FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA PEKANBARU TAHUN 2005-2016

Oleh :

Karno Kristanto G

Pembimbing : Rahmita B. Ningsih dan Hj. Toti Indrawati

Faculty Of Ekonomi Riau University, Pekanbaru Indonesia

Email : crnodegaults@gmail.com

*Factors Affecting the Absorption of Teachers Educated in Pekanbaru City
2005-2016*

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the absorption of educated workers in Pekanbaru City, the development of educated labor absorption in Pekanbaru City and to find out the absorption of educated workers in Pekanbaru City. The target area of research is Pekanbaru City Riau Province. The type of data in this study is secondary obtained from the Central Statistics Agency, the Department of Labor and so on. While the data collection technique of this research is research library (library research) and field research (field research). The method of analysis used in this study is multiple linear regression. From the result of research known that the variable of PDRB (X1), UMK (X2) and investment (X3) tcount is bigger than t-table. This means that PDRB (X1), UMK (X2) and investment (X3) each have partial effect on employment in Pekanbaru (Y). All independent variables, PDRB (X1), MSE (X2) and investment (X3) together contributed to the absorption of manpower in Pekanbaru (Y) of 61.60%. This means that PDRB (X1), MSE (X2) and investment (X3) affect employment in Pekanbaru City. The remaining 38.40% influenced other factors not examined in this study. It is recommended that local governments should seek to expand employment opportunities, especially in sectors that can absorb more labor, pay attention to regulations in the process of developing new business that is easy, transparent and mutually beneficial to the government and investors. And create socio-economic and political stability that can affect the size of the investment.

Keyword: *Employment Absorption, Educated Labor.*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam usaha memajukan pembangunan bangsa karena terkait dengan kesejahteraan masyarakat. Menurut Suroto dalam Tindaon

(2010), tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar.

Permasalahan yang akan selalu dihadapi sektor ketenagakerjaan nasional adalah tingginya angka pengangguran. Pengangguran merupakan dampak dari jumlah angkatan kerja yang tumbuh lebih cepat dari pada kesempatan kerja.

Bagi angkatan kerja lapangan pekerjaan merupakan sumber utama pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Besar atau kecilnya pendapatan yang diperoleh dari lapangan pekerjaan tersebut menentukan kesejahteraan bagi tenaga kerja serta keluarganya. Menurut Hasibuan (2010:99) menyatakan bahwa jika terdapat pengangguran dalam suatu masyarakat hal ini berarti kurang efisiennya pemanfaatan salah satu modal dasar dan dibatasinya pilihan yang tersedia. Bahkan jika pengangguran itu sudah cukup tinggi, hal itu dapat mengganggu stabilitas ekonomi masyarakat yang bersangkutan. Pengangguran yang tinggi bukan hanya menjadi masalah dalam bidang ekonomi saja tapi juga menjadi masalah dalam bidang sosial yang dimana individu menganggur tersebut kehilangan akan kepercayaan dirinya dan berbuat tindakan kriminal. Menurut Sukirno, (2010:28) pengangguran adalah jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari pekerjaan tetapi belum memperolehnya.

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah makro ekonomi yang kompleks yang hampir dihadapi oleh setiap negara berkembang dan bahkan juga negara maju. Begitu juga di Provinsi Riau masalah ketenagakerjaan cukup kompleks, baik dari kualitas SDM-nya maupun dari ketersediaan lapangan kerja.

Masalah pengangguran merupakan salah satu dari masalah ketenagakerjaan yang menjadi perhatian setiap daerah yang ada di Indonesia termasuk Provinsi Riau. Menurut BPS (2013), tingkat pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA keatas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut terus bertambah.

Berdasarkan data BPS Kota Pekanbaru, beberapa sektor yang memberikan kontribusi cukup besar pada PDRB Kota Pekanbaru tahun 2016 adalah sektor pertambangan dan penggalian sebesar 14,23%, pengadaan listrik dan gas sebesar 10,54% dan pengadaan air, sampah, limbah dan daur konstruksi sebesar 8,63 % . Sektor pertambangan dan penggalian semakin memegang peranan penting dalam perekonomian, karena sektor ini merupakan sektor penunjang dalam membantu peningkatan dan pertumbuhan ekonomi. Peran sektor pertambangan dan penggalian berkembang dengan pesat beberapa tahun terakhir dan termasuk 3 besar sektor yang menyerap tenaga kerja cukup besar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Okun (1929–1979) adalah salah seorang pembuat kebijakan paling kreatif pada era sehabis perang. Dia memperhatikan faktor-faktor pembangunan yang membantu Amerika Serikat menelusuri dan mengatur usahanya. Ia membuat konsep output potensial dan menunjukkan hubungan antara output dan penganggur. Penganggur

biasanya bergerak bersamaan dengan output pada siklus bisnis. Pergerakan bersama dari output dan pengangguran yang luar biasa ini bersamaan dengan hubungan numerikal yang sekarang dikenal dengan nama Hukum Okun.

Menurut Mankiw (2009) hukum okun adalah relasi negatif antara pengangguran dan GDP. Hukum okun merupakan pengingat bahwa faktor-faktor yang menentukan siklus bisnis pada jangka pendek sangat berbeda dengan faktor-faktor yang membentuk pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Hukum Okun (Okun's law) merupakan hubungan negatif antara pengangguran dan GDP, yang mengacu pada penurunan dalam pengangguran sebesar satu persen dikaitkan dengan pertumbuhan tambahan dalam GDP yang mendekati dua persen.

B. Pengertian Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

Definisi lain tentang angkatan kerja menyebutkan bahwa, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sebenarnya terlibat dalam kegiatan yang produktif, yaitu yang menghasilkan barang dan jasa, termasuk mereka yang berusaha untuk terlibat dalam kegiatan tersebut. Selain itu masih ada arti lain yang menyebutkan bahwa setiap orang yang masih mampu menghasilkan barang atau jasa merupakan angkatan kerja meskipun telah melewati batas usia yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun

swasta dan termasuk usia pensiun. Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau demand dalam masyarakat. Permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan tingkat upah.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat employment) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah.

C. Penyerapan Tenaga Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu unit usaha atau lapangan pekerjaan (BPS, 2012). Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila unit usaha atau lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha atau instansi di mana seseorang bekerja atau pernah bekerja. Teori permintaan menerangkan tentang ciri hubungan antara jumlah permintaan dengan harga. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan. Permintaan pengusaha atas tenaga kerjaberlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa.

Masyarakat membeli barang dan jasa karena barang dan jasa tersebut memberikan kepuasan kepadanya. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono dalam Subekti (2012), permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu lapangan usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tingkat upah, nilai produksi dan investasi. Perubahan pada faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang diserap suatu lapangan usaha. Tingkat upah akan mempengaruhi tingkat biaya produksi. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut :

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi yang selanjutnya meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya konsumen akan merespon cepat bila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja

yang dibutuhkan. Turunnya jumlah kebutuhan tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut efek skala produksi atau scale effect.

- b. Apabila upah naik (asumsi harga barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk produksinya dan mengganti kebutuhan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Turunnya jumlah kebutuhan tenaga kerja karena penggantian atau penambahan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja (substitution effect).

E. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) baik itu atas harga berlaku maupun atas dasar harga konstan merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengetahui kondisi perekonomian suatu daerah dalam suatu periode. PDRB merupakan jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha pada suatu daerah tertentu dan dapat juga dikatakan sebagai jumlah dari nilai barang dan jasa akhir (neto) yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi (Badan Pusat Statistik, 2013).

Produk domestik daerah merupakan semua barang dan jasa yang dihasilkan dari kegiatan-kegiatan ekonomi yang berlangsung di wilayah domestik, tanpa memperdulikan asal dan kepemilikan faktor produksi dari penduduk daerah tersebut ataupun tidak. Penghitungan

produk domestik lebih dikenal dengan istilah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), disebut domestik karena menyangkut batas wilayah dan dinamakan bruto karena telah memasukkan komponen penyusutan dalam perhitungannya. PDRB secara umum disebut juga agregat ekonomi, maksudnya angka besaran total yang menunjukkan prestasi ekonomi suatu wilayah. Agregat ekonomi ini selanjutnya dapat digunakan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi. Untuk menghitung pertumbuhan ekonomi riil terlebih dahulu harus dihilangkan pengaruh perubahan harga yang melekat pada angka-angka agregat ekonomi menurut harga berlaku sehingga terbentuk harga agregat ekonomi menurut harga konstan.

PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga berlaku pada setiap tahun, sedangkan PDRB atas dasar harga konstan menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga barang berlaku pada satu tahun tertentu sebagai dasar (Noviyani, 2012). PDRB atas dasar harga berlaku digunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi sedangkan PDRB atas harga konstan digunakan untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi dari tahun ketahun. PDRB digunakan untuk berbagai tujuan, salah satunya untuk mengukur kinerja keseluruhan. Jumlahnya akan sama dengan jumlah dari nilai nominal konsumsi, investasi, pengeluaran pemerintah untuk barang dan jasa serta ekspor netto.

F. Upah Minimum Kota (UMK)

Undang-Undang Republik

Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sadono Sukirno (2010) mendefinisikan upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja. Upah ditentukan dengan melibatkan evaluasi dari kontribusi karyawan sebagai bentuk penghargaan baik langsung maupun tidak langsung sesuai dengan kemampuan dari organisasi dan peraturan hukum yang berlaku (Fopuhunda, et al, 2001).

G. Investasi

Definisi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Investasi diartikan sebagai penanaman uang atau di suatu perusahaan atau proyek untuk tujuan memperoleh keuntungan. Pada dasarnya investasi adalah membeli suatu aset yang diharapkan di masa datang dapat dijual kembali dengan nilai yang lebih tinggi. Menurut Sukirno (2010:), investasi adalah pengeluaran untuk membeli barang modal dan peralatan produksi dengan tujuan untuk mengganti atau menambah barang modal dalam perekonomian yang akan digunakan

untuk memproduksi barang dan jasa di masa depan, dengan perkataan lain investasi adalah kegiatan perbelanjaan untuk meningkatkan kapasitas produksi dalam perekonomian.

Investasi merupakan pengeluaran perusahaan secara keseluruhan yang mencakup pengeluaran untuk membeli bahan baku atau material, mesin-mesin dan peralatan pabrik serta semua modal lain yang diperlukan dalam proses produksi, pengeluaran untuk keperluan bangunan kantor, bangunan tempat tinggal karyawan dan bangunan konstruksi lainnya juga perubahan nilai stok atau barang cadangan sebagai akibat dari perubahan jumlah dan harga (Tambunan, 2011).

Dari beberapa pendapat di atas tentang investasi, maka dapat diketahui investasi merupakan suatu pengeluaran sejumlah dana dari investor atau pengusaha guna membiayai kegiatan produksi untuk mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang.

H. Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik

Penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja intern dan ekstern menekankan proses pengisian lowongan kerja. Sebaliknya penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja utama dan biasa hanya menekankan aspek atau keadaan lingkungan pekerjaan dan orang yang sudah bekerja di dalamnya. Pasar kerja menyangkut kedua-duanya yaitu seluruh penawaran dan permintaan tenaga kerja. Penawaran mencakup yang sudah bekerja dan pencari kerja. Permintaan mencakup jumlah

pekerjaan yang sudah terisi dan lowongan yang belum terisi. Pasar kerja membicarakan hubungan permintaan dan penawaran akan tenaga kerja, jadi mencakup aspek proses pengisian lowongan kerja dan orang-orang yang bekerja serta pekerjaan yang sudah terisi.

Tenaga kerja terdidik biasanya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama. Oleh karena itu, elastisitas penyediaan tenaga terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga tak terdidik. Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga tak terdidik. Tenaga terdidik biasanya berasal dari keluarga yang lebih berada, yaitu keluarga kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).

G. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi ini kita gunakan untuk menguji model penyerapan tenaga kerja. Bermula dari spesifikasi model yang dibentuk berdasar teori yang ada atas suatu

permasalahan sebagai mana dalam landasan teori, berupa penjabaran model. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen.

Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Penyerapan tenaga kerja terdidik (orang)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = PDRB (Juta Rupiah)

X2 = UMK (Juta Rupiah)

X3 = Investasi (Milyar Rupiah)

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi hasil mengenai analisis statistik deskriptif jumlah angkatan kerja terdidik, PDRB, UMK dan investasi Kota Pekanbaru 2005-2016:

Tabel 1

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PDRB	12	1648054.596	604192.45960	14601572.37233	183692632.11313
UMK	12	551500.00	209500.00	1170591.6667	505307.70186
INVESTASI	12	4.18	4463.40	842.9642	1399.80207

TK_T ERDI DIK Valid N (listwise)	12	11167.00	29986.00	20039.6667	6774.20771
----------------------------------	----	----------	----------	------------	------------

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai PDRB Kota Pekanbaru 2005-2016 dengan nilai maksimum/tertinggi adalah Rp. 604.192.459.60, nilai minimum/terendah adalah Rp. 16.480.545.96 dan nilai tengah (mean) sebesar Rp. 146.015.723.7233 dengan standar deviasi sebesar Rp. 183.692.632.11313.
2. Nilai UMK Kota Pekanbaru 2005-2016 dengan nilai maksimum/tertinggi adalah Rp. 2.095.000, nilai minimum/terendah adalah Rp. 551.500 dan nilai tengah (mean) sebesar Rp. 1.170.591.6667 dengan standar deviasi sebesar Rp. 505.307.70186.
3. Nilai investasi Kota Pekanbaru 2005-2016 dengan nilai maksimum/tertinggi adalah Rp. 4.463.40 M, nilai minimum/terendah adalah Rp. 4,18 M dan nilai tengah (mean) sebesar Rp. 842,9642 M dengan standar deviasi sebesar Rp. 1.399,80207 M.
4. Nilai jumlah angkatan kerja terdidik Kota Pekanbaru 2005-2016 dengan nilai maksimum/tertinggi adalah 29.986 orang, nilai minimum/terendah adalah 11.167 orang dan nilai tengah (mean) sebesar

20.039,6667 dengan standar deviasi sebesar 6.774.20771.

2. Pembahasan

1. Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDRB) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Produk domestik regional bruto dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dengan asumsi apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi di suatu daerah akan meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan. Hal tersebut secara langsung dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Pada variabel PDRB (X_1), nilai t -hitung yaitu 4,085 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai t -hitung (4,085) lebih besar dari pada t -tabel yaitu 2,23 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti PDRB (X_1) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Y).

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini mendukung temuan dari Dimas dan Nenik (2009) yang menemukan bahwa PDRB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di DKI Jakarta, apabila PDRB meningkat 1% maka penyerapan tenaga kerja meningkat sebesar 1,23%. Selanjutnya penelitian oleh Budi Utami (2009) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa PDRB berpengaruh positif secara signifikan terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember tahun 1980- 2007. Hasil

penelitian ini juga menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa PDRB berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Peningkatan nilai PDRB menandakan bahwa jumlah nilai tambah output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi disuatu wilayah juga meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah permintaan tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan yang terjadi. Sehingga penyerapan tenaga kerja akan bertambah.

2. Pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Perubahan upah dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Bagi perusahaan upah merupakan biaya produksi sehingga pengusaha akan meminimalkan biaya produksi, yaitu upah untuk mencapai keuntungan yang optimal. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Apabila harga naik, konsumen akan mengurangi konsumsi. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan produsen terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada variabel UMK (X_2), nilai t -hitung yaitu 2,258 dengan taraf signifikansi 0,004. Nilai t -hitung (2,258) lebih besar dari pada t -tabel yaitu 2,230 ($t_{hitung} >$

ttabel). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti UMK (X2) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Y).

Hasil penelitian yang telah dilakukan mendukung temuan dari Gindling dan Terrel (2006) dalam penelitiannya menemukan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, dimana setiap 10% kenaikan upah minimum terjadi penurunan pekerja di masing-masing sektor sebesar 1,09%. Hasil ini juga menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa upah minimum provinsi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Secara teoritik kenaikan upah akan mengakibatkan penurunan kuantitas tenaga kerja yang diminta. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, maka harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Hal tersebut mendorong pengusaha untuk mengganti tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harganya lebih murah guna mempertahankan keuntungan. Kenaikan upah juga mendorong perusahaan meningkatkan harga per unit produk sehingga konsumen cenderung mengurangi konsumsi produk tersebut. Hal ini menyebabkan banyak hasil produksi yang tidak terjual, akibatnya produsen terpaksa mengurangi jumlah produksinya. Pengurangan jumlah produksi tersebut pada akhirnya akan mengurangi tenaga kerja yang dibutuhkan.

3. Pengaruh Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Investasi dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Perusahaan dapat menggunakan investasi untuk menambah penggunaan faktor produksi. Apabila perusahaan

memilih menggunakan investasi yang ada untuk menambah faktor produksi tenaga kerja maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya, apabila perusahaan memilih menggunakan investasi untuk menambah mesin-mesin atau peralatan dalam proses produksi maka penyerapan tenaga kerja akan berkurang. Hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Pada variabel investasi (X3), nilai t-hitung yaitu 3,728 dengan taraf signifikansi 0,004. Nilai thitung (3,728) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,230 (thitung > ttabel). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti investasi (X3) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Y).

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini mendukung temuan dari Nila Fridhowati (2011) yang menemukan bahwa Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) signifikan dengan hubungan yang menunjukkan nilai positif terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri di Pulau Jawa. Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, dan hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori yang selama ini berlaku, dimana investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil Penelitian dapat diambil kesimpulan, antara lain :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel PDRB (X1), nilai t-hitung yaitu 4,085 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai thitung (4,085) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,23 (thitung > ttabel). Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H1 diterima berarti PDRB (X1) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Y).
2. Variabel UMK (X2), nilai t-hitung yaitu 2,258 dengan taraf signifikansi 0,004. Nilai thitung (2,258) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,230 (thitung > ttabel). Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H1 diterima berarti UMK (X2) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Y).
3. Variabel Investasi (X3), nilai t-hitung yaitu 3,728 dengan taraf signifikansi 0,004. Nilai thitung (3,728) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,230 (thitung > ttabel). Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H1 diterima berarti investasi (X3) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Y).
4. Semua variabel bebas yaitu PDRB (X1), UMK (X2) dan investasi (X3) tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru (Y) sebesar 61,60 %. Artinya PDRB (X1), UMK (X2) dan investasi (X3) mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Sisanya

38,40 % dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Dari hasil Penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pemerintah daerah harus mengupayakan perluasan kesempatan kerja terutama pada sektor yang dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui program pemerintah membangun kewirausahaan. Wirausaha dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru tidak hanya untuk pemilik namun juga untuk orang lain. Dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan baik pemerintah, lembaga pendidikan, swasta dan sektor perbankan. Selain itu, menerapkan kebijakan pembatasan penggunaan teknologi agar penggunaan tenaga kerja tidak sepenuhnya digantikan oleh teknologi.
2. Menyusun kebijakan pengupahan sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja. Sehingga kebijakan pengupahan akan beorientasi kepada kepentingan seluruh pihak.
3. Memperhatikan peraturan dalam proses pembangunan usaha baru yang mudah, transparan dan saling

menguntungkan pemerintah dan investor.

4. Menciptakan stabilitasi sosial ekonomi dan politik yang dapat mempengaruhi besar kecilnya investasi. Memperbaiki infrastruktur dasar (listrik, telekomunikasi dan transportasi) agar lebih memudahkan akses kepada para pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris, 2009 *“Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia”* Sinar Harapan, Jakarta.
- Badan Koordinasi Penanaman Modal “Realisasi Investasi” 2008-2013. BKPM, Jakarta.
- Badan Pusat Statistika (BPS) “Kota Pekanbaru Dalam Angka”. Berbagai Edisi.
- Baswedan, A. Rasyid, 2010, *“Sumber Daya Manusia Indonesia Sebagai Penunjang Pembangunan Jangka Panjang”*, Jurnal Ekonomi Pembangunan, Volume 2 Nomor 2.
- Cahyono, Apri. 2015. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi penyerapan Tenaga Kerja di Eks Karesiden Surakarta Tahun 2006-2013”. Jurnal Ilmiah. IESP Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Cenita, Melani. 2008. *Analisis Kinerja dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Mochi Kota Sukabumi*. Skripsi. Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB. Bogor.
- Dian Novianti Sitompul. 2013. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri di Sumatera Utara”. Jurnal Universitas Negeri Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Dimas. Nenik Woyanti. 2009. “Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta”. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 16. No. 1. Hal. 32-41.
- Dumairy, 2009, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2009, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Haryo, 2011, “*Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja*”, Media Ekonomi, Volume 7, Nomor 2 hal 165-168.
- Mankiw, N. Gregory. 2009. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadono, Sukirno. 2010. *Pengantar Teori Makro*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Samuelson, Paul A. dan William D. Nordhaus (terj.), (2009), "Pengantar Ekonomi", Edisi Kedua belas, Erlangga, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2009, *SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, cetakan kesebelas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukirno. Sadono. 2010. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sumarsono, Sonny, 2011. *Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh*, Jurnal Analisis Sosial vol.7, no.1.
- Sumarsono, Sony. 2011. "Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan". Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Usman, H. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Winardi, 2009, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Tarsito, Bandung.
- Zamrowi, M. Taufik. 2010. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ibadurrahman, Iar 2017, "Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Tenaga Kerja Terdidik Paruh Waktu Di Sumatera Barat", Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Padang.
- Purnami, Izatun 2015, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2003 - 2013" Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.