekerjaan, sedangkan yang melakukan kegiatan seperti sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya digolongkan sebagai bukan angkatan kerja di daerah tersebut.

Sedangkan menurut Mulyadi (2003:60), angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif.

Dari berbagai uraian dan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja tersebut terdiri atas dua golongan yaitu orang yang sedang bekerja dan orang yang sedang atau akan mencari pekerjaan. Yang berarti semua orang yang terlibat dalam segala proses produksi, sedangkan yang dikatakan sebagai pengangguran adalah orang-orang yang baru mencari pekerjaan baru atau mereka yang keluar dari pekerjaan yang lama.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja

a. Pengaruh Perekonomian Terhadap Kesempatan Kerja

Perekonomian dapat diukur dengan produk domestik regional bruto atas dasar harga berlaku. PDRB digunakan untuk melihat fluktuasi perkembangan ekonomi secara riil dari tahun- ke tahun tergambar melalui penyajian PDRB atas dasar harga berlaku secara berkala. Pertumbuhan yang positif menunjukkan adanya peningkatan perekonomian, sebaliknya apabila negatif menunjukkan terjadinya penurunan.

Badan Pusat Statistik (2008:147) mendefinisikan produk domestik regional bruto pada dasarnya merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu negara tertentu atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan

oleh seluruh unit ekonomi. PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga yang berlaku setiap tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa tersebut yang dihitung menggunakan harga yang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai dasar.

Mankiw (2003:16) menjelaskan bahwa secara umum PDRB dapat dihitung berdasarkan harga konstan atau berdasarkan harga berlaku. PDRB menurut harga konstan adalah merupakan ukuran kemakmuran ekonomi yang lebih baik, sebab perhitungan output barang dan jasa perekonomian yang dihasilkan tidak dipengaruhi oleh perubahan harga.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu indikator yang digunakan untuk melihat perekonomian secara sektoral ditunjukkan oleh data PDRB. Data ini dapat digunakan untuk memonitor sektor-sektor apa saja yang menyebabkan tinggi rendahnya pertumbuhan daerah dan sekaligus dapat memberikan. Prioritas pada sektor-sektor tersebut. PDRB juga dapat digunakan untuk mengetahui perekonomian suatu daerah hal mana tercemin dari peranan masing-masing sektor dalam pembentukan PDRB daerah.

Perekonomian selalu berusaha mencapai kondisi optimal melalui kesempatan kerja, yang berarti meningkatnya perekonomian akan meningkatkan pengguna tenaga kerja, yang selanjutnya secara

bersama-sama menaikkan tingkat output maksimum yang mungkin dicapai. Semakin besar jumlah kesempatan kerja akan semakin besar pula output yang dapat dihasilkan.

Menurut Case dan Fair (2007:220) ketika perekonomian mengalami penurunan maka kesempatan kerja menurun. Ketika perusahaan memotong produksi, perusahaan hanya membutuhkan sedikit pekerja, sehingga jumlah pekerja diberhentikan. Output agregat cenderung turun ketika kesempatan kerja turun dan sebaliknya output agregat naik ketika kesempatan kerja naik.

Laju perekonomian mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesempatan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi laju perekonomian maka semakin besar peningkatan kesempatan kerja.

Jadi berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa perekonomian suatu daerah harus mampu berperan dalam menciptakan kesempatan kerja menghasilkan output yang seimbang, walaupun kemajuan di semua sektor harus dicapai dalam waktu yang relatif lama. Penanaman modal baik dalam negeri maupun luar negeri baik secara langsung dan tidak langsung turut mendukung proses penciptaan lapangan kerja.

b. Pengaruh upah riil terhadap kesempatan kerja

Menurut Sukirno (2003:354), upah tenaga kerja dapat dibedakan atas dua jenis yaitu upah uang atau nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para

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

Upah riil ditemukan dengan cara mengkonversikan upah nominal dengan indek harga yang terjadi pada tahun yang bersangkutan. Menurut Samuelson dan Nordhaus (2003:283), upah riil adalah upah yang menunjukkan kekuatan daya beli per satu jam kerja. Sedangkan menurut Haryani (2002:143), upah riil adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seorang yang berhak, besarnya upah nyata merupakan penjumlahan dari penerimaan non uang dan uang.

Dari pengertian upah riil yang penulis kutip di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa upah riil bisa mengalami peningkatan seiring dengan semakin berkembangnya perekonomian disuatu daerah. Namun upah riil tidak pernah turun, karena tenaga kerja tidak akan bisa menerima hal tersebut.

Upah riil merupakan ukuran daya beli pekerja. Penurunan upah riil adalah penurunan daya beli, sehingga secara langsung menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Penurunan upah riil dapat terjadi karena pemotongan tingkat upah atau karena laju inflasi yang lebih tinggi dari kenaikan upah nominal.

Upah riil dihitung dengan membagi upah nominal dengan indeks harga atau deflator Gdp. Menurut Mankiw (2006:23) Deflator Gdp adalah rasio Gdp nominal terhadap Gdp riil:

$$\text{Deflator Gdp} = \frac{\text{Gdp Nominal}}{\text{Gdp Riil}} \dots\dots\dots(3)$$

Maka upah riil dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Upah Riil} = \frac{w}{p} \dots\dots\dots(4)$$

Dimana : W = Upah nominal

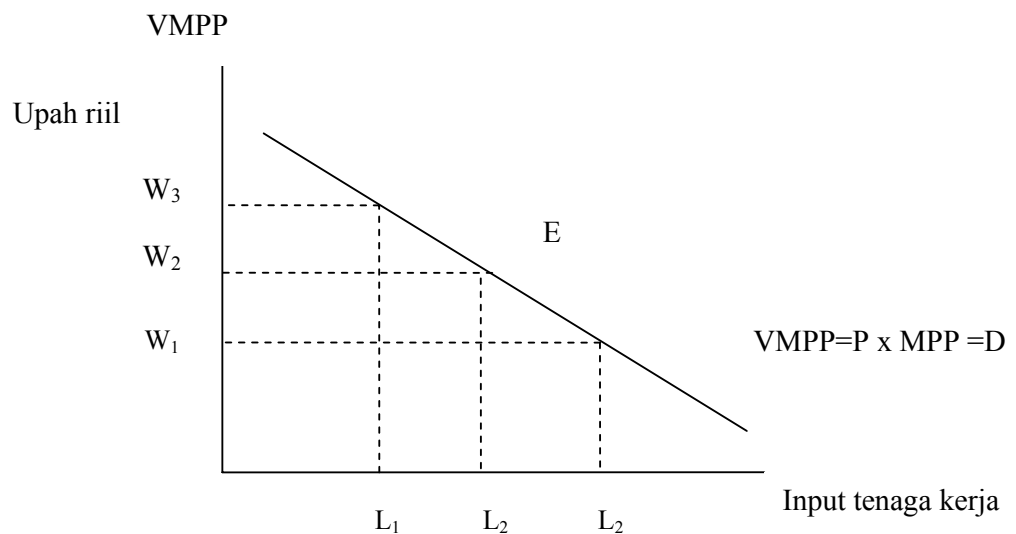
P = Gdp Deflator

Menaikkan upah riil telah memberikan keuntungan banyak bagi para pekerja. Sebaliknya bahwa akibat dari upah yang meningkat maka terjadinya pengangguran yang tinggi sehingga kesempatan kerja menurun (Samuelson dan Nordhaus, 2003:299).

Upah berpengaruh terhadap kesempatan kerja, upah biasanya dicerminkan oleh tingkat upah yang berlaku. Semakin tinggi upah tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula harga output yang dihasilkan yang mengakibatkan kesempatan kerja meningkat, sehingga hal itu akan mengurangi permintaan terhadap output, yang mengakibatkan berkurangnya permintaan terhadap output yang digunakan termasuk salah satu faktor tenaga kerja.

Menurut Hayani (2002:87), permintaan tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta.

Kurva permintaan tenaga kerja menjelaskan apabila tingkat upah rendah jumlah tenaga kerja yang diminta banyak. Hal ini sesuai dengan bentuk dari kurva $VMPP_L$ yang diturunkan dari kurva MPP_L menurun dari kiri atas ke kanan bawah, artinya dengan tambahan tenaga kerja justru akan semakin memperkecil tambahan produksi, walaupun jumlah produksi total tetap akan meningkat.



Gambar 3. Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Mario dalam (Suparmoko, 2000:159) Adapun keuntungan maksimum dicapai perusahaan jika :

$$MPP_L \times P = W \dots \dots \dots (5)$$

Dimana :

MPP_L = nilai marginal yang dihasilkan pekerja (*marginal physical product of labor*)

$VMPP$ = value marginal physical product

P = harga per unit produk

W = upah

Persamaan di atas menyatakan bahwa sebuah perusahaan akan menggunakan keuntungan yang maksimal sampai dengan jumlah dimana tenaga kerja yang terakhir memberikan nilai produksi batas (*marginal product*) sebesar tingkat upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan .

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 untuk memberikan tenaga kerja sebanyak yang ingin dipekerjakan oleh perusahaan pada tingkat upah yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat digambarkan keputusan penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan dengan fungsi permintaan tenaga kerja sebagai berikut:

$$L=L^d(W/P).....(6)$$

Yang menyatakan bahwa semakin rendah upah riil, semakin banyak tenaga kerja yang digunakan perusahaan.

Jadi menurut teori diatas dapat disimpulkan bahwa upah riil berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Semakin tinggi upah riil maka akan semakin tinggi pula harga output yang dihasilkan sehingga hal itu akan mengurangi kesempatan kerja.

c. Pengaruh Investasi terhadap kesempatan kerja

Penanaman modal atau lebih sering disebut investasi mempunyai banyak pengertian yang berbeda diantara para pakar ekonomi. Deliarnov, (2002:80) mengemukakan bahwa investasi merupakan pengeluaran perusahaan secara keseluruhan yang mencakup pengeluaran untuk membeli bahan baku/material, mesin-mesin dan peralatan pabrik serta semua peralatan modal lain yang diperlukan dalam proses produksi. Pengeluaran untuk keperluan bangunan kantor pabrik tempat tinggal karyawan dan bangunan konstruksi lainnya. Perubahan nilai stok atau barang cadangan sebagai akibat dari perubahan jumlah dan harga.

Menurut Sukirno (2006:121), investasi adalah pengeluaran penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian.

Investasi terdiri dari barang-barang yang dibeli untuk penggunaan masa depan. Investasi dibagi menjadi tiga kelompok yaitu: investasi tetap bisnis, investasi tetap residensial, dan investasi persediaan. Investasi tetap bisnis adalah pembelian pabrik dan peralatan baru oleh perusahaan. Investasi residensi adalah pembelian rumah baru oleh rumah tangga dan tuan tanah. Investasi persediaan adalah peningkatan dalam persediaan barang perusahaan “jika persediaan menurun, investasi persediaan negatif (Mankiw, 2003 : 25).

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa investasi adalah pengeluaran oleh perusahaan untuk pembelian barang-barang modal dalam proses produksi dimasa sekarang dengan tujuan memperoleh keuntungan dimasa yang akan datang.

Investasi mempengaruhi kesempatan kerja dan masalah pengangguran, dimana semakin tinggi investasi atau penanaman modal maka semakin besar kesempatan kerja. Penambahan jumlah lapangan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mengurangi jumlah pengangguran yang ada, karena dengan semakin banyaknya jumlah lapangan pekerjaan maka semakin banyak juga tenaga kerja yang dibutuhkan.

Menurut Irawan dalam Syafrianto (2008:33), investasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja dan masalah pengangguran. Penanaman modal atau investasi merupakan pendorong perkembangan ekonomi dalam masyarakat. Keberhasilan pertumbuhan investasi berarti akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Kegiatan investasi memungkinkan suatu masyarakat terus meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan kemakmuran. Peranannya ini bersumber dari tiga fungsi penting dari kegiatan investasi dalam perekonomian. *Pertama*, investasi merupakan salah satu komponen pengeluaran agregat. Kenaikan investasi akan meningkatkan

permintaan agregat dan pendapatan nasional. *Kedua*, penambahan barang modal sebagai akibat investasi akan menambah kapasitas produksi di masa yang akan datang dan perkembangan ini akan merangsang pertumbuhan produksi nasional. *Ketiga*, investasi selalu diikuti oleh perkembangan teknologi. Perkembangan ini akan memberi sumbangan penting keatas kenaikan produktifitas dan pendapatan perkapita masyarakat sehingga kesempatan kerja meningkat (Sukirno, 2000:367).

Jadi dapat disimpulkan Investasi atau penanaman modal akan memberikan banyak pengaruh terhadap kesempatan kerja, karena dengan terciptanya investasi akan membawa suatu negara atau daerah pada kegiatan ekonomi tertentu yang lebih baik. Investasi akan menciptakan lapangan pekerjaan, menciptakan barang-barang dan jasa untuk dipasarkan kepada konsumen, sehingga kesempatan kerja dapat tercapai secara maksimal.

6. Industri Manufaktur

Sektor industri pengolahan (*manufacturing industry*) yaitu sektor yang mencakup semua perusahaan atau usaha di bidang industri yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya. Termasuk dalam sektor ini adalah

perusahaan yang melakukan kegiatan jasa industri dan pekerjaan perakitan (*assembling*) dari suatu industri (Badan Pusat Statistik, 2003:18).

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan industri mencakup segala kegiatan produksi yang memproses pembuatan bahan-bahan mentah menjadi bahan-bahan setengah jadi maupun barang jadi atau kegiatan yang bisa mengubah keadaan barang dari suatu tingkat tertentu ke tingkat yang lain, kearah peningkatan nilai atau daya guna yang berguna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut BPS (2010 : 2) Berdasarkan jumlah tenaga kerja industri manufaktur dibedakan atas 4 kelompok industri, yaitu:

- a. Industri Mikro : Perusahaan/usaha dengan banyaknya tenaga kerja 1 s/d 4 orang termasuk pengusaha/pemilik.
- b. Industri Kecil : Perusahaan/usaha dengan banyaknya tenaga kerja 5 s/d 19 orang termasuk pengusaha/pemilik.
- c. Industri Sedang : Perusahaan/usaha dengan banyaknya tenaga kerja 20 s/d 99 orang termasuk pengusaha/pemilik.
- d. Industri Besar : Perusahaan/usaha dengan banyaknya tenaga kerja ≥ 100 orang termasuk pengusaha/pemilik.

7. Temuan Penelitian Relevan

Penelitian relevan yang pernah dilakukan oleh Annisa (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “ Faktor-faktor yang Mempengaruhi kesempatan Kerja Sektor Konstruksi di Sumatera Barat”. Pada penelitian tersebut didapat hasil bahwa Pengaruh PDRB (X_1) terhadap (Y) Kesempatan kerja adalah positif, karena semakin tinggi PDRB maka kesempatan kerja juga semakin tinggi. Pengaruh investasi (X_3) terhadap (Y) adalah positif yaitu semakin tinggi investasi akan semakin banyak

kesempatan kerja yang akan tercipta. Pengaruh tingkat upah (X_3) terhadap (Y) adalah negatif dimana, pengaruh upah riil dengan kesempatan kerja adalah berhubungan terbalik, semakin tinggi upah riil, maka kesempatan kerja akan semakin sedikit begitu pula sebaliknya. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara PDRB, investasi dan tingkat upah terhadap kesempatan kerja di Sumatera Barat.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja pada Sektor Jasa di Sumatera Barat”. Pada penelitian tersebut juga terdapat pengaruh yang signifikan antara PDRB, investasi dan tingkat upah terhadap kesempatan kerja di Sumatera barat. Pada penelitian tersebut didapat hasil bahwa pengaruh PDRB (X_1) terhadap (Y) Kesempatan kerja adalah positif, karena semakin tinggi PDRB maka kesempatan kerja juga semakin tinggi. Pengaruh investasi (X_3) terhadap (Y) adalah positif yaitu semakin tinggi investasi akan semakin tinggi kesempatan kerja. Pengaruh tingkat upah (X_3) terhadap (Y) adalah negatif dimana, semakin tinggi upah riil, maka kesempatan kerja akan semakin turun.

Berdasarkan temuan relevan yang penulis lihat terdapat persamaan penelitian yaitu sama-sama mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, namun perbedaannya terdapat pada variabel bebasnya dan sektor yang diteliti.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan mengungkapkan dan menentukan persepsi – persepsi keterkaitan antara variabel – variabel yang akan diteliti berdasarkan permasalahan keterkaitan maupun antara variabel yang akan diteliti berpijak dari teori yang dikemukakan.

Kerangka konseptual berikut mengungkapkan adanya keterkaitan variabel bebas dengan variabel terikat, dimana variabel terikatnya adalah kesempatan kerja Sumatera Barat (Y) dan variabel bebasnya adalah perekonomian (X_1), upah riil (X_2), investasi (X_3) pengaruh X_1 terhadap y adalah positif semakin tinggi upah riil maka akan semakin tinggi kesempatan kerja.

Pengaruh perekonomian (X_1) terhadap (Y) adalah positif, semakin tinggi perekonomian maka akan semakin tinggi kesempatan kerja. Hal ini disebabkan karena terciptanya lapangan kerja yang tinggi sehingga terserapnya tenaga kerja sektor industri manufaktur yang akan meningkatkan output yang lebih besar, maka kesempatan kerja meningkat.

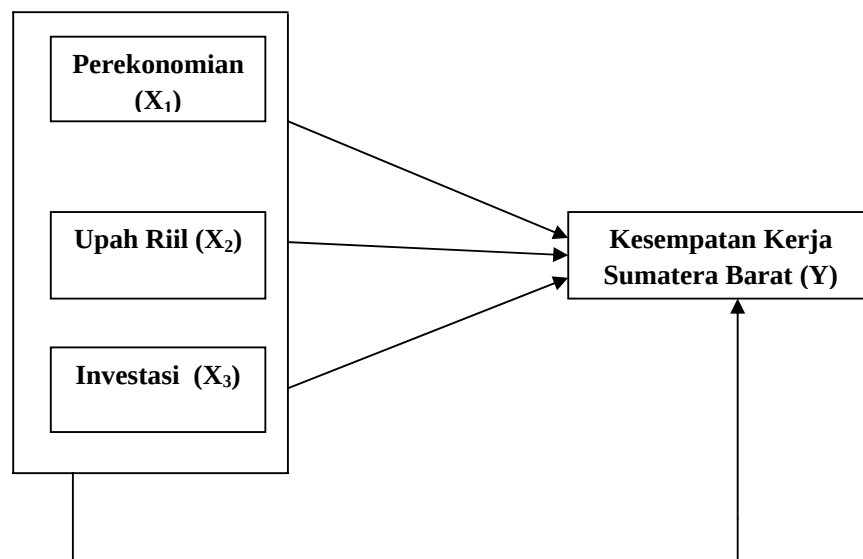
Pengaruh upah riil (X_2) terhadap (Y) adalah negatif dimana, pengaruh upah riil dengan kesempatan kerja adalah berhubungan terbalik, semakin tinggi upah riil, maka kesempatan kerja akan semakin rendah begitu pula sebaliknya. Pengaruh negatif terutama terjadi pada tenaga kerja dengan upah riil yang rendah dan pada mereka yang rentan terhadap perubahan dalam pasar tenaga kerja. Perubahan upah riil akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dengan semakin tinggi tingkat

upah riil maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja.

Pengaruh investasi (X_3) terhadap (Y) adalah positif yaitu semakin tinggi laju pertumbuhan investasi akan semakin banyak kesempatan kerja yang akan tercipta, karena dengan banyaknya para investor menanamkan modal di Sumatera Barat, maka lapangan kerja baru akan semakin banyak pula tercipta.

Jadi secara bersama-sama perekonomian (X_1), upah riil (X_2), dan investasi (X_3) berpengaruh terhadap kesempatan kerja Sumatera Barat. Dapat disimpulkan bahwa kesempatan kerja sangat dipengaruhi oleh perekonomian berpengaruh positif, upah riil yang berpengaruh negatif, dan investasi yang berpengaruh positif.

Untuk lebih jelasnya maka dapat digambarkan pada skema yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini:



Gambar 4. Kerangka Konseptual Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja pada Industri Manufaktur di Sumatera Barat

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Perekonomian berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja Sumatera Barat.

$$H_o : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Upah riil berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja Sumatera Barat.

$$H_o : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Investasi berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja Sumatera Barat.

$$H_o : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Perekonomian, upah riil, dan investasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja Sumatera Barat.

$$H_o : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Perekonomian berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesempatan kerja pada industri manufaktur di Sumatera Barat ($\text{sig} = 0,037$) dengan tingkat pengaruh sebesar -0.017 dengan asumsi *ceteris paribus*. Semakin tinggi perekonomian maka kesempatan kerja industri manufaktur semakin berkurang.
2. Upah riil tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat ($\text{sig} = 0,599$) dengan tingkat pengaruh sebesar -0.0398 dengan asumsi *ceteris paribus*. Semakin tinggi upah riil maka kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat akan semakin menurun, karena biaya yang diproduksi meningkat maka tenaga kerja yang diserap berkurang.
3. Investasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat. ($\text{sig} = 0.0063$) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.128 dengan asumsi *ceteris paribus*. Semakin tinggi investasi maka semakin tinggi kesempatan kerja di Sumatera Barat.
4. Secara bersama-sama perekonomian, upah riil, dan investasi berpengaruh signifikan terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat. Artinya, jika perekonomian, upah riil, dan investasi meningkat secara bersama-sama, maka kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat juga akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Diperlukan peranan pemerintah atau pengambil kebijakan untuk mampu menyediakan lapangan kerja bagi tenaga kerja, dengan cara membantu tumbuh dan berkembangnya industri padat karya yang dirasa lebih mampu menyerap tenaga kerja untuk mengimbangi laju pertumbuhan angkatan kerja yang terus meningkat. Keseimbangan umum perekonomian suatu daerah akan tercapai apabila penyerapan tenaga kerja sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia dalam masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu caranya adalah dengan strategi industrialisasi dengan menggunakan lebih banyak tenaga kerja daripada menggunakan mesin-mesin.
2. Untuk meningkatkan kesempatan kerja disektor industri manufaktur hendaknya pemerintah lebih memperhatikan terhadap kendala-kendala yang menghambat investasi, seperti mempermudah birokrasi bagi investor yang ingin menanamkan modalnya demi kelancaran proses produksi, dan menjaga agar keadaan perekonomian Sumatera Barat tetap stabil dan kondusif agar para investor tertarik menanamkan modalnya khususnya pada industri manufaktur di Sumatera Barat
3. Pemerintah agar melaksanakan penekanan upah riil secara cepat baik dengan perundang-undangan dan mencoba mengurangi kenaikan upah riil dan tingkat harga secara cepat. Dengan cara menggunakan kebijakan

fiskal menjaga kestabilan ekonomi daerah, termasuk dalam hal ini adalah membuat kebijakan makro ekonomi sehingga menaikkan tingkat kegiatan ekonomi, mengurangi pengangguran dan tidak terjadi inflasi. kebijakan fiskal seperti perpajakan dan mengatur pengeluaran pemerintah melalui APBN sehingga akan menambah kesempatan kerja.

4. Kepada peneliti berikutnya, penulis mengharapkan dapat menggali lebih banyak dan lebih dalam lagi mengenai masalah perekonomian, upah riil, dan investasi industri manufaktur di Sumatera Barat, karena sumbangannya hanya 58,37 % terhadap kesempatan kerja industri manufaktur di Sumatera Barat karena penelitian ini masih banyak kekurangan diperlukan faktor lain yang mempengaruhi kesempatan kerja di Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen.(2005). *Statistika 1*. Padang : Penerbit UNP Press.
- Annisa Y,Resti.(2008).*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Konstruksi di Sumatera Barat*.(Skripsi) UNP.Padang.(Tidak dipublikasikan)
- Astiatie, Tie.(2010). *Analisis Kebutuhan Investasi Sektor Sektor Ekonomi Unggulan Dalam Upaya Peningkatan Kesempatan Kerja Di Kota Surakarta*.(Skripsi) USM. Surakarta (www.google.com)
- Badan Pusat Staistik (BPS) Sumatera Barat.(2003).*Indikator Ekonomi Sumatera Barat*.
- Badan Pusat Staistik (BPS) Sumatera Barat.(2010). *Pertumbuhan Produksi Industri Pengolahan Besar Dan Sedang Triwulan II Tahun 2010*.
- BPS Sumatera Barat. *Ringkasan Eksekutif informasi ketenagakerjaan Sumatera Barat 2000-2009*.
- BPS Sumatera Barat. *Sumatera Barat dalam Angka 2000-2009*
- BPS Sumatera Barat.*Statistik Upah Indonesia 2000-2009*
- Bank Indonesia.(2009). *Kajian Ekonomi Regional Propinsi Sumatera Barat Triwulan IV 2009*. (www.bi.go.id)
- Deliarnov.(2002). *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta:Penerbit UI.Press
- Elfindri, Bachtiar.(2004). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang : Andalas University Press
- Case & Fair.(2007). *Prinsip-Prinsip Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Gujarati, Damodar.(1999).*Basic Econometrics*. Jakarta:Erlangga
- ..(2003). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta:Erlangga
- ..(2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta:Erlangga
- Haryani, Sri.(2002).*Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta:AMPYKPN
- <http://Dinas Perindustrian dan Perdagangan.co.id>
- Ikhsan, Mohammad. (2007). *Upah Minimum Regional dan Kesempatan Kerja Mencari Jalan Tengah*. (www.google.com)