

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
DI KOTA SALATIGA**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro**

Disusun oleh:

**OKTAVIANA DWI SAPUTRI
NIM C2B007042**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2011**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Oktaviana Dwi Saputri
Nomor Induk Mahasiswa : C2B007042
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Judul Skripsi : Analisis Kesempatan Kerja di Kota Salatiga
Dosen Pembimbing : Dra. Tri Wahyu Rejekiningsih, M.Si

Semarang, Agustus 2011

Dosen Pembimbing,




(Dra. Tri Wahyu Rejekiningsih, M.Si)
NIP 19660210199203 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Oktaviana Dwi Saputri
Nomor Induk Mahasiswa : C2B007042
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Judul Skripsi : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 18 Agustus 2011

Tim Penguji:

1. Dra. Hj. Tri Wahyuni Rejekiingsih M.Si (.....)

2. Drs. Nugroho SBM, MT (.....)

3. Achma Hendra S. SE., M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Oktaviana Dwi Saputri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Agustus 2011
Yang membuat pernyataan,

(Oktaviana Dwi Saputri)
NIM C2B007042

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyzed the recruitment of the workers in Salatiga Town. Independent variables that used in this research are wages (UMK) and labour productivity. While the dependent variable is the recruitment of the workers.

Some data that were required in this research included data of potential wokers in Salatiga Town, data of labour productivity and also UMK of Salatiga which received from BPS of Central Java, Disnakertrans of Salatiga Town and SPN of Salatiga Town. The data were analyzed by using multiple regression to analyze the influence of independent variables to dependent variable.

The result of the research showed that wages and labour productivity had the same influence to the recruitment of the workers in Salatiga Town. Partially, wages had positive and significant influence to the recruitment of the workers in Salatiga Town. In other hand, labour productivity had negative and significant influence to the recruitment of the workers in Salatiga Town. The influence of wages and labour productivity to the recruitment of the workers had precentage is 95.16%. While 4.84% were explained by other factor.

Key words: workers, wages, labour productivity, Salatiga

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga. Variabel independen yang digunakan antara lain Upah Minimum Kota dan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah penyerapan tenaga kerja.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data angkatan kerja yang bekerja di Kota Salatiga, data produktivitas tenaga kerja dan data UMK Salatiga yang bersumber dari BPS Jawa Tengah, Disnakertrans Kota Salatiga dan SPN Kota salatiga. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh sekumpulan variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga. Secara parsial, upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga dan produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga. Besarnya pengaruh upah dan produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga sebesar 95,16% sedangkan sisanya 4,84% diterangkan oleh faktor lain.

Kata Kunci: Pekerja, upah, produktivitas tenaga kerja, salatiga

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah Subhana Wa Ta'ala yang telah memberikan nikmat ilmu kepada penulis. Tiada daya dan kekuatan selain dari pada-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga". Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Penelitian ini tidak akan pernah selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D.
2. Ibu Dra. Hj. Tri Wahyuni Rejekiningsih, M.Si selaku Dosen Wali sekaligus Dosen Pembimbing atas segala kesabaran, arahan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama mengikuti kegiatan akademis dan selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Program Sarjana Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Diponegoro, yang telah banyak memberikan dan mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan.
4. Kedua orang tua Alm. Bapak Joko Purwanto dan Ibu Sugiyarti, Mbak Hesti Purwandari, SS., Dek Gadis Tri Yuliana terima kasih atas curahan

doa, bantuan, perhatian dan dukungan moril kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini.

5. Rachmat Widhi yang tak pernah lelah memberikan dukungan dan bantuannya kepada penulis.
6. Rekan-rekan IESP angkatan 2007 dan seluruh sahabat terutama Cha-cha, Medi, Riris, Oho, Danta, Puput, Mei, Danti, Ulfi , terima kasih telah membantu dalam masa perkuliahan selama ini.
7. Rekan-rekan pengurus BEM periode 2008/2009 atas segala pengalaman dan kerjasamanya.
8. Teman-teman KKN Ngeplak-Simongan, terima kasih atas pengalaman dan bantuannya semoga persahabatan ini tetap terjalin dengan baik.
9. Mbak Lira Zohara SE. yang telah memberikan pengarahan, bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

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

Semarang, Agustus 2011

Oktaviana Dwi Saputri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.4 Sistematikan Penulisan	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Tenaga Kerja.....	9
2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja	13
2.1.3 Permintaan Tenaga Kerja.....	13
2.1.3.1 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek.....	16
2.1.3.2 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang.....	22
2.1.4 Penawaran Tenaga Kerja	23
2.1.4.1 Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek.....	25
2.1.4.2 Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang	26
2.1.5 Pasar Tenaga Kerja	26
2.1.6 Teori Upah Minimum	31
2.1.7 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.1.7.1 Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja	36
2.1.7.2 Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dengan Penyerapan Kerja	38
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	44
2.4 Hipotesa Penelitian	46
BAB III. METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	48
3.3 Metode Analisis	48
3.3.1 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	48
3.3.1.1 Uji Normalitas.....	49
3.3.1.2 Uji Multikolinearitas.....	49

3.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.3.1.4 Uji Autokolerasi.....	50
3.3.2 Model Analisis	51
3.3.3 Uji Statistik Analisis regresi	53
3.3.2.1 Koefisien Determinasi	53
3.3.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	53
3.3.2.3 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t)	54
3.3.4 Analisis SWOT	54
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	57
4.1.1 Sejarah Kota Salatiga	57
4.1.2 Keadaan Geografis Kota Salatiga	59
4.1.3 Keadaan Demografis Kota Salatiga	61
4.1.4 Ketenagakerjaan Kota Salatiga	63
4.1.5 Perkembangan Ekonomi Kota Salatiga	64
4.2 Gambaran Umum Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja	66
4.2.1 Upah.....	66
4.2.4 Produktivitas Tenaga Kerja.....	69
4.3 Analisis Data.....	70
4.3.1 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	70
4.3.1.1 Uji Normalitas.....	70
4.3.1.2 Uji Multikolinearitas	71
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas	72
4.3.1.4 Uji Autokolerasi.....	72
4.3.2 Analisa Regresi	73
4.3.3 Pengujian Hipotesis	74
4.3.3.1 Koefisien Determinasi	74
4.3.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	74
4.3.3.3 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t)	75
4.4 Pembahasan dan Interpretasi	78
4.5 Analisis SWOT Kesempatan Kerja Kota Salatiga.....	81
BAB V. PENUTUP.....	85
5.1 Simpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penduduk berumur 15 Tahun ke Atas menurut Kabupaten/Kota dan kegiatan selama Seminggu yang Lalu di Jawa Tengah Tahun 2008 (Jiwa).....	3
Tabel 1.2	Jumlah Penduduk dan Jumlah Angkatan Kerja di Kota Salatiga (Jiwa).....	4
Tabel 1.3	PDRB Kota Salatiga atas Dasar Harga Konstan 2000 Tahun 2003 – 2008.....	6
Tabel 2.1	Hubungan antara Input tenaga Kerja dan Produk Keseluruhan, Marginal dan Rata-rata.....	18
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 4.1	Penduduk Kota Salatiga menurut Jenis Kelamin Tahun 2003 - 2009 (Jiwa).....	62
Tabel 4.2	Penduduk Usia 10 Tahun Keatas menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kota Salatiga Tahun 2003 – 2009 (Jiwa)	63
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Bekerja, Mencari Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kota Salatiga Tahun 2003 – 2009	64
Tabel 4.4	Hasil Deteksi Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.6	Hasil Deteksi Autokolerasi.....	72
Tabel 4.7	Hasil Persamaan Regresi.....	73
Tabel 4.8	Matrik SWOT Kesempatan Kerja di Kota Salatiga	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja	10
Gambar 2.2	Dampak Kenaikan Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek dan Jangka Panjang.....	15
Gambar 2.3	Jumlah Tenaga Kerja dan Modal Tetap dalam Isokuan Produksi.....	17
Gambar 2.4	Fungsi Permintaan terhadap Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek	19
Gambar 2.5	Kombinasi Tenaga Kerja dan Modal dalam Jangka Panjang...	23
Gambar 2.6	Fungsi Penawaran Tenaga Kerja.....	24
Gambar 2.7	Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	27
Gambar 2.8	Berbagai Kondisi dalam Pasar Tenaga Kerja.....	28
Gambar 2.9	Pengaruh Upah Minimum dalam Pasar Persaingan Sempurna.....	34
Gambar 2.10	Pengaruh Upah Minimum dalam Pasar Monopolistis.....	35
Gambar 2.11	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	45
Gambar 4.1	Pertumbuhan PDRB atas Dasar harga Konstan 2000 Kota Salatiga Tahun 1990 – 2009 (Rupiah).....	65
Gambar 4.2	Tingkat Inflasi Kota Salatiga Tahun 1991 – 2009 (Persen)	66
Gambar 4.3	Upah Minimum Kota Salatiga Tahun 1990 – 2009 (Rupiah) ..	68
Gambar 4.4	Perbandingan Upah dengan KHL Kota Salatiga selama Tahun 2001 – 2009 (rupiah).....	69
Gambar 4.5	Produktivitas Tenaga Kerja Kota Salatiga Tahun 1990 – 2009	70

Gambar 4.6	Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.7	Pengujian secara Simultan (Uji F).....	75
Gambar 4.8	Uji-t untuk Variabel Upah.....	76
Gambar 4.9	Uji-t untuk Variabel Produktivitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Data Mentah	90
Lampiran B	Data setelah Logaritma Natural	91
Lampiran C	Peta Kota Salatiga.....	92
Lampiran D	Surat Ijin Penelitian	93
Lampiran E	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	94
	E.1 Uji Multikolinearitas	94
	E.2 Uji Heteroskedastisitas	95
	E.3 Uji Autokolerasi	96
Lampiran F	Hasil Regresi	97
Lampiran G	Artikel Media Massa	98
	G.1 Artikel 1	98
	G.2 Artikel 2	99
	G.3 Artikel 3	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan merupakan proses multidimensional yang mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap-sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional, disamping tetap mengejar akselerasi pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, serta pengentasan kemiskinan. Pembangunan ekonomi memiliki tiga tujuan inti antara lain peningkatan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup, peningkatan standar hidup (pendapatan, penyediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, peningkatan perhatian atas nilai-nilai kultural dan kemanusiaan) dan perluasan pilihan-pilihan ekonomis dan sosial (Todaro, 2006).

Perluasan penyerapan tenaga kerja diperlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Kemudian, meningkatnya angka pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatnya beban masyarakat, merupakan sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang (Depnakertrans, 2004).

Menurut Kusumosuwidho (1981), kegiatan ekonomi harus tumbuh dan berkembang lebih cepat dari pertambahan jumlah orang yang mencari pekerjaan. Keadaan ini sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran terbuka (*open employment*).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, perekonomian Jawa Tengah terus mengalami peningkatan selama periode tahun 1999-2008 yaitu rata-rata sebesar 4,6%. Pada tahun 1999 perekonomian Jawa Tengah tumbuh sebesar 3,49% dan tahun 2008 perekonomian tumbuh sebesar 5,46%. Namun, peningkatan pertumbuhan ekonomi belum dimbangi dengan penyediaan lapangan kerja yang memadai. Pada tahun 2008, persentase jumlah pencari kerja masih sebesar 7,35% terhadap jumlah keseluruhan angkatan kerja di Jawa Tengah (Tabel 1.1).

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa di Jawa Tengah persentase pencari kerja tertinggi pada tahun 2008 terletak di empat kota, yaitu Kota Tegal, Kota Magelang, Kota Semarang dan Kota Salatiga. Kota Salatiga menempati urutan keempat setelah Kota Semarang, yaitu dengan persentase pencari kerja sebesar 11,3% terhadap jumlah keseluruhan angkatan kerja.

Tabel 1.1
Penduduk berumur 15 Tahun ke Atas menurut Kabupaten/Kota dan
kegiatan selama Seminggu yang Lalu di Jawa Tengah Tahun 2008 (Jiwa)

	Kabupaten	Angkatan Kerja				Sub Jumlah
		Bekerja		Mencari Pekerjaan		
		Jiwa	%	Jiwa	%	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	
1	Kab. Cilacap	667.795	89,8	75.495	10,2	743.290
2	Kab. Banyumas	658.221	92,0	57.620	8,0	715.841
3	Kab. Purbalingga	381.458	92,9	29.058	7,1	410.516
4	Kab. Banjarnegara	435.466	95,1	22.464	4,9	457.930
5	Kab. Kebumen	541.525	93,9	35.304	6,1	576.829
6	Kab. Purworejo	340.338	95,7	15.364	4,3	355.702
7	Kab. Wonosobo	366.045	94,5	21.290	5,5	387.335
8	Kab. Magelang	592.811	94,9	31.602	5,1	624.413
9	Kab. Boyolali	505.189	94,1	31.656	5,9	536.845
10	Kab. Klaten	568.190	92,7	44.454	7,3	612.644
11	Kab. Sukoharjo	411.496	91,9	36.379	8,1	447.875
12	Kab. Wonogiri	525.547	94,3	31.945	5,7	557.492
13	Kab. Karanganyar	425.444	94,3	25.700	5,7	451.144
14	Kab. Sragen	449.446	94,4	26.870	5,6	476.316
15	Kab. Grobogan	662.039	93,8	43.657	6,2	705.696
16	Kab. Blora	432.057	94,3	26.166	5,7	458.223
17	Kab. Rembang	280.904	94,1	17.571	5,9	298.475
18	Kab. Pati	571.512	90,6	59.012	9,4	630.524
19	Kab. Kudus	415.136	93,8	27.205	6,2	442.341
20	Kab. Jepara	498.129	94,2	30.426	5,8	528.555
21	Kab. Demak	500.484	93,4	35.569	6,6	536.053
22	Kab. Semarang	473.928	92,6	37.842	7,4	511.770
23	Kab. Temanggung	367.563	95,1	18.941	4,9	386.504
24	Kab. Kendal	482.124	93,6	32.929	6,4	515.053
25	Kab. Batang	328.391	91,2	31.574	8,8	359.965
26	Kab. Pekalongan	393.764	92,6	31.380	7,4	425.144
27	Kab. Pemalang	546.418	90,0	60.483	10,0	606.901
28	Kab. Tegal	608.179	90,4	64.281	9,6	672.460
29	Kab. Brebes	759.391	92,1	65.357	7,9	824.748
30	Kota Magelang	54.554	87,7	7.639	12,3	62.193
31	Kota Surakarta	251.101	90,4	26.574	9,6	277.675

Tabel 1.1 (Lanjutan)

32	Kota Salatiga	77.273	88,7	9.816	11,3	87.089
33	Kota Semarang	658.729	88,5	85.710	11,5	744.439
34	Kota Pekalongan	127.853	90,2	13.818	9,8	141.671
35	Kota Tegal	105.158	86,7	16.157	13,3	121.315
Jumlah		15.463.658		1.227.308		16.690.966

Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), BPS

Kota Salatiga berada di antara 2 pusat wilayah pembangunan yaitu wilayah pembangunan I dengan pusat Kota Semarang dan wilayah pembangunan III dengan pusat Kota Surakarta. Hal ini menjadikan Kota Salatiga sebagai sub pusat wilayah yang potensial.

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk dan Jumlah Angkatan Kerja di Kota Salatiga (Jiwa)

Tahun	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Pertumbuhan Penduduk (%)	Angkatan Kerja				Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)
			Bekerja		Mencari Pekerjaan		
			Jiwa	Pertumbuhan (%)	Jiwa	Pertumbuhan (%)	
1	2	3	4	5	6	7	
2000*	150.201	-	54.140	-	7.686	-	61.854
2001*	155.244	3,4	66.028	22,0	8.228	7,1	74.256
2002*	163.079	5,0	69.539	5,3	8.096	-1,6	77.635
2003*	158.112	-3,0	68.402	-1,6	7.746	-4,3	76.148
2004*	164.979	4,3	71.235	4,1	10.917	40,9	82.152
2005*	175.967	6,7	73.987	3,9	9.605	-12,0	83.592
2006*	171.248	-2,7	73.038	-1,3	11.108	15,6	84.146
2007**	174.699	2,0	76.775	5,1	9.833	-11,5	86.608
2008**	178.451	2,1	77.273	0,6	9.816	-0,2	87.089

Sumber: Susenas, BPS Jawa Tengah dalam Angka

Keterangan * = Penduduk berumur 10 tahun ke atas

** = Penduduk berumur 15 tahun ke atas

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa selama tahun 2000-2008, jumlah angkatan kerja di Kota Salatiga mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya

jumlah penduduk. Pertumbuhan penduduk tertinggi terjadi pada tahun 2005, yaitu sebesar 6,7%. Terjadinya peningkatan dan penurunan jumlah penduduk antara lain disebabkan oleh kematian, kelahiran, maupun migrasi.

Pada tahun 2003 dan tahun 2006, terjadi penurunan jumlah pekerja di Kota Salatiga. Jumlah pekerja turun sebesar 1.137 jiwa atau sebesar 1,6% di tahun 2003 dan 949 jiwa atau sebesar 1,3% di tahun 2006.

Selama periode tahun 2000-2008, pertumbuhan pencari kerja tertinggi di Kota Salatiga terjadi pada tahun 2004 yaitu sebesar 40,9%. Sampai akhir tahun 2008, angka pencari kerja di Kota Salatiga mencapai 11,3% terhadap keseluruhan jumlah angkatan kerja.

Selama periode tahun 2000-2008, jumlah pekerja di Kota Salatiga menunjukkan trend yang terus meningkat. Rata-rata tingkat pencari kerja terhadap jumlah keseluruhan angkatan kerja selama kurun waktu tersebut masih relatif tinggi yaitu sebesar 11,6%. Rata-rata tingkat pencari kerja sebesar 11,6% masih jauh di atas tingkat pencari kerja normal yang sebesar 4% (Arfida, 2003). Dalam bahasan ini, pencari kerja identik dengan orang yang belum bekerja atau dapat disebut pengangguran (Tabel 1.2).

Kondisi yang ideal dari pertumbuhan ekonomi terhadap pertumbuhan tenaga kerja adalah ketika pertumbuhan ekonomi mampu menambah penggunaan tenaga kerja secara lebih besar (Dimas, 2009). Pertumbuhan ekonomi daerah yang dicerminkan oleh laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja baru ternyata belum dapat terealisasi secara optimal. Kondisi ini terjadi pada penyerapan tenaga kerja di

Kota Salatiga tahun 2003 dan tahun 2006. Pada tahun 2003, perekonomian tumbuh sebesar 3,94% ternyata diikuti dengan penurunan jumlah pekerja sebesar 1,6%. Kemudian pada tahun 2006, pertumbuhan ekonomi sebesar 4,17% diikuti dengan penurunan jumlah pekerja sebesar 1,3% (Tabel 1.2 dan 1.3).

Tabel 1.3
Produk Domestik Regional Bruto Kota Salatiga
Atas Dasar Harga Konstan 2000 Tahun 2003-2008 (Jutaan Rupiah)

Tahun	PDRB	Pertumbuhan Ekonomi (%)
(1)	(2)	(3)
2002	639.854,72	3,81
2003	665.086,52	3,94
2004	693.286,63	4,24
2005	722.063,94	4,15
2006	752.149,22	4,17
2007	792.680,44	5,39
2008	832.154,88	4,98

Sumber: BPS, PDRB Kota Salatiga berbagai tahun

1.2. Rumusan Masalah

Penyerapan tenaga kerja merupakan suatu kondisi adanya permintaan tenaga kerja yang tercermin dari tersedianya lapangan kerja sehingga penduduk yang bersedia dan mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan penyerapan tenaga kerja dapat mengurangi tingkat pengangguran.

Pada tahun 2008, tingkat pengangguran di Kota Salatiga sebesar 11,3% lebih tinggi bila dibandingkan dengan kota-kota satelit lain yang juga berada disekitar Kota Semarang seperti Demak hanya sebesar 6,6%, Jepara sebesar 5,8%, Kendal sebesar 6,4% dan Batang sebesar 8,8%. Oleh karena itu, perlu dianalisis lebih lanjut mengenai penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga.
2. Untuk merumuskan kebijakan yang terkait dengan penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjadi masukan atau input bagi pengambil keputusan dan instansi-instansi terkait dalam perumusan kebijakan yang menyangkut perluasan penyerapan tenaga kerja dan pengurangan pengangguran di Kota Salatiga.
2. Memberi referensi dan gambaran yang mungkin akan berguna dikalangan akademis fakultas ekonomi dalam melanjutkan penelitian yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Sebagai bahan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi penulis.

1.4 Sistematika Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi secara sistematis menjadi lima bab, yaitu:

Bab pertama adalah Pendahuluan, yang ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab kedua adalah Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi landasan teori dan beberapa penelitian yang telah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Bab ini juga memuat kerangka penelitian teori serta hipotesis penelitian.

Bab ketiga adalah Metode Penelitian. Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sample, jenis dan sumber data, metode pengumpulam data serta metode dan model analisis.

Bab keempat adalah Hasil dan Pembahasan. Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan dari uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan analisis SWOT.

Bab kelima adalah Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian sebagai masukan bagi pengambil keputusan dan instansi-instansi terkait dalam perumusan kebijakan menyangkut perluasan penyerapan tenaga kerja dan pengurangan pengangguran di Kota Salatiga serta sebagai masukan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tenaga Kerja

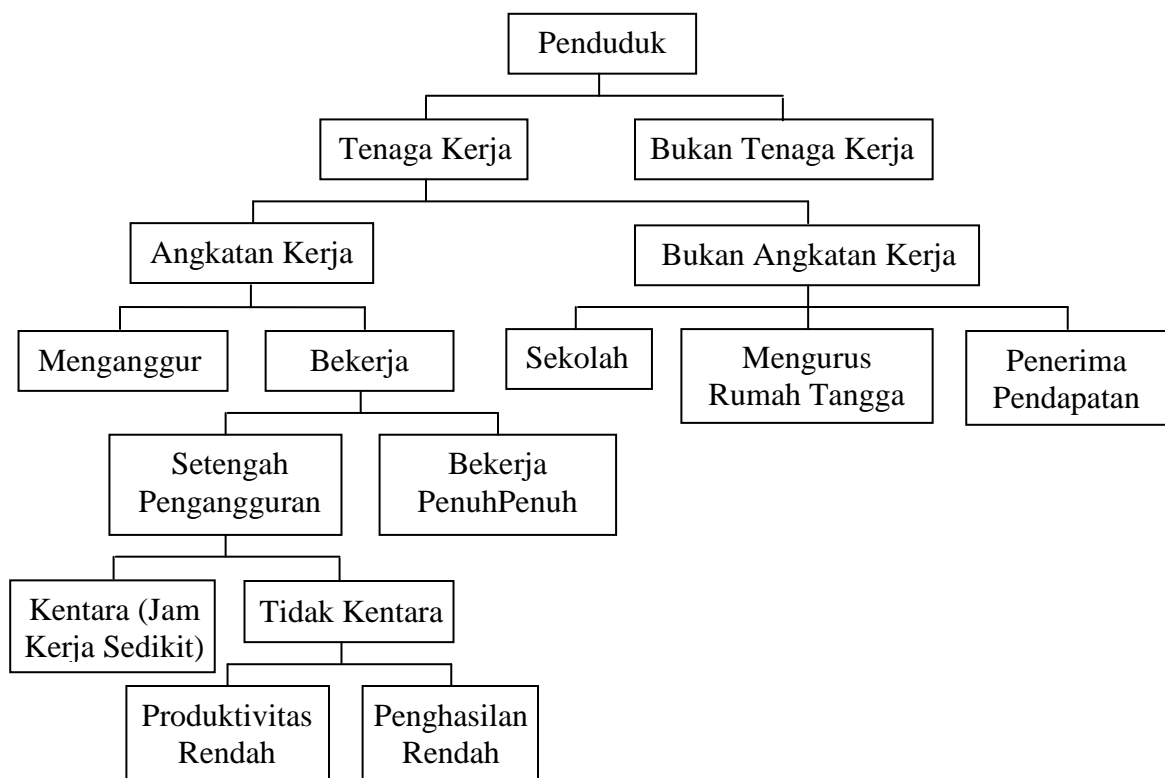
Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2008) dan sesuai dengan yang disarankan oleh *International Labor Organization* (ILO) adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Pada awalnya batasan umur penggolongan tenaga kerja di Indonesia sejak

tahun 1971 adalah bilamana seseorang sudah berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan batasan umur ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan dan penetapan kebijakan wajib belajar 9 tahun, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang bekerja berkurang. Oleh karena itu, semenjak dilaksanakan SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) tahun 2001, batas umur penggolongan kerja yang semula 10 tahun atau lebih dirubah menjadi 15 tahun atau lebih. Indonesia tidak menggunakan batas umur maksimum dalam pengelompokan usia kerja karena belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta.

Gambar 2.1
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber: Simanjuntak (1998)

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan bekerja serta golongan menganggur dan mencari pekerjaan.

Bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai angkatan kerja potensial (*potensial labor force*).

Angkatan kerja dalam suatu perekonomian digambarkan sebagai penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam pasar tenaga kerja. Angkatan kerja dibedakan menjadi dua subkelompok yaitu pekerja dan penganggur. Pekerja adalah orang-orang yang bekerja, mencakup orang yang mempunyai pekerjaan dan memang sedang bekerja serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu sedang tidak bekerja. Dikategorikan sebagai pekerja apabila waktu minimum bekerja yaitu selama satu jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Adapun yang dimaksud dengan penganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau berusaha

mencari kerja dan belum bekerja minimal satu jam selama seminggu yang lalu sebelum dilakukan pencacahan.

Golongan bekerja dibedakan pula menjadi dua dua subkelompok yaitu bekerja penuh dan setengah pengangguran. Menurut pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, bekerja penuh adalah pemanfaatan tenaga kerja secara optimal dari segi jam kerja maupun keahlian. Sedangkan setengah menganggur adalah mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja diukur dari segi jam kerja, produktivitas tenaga kerja dan penghasilan yang diperoleh.

Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Banyak sedikitnya pengangguran dapat mencerminkan baik buruknya suatu perekonomian. Indeks yang dipakai adalah tingkat pengangguran yang merupakan persentase jumlah orang yang sedang mencari pekerjaan terhadap jumlah orang yang menawarkan tenaga kerjanya (Kusumosuwidho, 1981). Menurut Dimas dan Nenek Woyanti (2009), pengangguran masih dikategorikan wajar atau normal selama indeks pengangguran masih dibawah 4%. Indeks pengangguran dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$IP = \frac{\text{Pencari kerja}}{\text{Angkatan kerja}} \times 100\% \dots\dots\dots(2.1)$$

Menurut Mankiw (2003), ada dua alasan penyebab adanya pengangguran. Pertama, dibutuhkannya waktu untuk mencocokkan antara para pekerja dengan pekerjaan (pengangguran friksional). Alasan kedua yaitu gagalnya upah melakukan penyesuaian sampai suatu kondisi dimana penawaran kerja sama

dengan permintaannya, sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja.

2.1.2 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002)

2.1.3 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antar harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antar tingkat upah (harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu.

Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Simanjuntak, 1998).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, dimana keuntungan usaha yang didapat akan memberikan hasil yang maksimum. Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

1. Perubahan tingkat upah

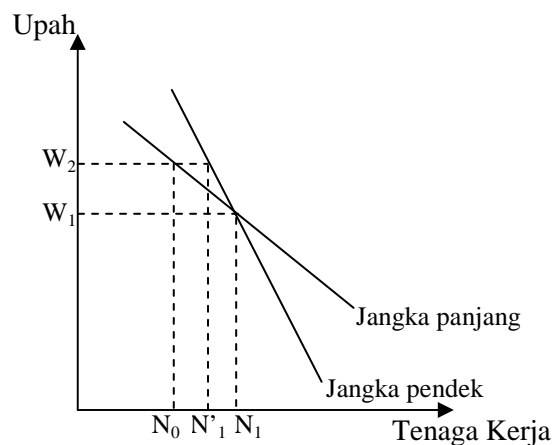
Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan

penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect (capital intensive)*.

Dampak kenaikan tingkat upah terhadap permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang ditunjukkan oleh Gambar 2.2.

Gambar 2.2
Dampak Kenaikan Upah terhadap Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek dan Jangka Panjang



Sumber: Bellante, 1990

Gambar 2.2 menjelaskan bahwa kenaikan upah akan mendapatkan respon yang berbeda pada permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang lebih landai atau elastis daripada kurva permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek. Hal ini disebabkan karena dalam jangka panjang kenaikan upah akan disikapi perusahaan dengan mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja yang memberikan biaya yang paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja sehubungan dengan upah tenaga kerja yang naik dan

perusahaan akan menambah modal untuk mengimbangi pengurangan penggunaan tenaga kerja tersebut.

2. Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

Ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara permintaan tenaga kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya disebut elastisitas. Elastisitas mengukur besarnya perubahan permintaan terhadap perubahan faktor yang mempengaruhinya dengan rumus sebagai berikut:

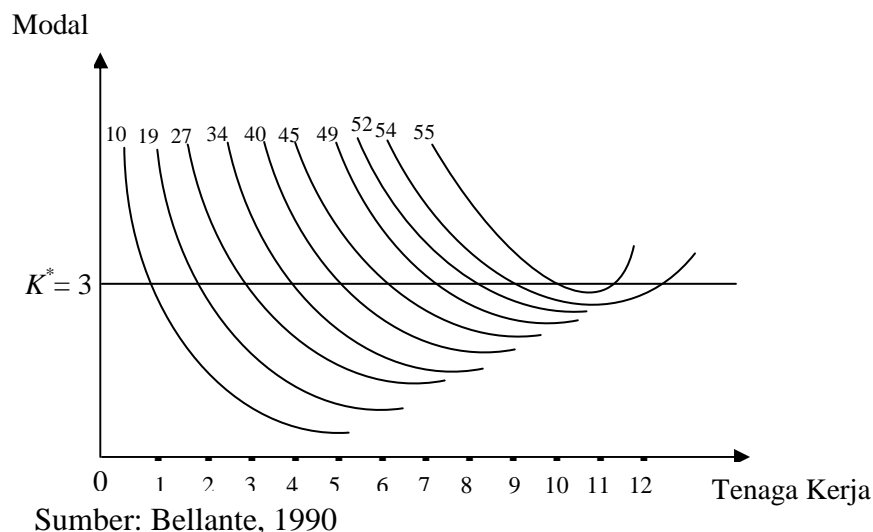
$$E_L = \frac{\% \text{ perubahan permintaan tenaga kerja}}{\% \text{ perubahan } X_n} \dots\dots\dots(2.2)$$

2.1.3.1 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek mengkondisikan perusahaan menerima harga jual produk dan tingkat upah yang diberikan. Dalam mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja untuk menghasilkan output, perusahaan tidak mampu merubah kuantitas modal yang akan digunakan dan hanya bisa menambah penggunaan tenaga kerja untuk meningkatkan output.

Gambar 2.3 menjelaskan apabila perusahaan memiliki 3 unit modal dan jumlah tenaga kerja terus ditambah, maka akan terjadi penambahan pada output keseluruhan. Output keseluruhan apabila satu unit tenaga kerja yang digunakan adalah 10. Apabila dua unit tenaga kerja digunakan, maka output keseluruhan akan meningkat menjadi 19 dan demikian seterusnya. Menurut Sukirno (2004), tambahan output yang diperoleh sehubungan dengan penambahan seorang pekerja disebut dengan tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* (MPP_L).

Gambar 2.3
Jumlah Tenaga Kerja dan Modal Tetap dalam Isokuan Produksi



Tabel 2.1 menjelaskan bahwa penambahan jumlah tenaga kerja akan memperbesar output keseluruhan (TP). Namun, MPP tenaga kerja akan merosot dengan setiap penambahan unit tenaga kerja. Pada penambahan unit tenaga kerja kesebelas, MPP berada pada titik nol. Melebihi jumlah tenaga kerja ini, maka penambahan tenaga kerja akan mengurangi produk keseluruhan dan MPP tenaga kerja akan negatif.

Tabel 2.1
Hubungan antara Input Tenaga Kerja dan Produk Keseluruhan, Marginal dan Rata-rata

Jumlah Tenaga Kerja	Produk Keseluruhan (TP)	Produk Fisik Marginal (MPP)	Produk Fisik Rata-rata (APP)
1	10	10	10
2	19	9	9,5
3	27	8	9
4	34	7	8,5
5	40	6	8
6	45	5	7,5
7	49	4	7
8	52	3	6,5
9	54	2	6
10	55	1	5,5
11	55	0	5
12	54	-1	4,5

Sumber: Bellante, 1990

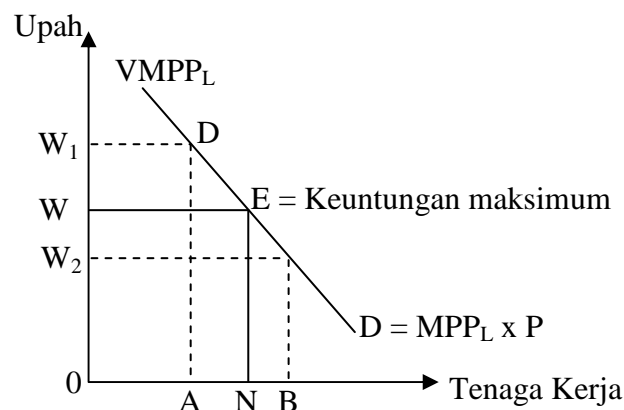
Dalam memperkirakan berapa tenaga kerja yang perlu ditambah, perusahaan akan melihat tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* dari penambahan seorang karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan akan menghitung jumlah uang yang akan diperoleh dengan adanya tambahan hasil marginal. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal atau *marginal revenue* ($VMPP_L$), yaitu nilai dari MPP_L , yaitu besarnya MPP_L dikalikan dengan harga per unit (P), (Simanjuntak, 1998).

Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan dinamakan biaya marginal atau *marginal cost* (MC). Bila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang yang menghasilkan (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan

pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha senantiasa akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari W.

Apabila tenaga kerja yang terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah tenaga kerja yang dipekerjakan, semakin kecil MPP_L dan $VMPP_L$ -nya. Hal ini karena berlakunya *law of diminishing return* dan dilukiskan dengan garis DD dalam Gambar 2.4.

Gambar 2.4
Fungsi Permintaan terhadap Tenaga Kerja
dalam Jangka Pendek



Sumber: Bellante, 1990

Fungsi permintaan pada Gambar 2.4 dapat berbeda untuk setiap perusahaan, tergantung dari tingkat produktivitas masing-masing faktor dan efisiensi di tiap-tiap perusahaan. Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marginal pekerja ($VMPP_L$) untuk setiap tenaga kerja. Bila jumlah pekerja yang dipekerjakan sebanyak $0A = 100$ orang, maka $VMPP_L$ -nya sama dengan $MPP_L \times P = W_1$. Nilai

ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu, laba perusahaan akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru.

Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan mempekerjakan orang hingga ON . Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan $VMPP_L$ sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja.

Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari ON (misal OB) akan mengurangi keuntungan perusahaan. Perusahaan akan membayar upah dalam tingkat yang berlaku (W). Padahal $VMPP_L$ yang diperoleh hanya sebesar W_2 yang lebih kecil dari W . Jadi pengusaha cenderung untuk menghindari penambahan jumlah pekerja lebih besar dari ON . Penambahan pekerja lebih besar dari ON dapat dilaksanakan hanya bila pengusaha yang bersangkutan dapat membayar upah di bawah (W) atau perusahaan mampu menaikkan harga jual barang.

Menurut Mankiw (2003), perusahaan akan menambah atau mengurangi tenaga kerja yang digunakan tergantung pada perbandingan $VMPP_L$ dengan upah nominalnya. Jika fungsi keuntungan perusahaan adalah:

$$\pi = P \cdot f(K, L) - w \cdot L - r \cdot K \dots\dots\dots (2.3)$$

maka, tingkat perubahan keuntungan sebagai akibat dari perubahan jumlah tenaga kerja yang digunakan didefinisikan sebagai berikut:

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = P \cdot f_L - w = 0 \dots\dots\dots (2.4)$$

P adalah harga output, f_L adalah MPP dan w adalah upah. Dengan demikian persamaan tersebut dapat didefinisikan kembali sebagai berikut:

$$\frac{\partial \pi}{\partial L} = P \cdot MPP_L - w = 0 \dots\dots\dots (2.5)$$

$$P \cdot MPP_L = w \dots\dots\dots (2.6)$$

$$MPP_L = \frac{w}{p}$$

Dimana: (2.7)

π = Keuntungan perusahaan

P = Harga output

K = Modal

L = Tenaga kerja

w.L = Biaya tenaga kerja (upah)

r.K = Biaya modal (sewa)

f_L = *Marginal physical product of labor* (MPP_L)

$\frac{w}{p}$ = upah riil

Apabila $MPP_L > w/p$ atau upah riil, maka perusahaan dapat memutuskan untuk meningkatkan penggunaan tenaga kerja. Sebaliknya jika $MPP_L < w/p$ atau upah riil, maka perusahaan akan mengurangi penggunaan tenaga kerja. Dengan demikian perusahaan tidak dapat menambah maupun mengurangi tenaga kerja jika tambahan produktivitas akibat penambahan tenaga kerja sama dengan tingkat upah riilnya ($MPP_L = w/p$). Dengan kata lain, perusahaan tidak akan mengurangi maupun menambah tenaga kerja ketika tambahan outputnya sama dengan tambahan biayanya.

Kebijakan lain yang dapat di ambil oleh perusahaan akibat adanya peningkatan upah adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan menuntut peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawannya sedemikian rupa sehingga pertambahan produksi yang dihasilkan karyawan senilai dengan pertambahan upah yang diterimanya; atau bila ini tidak dapat terlaksana,

- b. Perusahaan terpaksa menaikkan harga jual barang; dan / atau
- c. Perusahaan mengurangi jumlah karyawan yang bekerja; atau
- d. Pengusaha melakukan kombinasi dari dua di antara ketiga alternatif di atas atau kombinasi dari ketiganya.

2.1.3.2 Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan kebebasan kepada perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja dengan mengadakan perubahan terhadap input lainnya. Dalam hal ini perusahaan dapat memilih berbagai bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang mengandung biaya paling rendah.

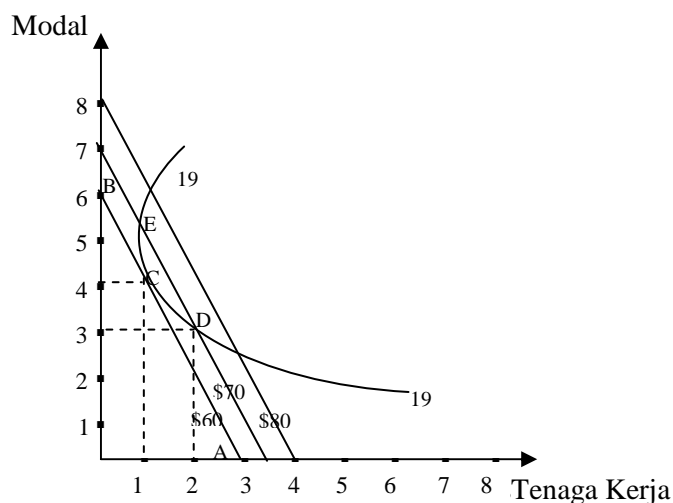
Kombinasi tenaga kerja dan modal yang memberikan biaya paling rendah ditunjukkan oleh Gambar 2.5. Diasumsikan anggaran pengeluaran perusahaan adalah \$60, harga sewa satu unit modal adalah \$10 per hari dan tingkat upah adalah \$20 per hari kerja. Apabila seluruh jumlah uang digunakan untuk tenaga kerja, maka perusahaan dapat membeli tiga unit tenaga kerja. Jika seluruh jumlah uang digunakan untuk modal, maka enam unit modal dapat dibeli.

Dimisalkan perusahaan akan menghasilkan 19 ton batu bara, maka output sebesar itu dapat dihasilkan dengan satu unit tenaga kerja yang dikombinasikan dengan empat unit modal. Perusahaan juga dapat mengkombinasikan dua unit tenaga kerja dengan tiga unit modal untuk menghasilkan output sebesar 19 ton.

Perusahaan akan menemukan satu kombinasi modal dan tenaga kerja yang paling rendah biayanya, yaitu kombinasi yang diberikan oleh garis isokos atau *budget line* yang menyinggung isokuan sebesar 19 ton. Kombinasi yang paling

rendah biayanya dalam Gambar 2.4 adalah kombinasi C, terdiri dari satu unit tenaga kerja dan empat unit modal dengan biaya keseluruhan \$60. Output sebesar 19 ton dapat dihasilkan oleh kombinasi yang diberikan pada setiap titik pada isokuan (misal titik D dan E), akan tetapi kedua kombinasi ini memerlukan biaya \$70, sehingga ini bukanlah merupakan kombinasi yang memberikan biaya minimum. Dengan demikian perusahaan akan memilih kombinasi yang optimal antara penggunaan modal dengan tenaga kerja dengan biaya terendah sesuai dengan *budget line* yang dimiliki.

Gambar 2.5
Kombinasi Tenaga Kerja dan Modal dalam Jangka Panjang



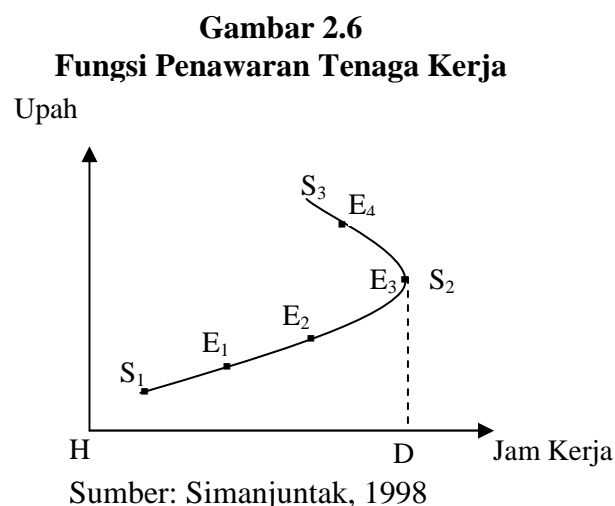
Sumber: Bellante, 1990

2.1.4 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

Menurut Bellante (1990), jumlah tenaga kerja keseluruhan yang disediakan bagi suatu perekonomian tergantung pada jumlah penduduk, persentase jumlah penduduk yang memilih masuk dalam angkatan kerja dan jumlah jam kerja yang ditawarkan oleh angkatan kerja. Lebih lanjut masing-masing dari ketiga komponen ini dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tergantung pada upah pasar.

Kenaikan tingkat upah berarti menambah pendapatan. Pertambahan pendapatan menyebabkan seseorang cenderung meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak yang berarti mengurangi jam kerja disebut efek pendapatan (*income effect*). Di sisi lain, kenaikan tingkat upah dapat diartikan semakin mahalnya harga dari waktu. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk menyubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan efek substitusi (*substitution effect*).



Efek substitusi ditunjukkan oleh titik E_1 hingga E_3 pada Gambar 2.6. waktu yang disediakan bertambah sehubungan dengan pertambahan tingkat upah (dari S_1

ke S_2). Sesudah mencapai jumlah waktu bekerja HD jam, seseorang akan mengurangi jam kerjanya bila tingkat upah naik. Penurunan jam kerja sehubungan dengan penambahan tingkat upah (penggal grafik S_2 S_3) dinamakan *backward bending supply curve* atau kurva penawaran tenaga kerja yang membalik.

Backward bending supply curve hanya dapat terjadi pada penawaran tenaga kerja yang bersifat perorangan. Hal ini berbeda dengan hubungan antara tingkat upah dan penawaran tenaga kerja secara keseluruhan. Dalam perekonomian yang lebih luas, semakin tingginya tingkat upah akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang tadinya tidak mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk bekerja dan ikut mencari pekerjaan pada tingkat upah yang lebih tinggi (Suparmoko, 1998).

2.1.4.1 Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Jangka pendek dimaksudkan sebagai periode waktu dimana tidak mungkin dilakukan sejumlah penyesuaian dan sejumlah keadaan tidak dapat diubah. Sehubungan dengan penawaran tenaga kerja, diasumsikan jangka pendek adalah suatu jangka waktu dimana individu dalam penduduk yang telah tertentu jumlahnya tidak dapat mengubah jumlah modal manusia dan keterampilannya serta menutup kemungkinan terjadi penyesuaian terhadap perubahan lain, seperti migrasi yang memungkinkan individu dapat melakukan perubahan upah. Dalam hal ini individu akan memilih jumlah jam kerja terbaik yang akan ditawarkan ke dalam kegiatan pasar sehingga dapat memaksimalkan utilitas total.

2.1.4.2 Penawaran Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan waktu kepada seseorang untuk melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan di dalam lingkungan hidup dalam memaksimalkan utilitas. Penyesuaian-penyesuaian yang dilakukan meliputi dalam hal jam kerja dan perubahan partisipasi tenaga kerja.

2.1.5 Pasar Tenaga Kerja

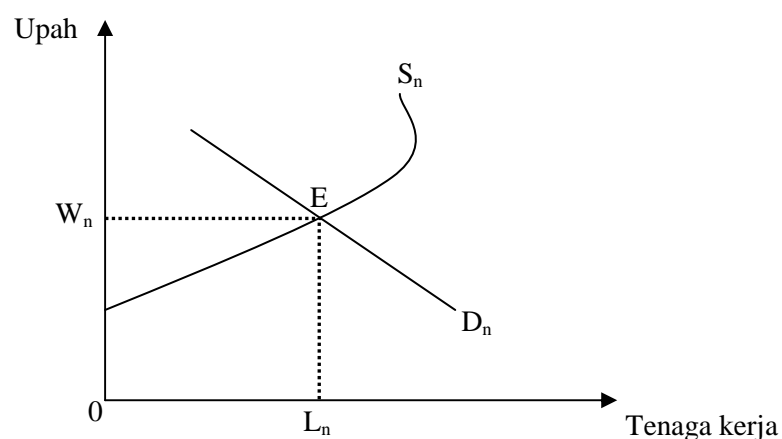
Menurut Simanjuntak (1998), pasar kerja adalah seluruh aktivitas dan pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pasar tenaga kerja dibutuhkan karena dalam kenyataannya terdapat banyak perbedaan-perbedaan di kalangan pencari kerja dan di antara lowongan kerja. Perbedaan-perbedaan tersebut antara lain:

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda.
- b. Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda: luaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar, dll, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan.
- c. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (a) dan (b).

Keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan terjadi apabila pencari kerja menerima pekerjaan yang ditawarkan pada tingkat upah tertentu (W_0) dan perusahaan bersedia mempekerjakan tenaga kerja pada tingkat

upah itu pula. Pada titik keseimbangan E, kedua pihak (pencari kerja dan perusahaan) memiliki nilai kepuasan yang sama, dan pada tingkat upah W_0 banyaknya tenaga kerja yang diminta maupun yang ditawarkan adalah seimbang, yaitu sama dengan L_0 . Titik keseimbangan E akan berubah apabila terjadi gangguan dipasar tenaga kerja sehingga mempengaruhi pergeseran kurva permintaan atau penawaran tenaga kerja. Biasanya kekuatan mekanisme pasar akan membentuk sendirinya titik keseimbangan yang baru (Gambar 2.7).

Gambar 2.7
Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja



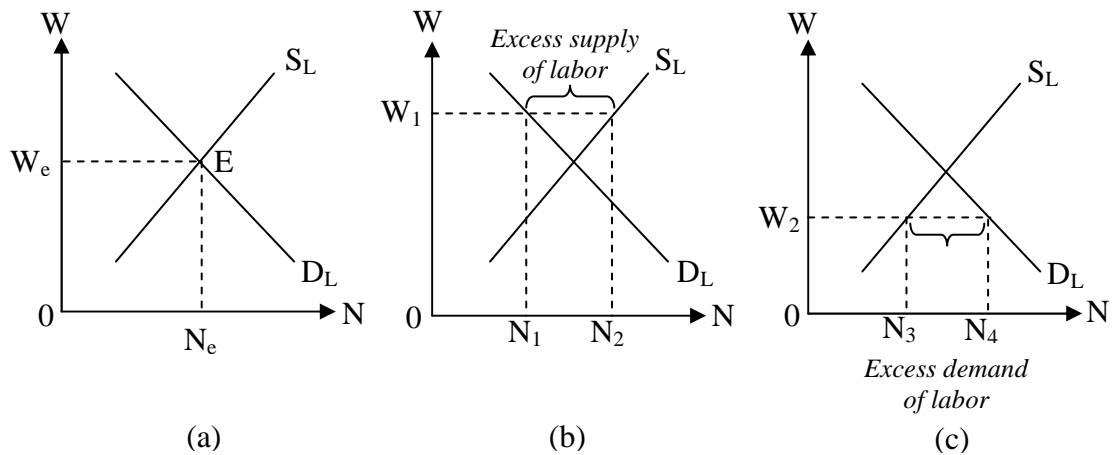
Sumber: Simanjuntak, 1998

Ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu mungkin saja dapat terjadi dalam pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini dapat berupa:

- a. Lebih besarnya penawaran dibanding permintaan tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*).

- b. Lebih besarnya permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand of labor*).

Gambar 2.8
Berbagai Kondisi dalam Pasar Tenaga Kerja



Sumber: Kusumosuwidho, 1981

Pada Gambar 2.8.a terlihat bahwa jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga yang diminta, yaitu masing-masing sebesar N_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Titik keseimbangan dengan demikian adalah titik E. Disini tidak ada *excess demand of labor* maupun *excess supply of labor*. Pada tingkat upah keseimbangan W_e maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja, dengan kata lain tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah W_e tersebut.

Pada Gambar 2.8.b terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah W_1 penawaran tenaga kerja (S_L) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (D_L). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah

sebanyak N_2 sedangkan yang diminta hanya N_1 . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah W_1 sebanyak N_1N_2 .

Pada Gambar 2.8.c terlihat adanya *excess demand for labor*. Pada tingkat upah W_2 permintaan akan tenaga kerja (D_L) lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja (S_L). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 orang, sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 orang.

Menurut Teori Lewis dalam Mulyadi (2003), kelebihan penawaran tenaga kerja dalam suatu perekonomian bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja di satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan tenaga kerja di sektor lain. Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang. Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran tenaga kerja dan tingkat upah relatif murah daripada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah tenaga kerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi perusahaan di perkotaan untuk memanfaatkan tenaga kerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran tenaga kerja di sektor subsisten akan diserap.

Keseimbangan dalam permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja bagi Kaum Klasik akan selalu terjadi karena adanya upah yang fleksibel dan semua pelaku ekonomi bereaksi secara cepat dan rasional terhadap adanya perubahan harga. Kondisi yang demikian menyebabkan tidak mungkin terjadi

pengangguran sukarela. Pengangguran sukarela terjadi karena mereka tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Kelebihan jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja akan mendorong tingkat upah turun. Menurunnya tingkat upah berarti menurunnya biaya marginal dalam menghasilkan output. Akibatnya, biaya produksi turun dan permintaan akan hasil produksi kembali meningkat. Selanjutnya kondisi ini akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja, sehingga terbentuk titik keseimbangan baru dengan upah yang lebih rendah dan kondisi *full employment* dapat tercapai kembali (Boediono, 2008).

Namun, pandangan Kaum Klasik mengenai keseimbangan dalam pasar tenaga kerja dibantah oleh Keynes. Menurut Keynes, proses menuju posisi *equilibrium* baru dalam kenyataannya memakan waktu yang cukup lama, tergantung pada seberapa besar hambatan-hambatan yang merintang proses tersebut. Hambatan-hambatan ini antara lain:

- a. Ketegaran dan fleksibilitas yang tidak sempurna dari harga-harga dan upah.
- b. Kelambatan reaksi para pelaku ekonomi (produsen, konsumen dan buruh) terhadap situasi ekonomi yang baru. Hal ini salah satunya disebabkan karena tidak diperolehnya informasi yang cukup mengenai situasi baru ini.

Dalam kondisi adanya ketegaran dari tingkat upah yang tidak memungkinkan untuk turun, maka proses kembalinya kondisi *full employment* dari klasik tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, Keynes menyarankan bahwa perlunya adanya peran pemerintah dalam memperbaiki kondisi keseimbangan

pasar tenaga kerja dengan cara meningkatkan pengeluaran pemerintah, menurunkan pajak dan tingkat bunga. Namun, apabila permintaan tenaga kerja meningkat terlalu cepat dan kuat, maka akan menimbulkan inflasi. Kondisi ini disikapi pemerintah antara lain dengan menurunkan pengeluarannya dengan cara pengurangan pos-pos pengeluaran tertentu dalam APBN, menaikkan pajak, menaikkan tingkat bunga dan tindakan-tindakan pengendalian moneter.

2.1.6 Teori Upah Minimum

Upah menurut Tjiptoherijanto (1990) adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya.

Dalam persaingan murni pasar tenaga kerja, tingkat upah ditentukan oleh kekuatan pasar, sehingga seorang pekerja akan menerima upah berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja. Namun, dalam kenyataannya tingkat upah sangat bervariasi. Hal ini disebabkan antara lain oleh (Kertonogoro, 2001):

- a. Penawar atau peminta tenaga kerja mempunyai kekuatan lebih di pasar tenaga kerja, sehingga ikut mempengaruhi upah (bukan *price taker*).
- b. Berbagai intervensi yang dilakukan di pasar tenaga kerja oleh pemerintah, serikat pekerja dan pengusaha.

- c. Faktor-faktor non moneter seperti lokasi pekerjaan dan kondisi kerja (risiko, keselamatan dan kesehatan).
- d. Diskriminasi baik secara aktual maupun yang siprepsesikan berdasarkan gender, umur, ras dan suku baik secara nyata maupun secara tersembunyi.

Upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan. Upah minimum ditetapkan berdasarkan persetujuan dewan pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Tujuan dari ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum sehingga dapat mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah (Tjiptoherijanto, 1990).

Kebijakan upah minimum di Indonesia tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 dan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah suatu jumlah imbalan yang diterima pekerja secara tetap dan teratur pembayarannya, yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi tertentu. Tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja. Beberapa hal yang menjadi bahan pertimbangan termasuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja tanpa menafikkan produktifitas perusahaan dan kemajuannya, termasuk juga pertimbangan mengenai kondisi ekonomi secara umum.

Secara empiris ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum, yaitu (Tjiptoherijanto, 1990):

a. Kebutuhan Fisik Minimum

Adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang minimum baik ditinjau dari segi jumlah maupun dari segi mutu barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi seperti makan, minum, bahan bakar, perumahan, pakaian, dll.

b. Indeks Harga Konsumen

Merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Data IHK mencakup 160 macam barang yang dibagi menjadi empat kelompok pengeluaran, yaitu: makanan, sandang, perumahan dan aneka.

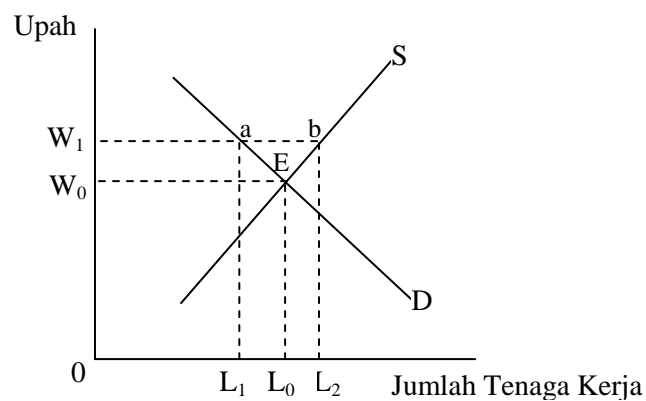
c. Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi suatu daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan perekonomian ini akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah, maka semakin besar pula kesempatan berkembang bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah tersebut.

Dalam pasar tenaga kerja, selalu diasumsikan terdapatnya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu dengan jumlah pekerja yang tertentu pula. Namun, pada kenyataannya keseimbangan ini tidak selamanya menunjukkan tingkat upah yang terjadi dipasar kerja. Khususnya bila ada campur tangan pemerintah dan desakan serikat pekerja untuk menentukan upah minimum.

Gambar 2.9 menunjukkan pengaruh upah minimum dalam pasar persaingan sempurna. Upah yang terjadi akibat permintaan dan penawaran tenaga kerja adalah sebesar W_0 dengan jumlah tenaga kerja yang terserap adalah L_0 . Apabila ditetapkan upah minimum sebesar W_1 yang berada di atas upah keseimbangan awal W_0 , maka akan menyebabkan semakin banyaknya penduduk yang masuk ke pasar tenaga kerja sebesar L_2 , padahal jumlah pekerja yang diminta hanya sebesar L_1 sehingga terjadi *excess supply of labor* sebesar L_2-L_1 . Pekerja yang tidak memperoleh pekerjaan akan mencari pekerjaan lain dengan menerima upah dibawah W_0 .

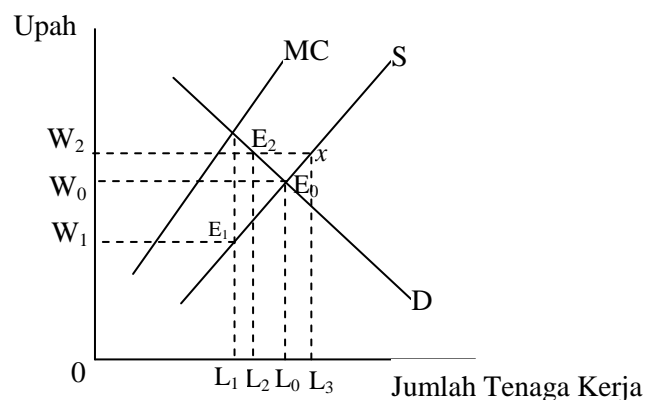
Gambar 2.9
Pengaruh Upah Minimum dalam Pasar Persaingan Sempurna



Sumber: Tjiptoherijanto, 1990

Pengaruh peraturan upah minimum akan serupa dengan pengajuan upah minimum oleh serikat pekerja baik di pasar persaingan sempurna maupun pasar monopsonistik. Di pasar tenaga kerja monopsonistik, penetapan upah minimum akan meningkatkan upah dan penyerapan tenaga kerja. Situasi ini serupa dengan situasi yang timbul ketika serikat pekerja menghadapi pengusaha monopsonistik.

Gambar 2.10
Pengaruh Upah Minimum dalam Pasar Monopsonistis



Sumber: Kertonogoro, 2001

Pada Gambar 2.10 dapat diketahui bahwa posisi keseimbangan perusahaan monopsoni sebelum serikat pekerja masuk pasar adalah titik E_1 dengan tingkat upah sebesar W_1 dan kuantitas tenaga kerja sebesar L_1 . Ketika serikat pekerja masuk dan menetapkan upah sebesar W_0 , maka penyerapan tenaga kerja akan naik hingga mencapai L_0 sehingga tidak menciptakan pengangguran. Jika upah dinaikkan lagi oleh serikat pekerja sebesar W_2 , maka kuantitas tenaga kerja turun dibawah tingkat persaingan menjadi L_2 dan timbul pengangguran sebesar L_2-L_3 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika upah minimum naik diatas upah persaingan, maka penyerapan tenaga kerja akan turun. Jika upah minimum

ditetapkan pada tingkat upah persaingan, maka upah minimum dapat melindungi pekerja terhadap kekuasaan monopsoni perusahaan, sehingga menaikkan penyerapan tenaga kerja (Kertonogoro, 2001).

2.1.7 Hubungan Antar Variabel

Penyerapan tenaga kerja atau permintaan tenaga kerja pada dasarnya tergantung pada besarnya permintaan masyarakat terhadap output yang dihasilkan. Semakin besar permintaan terhadap output, maka akan semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Apabila terjadi peningkatan permintaan tenaga kerja, maka dapat dikatakan bahwa penyerapan tenaga kerja juga meningkat.

2.1.7.1 Hubungan Upah dengan Penyerapan tenaga kerja

Menurut UU no 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Besarnya upah ditentukan berdasarkan perjanjian antara pengusaha dengan pekerja atau serikat kerja.

Peraturan Pemerintah No. 5 tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang harganya relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

2.1.7.3 Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara filosofis-kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu (Simanjuntak, 1998).

Produktivitas tenaga kerja dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja melalui tiga cara. Pertama apabila produktivitas tenaga kerja meningkat, maka dalam memproduksi hasil dengan jumlah yang sama diperlukan pekerja lebih sedikit. Kedua peningkatan produktivitas dapat menurunkan biaya produksi per unit barang. Dengan turunnya biaya produksi per unit, pengusaha dapat menurunkan harga jual. Oleh sebab itu, permintaan masyarakat akan barang tersebut bertambah. Pertambahan permintaan akan barang mendorong pertambahan produksi dan selanjutnya menambah permintaan tenaga kerja. Ketiga, pengusaha dapat memilih menaikkan upah pekerja sehubungan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Meningkatnya pendapatan pekerja akan menambah daya beli mereka, sehingga permintaan mereka akan konsumsi hasil

produksi bertambah juga. Selanjutnya, pertambahan permintaan akan hasil produksi tersebut menaikkan permintaan tenaga kerja (Simanjuntak, 1998).

Produktivitas tenaga kerja menurut Mulyadi (2006) dan Kertonegoro (2001), digambarkan dari rasio PDRB (output) terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja dapat diproksi dari persamaan APP_L (*Average Physical Product of Labor*) sebagai berikut:

$$APP_L = TP_L/L = Q/L = \text{Produktivitas tenaga kerja} \dots \dots \dots (2.9)$$

dimana:

TP_L = Total produksi oleh tenaga kerja

Q = Output

L = Tenaga kerja

Menurut Mulyadi (2006), tingkat produktivitas tenaga kerja digambarkan dari rasio PDRB terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, maka akan semakin rendah penyerapan tenaga kerja yang tercipta. Sebaliknya, semakin rendah produktivitas tenaga kerja, maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu dijelaskan secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian terdahulu diuraikan pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penulis	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	<p>Judul: Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja</p> <p>Penulis: Haryo Kuncoro</p> <p>Tahun: 2002</p>	<p>Data: Data panel Jenis data: sekunder</p> <p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dependen Variabel: Jumlah tenaga yang terserap - Independen Variabel: <ol style="list-style-type: none"> a. Upah b. Output c. Variabel dummy perubahan teknologi <p>Alat Analisis: <i>Error Correction Model (ECM)</i></p> <p>Model Analisis: Model Permintaan tenaga kerja yang digunakan adalah fungsi permintaan tenaga kerja versi Naive</p> $\ln L_d = \gamma_0 + \gamma_1 \ln \left[\frac{W}{P} \right] + \gamma_2 \ln Q + \gamma_3 T + \gamma_4 PS + \varepsilon$ <p>Dimana:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L_d = Penyerapan tenaga kerja - w/p = Upah riil - Q = Output - T = Teknologi - PS = Keuntungan perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Variabel upah lebih besar berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di industri tembakau daripada industri alas kaki. Hal ini disebabkan industri tembakau bersifat padat karya dan pada industri alas kaki walaupun cukup menyerap banyak tenaga kerja namun input modal masih tetap dominan. b. Ouput signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
2.	<p>Judul: Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Propinsi pada 9 Sektor di Indonesia</p>	<p>Data: Data panel dengan <i>Random Effect Model (Error Components Model)</i></p> <p>Jenis data: Sekunder</p> <p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dependen variabel: Penyerapan tenaga kerja sektoral di 30 propinsi pada 9 sektor di Indonesia - Independen variabel: <ol style="list-style-type: none"> a. Populasi 	<ol style="list-style-type: none"> a. Variabel populasi menyebabkan peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja di Propinsi Kalimantan Timur, Bali, DKI/Jawa Barat, DIY/ Jawa Tengah, Sulawesi Utara. b. Variabel populasi menyebabkan penurunan jumlah

Tabel 2.2 (Lanjutan)

	<p>Penulis: Ignatia Rohana Sitanggang dan Nachrowi Djalal Nachrowi</p> <p>Tahun: 2004</p>	<p>b. Output c. Upah sektoral d. Net migrasi e. Dummy 9 sektor ekonomi</p> <p>Alat Analisis: <i>General Least Squared (GLS)</i></p> <p>Model Analisis: Model penyerapan tenaga kerja sektoral J. Lendent</p> <p>1. $Manuf = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qmanuf, umanuf})$ 2. $Mining = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qmining, uminig})$ 3. $Const = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qconst, uconst})$ 4. $LGA = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qlga, ulga})$ 5. $Transp = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qtransp, untransp})$ 6. $Trade = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qtrade, utrade})$ 7. $Serv = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qserv, userv})$ 8. $Agr = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qagr, uagr})$ 9. $Fin = f(\text{pop, netmig (migin-migout), qfin, ufin})$</p>	<p>penyerapan tenaga kerja di Propinsi Jawa Tengah, DIY, Kalimantan Selatan, Sulawesi Tenggara, Jawa Timur, NTT, Jambi dan Kalimantan Barat.</p> <p>c. Variabel output menyebabkan peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja di Propinsi Sulawesi Tenggara, NTT, Sulawesi Selatan, NTB, Papua, Sulawesi Tenggara, Riau dan Bali.</p> <p>d. Variabel output menyebabkan penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja di Propinsi Sulawesi Utara dan Jawa Tengah.</p> <p>e. Variabel upah menyebabkan peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja di Propinsi Lampung, Maluku Utara, Aceh, Kalimantan Tengah, Jawa Timur, Banten dan DIY.</p> <p>f. Variabel upah menyebabkan penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja di Propinsi Jawa Timur, Sulawesi Selatan dan Papua.</p> <p>g. Variabel net migrasi dalam jumlah besar signifikan mempengaruhi</p>
--	---	---	--

Tabel 2.2 (Lanjutan)

			jumlah penyerapan tenaga kerja sektoral di 30 propinsi di Indonesia pada periode 1980-2000.
3.	<p>Judul: Elastisitas Kesempatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Suku Bunga di Indonesia Tahun 1990-2003</p> <p>Penulis: Boyke T. H. Situmorang</p> <p>Tahun: 2005</p>	<p>Data: <i>Time series</i> tahun 1990-2003 Jenis data: sekunder</p> <p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dependen Variabel: Kesempatan kerja - Independen Variabel: <ul style="list-style-type: none"> a. Upah minimum b. Suku bunga c. Pertumbuhan ekonomi <p>Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda, OLS.</p> <p>Model Analisis: Untuk menjelaskan kesempatan kerja di Indonesia menggunakan pendekatan dari fungsi permintaan Hicksian. $TK = \alpha_0 + \alpha_1 PDB + \alpha_2 UM + \alpha_3 R + \mu$ ditransformasikan menjadi: $\ln TK = \alpha_0 + \alpha_1 \ln PDB + \alpha_2 \ln UM + \alpha_3 \ln R + \mu$ dimana: <ul style="list-style-type: none"> - TK = Kesempatan kerja - PDB = Produk Domestik Bruto (Pertumbuhan Ekonomi) - UM = Upah minimum - R = Suku bunga - M = Residu </p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan kerja dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi dan upah minimum. b. Suku bunga tidak berpengaruh secara nyata terhadap kesempatan kerja. c. Respon kesempatan kerja terhadap pertumbuhan ekonomi bersifat elastis, sedangkan respon kesempatan kerja terhadap upah minimum bersifat inelastis. d. Respon kesempatan kerja terhadap output yang bersifat elastis terjadi di sektor industri dan sektor lainnya mencakup sektor listrik, gas dan air. e. Respon kesempatan kerja terhadap upah minimum bersifat elastis terjadi di sektor pertanian, keuangan dan sektor angkutan. f. Respon kesempatan kerja terhadap suku bunga dengan sifat elastis terjadi di sektor pertanian, industri, jasa dan sektor lainnya.
4.	<p>Judul: Analisis Penyerapan Tenaga Kerja</p>	<p>Data: <i>Time series</i> tahun 2002 – 2004 Jenis Data: primer dan sekunder</p> <p>Variabel:</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel upah/gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga

Tabel 2.2 (Lanjutan)

	<p>Pada Industri Kecil (Studi Di Industri Kecil Mebel Di Kota Semarang)</p> <p>Penulis: M. Taufik Zamrowi</p> <p>Tahun: 2007</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dependen variabel: Penyerapan tenaga kerja - Independen Variabel: <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat upah b. Produktivitas tenaga kerja c. Modal d. Pengeluaran tenaga kerja non upah <p>Alat Analisis: regresi linier berganda</p> <p>Model Analisis: $\text{Ln}Y = \text{Ln} \beta_0 + \beta_1 \text{Ln}X_1 + \beta_2 \text{Ln}X_2 + \beta_3 \text{Ln}X_3 + \beta_4 \text{Ln}X_4 + \varepsilon$ Dimana: Y = Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam sebulan X₁ = Tingkat upah pekerja X₂ = Produktivitas tenaga kerja X₃ = Modal kerja X₄ = Pengeluaran tenaga kerja non upah β₀ = ntersep β₁, β₂, β₃, β₄ = koefisien regresi parsial ε = faktor pengganggu</p>	<ul style="list-style-type: none"> kerja. b. Variabel produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. c. Variabel modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. d. Variabel non upah sentra berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. e. Secara simultan atau bersama-sama variabel non upah, modal, tingkat upah atau gaji dan produktivitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. f. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di Kota Semarang adalah variabel modal
5.	<p>Judul: Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta</p> <p>Penulis: Dimas dan Nenek Woyanti</p> <p>Tahun: 2009</p>	<p>Data: <i>Time series</i> tahun 1990-2004 Jenis data: sekunder</p> <p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dependen Variabel: Jumlah tenaga yang terserap - Independen Variabel: <ul style="list-style-type: none"> a. PDRB b. Upah riil c. Investasi riil <p>Alat analisis: OLS (Ordinary Least Square)</p> <p>Model Analisis: $\text{Ln}Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Ln} X_1 + \beta_2 \text{Ln} X_2$</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. b. Variabel upah riil dan investasi riil signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Tabel 2.2 (Lanjutan)

		$+ \beta_i \ln X_3 + \mu$ Dimana: - β_0 = Intersep - β_1 = koefisien regresi yang ditaksir - Y = Penyerapan tenaga kerja (Orang) - X1 = PDRB (Rp Juta) - X2 = Upah riil - X3 = Investasi riil - M = faktor gangguan stokastik - Ln = logaritma natural	
--	--	---	--

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryo Kuncoro, Taufik Zamrowi, Ignatia Rohana S., dan Boyke T. H. Situmorang serta Dimas dan Nenik Woyanti menunjukkan bahwa variabel upah, produktivitas tenaga kerja, output, teknologi, populasi, migrasi, suku bunga, pertumbuhan ekonomi, modal, pengeluaran tenaga kerja non upah dan investasi sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Variabel upah dan produktivitas tenaga kerja akan digunakan untuk pengujian selanjutnya terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga. Oleh karena itu, keterkaitan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitiannya yaitu Kota Salatiga.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

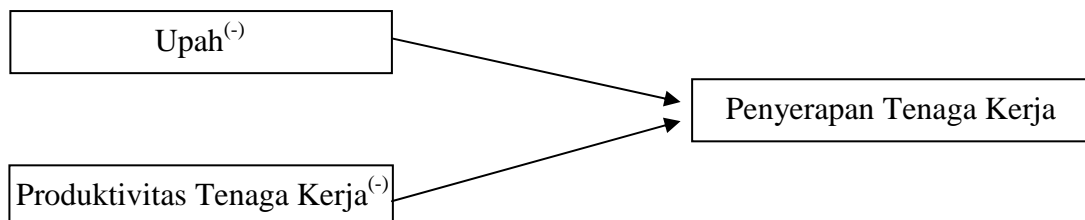
Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang maupun barang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah

naik, sedangkan input lainnya tetap, maka mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang harganya relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Secara umum produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang negatif dengan penyerapan tenaga kerja. Apabila produktivitas tenaga kerja meningkat, maka dalam memproduksi hasil dengan jumlah yang sama diperlukan pekerja lebih sedikit. Oleh karena itu, semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, maka akan semakin rendah penyerapan tenaga kerja yang tercipta. Sebaliknya, semakin rendah produktivitas tenaga kerja, maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat.

Berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga adalah upah dan produktivitas tenaga kerja, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana pada Gambar 2.11.

Gambar 2.11
Kerangka Pemikiran Teoritis
Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan landasan teori, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Upah diduga berpengaruh secara negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga.
2. Produktivitas tenaga kerja diduga berpengaruh secara negatif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel-variabel dalam penelitian diukur. Untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, maka perlu dirumuskan definisi operasional yaitu sebagai berikut:

a. Penyerapan Tenaga Kerja (Y)

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja di Kota Salatiga. Jumlah penduduk bekerja atau bisa disebut dengan pekerja dinyatakan dalam satuan orang.

b. Upah (X1)

Upah adalah biaya tenaga kerja yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan terhadap pemberi kerja. Dalam penelitian ini upah yang digunakan adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Salatiga per tahun yang diterima oleh pekerja dengan satuan rupiah.

c. Produktivitas Tenaga Kerja (X2)

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Dalam penelitian ini data produktivitas tenaga kerja diperoleh dengan membagi PDRB harga berlaku dengan jumlah penduduk bekerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan unit.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa deret berkala (*time series*) dan data primer. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Sedangkan data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik Jawa Tengah (BPS), Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Salatiga, Serikat Pekerja yang meliputi data penduduk bekerja, upah dan produktivitas tenaga kerja di Kota Salatiga. Sedangkan data primer diperoleh dengan melakukan wawancara kepada wakil ketua Serikat Pekerja Kota Salatiga.

Dalam penelitian ini digunakan data yang dimulai dari tahun 1990 hingga 2009. Pemilihan tahun awal penelitian yaitu tahun 1990 disebabkan karena terbatasnya ketersediaan data penyerapan tenaga kerja. Sedangkan penggunaan rentang waktu 20 tahun dikarenakan permasalahan penyerapan tenaga kerja termasuk dalam masalah jangka panjang, sehingga diperlukan waktu yang cukup lama untuk mengatasinya.

3.3 Metode Analisis

3.3.1 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut:

3.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak digunakan uji *Jarque-Bera* atau J-B Test. J-B Test membandingkan antara nilai J-B (χ^2 hitung) terhadap χ^2 tabel (Chi-Square). Rumus yang digunakan (Insukindro, 2004) adalah:

$$JB = (N-k)/6 \cdot [S^2 + \frac{1}{4} (K-3)^2] \dots\dots\dots (3.1)$$

dimana:

S = Swekness dari stochastic term error

K = Kurtosis dari stochastic term error

k = Banyaknya koefisien yang digunakan dalam persamaan

N = Jumlah observasi

Jika nilai J-B Test lebih besar dari χ^2 tabel, maka *stochastic term error* dari regresi tidak mengikuti distribusi normal.

3.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi (Gujarati, 2003) antara lain:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel independen.
- Dengan melakukan regresi *auxiliary* yaitu meregresikan variabel independen X_i dengan variabel penjelas lainnya, kemudian dibandingkan masing-masing nilai R^2 -nya. Apabila R^2 pada persamaan *auxilliary* lebih besar dari pada R^2 model awal, maka terkena multikolinearitas.

3.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana variasi gangguan (μ_i) untuk setiap variabel independen adalah tidak konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas dapat diketahui salah satunya dengan melakukan Uji Park. Uji Park menggunakan logaritma natural dari residual sebagai variabel dependennya. Dimana kriteria pengujiannya adalah dengan melihat nilai probabilitas dari Uji-t. Apabila signifikan ($<0,05$), maka model regresi terkena heteroskedastisitas (Winarno, 2007).

3.3.1.4 Uji Autokolerasi

Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu dari periode tertentu (μ_t) berkorelasi dengan kesalahan pengganggu dari periode sebelumnya (μ_{t-1}). Pada kondisi ini kesalahan pengganggu tidak bebas tetapi satu sama lain saling berhubungan.

Mendeteksi ada atau tidaknya autokolerasi dapat menggunakan Uji Langrange Multiplier (LM Test). Dalam uji ini apabila nilai probabilitas dari

obs* R^2 tidak signifikan ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan adanya autokolerasi (Insukindro, 2004).

3.3.2 Model Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) atau metode kuadrat kecil biasa dengan *software* Eviews. Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

Dalam menghasilkan estimasi persamaan yang baik, maka setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yaitu:

1. Estimator parameter (β_i) bersifat linear terhadap variabel dependen.
2. Estimator parameter (β_i) bersifat tidak bias atau nilai rata-rata yang diharapkan sama dengan nilai β_i yang sesungguhnya.
3. Estimator β_i memiliki varians yang minimum sehingga disebut efisien.

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

Model awal persamaan penyerapan tenaga kerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 \cdot X_1^{\beta_1} \cdot X_2^{\beta_2} \cdot e^{\varepsilon} \dots\dots\dots (3.2)$$

dimana:

Y = Penyerapan tenaga kerja

X1 = Upah

X2 = Produktivitas tenaga kerja

Mengingat bahwa dalam memilih persamaan haruslah memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*), maka persamaan (3.2) di transformasikan kedalam bentuk logaritma natural sehingga persamaan fungsi penyerapan tenaga kerja menjadi sebagai berikut:

$$\text{Ln } Y = \text{Ln } \beta_0 + \beta_1 \text{Ln } X_1 + \beta_2 \text{Ln } X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (3.3)$$

dimana:

- Y = Penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga
- X₁ = Upah Minimum Kota
- X₂ = Produktivitas tenaga kerja
- β₀ = Konstanta
- β₁ = Koefisien untuk mengukur pengaruh atau elastisitas upah
- β₂ = Koefisien untuk mengukur pengaruh atau elastisitas produktivitas tenaga kerja
- ε = *Disturbance error* atau variabel pengganggu

Keunggulan lain melakukan transformasi kedalam bentuk logaritma natural yakni untuk mengurangi adanya gejala heteroskedastisitas dan mengetahui kepekaan antar variabel dimana koefisien kemiringan β_i mengukur elastisitas dari Y sebagai variabel dependen terhadap X sebagai variabel independen, yaitu persentase perubahan dalam Y akibat persentase perubahan dalam X (Insukindro, 2004).

3.3.2 Uji Statistik Analisis Regresi

3.3.2.1 Koefisien Determinasi

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

3.3.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut (Gujarati, 2003):

- $H_0 : \beta_0, \beta_1, \beta_2 = 0$, Seluruh variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_i : \beta_0, \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (k-2)}{(1 - R^2)(N - k + 1)} \dots\dots\dots (3.4)$$

dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3.3.2.3 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_i = 0$, Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_i : \beta_i < 0$, Variabel independen secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen.

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

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} \dots\dots\dots (3.5)$$

dimana:

β_i = Koefisien regresi

$Se(\beta_i)$ = *Standart error* koefisien regresi

sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{statistik}$, maka H_0 ditolak dan H_i diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{statistik}$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak.

3.3.4 Analisis SWOT

Menurut Siagian (2002), analisis SWOT adalah instrument perencanaan strategis yang klasik. “SWOT” merupakan akronim untuk kata-kata *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Oportunities* (peluang) dan *Threats*

(kekuatan). Faktor kekuatan dan kelemahan datang dari dalam, sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor-faktor lingkungan yang berasal dari luar.

Dalam merumuskan kebijakan terkait dengan penyerapan tenaga kerja, juga diperlukan Analisis SWOT. Dengan menggunakan kerangka kerja kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman, instrument ini memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik untuk merumuskan dan melaksanakan sebuah strategi kebijakan guna mengatasi permasalahan penyerapan tenaga kerja. Analisis SWOT terdiri dari (Pearce, 2008):

a. *Strengths* (Kekuatan)

Merupakan sumber daya atau kapabilitas yang tersedia, sehingga membuat daerah tersebut menjadi lebih unggul. Dikatakan demikian karena suatu daerah memiliki sumber daya alam, sumber daya manusia, keterampilan penduduk dan produk andalan dan sebagainya yang membuat daerah tersebut lebih kuat dari pada daerah lainnya.

b. *Weaknesses* (Kelemahan)

Merupakan keterbatasan atau kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya atau kapabilitas suatu daerah, sehingga menghambat kinerja efektif daerah tersebut.

c. *Oportunities* (Peluang)

Merupakan situasi utama yang menguntungkan dalam suatu daerah.

d. *Threats* (Ancaman)

Merupakan situasi yang tidak menguntungkan dalam suatu daerah. Apabila tidak diatasi, ancaman dapat menjadi penghalang dalam pengembangan suatu daerah baik untuk masa sekarang maupun masa depan.