

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI KECIL

(Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)



TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi
Magister Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan

M. TAUFIK ZAMROWI, SE
NIM : C4B002238

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum / tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 12 Maret 2007

M. TAUFIK ZAMROWI,SE

ABSTRAKSI

Perluasan kesempatan kerja merupakan usaha untuk mengembangkan sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja. Usaha penyerapan tenaga kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti perkembangan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai penyerapan tenaga kerja itu sendiri. Di samping itu perluasan penyerapan tenaga kerja juga tidak mengabaikan usaha-usaha lain yang mampu memberikan produktivitas yang lebih tinggi melalui berbagai program. Salah satu cara untuk memperluas penyerapan tenaga kerja adalah melalui pengembangan industri terutama industri yang bersifat padat karya. Perkembangan dapat terwujud melalui investasi swasta maupun pemerintah. Pengembangan industri tersebut akan menyebabkan kapasitas produksi meningkat sehingga dapat menciptakan kesempatan kerja

Dalam penelitian ini menganalisis penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di kota Semarang dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data angkatan kerja yang bekerja di Kota Semarang pada sektor industri kecil, data UMK Semarang yang bersumber dari BPS Propinsi Jawa Tengah, Produktivitas, modal dan non upah.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 12.0 yang menunjukkan bahwa variabel (upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y)). Hal ini dapat ditentukan dengan hasil uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama. Besar pengaruh variabel (upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y)) sebesar 74,1% sedangkan sisanya 25,9% diterangkan oleh faktor yang lain

ABSTRACT

The extension of job opportunity is an effort to develop some divisions that potentially recruited workers. The efforts to recruit workers cannot be separated from some factors that have an effect on it, such as the growth of the population and workers, the economic development, the productivity of worker and the recruitment of worker and not to deny the other efforts that can raise higher productivity through any other programs. One of the ways to enlarge the recruitment of workers is by developing industry mainly industry which focuses on work production. The development can be achieved with either government or non-government investments. The development of the mentioned industry raises the capacity of the production so it can make job opportunities.

This study analyzes the recruitment of the workers in the small industry especially Furniture in Semarang using doubled-regression analysis method. The data required in this study are data of potential workers in Semarang in small industry, data of Minimum Wages (UMK) Semarang, which are obtained from BPS Central Java Province, productivity, capital, and non-wages.

According to the result of SPSS 12.0 Version analysis shows those variables of Wages (X), Productivity (X2), Capital (X3), and non-Wages (X4) either partially or fully on attached variable (the recruitment of workers (Y)). This can be determined by the result of *t* test to find the effect partially and test F (simultan) to find the effect fully at the same time. The effect of variables (Wages (X1), Productivity (X2), Capital (X3) and non-Wages (X4) on the affixed variable (the recruitment of workers (Y)) is 74.1% while the rest is 25.9% being explained by other factors.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada ALLAH SWT yang selalu memberikan rahmat dan inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis. Penulis diperkenankan dan diberi kemampuan untuk menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “ Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang) ”. Adapun maksud dari penyusunan tesis adalah guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program PascaSarjana (S2) Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr Dwisetya Purwono selaku Pengelola Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr Purbayu BS, MS selaku dosen pembimbing Utama dan Prof Dr. Sugiyanto, MS selaku dosen Pembimbing Pendamping atas arahan, bimbingan dan saran dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan tesis.
3. Bapak dan ibu Dosen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Diponegoro.
4. Segenap staf administrasi dan staf perpustakaan Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, atas bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Seluruh staf yang telah membantu penulis dalam melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tesis ini yaitu BPS Jateng, BKPM Kota Semarang dan Kantor Disnakertrans Kota Semarang.
6. Istriku dan anak-anakku, atas kasih sayang yang tulus, perhatian dan pengorbanan yang begitu besar serta doa yang tiada henti dipanjatkan untukku.
7. Teman-teman kuliah satu angkatan dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas kebersamaan dan berbagi semangat.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang dengan tulus memberikan motivasi dan doa sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segenap kerendahan hati, penulis berharap semoga segala kekurangan yang ada pada tesis ini dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang, dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis

DAFTAR ISI

Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Penyataan	iii
Abstraksi	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran.....	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah dan Pembatasan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.3.1. Tujuan Penelitian	10
1.3.2. Kegunaan Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kesempatan Kerja	12
2.2. Pengertian Permintaan Tenaga Kerja	13
2.3. Fungsi Permintaan Perusahaan Akan Tenaga Kerja	17
2.4. Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil ...	20
2.5. Penelitian Terdahulu	27
2.6. Kerangka Pemikiran	29
2.7. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.2. Penentuan Sampel	34
3.3. Jenis Dan Sumber Data	36
3.4. Metode Pengumpulan Data	38
3.5. Metode Analisis Data	38
3.5.1. Pengujian Hipotesis	40
3.5.2. Pengujian Ketepatan (Goodness Of Fit Test).....	42
3.5.3. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	45
4.1.1. Keadaan Geografis.....	45
4.1.2. Keadaan Demografis.....	45

4.1.3. Perekonomian Daerah	50
4.1.4. Ketenagakerjaan.....	51
4.1.5. Karakteristik Responden	53
4.2 Teknik Analisis Data	55
4.2.1. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	56
4.2.2. Analisa Regresi	60
4.2.3. Pengujian Hipotesis	62
4.2.4. Koefisien Diterminasi	69
4.3 Pembahasan dan Interpretasi	69

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Saran	73
5.1.1. Kesimpulan	73
5.1.2. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Distribusi Prosentase PDRB menurut Lapangan usaha Atas Dasar Harga Berlaku Kota Semarang Tahun 2002-2004.....	2
Tabel 1.2	Perkembangan Perusahaan Industri Kecil Di Kota Semarang Tahun 2002-2004.....	3
Tabel 1.3	Jumlah Tenaga Kerja Dan Volume Produksi Industri Kecil Di Kota Semarang.....	5
Tabel 1.4	Rekapitulasi Jumlah Perkembangan Industri Kecil Mebel Tahun 2002 - 2004.....	6
Tabel 3.1	Penarikan Sampel	36
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Per Kecamatan di Kota Semarang Tahun 2004	46
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Semarang Tahun 2004	47
Tabel 4.3	Penduduk Usia 10 Tahun Keatas Menurut Pendidikan yang Ditamatkan di Kota Semarang	Tertinggi 48
Tabel 4.4	Mata Pencaharian Penduduk di Kota Semarang	49
Tabel 4.5	Perkembangan PDRB Kota Semarang Tahun 1994-2004 Dasar Harga Konstan	51
Tabel 4.6	Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, Bekerja dan Mencari Pekerjaan di Kota Semarang	52
Tabel 4.7	Klasifikasi Responden Menurut Jumlah Tenaga Kerja	53
Tabel 4.8	Klasifikasi Responden Menurut Jumlah Upah Tenaga Kerja	53

Tabel 4.9	Klasifikasi Responden Menurut Jumlah Produksi	54
Tabel 4.10	Klasifikasi Responden Menurut Jumlah Modal	54
Tabel 4.11	Klasifikasi Responden Menurut Pengeluaran Non Upah	55
Tabel 4.12	Hasil Persamaan Regresi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kurva Permintaan Tenaga Kerja.....	18
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Teoritis	30
Gambar 4.1	Uji Normalitas Data Dengan Normal Plot	57
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas Data Dengan Normal Plot	59
Gambar 4.3	Uji t Variabel Upah	63
Gambar 4.4	Uji t Variabel Produktivitas	65
Gambar 4.5	Uji t Variabel Modal	66
Gambar 4.6	Uji t Variabel Non Upah	67
Gambar 4.7	Uji F (Pengujian Secara Simultan)	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Sampel

Lampiran 2 Data Mentah

Lampiran 3 Data yang LN

Lampiran 4 Output Regresi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Proses pembangunan seringkali dikaitkan dengan proses industrialisasi. Proses industrialisasi dan pembangunan industri sebenarnya merupakan satu jalur kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam arti tingkat hidup yang lebih maju maupun taraf hidup yang lebih bermutu. Menurut Arsyad (Lincoln Arsyad, 1997 hal 68) Pembangunan industri merupakan suatu fungsi dari tujuan pokok kesejahteraan rakyat, bukan merupakan kegiatan yang mandiri untuk hanya sekedar mencapai fisik saja

Sektor industri diyakini sebagai sektor yang dapat memimpin sektor-sektor lain dalam sebuah perekonomian menuju kemajuan. Dalam bukunya yang di tulis oleh Dumairy (Dumairy, 1996 hal 125) Produk-produk industrial selalu memiliki "dasar tukar" (*term of trade*) yang tinggi atau lebih menguntungkan serta menciptakan nilai tambah yang besar dibanding produk-produk sektor lain.

Sejalan dengan hal tersebut, maka peran sektor industri pengolahan semakin penting, sehingga sektor industri pengolahan mempunyai peranan sebagai sektor pemimpin (*Leading Sector*) di sektor industri secara umum. Keadaan tersebut juga berlaku di Kota Semarang,. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi sektor industri pengolahan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) seperti terlihat dalam Tabel 1.1.berikut:

TABEL 1.1
DISTRIBUSI PERSENTASE PDRB MENURUT LAPANGAN USAHA ATAS
DASAR HARGA BERLAKU DI KOTA SEMARANG
TAHUN 2002 – 2004

Lapangan Usaha	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)
1. Pertanian	1.85	1.22	1.16	1.18	1.17
2. Pertambangan dan Penggalian	0.32	0.25	0.25	0.23	0.2

3. Industri Pengolahan	46.03	35.38	31.97	32.56	33.26
4. Listrik dan Air Bersih	1.93	1.46	1.47	1.58	1.61
5. Bangunan	1.24	3.21	3.51	4.05	4.25
6. Perdagangan, Hotel dan Restoran	30.05	31.94	35.02	32.64	36.12
7. Angkutan dan Komunikasi	9.38	6.86	6.75	6.56	5.16
8. Keuangan, Sewa dan Jasa Perusahaan	2.06	7.39	6.47	7.18	4.86
9. Jasa-jasa dan Pemerintahan	7.14	12.29	13.4	14.02	13.37
PDRB	100	100	100	100	100

Sumber : BPS Kota Semarang

Dari Tabel 1.1. di atas dapat diketahui meskipun pertumbuhan kontribusi sektor industri pengolahan yang cukup besar terhadap PDRB, di mana pada tahun 2002 pangsaanya sebesar 46,03 %, pada tahun 2003 sebesar 35,38%, dan pada tahun 2004 sebesar 31,97%. Dari angka tersebut maka dapat diketahui bahwa kontribusi sektor industri pengolahan di Kota Semarang cukup besar di samping sektor perdagangan, hotel dan restoran.

Berikut ini ditampilkan perkembangan perusahaan industri kecil di Kota

Semarang pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2
PERKEMBANGAN JUMLAH PERUSAHAAN INDUSTRI KECIL
DI KOTA SEMARANG
TAHUN 2002-2004

No	Jenis Industri	Tahun					
		2002	Kontribusi %	2003	Kontribusi %	2004	Kontribusi %
1	Makanan	253	21,35	263	18,73	270	18,21
2	Mebel	264	22,28	275	19,59	280	18,88
3	Rotan	14	1,18	20	1,42	25	1,68
4	Kerajinan tangan	20	1.69	25	1,78	28	1,89
5	Kerajinan kulit	32	2,70	40	2,85	45	3,34
6	Konveksi	23	1,94	30	2,14	35	2,36
7	Kain batik	10	0,84	15	1,07	27	1,82
8	Tegel.	22	1,85	25	1,78	30	2,02
9	Sepatu dan sandal	42	3,54	50	3,56	55	3,71
10	Batu bata	125	10,55	135	9,61	139	9,37
11	Barang dari kaleng	112	9,45	34	2,42	40	2,78
12	Sapu ijuk	23	1,94	120	8,53	124	8,36

13	Cindramata	15	1,26	25	1,78	30	2.02
14	Tas imitasi	16	1,35	20	1,42	30	2,02
15	Pengolahan ikan	128	10,80	132	9,40	142	9,57
16	Bekleding	63	5,32	72	5,12	83	5,60
	Jumlah	1.185		1.281		1.383	

Sumber: BPS Kota Semarang 2004, diolah

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas dapat diketahui sektor industri kecil mebel yang mengalami peningkatan selama kurun waktu tiga tahun mulai dari tahun 2002-2004. Pada tahun 2002 dari total industri kecil yang ada di Kota Semarang sebesar 1.185 perusahaan di mana perusahaan mebel memberikan kontribusi yang paling banyak yaitu 264 perusahaan atau sebesar 22,28%nya adalah industri kecil mebel, sedangkan tahun 2003 jumlah industri kecil mebel meningkat sebesar 4 % menjadi 275 perusahaan dan pada tahun 2004 meningkat 2 % menjadi 280 perusahaan.

Melihat kenyataan di atas maka peranan sektor industri kecil mebel di Kota Semarang yang demikian besar diharapkan mampu memacu pertumbuhan daerah dan perkembangan sektor industri. Pertumbuhan dan perkembangan sektor industri tersebut menjanjikan semakin *luasnya kesempatan kerja*. Di sisi lain, bagi perusahaan yang akan menambah atau mengurangi tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya : *biaya yang harus dikeluarkan untuk menambah tenaga kerja dan nilai tambah output yang dihasilkan dengan tambahnya tenaga kerja*. Hal ini mengingat bahwa suatu perusahaan diasumsikan hanya mempunyai tujuan mencapai keuntungan yang optimal, yang diperoleh perusahaan dari penerimaan perusahaan yang lebih besar dari pengeluarannya. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkombinasikan berbagai faktor produksi (input) untuk menghasilkan output yang maksimal (Winardi,1995).

Di lain pihak pemerintah ingin mengoptimalkan peranan industri mebel kayu di Kota Semarang dalam memberikan kontribusi terhadap permintaan tenaga kerja sehingga perlu adanya kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada industri mebel di Kota Semarang.

Berikut akan ditampilkan jumlah tenaga kerja dan volume produksi industri kecil di kota Semarang seperti Tabel 1.3 berikut :

TABEL 1.3
JUMLAH TENAGA KERJA DAN VOLUME PRODUKSI INDUSTRI KECIL DI
KOTA SEMARANG

No	Nama Industri Kecil	Tenaga Kerja(orang)	Volume Produksi
----	---------------------	---------------------	-----------------

		Tahun			Tahun		
		2002	2003	2004	2002	2003	2004
1	Makanan	695	700	750	379.420kg	382.563Kg	425.025Kg
2	Mebel	748	759	900	425.520Set	475.205St	502.148Set
3	Rotan	31	35	45	840St	1.020SI	1.523St
4	Kerajinan Tangan	45	40	43	720Bh	950Bh	1.125Bh
5	Kerajinan Kulit	45	50	57	625St	820St	1.057St
6	Konveksi	79	100	125	6.800SI	7.525St	8.251St
7	Kain Batik	5	15	35	23Kd	35Kd	57Kd
8	Tegel	22	36	48	25.400m ²	27.224m ²	30.502m ²
9	Sepatu dan Sandal	42	65	89	3.240St	4.129SI	6.785St
10	Batu Bata	389	425	473	50.000Bh	70.000Bh	92.000Bh
11	Barang dari Kaleng	279	295	315	35.000Bh	37.200Bh	50.245Bh
12	Sapu Ijuk	36	43	57	20.700Bh	25.500Bh	35.200Bh
13	Cindramata	65	83	120	12.000Bh	15.235Bh	20.428Bh
14	Tasimitasi	16	35	52	5.763Kd	8.487kd	10.856Kd
15	Pengolahan Ikan	248	265	283	363.800kg	420.500Kg	480.725Kg
16	Bekledeng	167	183	225	6.300St	9.235Kg	12.425Kg

Sumber: BPS Kota Semarang 2004, diolah

Dari Tabel 1.3 maka dapat diketahui bahwa sektor industri kecil yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah industri kecil mebel. Penyerapan tenaga kerja dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2004 mengalami peningkatan tiap tahunnya. Oleh karena itu maka sektor industri kecil mebel harus berbenah untuk mengimbangi dan berusaha meningkatkan penyerapan tenaga kerja, sehingga dengan semakin berkembangnya industri kecil mebel maka diharapkan juga akan mempunyai dampak terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja dan dapat menampung tenaga-tenaga kerja yang ada di pasar. Data dari Badan Pusat Statistik tentang angkatan kerja di Kota Semarang yang menunjukkan penduduk yang bekerja pada industri kecil mebel sebanyak 748 orang atau sebesar 27,05% dari total tenaga kerja yang terserap di sektor industri kecil, sedangkan sisanya terbagi pada industri kecil lainnya yang persentase per unit usahanya lebih kecil dari pada tenaga kerja yang terserap di industri kecil mebel. Pada tahun 2003 naik sebesar 1,5% menjadi 759 perusahaan dan pada tahun 2004 meningkat menjadi 900 perusahaan atau meningkat sebesar 18,5%.

Berikut akan ditampilkan rekapitulasi jumlah perkembangan industri kecil mebel tahun 2002 – 2004.

TABEL 1.4
REKAPITULASI JUMLAH PERKEMBANGAN
INDUSTRI KECIL MEBEL TAHUN 2002 – 2004

TAHUN	JUMLAH			RATA - RATA	
	Unit Usaha	Produksi / th	Tenaga Kerja	TK/ Unit Usaha	TK/ set brg/hr
Tahun 2002	264 uu	425.520 set	748 org	3 org	1,5 set
Tahun 2003	275 uu	475.205 set	759 org	3 org	1,7 set
Tahun 2004	280 uu	520.148 set	900 org	3 org	1,5 set

Sumber: BPS Kota Semarang 2004, diolah

Tabel 1.4 di atas terlihat bahwa jumlah industri kecil mebel tahun 2002 sebesar 264 unit usaha kecil mebel dengan jumlah tenaga kerja 748 orang, tahun 2003 sejumlah 275 unit usaha industri kecil mebel dengan jumlah tenaga kerja 759 orang dan tahun 2004 terdapat 280 unit usaha industri kecil mebel dengan jumlah 900 orang. Sehingga rata-rata tenaga kerja terserap dalam industri kecil mebel tersebut adalah 3 orang per unit usaha industri kecil mebel. Sedangkan kapasitas Tenaga Kerja dalam penyelesaian produksi per hari hanya sekitar 1,5 sampai 1,7 set per hari. Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja dalam industri kecil mebel masih rendah.

Menurut Sadono Sukirno (2000) penanaman modal atau investasi dalam teori adalah pengeluaran-pengeluaran untuk membeli barang-barang modal dan peralatan produksi dengan tujuan untuk mengganti dan terutama menambah barang-barang modal dalam perekonomian yang akan digunakan untuk memproduksi barang dan jasa di masa depan. Dengan adanya penanaman modal di Kota Semarang maka pemerintah atau pihak swasta dapat mengembangkan usaha atau menambah unit-unit usaha, dengan

pengembangan usaha atau penambahan unit-unit usaha akan membutuhkan banyak tenaga kerja. Dengan demikian penambahan modal dapat mengurangi masalah pengangguran.

Sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa terdiri dari berbagai faktor seperti tenaga kerja, tanah dan modal termasuk mesin-mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, kemajuan teknologi dan lain-lain. Namun diantara semua faktor tersebut, faktor sumber daya manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu, disamping produktivitas tanah dan modal yang biasanya ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan dan kebijakan pemerintah(J.Ravianto. 1989 hal 14).

Menurut Payaman Simanjuntak (1985, hal 13) dan Hani Handoko (1985, hal 18), Penyerapan tenaga kerja di sektor industri kecil dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari tiap-tiap unit usahanya. Secara internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal (teknologi), dan pengeluaran non upah lainnya. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga.

1.2. Perumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

Melihat kondisi di atas, maka secara teori Payaman Simanjuntak (1985, hal 13) tentang penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal seperti tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, tingkat

pengangguran, suku bunga dianggap *ceteris paribus*. Sedangkan faktor internal dari perusahaan , antara lain *tingkat upah, produktivitas, modal (teknologi) dan pengeluaran non upah*.

Dalam melaksanakan penelitian ini, agar tidak menyimpang dari tujuan yang ditetapkan, maka perlu diberikan pembatasan masalah yang jelas, yaitu wilayah penelitian adalah industri kecil mebel di Kota Semarang. Sedangkan variabel yang diteliti adalah variabel-variabel yang secara teoritis mempunyai pengaruh kuat terhadap penyerapan tenaga kerja, yaitu variabel upah tenaga kerja, variabel produktivitas tenaga kerja, variabel modal untuk mengembangkan usaha atau membuat usaha baru. dan variabel non upah tenaga kerja yang mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja berdasarkan latar belakang masalah yang menyebutkan bahwa penyerapan tenaga kerja tidak sebanding dengan kontribusi sektor industri, hal tersebut yang mendasari dalam penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi tenaga kerja di Kota Semarang, Dalam penelitian ini faktor-faktor yang dimaksud adalah variabel upah tenaga kerja, variabel produktivitas tenaga kerja, variabel modal sedangkan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel *upah* mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di kota Semarang.
2. Variabel *produktivitas* mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di kota Semarang.
3. Variabel *modal* mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di kota Semarang.

4. Variabel *non upah* mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di kota Semarang.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui besar dan arah pengaruh tingkat upah terhadap penyerapan tenaga kerja .
2. Untuk mengetahui besar dan arah pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja .
3. Untuk mengetahui besar dan arah pengaruh modal terhadap penyerapan tenaga kerja .
4. Untuk mengetahui besar dan arah pengaruh pengeluaran non upah tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan-kegunaan yang diharapkan dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan sumbangan pemikiran kepada para pengambil kebijakan dalam merumuskan langkah-langkah dan strategi-strategi untuk pengembangan lebih lanjut lagi pada sector industri kecil mebel di Kota Semarang.
2. Sebagai bahan informasi yang berguna bagi semua pihak yang memerlukan dan berkepentingan dengan masalah-masalah penyerapan tenaga kerja.

3. Membantu memberikan informasi bagi peneliti lain yang masih ada hubungannya dengan permasalahan ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi (Disnakertrans, 2002). Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia.

Kebijaksanaan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah serta, perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing.

Bertitik tolak, dari kebijaksanaan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan memandang perlu untuk menyusun program yang mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran. Program-program ini dituangkan dalam kebijaksanaan pokok Sapta Karya Utania yang terdiri dari:

1. Perencanaan tenaga kerja nasional
2. Sistem informasi dan bursa tenaga kerja yang terpadu
3. Tenaga kerja pemuda mandiri profesional
4. Pemagangan
5. Hubungan industrial Pancasila dan perlindungan tenaga kerja
6. Ekspor tenaga kerja

7. Pengembangan organisasi

2.2. Pengertian Permintaan Tenaga Kerja

Apabila seorang pengusaha meminta suatu faktor produksi, maka hal itu dilakukannya bukan untuk memperoleh kepuasan langsung yang diharapkan dari faktor produksi tersebut. Pengusaha tersebut menginginkan faktor-faktor produksi karena harapan akan hasil yang daripadanya, misalkan permintaan pengusaha akan tenaga kerja (Winardi 1988).

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada pembeli tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, , tergantung dari pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Payaman Simanjuntak 1985, hal 67).

Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari upah yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.

Menurut Aris Ananta (1993, 39) bahwa permintaan tenaga kerja merupakan sebuah darta berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil (Sony Sumarsono, 2003).

a. Perubahan Tingkat Upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut :

1. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit yang diproduksi . Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang yaitu dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi akan mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan karena turunnya pengaruh skala produksi yang disebut dengan efek skala produksi atau *Scale Effect Product*.
2. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha akan lebih suka dengan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya

penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin ini disebut efek substitusi atau *substitution effect*.

Baik efek skala atau efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negatif.

b. Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

1. Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya. Keadaan ini mengakibatkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan.
2. Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung akan meningkatkan produksinya barangnya karena permintaan bertambah besar. Disamping itu permintaan tenaga kerja akan bertambah besar karena peningkatan kegiatan produksi. Keadaan ini akan mengakibatkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke arah kanan karena pengaruh skala efek atau substitusi efek.

Efek selanjutnya akan terjadi apabila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini dapat terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang-barang modal (mesin) sehingga terjadi kapital intensif dalam proses produksi. Jadi secara relatif penggunaan tenaga kerja berkurang. Hal ini akan mengakibatkan kurva permintaan akan bergeser ke kiri.

Apabila seorang pengusaha meminta suatu faktor produksi maka hal itu dilakukan bukan untuk memperoleh kepuasan langsung yang diharapkan dari faktor produksi tersebut. Ia menginginkan faktor-faktor produksi karena harapan akan hasil daripadanya, misalkan permintaan pengusaha akan tenaga kerja (Winardi, 1995).

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang atau jasa. Konsumen membeli barang yaitu karena memberi nikmat (utility) kepada pembeli tersebut. Akan tetapi pengusaha memperkerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Payaman Simanjuntak, 2001).

Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Payaman Simanjuntak, 2001).

2.3. Fungsi Permintaan Perusahaan Akan Tenaga Kerja

Perusahaan dalam melakukan proses produksi disebabkan oleh satu alasan, yaitu karena adanya permintaan akan output yang dihasilkannya. Jadi permintaan akan input akan timbul karena adanya permintaan akan output. Inilah sebabnya mengapa permintaan input tersebut oleh ahli ekonomi Alfred Marshall sebagai *derived demand*

atau permintaan turunan. Permintaan akan output sendiri dianggap sebagai "permintaan asli" karena timbul langsung dari adanya kebutuhan manusia (Boediono, 1982, 89).

Dari teori perilaku produsen diketahui bahwa posisi keuntungan maksimum (posisi keseimbangan) produsen tercapai apabila memenuhi syarat:

$$MR = MC \quad \dots\dots\dots (2.1)$$

Dalam hal ini MR merupakan nilai rupiah produksi marginal yang diperoleh dari mengalikan harga produk yang berlaku dengan produksi marginal. Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$VMP = P.MP_{TK} \quad \dots\dots\dots (2.2)$$

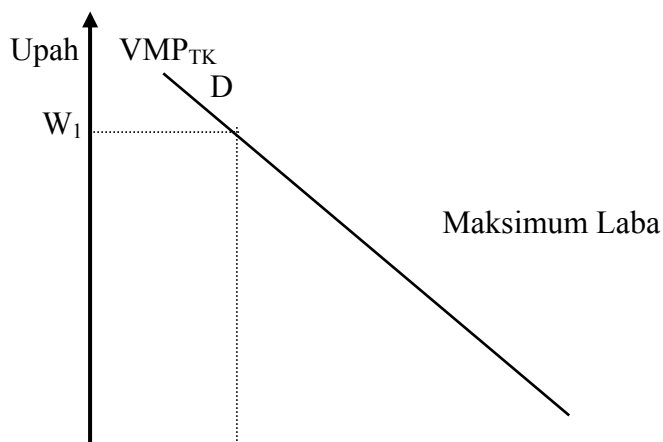
Jumlah nilai VMP menggambarkan tambahan pendapatan yang diterima oleh pengusaha bila menambah penggunaan tenaga kerja satu unit lagi.

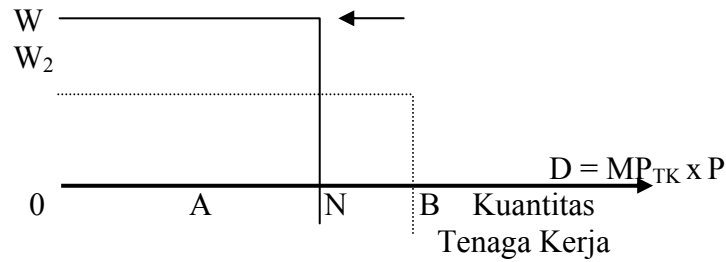
Bila perusahaan menggunakan garis *wage rate* sebagai dasar maka tambahan biaya yang harus dibayar perusahaan adalah sama dengan tingkat upah (W) berfungsi sebagai MC adalah W , sehingga posisi optimal adalah :

$$VMP = w \quad \dots\dots\dots (2.3)$$

Jadi dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari pada W , sehingga dapat digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 2.1
FUNGSI PERMINTAAN TENAGA KERJA





Sumber : Simanjutak, 1985 hal 56,

Keterangan:

Dari gambar diatas, garis DD menggambarkan nilai hasil marginal karyawan (VMP_{TK}) untuk setiap kuantitas tenaga kerja. Bila misalnya jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak $OA = 100$ orang, maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan VMP_{TK} nya dan besarnya sama dengan $MP_{TK} \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W). oleh sebab itu laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru.

Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan tenaga kerja hingga ON . Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MP_{TK} \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan pada karyawan. Dengan kata lain pengusaha mencapai laba maksimum bila $MP_{TK} \times P = W$. Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari pada ON , misalnya OB maka akan mengurangi keuntungan pengusaha. Pengusaha membayar upah pada tingkat yang berlaku (W), padahal hasil nilai marginal yang diperolehnya sebesar W_2 yang lebih kecil dari pada W . Jadi pengusaha cenderung untuk menghindari jumlah karyawan yang lebih besar dari pada ON . Penambahan karyawan yang lebih besar dari ON dapat dilaksanakan hanya bila pengusaha yang bersangkutan dapat membayar upah dibawah W atau pengusaha dapat menaikkan harga jual barang.

Kondisi laba maksimal dapat diperoleh dengan melalui empat persamaan berikut :

$$1. \text{ MPR} = (\text{MP}_L) \cdot (\text{MR})$$

$$2. \text{ MPR} = (\text{MP}_L) \cdot P$$

$$3. P \cdot (\text{MP}_L) = W$$

$$4. \text{ MP}_L = \frac{W}{P}$$

Di mana :

MP_L = Marginal Product Labour

MR = Marginal Revenue

P = Price

W = Wage

2.4. Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Dengan melihat keadaan tersebut maka dalam mengembangkan sektor industri kecil dapat dilakukan dengan menggunakan faktor internal dari industri yang meliputi *tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal,*

serta pengeluaran tenaga kerja non upah. Adapun faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

1) *Tingkat upah*

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Istilah Ekonomi, Kompas, 2 Mei 1998).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah (Boediono, 1984).

Dari Ehrenberg (1998, hal 68) menyatakan apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah (lembaga penelitian Ekonomi UGM, 1983).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo Kuncoro (2001), di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah.

Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Fungsi upah secara umum, terdiri dari :

1. Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
 2. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
 3. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.
 4. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) ***Produktivitas tenaga kerja***

Bahwa perencanaan tenaga kerja adalah semua usaha untuk mengetahui dan mengukur masalah ketenagakerjaan dan kesempatan kerja dalam satu wilayah pasar kerja yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang, serta merumuskan kebijakan usaha dan langkah yang tepat dan runtut mengatasinya (J. Ravianto, 1989, hal 14). Berdasarkan definisi ini maka proses perencanaan ketenagakerjaan dalam garis besarnya terdiri dari dua bagian. Yang pertama adalah usaha untuk menemukan dan mengukur besarnya masalah kesempatan kerja dan masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan diwaktu yang akan datang. Yang kedua perumusan kebijakan usaha dan langkah-langkah yang tepat dan runtut.

Menurut Muchdansyah Sinungan (1992, hal 29) menyatakan bahwa produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit dengan produk perusahaan sehingga dikaitkan dengan skill karyawan.

Dari uraian tersebut maka dengan kata lain produktivitas merupakan tolok ukur efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan seringkali dibatasi oleh masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk atau nilai(J. Ravianto, 1989, hal 15).

Produktivitas tenaga kerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output (Aris Ananta, 1993 hal 21). Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh

tenaga kerja juga tinggi. Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari pada hari ini.

Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu (Payaman Simanjutak, 1985, hal 19). Produktivitas dapat juga didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam waktu tertentu. Satuan ukurannya adalah angka yang menunjukkan ratio antara output dan input. Kenaikan produktivitas berarti pekerja dapat menghasilkan lebih banyak dalam jangka waktu yang sama, atau suatu tingkat produksi tertentu dapat dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat. Menurut Sudarsono (1988, hal 28) produktivitas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$PR_{TK} = \frac{Q}{TK} \dots\dots\dots(2.4)$$

dimana:

PR_{TK} = produktivitas

Q = volume produksi yang dihasilkan sebagai akibat dari penggunaan tenaga kerja

TK = banyaknya tenaga kerja yang digunakan

Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu:

- a. Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dari pengertian diatas, maka dengan semakin tingginya produktivitas, maka tenaga kerja yang terserap akan rendah. Seiring dengan penurunan biaya tenaga kerja ini, maka dapat dilakukan penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan suatu usaha. Sehingga produktivitas tenaga kerja ini juga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

3) *Modal*

Modal dan tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting dan kedua-duanya dapat bersifat saling mengganti. Hal ini diperkuat teori Hender Son dan Qiuandt (1986 ,hal 59) yang dibentuk dalam persamaan $Q = (L,K,N)$, dimana $Q = \text{Output}$, $L = \text{Labour}$, $K = \text{Kapital}$ dan $N = \text{Sumber Daya}$.

Yang dimaksud dengan modal adalah dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau biasa disebut dengan modal kerja (Lembaga Penelitian Ekonomi UGM, 1983).

Masalah modal sering kali disoroti sebagai salah satu faktor utama penghambat produksi dan dengan demikian juga penggunaan tenaga kerja.

Diktum " *Working Capital Employee Labour*" berarti bahwa tersedianya modal kerja yang cukup mempunyai efek yang besar terhadap penggunaan tenaga kerja. Sudah barang tentu penggunaan input-input lain akan akan bertedensi menambah penggunaan tenaga kerja. Modal menurut frame benefit (1995:57) adalah modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peraralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

4) *Pengeluaran Tenaga Kerja Non Upah*

Pengeluaran untuk tenaga kerja non upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Permintaan tenaga kerja akan dipengaruhi proporsi pengeluaran untuk tenaga kerja non upah terhadap keseluruhan biaya produksi. Sehingga apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah kecil terhadap keseluruhan biaya produksi, maka responsi terhadap permintaan tenaga kerja kecil. Sebaliknya, apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah besar terhadap keseluruhan biaya produksi, maka responsi terhadap permintaan tenaga kerja besar. Apabila proporsi biaya tenaga kerja non upah terhadap keseluruhan biaya produksi meningkat, maka akan meningkatkan permintaan tenaga kerja.

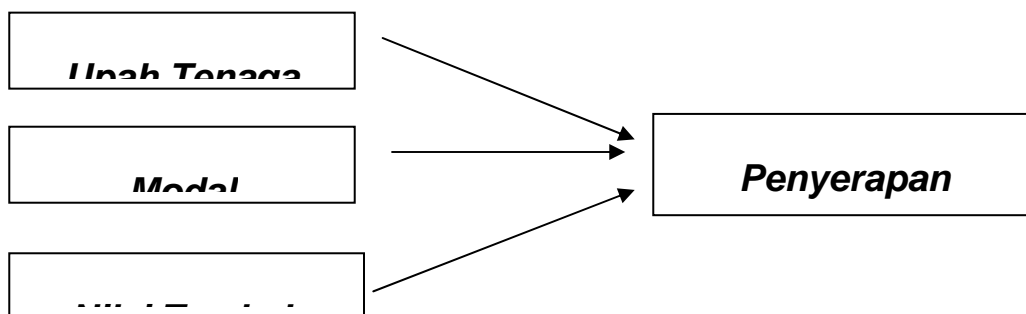
2.5. Penelitian Terdahulu

Model logaritma natural telah banyak diterapkan untuk mengestimasi beberapa model yang meneliti tentang "Penyerapan Tenaga Kerja" Diantaranya studi yang dilakukan oleh :

1. Henky Irsan (1993), Dalam studinya yang berjudul Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Indonesia, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda secara OLS (*Ordinary Least Square*) pengujian statistik menunjukkan kemaknaan (signifikan) yang sangat berarti untuk variabel upah, modal dan nilai tambah mempunyai signifikansi pada tingkat 1 persen yang berarti bahwa 99 persen kebenaran daripada variabel upah, modal dan nilai tambah dapat dipercaya, sementara untuk kemajuan teknologi pada tingkat 10 persen yang berarti kebenaran daripada kemajuan teknologi dapat dipercaya.

Dari hasil estimasi tersebut maka variabel upah (w), modal (k), dan nilai tambah (V_a) berpengaruh secara signifikan terhadap input tenaga kerja (L).

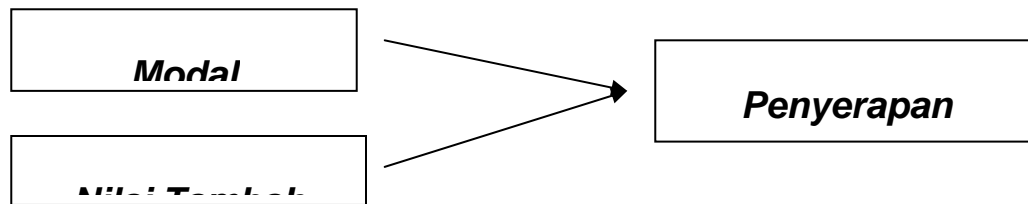
Model Penelitian Henky Irsan



2. Sedangkan penelitian yang dilakukan Irwan Ernaro (2001), disimpulkan bahwa variabel modal, mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil

makanan dan minuman. Untuk variabel nilai tambah mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri kecil makanan dan minuman.

Model Penelitian Irwan Ernaro :



Dari dua penelitian yang dilakukan oleh Henky Irsan dan Irwan Ernaro menunjukkan bahwa variabel upah tenaga kerja, modal, dan nilai tambah sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Industri Pengolahan secara keseluruhan di Indonesia dan khusus pada Industri kecil makanan dan minuman.

Variabel Upah Tenaga Kerja dan Modal akan digunakan juga untuk menguji penelitian selanjutnya terhadap Industri Kecil Mebel di Kota Semarang. Disamping dua variabel di atas akan ditambahkan dua variabel lainnya yaitu variabel Produktifitas dan Variabel Non upah untuk menguji apakah tambahan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sehingga keterkaitan dan perbedaan antara dua penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada tambahan variabel bebas, yaitu produktifitas dan pengeluaran non upah serta obyek penelitiannya yaitu pada Industri Kecil Mebel di Kota Semarang.

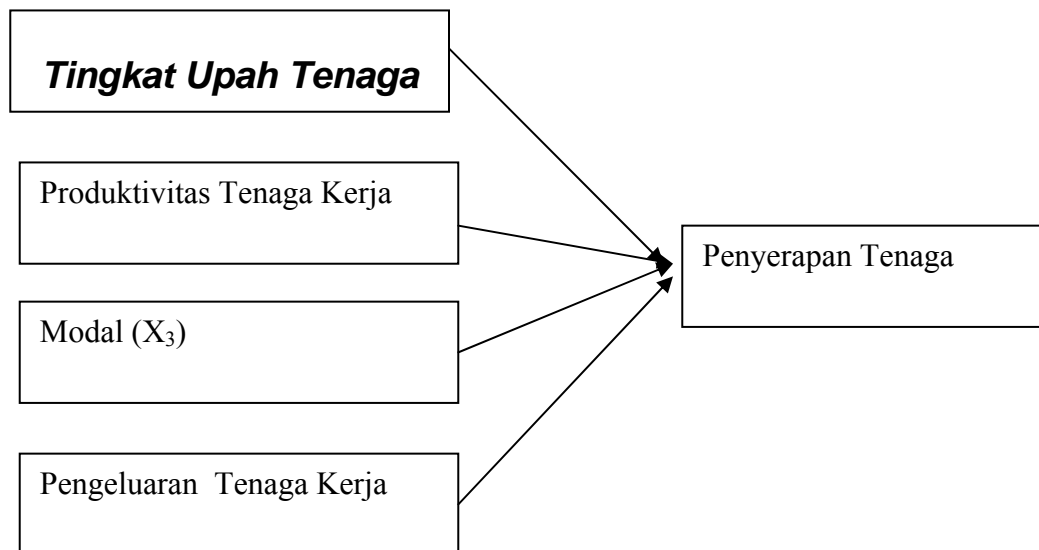
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan suatu asumsi bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Semarang dipengaruhi oleh faktor internal yaitu

tingkat upah, produktivitas tenaga kerja dan modal sedangkan faktor eksternal dianggap tetap, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana pada gambar di bawah ini :

GAMBAR 2.2

MODEL KERANGKA PEMIKIRAN



Penyerapan tenaga kerja di sektor industri kecil dipengaruhi oleh tingkat upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan Non upah (X_4). Perubahan tingkat upah/gaji akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, dengan semakin tinggi tingkat upah/gaji maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja. Sebab, hubungan negatif yang terjadi antara tingkat upah/gaji dengan jumlah tenaga kerja adalah merupakan salah satu bentuk upaya pengalokasian faktor produksi secara efisien yang memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut, sehingga apabila terjadi penurunan

tingkat upah maka dana yang ada akan dialokasikan untuk faktor produksi lain yang dapat menghasilkan nilai margin yang sama besarnya. Selain itu untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dilakukan peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka produksi akan mendapat keuntungan karena hasil produksi semakin tinggi. Dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara penambahan modal terhadap setiap industri akan dapat meningkatkan bahan baku atau dapat mengembangkan usaha (menambah jumlah usaha). Hal ini dimaksudkan dengan semakin banyak usaha yang berkembang atau berdiri maka dapat menyerap tenaga kerja yang banyak. Sehingga dari keempat variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yang dilakukan oleh sektor industri kecil.

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Selanjutnya hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah (Hadari Nawawi,2001).

Berdasarkan hal diatas maka dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel tingkat upah mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Semarang.

2. Variabel produktivitas mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Semarang.
3. Variabel modal mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Semarang.
4. Variabel non upah mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja di Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Nasir (1999), definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

1. Dependen Variabel

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan industri kecil dalam memenuhi kebutuhan produksi industri kecil.

2. Independen Variabel

a. Tingkat upah

Tingkat upah adalah semua pengeluaran uang atau barang yang dibayarkan kepada buruh atau pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan terhadap perusahaan. Upah berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dalam penelitian ini tingkat upah karyawan diukur dalam satuan rupiah dalam setiap bulannya per tenaga kerja.

b. Produktivitas tenaga kerja

Produktivitas kerja adalah nilai produksi rata-rata (dalam unit barang) yang dapat dihasilkan oleh satu orang tenaga kerja atau karyawan. Pengukurannya unit barang per orang dalam satu bulan.

c. Modal

Modal adalah dana yang digunakan dalam proses produksi saja, tidak termasuk nilai tanah dan bangunan yang ditempati atau lebih dikenal dengan modal kerja (lembaga penelitian ekonomi UGM, 1983). Pengukuran dalam satuan rupiah dalam satu bulan.

d. Pengeluaran Tenaga Kerja Non Upah

Pengeluaran / biaya tenaga kerja non upah adalah seluruh pengeluaran untuk tenaga kerja diluar upah yang meliputi tunjangan sosial, tunjangan pajak maupun asuransi yang dibayar perusahaan per bulan.

3.2. Penentuan Sampel

Dalam hal ini sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*) yaitu sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sofian Effendi, 1989).

Dalam penelitian di Kota Semarang ini terdapat populasi sebesar 280 unit usaha industri kecil (Deperindag, 2000). Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, terdapat bermacam-macam cara yang dikemukakan para ahli, antara lain pendapat slovin yang dirumuskan sebagai berikut (Husein Umar, 2001):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots (3.1)$$

di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam penelitian ini digunakan 10 persen.

Dari perhitungan dengan diketahui jumlah populasi 280 unit industri kecil meubel, didapat hasil sebesar 74 unit industri kecil meubel sebagai sampel. Lokasi pengambilan sampel dengan cara proporsional sampling yaitu pengambilan sampel dengann memberikan proporsi menurut jumlah populasi di masing-maisng kecamatan. Kota semarang memiliki 16 kecamatan. Adapaun penarikan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 3.1

PENARIKAN SAMPEL

Kecamatan	Penarikan sampel		
	IKM	%	Sampel
1. Mijen	23	$(23/280) = 0.081$	$(0.081 \times 74) = 6$
2. Gunungpati	19	$(19/280) = 0.068$	$(0.068 \times 74) = 5$
3. Banyumanik	8	$(8/280) = 0.027$	$(0.027 \times 74) = 2$
4. Gajah Mungkur	30	$(30/280) = 0.108$	$(0.108 \times 74) = 8$
5. Smg. Selatan	19	$(19/280) = 0.068$	$(0.068 \times 74) = 5$
6. Candisari	19	$(19/280) = 0.068$	$(0.068 \times 74) = 5$
7. Tembalang	11	$(11/280) = 0.041$	$(0.041 \times 74) = 3$
8. Pedurungan	19	$(19/280) = 0.068$	$(0.068 \times 74) = 5$
9. Genuk	30	$(30/280) = 0.108$	$(0.108 \times 74) = 8$
10. Gayamsari	8	$(8/280) = 0.027$	$(0.027 \times 74) = 2$
11. Smg. Timur	15	$(15/280) = 0.054$	$(0.054 \times 74) = 4$
12. Smg. Utara	15	$(15/280) = 0.054$	$(0.054 \times 74) = 4$
13. Smg. Tengah	8	$(8/280) = 0.027$	$(0.027 \times 74) = 2$
14. Smg. Barat	30	$(30/280) = 0.108$	$(0.108 \times 74) = 8$
15. Tugu	11	$(11/280) = 0.041$	$(0.041 \times 74) = 3$
16. Ngaliyan	15	$(15/280) = 0.054$	$(0.054 \times 74) = 4$
	280	100	74

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Data primer

Data autentik atau data langsung dari tangan pertama tentang masalah yang diungkapkan. Secara sederhana data ini disebut data asli (Hadari Nawawi, 2001).

2. Data sekunder

Yaitu data yang mengutip dari sumber lain sehingga tidak bersifat autentik karena sudah diperoleh dari tangan kedua, ketiga dan selanjutnya. Dengan demikian data ini disebut data tidak asli (Hadari Nawawi,2001).

Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasar pada kurun waktu tahun 2002-2004, yaitu data tentang investasi di Kota Semarang dengan Klasifikasi Lapangan Usaha Industri (KLUI), dengan kode 36102. Data sekunder tersebut diperoleh dari BPS, Depperindag dan lembaga-lembaga terkait. Adapun data tersebut adalah:

- a. Data mengenai kontribusi sektor pengolahan terhadap PDRB di Kota Semarang.
- b. Data mengenai penyerapan tenaga kerja sektor industri pengolahan di Kota Semarang.
- c. Data mengenai jumlah unit usaha industri besar, menengah dan kecil di Kota Semarang.

- d. Data mengenai industri kecil mebel di Kota Semarang tahun 2002-2004.
- e. Data mengenai modal kerja tiap unit usaha di Kota Semarang.
- f. Data mengenai situasi dan kondisi wilayah Kota Semarang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Interview (wawancara) adalah mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Secara sederhana interview diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antara pencari informasi dengan sumber informasi (Hadari Nawawi, 2001). Adapun wawancara dilakukan dengan para pengrajin di Kota Semarang dengan dibantu oleh questioner yang telah dipersiapkan dengan mengambil sejumlah sampel.
2. Studi Pustaka dari berbagai literatur, majalah, koran, jurnal dan lain-lain.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi ini kita gunakan untuk menguji model penyerapan tenaga kerja. Bermula dan spesifikasi model yang dibentuk berdasar teori yang ada atas suatu permasalahan sebagai mana dalam landasan teori, berupa penjabaran model.

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka perumusan model fungsi penyerapan tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_0 \cdot X_1^{\beta_1} \cdot X_2^{\beta_2} \cdot X_3^{\beta_3} \cdot X_4^{\beta_4} \cdot e^{\epsilon} \dots\dots\dots (3.2)$$

yang secara alternatif dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\ln Y = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \beta_4 \ln X_4 + \varepsilon$$

dimana:

Y = jumlah tenaga kerja yang terserap dalam sebulan

X₁ = tingkat upah pekerja (Rp dalam sebulan)

X₂ = produktivitas tenaga kerja (unit barang per orang dalam sebulan)

X₃ = modal kerja (Rp dalam sebulan)

X₄ = pengeluaran tenaga kerja non upah

β₀ = intersep

β₁, β₂, β₃, β₄ = koefisien regresi parsial

ε = faktor pengganggu (*disturbance error*).

- Keuntungan dengan menggunakan logaritma natural adalah (Damodar Gujarati, 1997) memperkecil bagi variabel-variabel yang diukur karena penggunaan logaritma dapat memperkecil salah satu penyimpangan dalam asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) yaitu heterokedastisitas kerana logaritma natural (yaitu logaritma dengan bilangan dasar *e*, di mana *e* = 2,718).
- Manfaat yang lain adalah bahwa masing-masing koefisien regresi partial mengukur elastisitas dari dependen variabel terhadap explanatori variabel.

3.5.1. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah :

$H_0, \beta_i = 0, (i=1,2,3,4)$ = variabel independen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1, \beta_i < 0, (i=1,4)$ = variabel independen secara parsial berpengaruh negatif secara signifikan terhadap variabel dependen.

Atau

$H_1, \beta_i > 0, (i=2,3)$ = variabel independen secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} \dots\dots\dots (3.3)$$

dimana

β_i = koefisien regresi

$Se(\beta_i)$ = standart error koefisien regresi

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Apabila t hitung lebih besar daripada t tabel maka dengan sendirinya H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

- Apabila t tabel lebih besar dari pada t hitung maka dengan sendirinya H_1 ditolak, dan H_0 diterima.

b. **Uji F**

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H_0 = seluruh variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- H_1 = seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2)(N - k)}$$

dimana :

R^2 = koefisien detenninasi

N = jumlah observasi

K = jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel , maka dengan sendirinya H_1 ditolak, dan H_0 diterima.
- Apabila F tabel lebih kecil daripada F hitung , maka dengan sendirinya H_1 diterima, dan H_0 ditolak.

3.5.2. Pengujian Ketepatan (*Goodness of Fit Test*)

Kebaikan model yang telah digunakan dapat diketahui dari model koefisien determinasi (R^2) yaitu dengan menunjukkan besarnya daya menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen pada model tersebut (J Supranto, 1983). Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai R^2 maka hubungan kedua variabel semakin kuat, atau model tersebut dikatakan baik, sedangkan nilai R^2 yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.5.3. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Situasi multikolinearitas sempurna adalah penyakit yang ekstrim. Biasanya tidak terdapat hubungan linear yang pasti atau eksak diantara variabel X, terutama data yang meliputi deretan waktu yang bersifat ekonomis (Damodar Gujarati, 1997). Sehingga dalam penelitian ini , jika terdapat perhitungan yang bias, maka merupakan hal yang biasa. Dalam metode ini diuraikan dalam 4 metode penyimpangan asumsi klasik, antara lain :

1. Multikolinearitas

Metode perhitungan ini digunakan untuk menghitung apakah ada korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat *multikolinearitas* (Singgih Santoso, 1999).

Pedoman untuk multikolinearitas yang baik adalah dengan melihat angka toleransi dan angka faktor inflasi varian (VIF) yang berada di sekitar angka 1. Selain itu pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai R^2 yang tinggi, F hitung yang tinggi dan t hitung yang ternyata signifikan, serta uji matrik

korelasi yang menunjukkan sampai seberapa besar hubungan antar variabel yang dipakai dalam model regresi. Jika pada koefisien korelasi antar dua variabel yang mempengaruhi tinggi, lebih dari 0,8 maka multikolinearitas merupakan masalah serius (Damodar Gujarati, 1997).

2. Heterokedastisitas

Metode pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke satu pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Singgih Santosa, 1999). Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dengan jalan melihat tampilan grafik. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Normalitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya asumsi normalitas adalah dengan melihat grafiknya. Apabila grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Industri Kecil Kota Semarang

4.1.1 Keadaan Geografis

Kota Semarang terletak antara garis 6°50' - 7°10' Lintang selatan dan garis 109°35' - 110°35' Bujur Timur. Dibatasi oleh Kota Kendal di sebelah Barat, KotaDemak di sebelah Timur, Kab Semarang di sebelah Selatan dan Laut Jawa di sebelah Utara dengan panjang garis pantai meliputi 13,6 km. Ketinggian Kota Semarang terletak antara 0,75 sampai dengan 248,00 di atas garis pantai.

Secara administratif Kota Semarang terbagi atas 16 wilayah Kecamatan dan 177 kelurahan. Luas wilayah Kota Semarang tercatat 373,70 Km². Luas yang ada, terdiri dari 38,98 Km² (10,43%) tanah sawah dan 334,72 Km² (89,57%) bukan lahan sawah. menurut penggunaannya, luas tanah sawah terbesar merupakan tanah sawah tadah hujan (52,81%) dan hanya sekitar 11,71% nya saja yang dapat ditanami dua kali dalam setahun. Lahan kering sebagian besar digunakan untuk tanah pekarangan atau tanah untuk bangunan dan halaman yaitu sekitar 42,21% dari total lahan bukan sawah.

4.1.2 Keadaan Demografis

Berdasarkan hasil regristrasi penduduk tahun 2004, jumlah penduduk Kota Semarang tercatat sebesar 1.406.233 jiwa yang terdiri dari 681.741 jiwa laki-laki dan 724.492 jiwa perempuan,. Dibandingkan dengan tahun 2000 maka terdapat peningkatan sebesar 64.503 jiwa (Hasil Susenas 2004).

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin
Per Kecamatan di Kota Semarang Tahun 2004

Kecamatan	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah

1. Mijen	21.072	21.605	42.677
2. Gunungpati	25.527	24.973	51.500
3. Banyumanik	54.059	58.674	112.733
4. Gajah Mungkur	30.001	30.879	60.880
5. Smg. Selatan	42.619	43.623	86.242
6. Candisari	40.676	41.876	82.552
7. Tembalang	57.206	58.994	116.200
8. Pedurungan	72.642	76.657	149.299
9. Genuk	33.512	36.842	70.354
10. Gayamsari	32.756	34.277	67.033
11. Smg. Timur	40.625	44.867	85.492
12. Smg. Utara	57.774	65.489	123.263
13. Smg. Tengah	37.008	42.248	79.256
14. Smg. Barat	74.564	78.171	152.735
15. Tugu	12.658	13.531	26.189
16. Ngaliyan	49.042	50.786	99.826
JUMLAH	681.741	724.492	1.406.233
2003	692.422	696.994	1.389.416
2002	732.032	723.962	1.455.994
2001	654.397	698.650	1.353.047
2000	638.207	703.523	1.341.730

Sumber : BPS. Statistik Sosial dan Kependudukan Jawa Tengah Hasil Susenas 2004.

Dilihat dari komposisi penduduk pada tahun 2004, jumlah penduduk perempuan lebih besar dibandingkan penduduk laki-laki yang ditunjukkan oleh *sex ratio* (perbandingan Laki-laki terhadap perempuan) sebesar 94,1% yang artinya ada sekitar 94 penduduk laki-laki tiap 100 penduduk perempuan.

Sedangkan jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan
Jenis Kelamin di Kota Semarang Tahun 2004

Kelompok Usia	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
0 – 4	46.915	53.069	99.984
5 – 9	55.007	57.953	112.960
10 – 14	68.546	69.790	138.336
15 – 19	68.258	64.513	132.771
20 – 24	70.235	80.972	151.207

25 – 29	62.693	62.693	125.386
30 – 34	54.732	61.999	116.731
35 – 39	51.799	66.045	117.844
40 – 44	55.701	51.799	107.500
45 – 49	43.013	46.483	89.496
50 – 54	35.183	33.651	68.834
55 – 59	21.788	22.063	43.851
60 – 64	19.130	20.937	40.067
65 – 69	9.637	12.282	21.919
70 – 74	13.945	12.282	26.227
75 +	5.159	7.961	13.120
JUMLAH	681.741	724.492	1.406.233
2003	692.422	696.994	1.389.416
2002	732.032	723.962	1.455.994
2001	654.397	698.650	1.353.047
2000	638.207	703.523	1.341.730

Sumber : BPS. . Statistik Sosial dan Kependudukan Jawa Tengah Hasil Susenas 2004.

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah penduduk yang belum produktif yaitu usia 0 – 9 berjumlah 212.944 jiwa dan penduduk yang berumur 65 tahun keatas berjumlah 61.266 jiwa. Sedangkan penduduk yang berada di usia produktif atau yang berumur 10 – 64 tahun berjumlah 1.132.023 jiwa, sehingga angka ketergantungannya sebesar 18.81 persen. Ini berarti bahwa tiap 100 orang penduduk produktif harus menanggung 19 orang penduduk yang tidak produktif atau dengan kata lain konsumtif.

Tingkat pendidikan penduduk yang berumur 10 tahun keatas di Kota

Semarang pada tahun 2004 dapat ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Penduduk Usia 10 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan di Kota Semarang

Pendidikan Yang Ditamatkan	TAHUN				
	2000	2001	2002	2003	2004
Tidak Sekolah	62.579	55.085	49.157	48.736	44.192
Belum / Tidak Tamat SD	146.196	149.310	149.307	134.994	147.410
SD	294.022	293.658	286.096	299.109	288.234
SLTP	225.517	205.545	229.752	237.021	229.835
SLTA	222.527	252.250	272.110	291.395	292.855
SMK	88.711	93.232	100.977	77.593	93.987
Diploma I/II	6.684	3.994	10.257	5.176	6.285

D III/Sarjana Muda	36.983	35.090	149.893	30.628	37.291
Universitas	60.553	55.033	81.468	56.075	53.200
JUMLAH	1.143.772	1.143.197	1.229.017	1.180.730	1.193.289

Sumber : BPS. . Statistik Sosial dan Kependudukan Jawa Tengah Hasil Susenas 2004.

Dari Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan penduduk yang berumur 10 tahun keatas Kota Semarang masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah penduduk yang tamat SD merupakan jumlah yang terbesar pada tahun 2004 dibandingkan jumlah penduduk tamatan SLTP dan SLTA tahun 2004, yaitu sebesar 288.234 jiwa. Sedangkan penduduk yang tamat SLTP sebesar 299.835 jiwa dan penduduk yang tamat SLTA sebesar 292.855 jiwa. Penduduk yang hanya tamat SD mengalami fluktuasi, pada tahun 2001 mengalami penurunan dari 294.022 jiwa pada tahun 2000 menjadi 286.096 jiwa pada tahun 2002. Pada tahun 2003 meningkat secara tajam hingga sebesar 299.109 jiwa, tetapi pada tahun 2004 kembali mengalami penurunan hingga 288.234 jiwa. Yang mana diperkirakan bahwa mulai ada perbaikan pendidikan yang merata.

Dari tingkat pendidikan di atas dapat dilihat jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh penduduk Kota Semarang. Mata pencaharian yang dipunyai oleh penduduk Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4

Mata Pencaharian Penduduk di Kota Semarang

Mata Pencaharian	TAHUN				
	2000	2001	2002	2003	2004
Petani Sendiri	23.224	23.669	22.975	24.259	24.315
Buruh Tani	24.351	24.613	25.609	21.310	21.699
Nelayan	1.997	2.001	2.228	2.227	2.301

Pengusaha	18.073	18.535	15.388	18.587	18.819
Buruh Industri	188.674	191.463	194.019	188.598	191.818
Buruh Bangunan	108.090	110.447	138.090	136.797	139.157
Pedagang	73.095	73.481	74.383	75.826	77.603
Angkutan	28.473	23.761	23.913	27.763	28.197
PNS & ABRI	87.662	90.233	90.967	91.135	92.059
Pensiunan	37.727	36.748	37.096	35.258	35.728
Lain-lain	242.001	221.086	223.554	234.017	236.925
JUMLAH	841.933	828.259	848.222	855.776	868.621

Sumber : BPS. Kota Semarang Dalam Angka 2004.

Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa buruh industri menunjukkan jumlah yang besar dibandingkan yang lain setelah mata pencaharian lain-lain yaitu sebesar 191.818 jiwa pada tahun 2004, dan ini terus meningkat tiap tahunnya, tetapi sempat menurun pada tahun 2003 yaitu sebesar 188.598 jiwa dari 194.019 jiwa pada tahun 2002. Hal ini dimungkinkan akibat dari pendidikan yang dimiliki oleh penduduk Kota Semarang yang didominasi oleh penduduk yang hanya memiliki pendidikan tingkatan SD atau penduduk yang tidak tamat SD. Yang mana sebagian besar mata pencaharian buruh industri kebanyakan diduduki oleh penduduk yang hanya tamat SD atau sebagian penduduk yang tamat SLTP, karena mata pencaharian ini tidak perlu memiliki keahlian khusus, sehingga banyak diminati oleh penduduk yang hanya tamat SD atau tamat SLTP.

4.1.3. Perekonomian Daerah

PDRB merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi keberhasilan pembangunan suatu daerah. Kenaikan dan penurunan PDRB menunjukkan bahwa daerah tersebut mengalami peningkatan maupun penurunan pembangunan.

Dengan kata lain bahwa pertumbuhan ekonomi yang ditunjukkan oleh perkembangan PDRB dari tahun ke tahun merupakan Salah satu cara untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan pembangunan suatu daerah. Untuk itu perkembangan ekonomi Kota Semarang dalam hal ini juga ditunjukkan oleh perkembangan PDRB.

Tabel 4.5
PDRB Kota Semarang
(Dalam Juta Rupiah)

No	Tahun	PDRB	PDRB Perkapita
1	2000	12.945.367,02	11.733.245,02
2	2001	13.153.646,13	11.941.524,13
3	2002	14.568.326,04	13.356.204,04
4	2003	15.991.486,00	14.779.364,23
5	2004	16.690.914,35	15.478.792,35

Sumber : BPS Kota Semarang,

Berdasarkan Tabel 4.5 PDRB Kota Semarang untuk tiap tahun mengalami peningkatan dari tahun 2000 sampai tahun 2004, hal ini diikuti dengan PDRB Perkapita dari tahun ke tahun.

4.1.4. Ketenagakerjaan

Sejalan dengan laju perkembangan dan pertumbuhan penduduk, untuk sektor tenaga kerja ini diprioritaskan pada penciptaan perluasan dan pemerataan kesempatan kerja serta perlindungan tenaga kerja. Menurut BPS, penduduk usia kerja didefinisikan sebagai penduduk berumur 10 tahun ke atas dan dibedakan sebagai Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Untuk mengetahui perkembangan jumlah Tenaga Kerja, Angkatan kerja, Penduduk yang Bekerja dan Jumlah penduduk yang Mencari Pekerjaan di Kota Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja, Angkatan Kerja, Bekerja
Dan Mencari Pekerjaan di Kota Semarang

TAHUN	Tenaga Kerja	Angkatan Kerja		Bukan Angkatan Kerja
		Bekerja	Mencari Pekerjaan	
2000	1.143.772	583.896	47.346	512.530
2001	1.143.742	573.949	40.738	528.510
2002	1.229.017	614.436	82.503	532.078
2003	1.180.730	599.554	51.583	529.593
2004	1.193.289	570.509	79.270	543.510
JUMLAH	5.890.550	2.942.344	301.440	2.646.221

Sumber : BPS. Statistik Sosial dan Kependudukan Jawa Tengah Hasil Susenas.

Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja selama kurun waktu lima tahu (2000-2004) mengalami peningkatan, walau sempat mengalami penurunan yang cukup tajam pada tahun 2003 dari 1.229.017 tenaga kerja menjadi 1.180.730 tenaga kerja tetapi kembali meningkat pada tahun 2004 meskipun tidak meningkat terlalu tajam.

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh sektor-sektor ekonomi. Selain itu, permintaan tenaga kerja berhubungan erat dengan keadaan ekonomi dan laju pertumbuhan ekonomi. Faktor pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak selalu meningkatkan permintaan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan keseimbangan antara tingkat pertumbuhan ekonomi dengan kesempatan kerja yang tersedia di berbagai lapangan usaha.

4.1.5. Karakteristik Responden

Dari 74 responden yang di survey dalam penelitian ini menunjukkan adanya sedikit perbedaan karaktersitis antara satu responden dengan responden lainnya. Hal ini terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.7.
Klasifikasi Responden
Menurut Jumlah Tenaga Kerja

NO	Klasifikasi Jml TK	Jml Unit Usaha
1	1 s/d 2	25
2	3 s/d 4	27
3	5 s/d 6	15
4	7 s/d 8	6
5	> 8	1

Dari Tabel 4.7. di atas terlihat bahwa rata rata setiap unit usaha mampu menyerap tenaga kerja antara 3 sampai 4 orang, dan unit usaha yang mempunyai tenaga kerja dibawah 3 orang sebesar 25 unit usaha, sisanya merupakan unit usaha yang mempunyai tenaga kerja diatas 4 orang.

Tabel 4.8.
Klasifikasi Responden
Menurut Jumlah Upah Tenaga Kerja

NO	Total Upah Tenaga Kerja per Unit Usaha (Rp. 000)	Jml Unit Usaha
1	< 1.500	4
2	1.500 s/d 3.000	20
3	3.100 s/d 4.500	16
4	4.600 s/d 6.000	20
5	> 6.000	14

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa total upah yang dibayarkan oleh pengusaha induksti kecil berkisar antara Rp. 1.500.000 s/d Rp. 6.000.000, yaitu ada 56 unit usaha. Yang membayar total upah tenaga kerja di bawah Rp. 1.500.000 hanya 4

unit usaha, sedangkan pengusaha yang mampu membayar total upah tenaga kerja diatas Rp. 6.000.000 hanya 14 unit usaha.

Tabel 4.9.

**Klasifikasi Responden
Menurut Jumlah Produksi**

NO	Jml Produksi dlm satu bulan	Jml Unit Usaha
1	< 50	4
2	51 s/d 100	21
3	101 s/d 150	27
4	151 s/d 200	8
5	> 200	14

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa 48 responden mampu memproduksi barang antara 51 buah sampai dengan 150 buah dalam satu bulannya dan yang mampu memproduksi lebih dari 200 buah per bulan hanya 14 unit usaha.

Tabel 4.10.

**Klasifikasi Responden
Menurut Jumlah Modal Usaha**

NO	Jml Modal Usaha (Rp.000)	Jml Unit Usaha
1	< 10.000	4
2	11.000 s/d 20.000	33
3	21.000 s/d 30.000	24
4	31.000 a/d 40.000	12
5	> 40.000	1

Tabel 4.10. menunjukkan bahwa responden memang usaha dengan klasifikasi usaha kecil, karna total modal di luar tanah dan bangunan di bawah Rp. 40.000.000,-

Tabel 4.11.

**Klasifikasi Responden
Menurut Pengeluaran Non Upah**

NO	Jml Pengeluaran Non Upah (Rp)	Jml Unit Usaha
1	< 50.000	25
2	51.000 s/d 100.000	36
3	101.000 s/d 150.000	12
4	151.000 s/d 200.000	1
5	> 200.000	0

Dari Tabel 4.11. terlihat bahwa total pengeluaran non upah setiap unit usaha berkisar antara Rp. 25.000 sampai dengan Rp. 200.000,-, sehingga dengan masih kecilnya pengeluaran non upah tersebut menunjukkan bahwa responden merupakan usaha dengan klasifikasi kecil.

4.2. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan 2 (dua) variabel atau lebih (Gujarati, 1997). Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengolahan data yang didapatkan proses penghitungan regresi menggunakan bantuan program SPSS versi 11.0, dengan menggunakan tabel daftar agar lebih mudah untuk dianalisa.

4.2.1. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan karena dalam model regresi perlu memperhatikan adanya penyimpangan-penyimpangan atas asumsi klasik, karena pada hakekatnya jika asumsi klasik tidak dipenuhi maka variabel-variabel yang menjelaskan akan menjadi tidak efisien

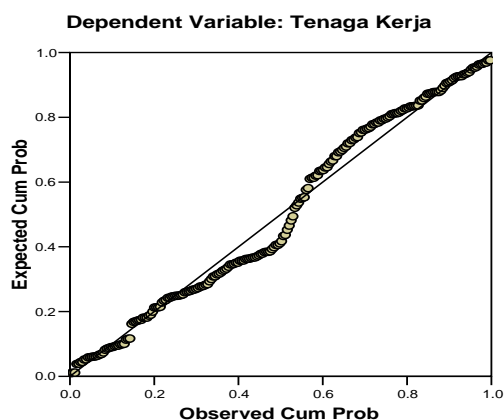
Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 11.0 (Singgih Santoso, 2000) yang meliputi :

a. Uji normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak, maka pengujian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 11.0. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Uji Normalitas Data Dengan Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode-metode selanjutnya. Hal ini dapat

dibuktikan dengan memperhatikan sebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal pada “*Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual*” sesuai gambar di atas, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Nilai dari VIF yang kurang dari 10 dan tolerance yang lebih dari 0,10 maka menandakan bahwa tidak terjadi adanya gejala multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Dari perhitungan menggunakan program SPSS versi 11.0 dapat kita ketahui bahwa nilai VIF dan tolerance sebagai berikut :

1. Variabel upah/gaji mempunyai nilai VIF sebesar 1,006 dan tolerance sebesar 0,994.
2. Variabel produktivitas mempunyai nilai VIF sebesar 1,493 dan tolerance sebesar 0,670
3. Variabel modal mempunyai nilai VIF sebesar 1,658 dan tolerance sebesar 0,603.
4. Variabel non upah mempunyai nilai VIF sebesar 1,144 dan tolerance sebesar 0,874.

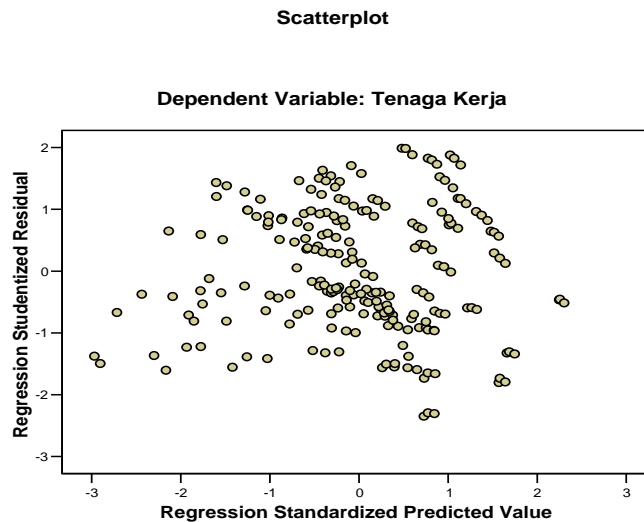
Dari ketentuan yang ada bahwa jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dan nilai- nilai yang didapat dari perhitungan adalah sesuai dengan ketentuan nilai VIF dan tolerance, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

c. Uji Hetersokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regres terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homokedastisitas. Pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu memakai metode grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* dari variabel terikat, dimana jika tidak terdapat pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya. Perhitungan menghasilkan gambar sebagai berikut :

Gambar 4.2

Scatterplot



Dari grafik diatas kita dapat melihat bahwa tidak membentuk pola tertentu atau menyebar secara acak jadi kita dapat menyimpulkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi diantara kesalahan pengganggu dalam periode tertentu. Untuk melakukan uji autokorelasi, pada penelitian ini menggunakan besaran Durbin Watson, Adapun mekanisme tes durbin watson adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 1999):

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Perhitungan menghasilkan nilai Durbin Watson sebesar 1,976 dan nilai tersebut terletak di antara $-2 < DW \leq 2$ yaitu $-2 < 1,976 \leq 2$ maka model ini tidak mengandung gejala autokorelasi.

4.2.2. Analisa Regresi

Dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 12.0 didapat persamaan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil persamaan regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.410	.854		2.822	.004		
	Upah/Gaji	-.086	.036	-.013	-2.384	.007	.994	1.006
	Produktivitas	-.192	.020	-.412	-9.744	.000	.670	1.493
	Modal	.396	.036	.493	11.074	.000	.603	1.658
	Non Upah	-.293	.062	-.174	-4.714	.000	.874	1.144

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja

Dari tabel di atas kemudian dimasukkan dalam persamaan regresi

$$\ln Y = 2,410 - 0,086 \ln X_1 - 0,192 \ln X_2 + 0,396 \ln X_3 - 0,293 \ln X_4 + \mu$$

Dari persamaan regresi berganda diatas dapat kita ketahui bahwa :

1. Koefisien dari variabel upah/gaji dalam persamaan regresi berganda bernilai negatif sebesar 0,086 hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan 1% untuk upah/gaji maka akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,086%.
2. Koefisien dari variabel produktivitas dalam persamaan regresi berganda bernilai negatif adalah 0,192 hal ini menunjukkan bahwa setiap penurunan 1 % untuk produktivitas maka akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,192%.

3. Koefisien dari variabel modal dalam persamaan regresi berganda adalah 0,396 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% untuk modal maka akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,396%.
4. Koefisien dari variabel non upah dalam persamaan regresi berganda adalah 0,293 karena nilainya negatif berarti setiap bertambahnya 1% untuk non upah maka akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,293 % dan pengaruhnya signifikan

4.2.3. Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji hipotesis secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (upah/gaji (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y)) secara parsial.

Dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 12.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Upah/Gaji (X_1)

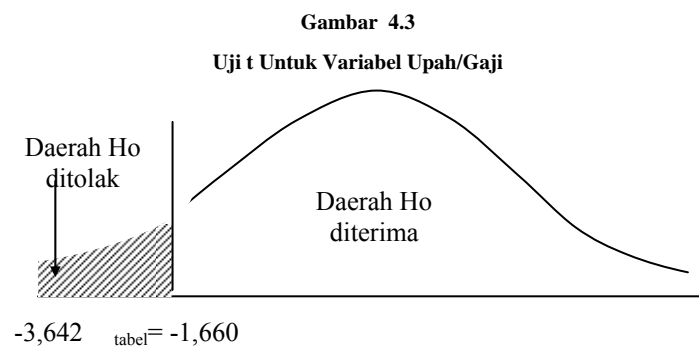
Perumusan Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara upah/gaji (X_1) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

$H_a : \beta_1 < 0$, Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara upah/gaji (X_1) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

Hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel upah/gaji (X_1), diperoleh nilai t hitung = -2,384 dengan signifikansi t sebesar 0,007. Dengan

menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k = 222-4 = 218$ diperoleh t tabel sebesar -1,660. Maka diperoleh t hitung $(-2,384) < t$ tabel (-1,660). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang negatif antara upah/gaji (X_1) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,005 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 menggambarkan pengaruh yang signifikan antara upah/gaji (X_1) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara upah/gaji(X_1) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima. Gambar pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :



2. Variabel produktivitas (X_2)

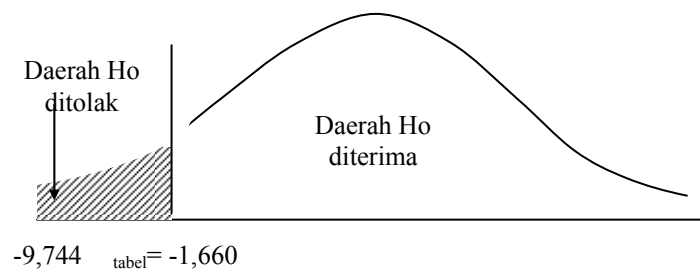
Perumusan Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara produktivitas (X_2) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

$H_a : \beta_1 > 0$, Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara produktivitas (X_2) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

Hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel produktivitas (X_2), diperoleh nilai t hitung = -9,744 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k = 222-4 = 218$ diperoleh t tabel sebesar 1,660. Maka diperoleh t hitung $(-9,744) < t$ tabel $(-1,660)$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara produktivitas (X_2) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 menggambarkan pengaruh yang signifikan antara produktivitas (X_2) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara produktivitas (X_2) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima. Gambar pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.4
Uji t Untuk Variabel Produktivitas



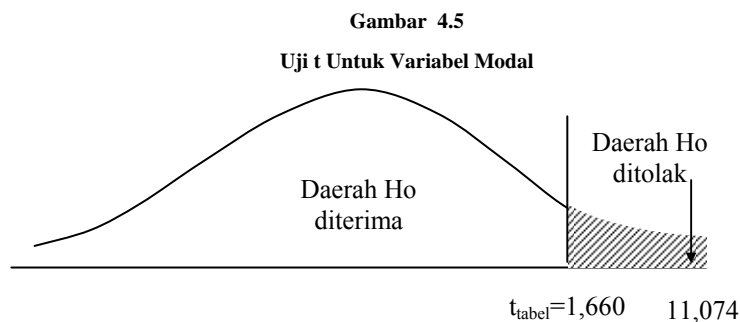
3. Variabel Modal (X_3)

Perumusan Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara modal (X_3) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

$H_a : \beta_1 > 0$, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara modal (X_3) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

Hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel modal (X_3), diperoleh nilai t hitung = 11,074 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k = 218-4 = 218$ diperoleh t tabel sebesar 1,660. Maka diperoleh t hitung (11,074) > t tabel (1,660). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara modal (X_3) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 menggambarkan pengaruh yang signifikan antara modal (X_3) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara modal (X_3) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima. Gambar pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :



4. Variabel non upah (X_4)

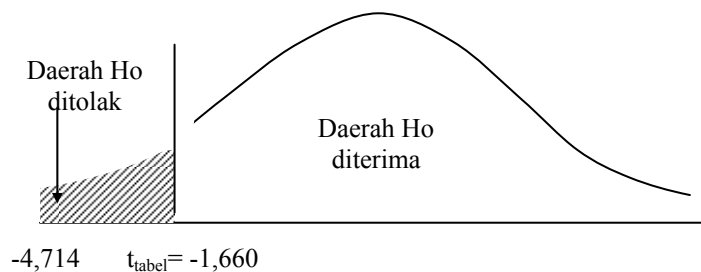
Perumusan Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara non upah (X_4) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

$H_a : \beta_1 < 0$, Ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara non upah (X_4) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y)

Dengan melihat hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel non upah (X_4), diperoleh nilai t hitung = $-4,714$ dengan signifikansi t sebesar $0,000$. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t tabel dengan $df = n-k = 222-4 = 218$ diperoleh t tabel sebesar $1,660$. Maka diperoleh t hitung $(-4,714) < -t$ tabel ($-1,660$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang negatif antara non upah (X_4) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Hasil signifikansi pengujian sebesar $0,000$ menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$ menggambarkan pengaruh yang signifikan antara non upah (X_4) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara non upah (X_4) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima. Gambar pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.6
Uji t Untuk Variabel Non Upah



Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji keberartian semua variabel bebas (upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y)).

Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

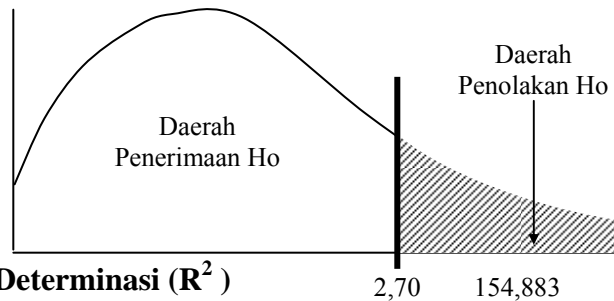
$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel (upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y))

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 > 0$, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel (upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y))

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 12.0 diperoleh nilai F hitung = 154,883 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai tabel dengan $df_1 = 4$ dan $df_2 = n-k-1 = 222-4-1 = 217$ diperoleh F tabel sebesar 2,70. Maka F hitung (154,883) > F tabel (2,70), atau signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel (upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) secara bersama-sama terhadap variabel terikat

(penyerapan tenaga kerja (Y)) dapat diterima. Gambar pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.7
Uji F (Pengujian Secara Simultan)



4.2.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependent atau bebas yang dinyatakan dalam persen (%) (Gujarati, 1997). Variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen sebesar 74,1% sedangkan sisanya 25,9% diterangkan oleh faktor yang lain.

4.3. Pembahasan dan Interpretasi

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Konstanta sebesar 2,410 artinya apabila diasumsikan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing konstan maka jumlah tenaga kerja yang terserap adalah sebesar 2 orang tenaga kerja.

2. Tingkat Upah/Gaji

Upah/gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja untuk pekerja/pemberi jasa yang telah atau akan dilakukan. Besar kecilnya tingkat upah/gaji akan mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja. Dari hasil analisis bahwa nilai β_1 menunjukkan angka sebesar -0,086 artinya setiap penurunan 1%

untuk upah/gaji maka akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,086% dengan menjaga nilai X_1 , X_2 dan X_4 konstan.

Variabel tingkat upah/gaji mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data bahwa t-hitung untuk modal mempunyai nilai sebesar $-2,384$. Dimana apabila terjadi kenaikan tingkat upah/gaji maka akan menyebabkan penurunan penyerapan tenaga kerja.

Hubungan negatif yang terjadi ini sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam permintaan tenaga kerja, bahwa pada saat tingkat upah/gaji tenaga kerja meningkat akan terjadi penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta, demikian pula sebaliknya dengan adanya peningkatan dalam permintaan jumlah tenaga kerja disebabkan karena adanya penurunan tingkat upah/gaji. Sehingga apabila terjadi peningkatan tingkat upah/gaji maka perusahaan akan mengurangi penyerapan tenaga kerja dan lebih memilih untuk menggantikan dengan alat produksi (mesin-mesin) yang tidak perlu mengeluarkan biaya lebih.

3. Produktivitas (X_2)

Dari hasil analisis bahwa nilai β_2 menunjukkan angka sebesar 0,0670 artinya setiap kenaikan 1% untuk produktivitas maka akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,059% dengan menjaga nilai X_1 , X_3 dan X_4 konstan.

Variabel produktivitas mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data bahwa t-hitung untuk produktivitas mempunyai nilai sebesar $-9,744$. Sehingga kenaikan output yang dilakukan oleh sektor industri kecil akan menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja. Dimana produktivitas juga diartikan sebagai keseluruhan atau total nilai barang atau jasa produksi (output) atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir dari proses produksi pada suatu unit usaha dalam ukuran rupiah. Besar kecilnya output yang dilakukan akan berpengaruh terhadap tenaga kerja yang diserap oleh industri

kecil. Hasil produksi menunjukkan kemampuan tenaga kerja dalam bekerja dengan semakin tinggi kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja akan menurunkan permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan.

4. Modal (X_3)

Dari hasil analisis bahwa nilai β_3 menunjukkan angka sebesar 0,536 artinya setiap kenaikan 1% untuk modal maka akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,536% dengan menjaga nilai X_1 , X_3 dan X_4 konstan.

Variabel modal merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data bahwa t-hitung untuk modal mempunyai nilai tertinggi yaitu 17,616 serta mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga modal mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan penyerapan tenaga kerja pada industri kecil dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain.

5. Non upah (X_4)

Dari hasil analisis bahwa nilai β_4 menunjukkan angka sebesar - 0,040 artinya setiap bertambahnya 1% untuk non upah maka akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 0,040% dengan menjaga nilai X_1 , X_2 dan X_3 konstan. Pengeluaran untuk non upah sangat berpengaruh dengan permintaan akan tenaga kerja, pengeluaran non upah meliputi asuransi kecelakaan, asuransi kesehatan, tunjangan hari tua dan lain-lain. Dengan tenaga kerja yang banyak akan meningkatkan pengeluaran perusahaan untuk non upah, sehingga menyebabkan penyerapan akan tenaga kerja menurun.

Secara simultan atau bersama-sama antara variabel tidak terikat (tingkat upah/gaji (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4)) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y)) yang dapat dilihat dari hasil analisis bahwa F-hitung mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan F-tabel yaitu $94,749 > 2,70$. hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel independen yang diteliti oleh mereka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti oleh mereka.

6. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% diterangkan oleh faktor-faktor lain selain variabel dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan dan Saran

5.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis diatas dapat kita simpulkan bahwa

1. Variabel upah/gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-2,384$ dengan signifikansi t sebesar $0,007$ lebih kecil dari nilai - t tabel sebesar $-1,660$ dengan menggunakan derajat kepercayaan $0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara upah/gaji(X_1) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima.
2. Variabel produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-9,744$ dengan signifikansi t sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai - t tabel sebesar $-1,660$ dengan menggunakan derajat kepercayaan $0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara produktivitas (X_2) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima
3. Variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $11,074$ dengan signifikansi t sebesar $0,000$ lebih besar dari nilai t tabel sebesar $1,660$ dengan menggunakan derajat kepercayaan $0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan

antara modal (X_3) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima.

4. Variabel non upah sentra berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-4,714$ dengan signifikansi t sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai $-t$ tabel sebesar $-1,660$ dengan menggunakan derajat kepercayaan $0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara non upah (X_4) secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima.
5. Secara simultan atau bersama-sama variabel non upah, modal, tingkat upah atau gaji dan produktivitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $154,883$ dengan signifikansi F sebesar $0,000$ lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar $2,70$ dengan menggunakan tingkat derajat kepercayaan $0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel upah (X_1), produktivitas (X_2), modal (X_3) dan non upah (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel terikat penyerapan tenaga kerja (Y) dapat diterima.
6. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di Kota Semarang adalah variabel modal dilihat dari nilai standized yang paling besar, sehingga peningkatan modal diharapkan mampu mengatasi jumlah pengangguran yang ada di daerah sekitar Kota

Semarang, sebab semakin bertambah modal maka penyerapan tenaga kerja semakin tinggi.

7. Variabel upah, produktivitas, modal dan non upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil mebel di Kota Semarang. Pengaruh keempat variabel tersebut cukup besar yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) yang tinggi, yaitu sebesar 0,741. Dengan demikian variasi perubahan penyerapan tenaga kerja pada industri kecil di Kota Semarang sebesar 74,1% dijelaskan oleh variabel unit usaha, modal, dan tingkat upah/gaji. Sedangkan sisanya 25,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5.1.2. Saran- saran

Dari analisis yang kita peroleh peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan unit usaha yang ada atau juga dapat mengembangkan usaha yang telah ada, hal ini sangat membantu dalam penyerapan tenaga kerja
2. Pemerintah atau pihak Bank atau lembaga non keuangan seharusnya lebih memprioritaskan untuk meminjamkan modal kepada para pengusaha agar para pengusaha dapat mengembangkan usahanya baik dalam bentuk kredit atau yang lain.
3. Dalam menentukan upah seharusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan akan keadaan yang sedang terjadi terutama akan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Dan apabila pihak perusahaan menambah jumlah pekerja

tidak sewenang-wenang dalam pemberian upah, diharapkan setiap perusahaan meskipun berskala kecil memiliki serikat pekerja yang mampu berperan aktif dalam melindungi hak-hak tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rasyid Baswedan, 1997 “*Sumber Daya Manusia Indonesia Sebagai Penunjang Pembangunan Jangka Panjang*”, Jurnal Ekonomi Pembangunan, Volume 2 Nomor 2.
- Aris Ananta Priyono Tjiptoherijanto, 1985 “*Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*” Sinar Harapan, Jakarta.
- Aris Ananta, 1993, *Ciri Demografis Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi*, Lembaga Demografi FE UI, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik 2002, *Kota Semarang Dalam Angka Semarang*
- Badan Pusat Statistik 2003, *Kota Semarang Dalam Angka Semarang*
- Badan Pusat Statistik 2004, *Kota Semarang Dalam Angka Semarang*
- Boediono, 1982 *Ekonomi Mikro*, BPFE, Yogyakarta
- Damodar Gujarati, 1997, *Ekonomitrika Dasar*, Erlangga Jakarta. Terjemahan Dr. Gunawan Sumodiningrat, BPFE UGM, Yogyakarta,
- Dumairy, 1996, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga Jakarta.
- Ehrenberg, Ronald G, 1982, *Modern Labour Economic*, Scoot and Foresman Company
- Fakultas Ekonomi UGM, 1983, *Luas dan Susunan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Berbagai Bidang Kegiatan di Jawa Tengah dan DIY*, BPFE, Yogyakarta.
- Hadah Nawawi, 2001, *Metodologi Bidang Sosial*, UGM Yogyakarta.
- Hani Handoko, 1985, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Haryo Kuncoro, 2001, “ *Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja*”, Media Ekonomi, Volume 7, Nomor 2 hal 165-168.
- Husein Umar, 2001, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Irsan Azhari Saleh, 1986, *Industri Kecil, Sebuah Tinjauan dan Perbandingan*, LP3ES, Jakarta.
- J. Supranto, 1983, *Ekonometrik*, Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta

Lincolc Arsyat, 2000, *Ekonomi Pembangunan*, Widya Sarana Informatika, Yogyakarta.
Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.

Muchdarsyah Sinungan, 1992, *Produktivitas apa dan Bagaimana*, Bina Aksara, Jakarta

Payaman J Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, BPFE UI, Jakarta.

Singgih Santoso, 1999, *SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sudarsono dkk, 1988, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Karunia Jakarta, Universitas Terbuka Jakarta.

Winardi, 1988, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Tarsito, Bandung.