

PENGARUH UPAH, MODAL, PRODUKTIVITAS, DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA KECIL-MENENGAH DI KOTA PALEMBANG

Divianto

*Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya
divi.kardin@gmail.com*

Abstract - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah, modal, produktivitas, dan penggunaan teknologi pada UKM Kerajinan Ukir Khas Palembang. Perusahaan sampel adalah UKM kerajinan ukir khas Palembang dengan tenaga kerja lebih dari lima orang. Cara pengumpulan data adalah wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Variabel upah dan produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel modal secara signifikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Variabel investasi atau penggunaan teknologi tidak secara signifikan mempengaruhi tingkat kesempatan kerja.

Kata kunci - Upah, Modal, Produktivitas, Penggunaan Teknologi, Penyerapan Tenaga Kerja

I. PENDAHULUAN

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang bekerja pada suatu unit usaha disebut sebagai penyerapan tenaga kerja. Pengembangan industri padat karya akan memperluas penyerapan tenaga kerja. Kapasitas produksi yang semakin lama semakin meningkat akan menciptakan kesempatan kerja yang besar. Hal tersebut dapat diusahakan oleh pemerintah dan juga melalui investasi yang dilakukan oleh pihak swasta. Tenaga kerja yang mampu diserap dari penyerapan tenaga kerja tergantung dari upah, modal, produktivitas dan teknologi (Zamrowi, 2007).

Penyerapan tenaga kerja terjadi pada berbagai kelompok industri. Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, setengah jadi, atau menjadi barang jadi dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Kelompok industri adalah bagian-bagian utama kegiatan industri. Pertama, kelompok industri dasar. Kedua, kelompok industri sedang. Ketiga, kelompok industri kecil (Disperindag, 2010). Klasifikasi industri berdasarkan jumlah tenaga kerja dibedakan menjadi empat, yaitu. Pertama, industri besar, jika memperkerjakan 100 orang atau lebih. Kedua, industri menengah, jika memperkerjakan 20 sampai 99 orang. Ketiga, industri kecil, jika memperkerjakan 5 sampai 19 orang.

Keempat, industri mikro, jika memperkerjakan 1 sampai 4 orang (Mudrajad, 2010). Teori ekonomi mikro menyatakan bahwa industri adalah kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang homogen atau bersifat substitusi. Disisi yang lain, pembentukan pendapatan secara makro industri diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah (Hasibuan, 1993).

Usaha kecil menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), didefinisikan sebagai kegiatan ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha menengah atau usaha besar, serta memenuhi kriteria antara lain. Pertama, kekayaan bersih Rp 50 juta sampai Rp 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Kedua, memiliki hasil penjualan tahunan Rp 300 juta sampai 2,5 miliar (Mudrajad, 2010). Kerajinan khas Palembang merupakan salah satu dari usaha kecil-menengah di kota Palembang dengan tenaga kerja dan produk relatif kecil.

Perubahan upah tenaga kerja adalah proses mengalokasikan tenaga kerja secara efisien diantara pasar-pasar yang berbeda. Upah menentukan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Bila upah naik dengan asumsi lain ceteris paribus, maka pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerja. Sebaliknya, bila upah turun maka pengusaha menambah jumlah tenaga kerja (Nurlina, 2009). Modal digunakan sejak industri mulai dibangun sampai kepada industri tersebut berjalan. Modal berguna untuk membeli berbagai input produksi termasuk lokasi perusahaan. Bagi usaha kecil modal memegang peranan penting. Modal berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Bila modal naik maka pengusaha banyak menambah jumlah tenaga kerja. Sebaliknya, bila modal turun maka pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerja (Teguh, 2010). Produktivitas tenaga kerja adalah perubahan teknologi yaitu, perkembangan teknologi baru yang memungkinkan tenaga kerja (dan faktor-faktor lain dari produksi) untuk digunakan secara lebih efektif dan untuk memproduksi barang baru yang lebih bermutu. Produktivitas berpengaruh terhadap penyerapan tenaga

kerja. Bila produktivitas naik maka pengusaha menambah jumlah tenaga kerja. Sebaliknya, bila produktivitas turun maka pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerja (Pindyck, 2007).

Teknologi tenaga kerja dalam jangka panjang menunjukkan hubungan antar jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan oleh pengusaha dengan tingkat upah dimana tenaga kerja maupun modal bersifat variabel. Tujuan utama perusahaan adalah laba maksimum. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memutuskan metode produksi dengan kombinasi biaya tenaga kerja dan modal yang minimal. Keputusan ini atas dua pertimbangan, yakni: (1) adanya konstrain dalam teknologi untuk mengkombinasikan tenaga kerja dan modal, (2) harga-harga relatif dari faktor input. Teknologi produksi terwujud dalam fungsi produksi, dimana fungsi produksi menggambarkan hubungan antara output dan input (tenaga kerja dan modal) dengan asumsi tingkat teknologi konstan (Nurlina, 2009).

Seperti yang diketahui seni ukir khas Palembang memiliki motif khusus yang berbeda jika dibandingkan dengan daerah lain. Pengaruh unsur Cina atau Budha masih menonjol, namun guratannya lebih didominasi tumbuhan bunga melati dan teratai serta tidak adanya ada gambaran tentang manusia atau hewan di dalam seni ukir khas Palembang. Ciri ukiran Palembang sangat khas, perwarnaannya pun didominasi warna kuning keemasan yang merupakan warna dominan dalam ukiran Palembang yang juga membedakannya dengan ukiran daerah lain. Badan lemari, daun pintu, tutup aquarium atau bingkai cermin dan foto misalnya selalu disaput cat warna emas. Sementara bagian lainnya dilapisi warna merah tua dan hitam. Ukiran kayu khas Palembang biasanya menggunakan jenis kayu tembesu yang keras dan kuat. Berbagai bentuk kerajinan ukiran khas Palembang selain lemari rek atau *lakuer* seperti: lemari hias berbagai ukuran, dipan, akuarium, bingkai foto, kotak sirih, sofa, pembatas ruangan, dan sebagainya. UKM kerajinan ukir khas Palembang banyak tersebar di Kota Palembang, usaha ini adalah usaha yang bersifat padat karya dan memerlukan modal yang cukup besar.

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan yaitu: 1. Seberapa jauh pengaruh upah, modal, produktivitas, dan teknologi terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha kerajinan ukir khas Palembang, 2. Bagaimana pengaruh variabel upah, modal, produktivitas, dan teknologi terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha kerajinan khas Palembang.

II. KAJIAN LITERATUR

Teori Produksi

Ada beberapa asumsi dalam teori Produksi. *Pertama*, tujuan perusahaan memaksimumkan laba. *Kedua*, perusahaan hanya menggunakan dua faktor produksi, modal (K) dan tenaga kerja (L) untuk

menghasilkan produk. *Ketiga*, perusahaan beroperasi pada pasar persaingan sempurna, baik unsur pasar barang maupun pasar tenaga kerja. Substansi penting dari asumsi ini bahwa harga barang maupun upah tenaga kerja tidak dipengaruhi perubahan produksi yang dihasilkan dan keputusan tentang pengupahan, ini berarti variable harga barang dan upah, konstan. *Keempat*, upah hanya menggambarkan biaya tenaga kerja (*cost of labor*) dimana tenaga kerja adalah homogen, berarti setiap tenaga kerja identik dengan tenaga kerja lainnya (Nurlina, 2009).

$$Q = f(L, K)$$

Q = Total produk, L = Tenaga kerja, K = Modal

Pengertian Upah

Upah yaitu pembayaran yang diperoleh karena berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha dan upah adalah pembayaran oleh pengusaha kerajinan khas Palembang untuk tenaga kerja karena jasanya dalam proses produksi (Simanjuntak, 1985). Upah sebagai kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya (Mankiw, 2000). Upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau 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 karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya (Sumarsono, 2003).

Teori Upah David Ricardo

Menurut teori David Ricardo, tenaga kerja (penduduk) akan meningkat atau menurun tergantung pada tingkat upah nominal. Apabila tingkat upah nominal berada diatas tingkat upah minimal atau tingkat upah alamiah (natural wage), maka jumlah tenaga kerja akan meningkat. Jika tingkat upah nominal turun sampai di bawah tingkat upah alamiah, jumlah penduduk (tenaga kerja) akan turun. Akibatnya, menurunnya tingkat penawaran atas tenaga kerja akan mendorong tingkat upah untuk mengalami kenaikan sampai pada tingkat upah alamiah. Pada posisi ini, jumlah penduduk konstan. Jadi, dari segi faktor produksi tanah dan tenaga kerja, ada suatu kekuatan dinamis yang akan selalu mendorong perekonomian kearah tingkat upah minimum yaitu berlakunya hukum kenaikan hasil yang semakin berkurang (Arsyad, 2010).

Kuantitas Tingkat Upah

Sistem pengupahan yang bersifat beragam menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi perbedaan-perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah-daerah berikut sektor-sektor ekonominya yang potensial serta dengan

mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain: 1. Aspek kondisi perusahaan, 2. Aspek keterampilan tenaga kerja, 3. Aspek standard hidup, 4. Aspek jenis pekerjaan.

Jenis-Jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut (Kartasapoetra, dkk, 2002): 1. Upah Nominal, 2. Upah Nyata, 3. Upah Hidup, 4. Upah Minimum, 5. Upah Wajar.

Hubungan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi (Ehrenberg, 2003).

Kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum. Fungsi upah secara umum, terdiri dari. Pertama, untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Kedua, untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia. Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif. Ketiga, untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya. Keempat, mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi (Kuncoro, 2002).

Pengertian Modal

Modal adalah sumber-sumber ekonomi di luar tenaga kerja yang dibuat oleh manusia. Modal juga dapat diartikan pengeluaran sektor perusahaan untuk

membeli/memperoleh barang-barang modal yang baru yang lebih modern atau untuk menggantikan barang-barang modal lama yang sudah tidak digunakan lagi atau yang sudah usang. Dalam pengertian ekonomi, modal adalah barang atau uang yang bersama-sama faktor produksi tanah dan tenaga kerja menghasilkan barang-barang baru (Mubyarto, 1985).

Hubungan Modal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Modal juga bisa dilakukan dengan Investasi. Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman-penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan-perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja atau sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi. Dengan penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat mengantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja (Sukirno, 2006).

Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu (Sumarsono, 2003). Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu. Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri (Simanjuntak, 1985).

Teori Produktivitas Pindyck

Produktivitas tenaga kerja merupakan perubahan teknologi yaitu, perkembangan teknologi baru yang memungkinkan tenaga kerja (dan faktor-faktor lain dari produksi) untuk digunakan secara lebih efektif dan untuk memproduksi barang baru yang lebih bermutu.

Produktivitas berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Bila produktivitas naik maka pengusaha menambah jumlah tenaga kerja. Sebaliknya, bila produktivitas turun maka pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerja (Pindyck, 2007).

Produktivitas Tenaga Kerja

= Output (Hasil produksi)

Input (Jumlah Tenaga Kerja)

Dimana: P = Produktivitas, O = Output, I = Input tenaga kerja

Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produksi. Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ke tangan konsumen. Produktivitas dalam penelitian ini adalah nilai produksi rata-rata yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja (Sudarsono, 1988).

Pengertian Teknologi

Teknologi tenaga kerja dalam jangka panjang menunjukkan hubungan antar jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan oleh pengusaha dengan tingkat upah dimana tenaga kerja maupun modal bersifat variabel. Tujuan utama perusahaan adalah laba maksimum. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memutuskan metode produksi dengan kombinasi biaya tenaga kerja dan modal yang minimal. Keputusan ini atas 2 pertimbangan, (1) adanya konstrain dalam teknologi untuk mengkombinasikan tenaga kerja dan modal, (2) harga-harga relatif dari faktor input. Teknologi produksi terwujud dalam fungsi produksi, dimana fungsi produksi menggambarkan hubungan antara output dan input (tenaga kerja dan modal) dengan asumsi tingkat teknologi konstan (Tarmizi, 2009).

Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penyerapan tenaga kerja merupakan suatu jumlah kuantitas tertentu dari tenaga kerja yang digunakan oleh suatu sektor atau unit usaha tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah riil dari tenaga kerja yang dikerjakan dalam suatu unit usaha. Menurut Badan Pusat Statistik (2003) Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di semua sektor ekonomi. Menurut Badan Pusat Statistik (2003) yang dimaksud kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Adapun lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan usaha, instansi, dimana seseorang bekerja atau pernah 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. Dalam menyerap tenaga kerja, di samping upah, biaya rekrutmen, dan pelatihan, diperlukan pula biaya lain yang timbul karena tidak dioperasikannya mesin mesin karena kurangnya tenaga terampil. Tambahan biaya ini menyebabkan pengusaha industri berangsurg-angsur dalam menyerap tenaga kerja. Dengan kata lain, pengusaha melakukan proses penyesuaian terhadap ketidakseimbangan yang dihadapi (Kuncoro, 2002).

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n)$$

dimana:

Y = Jumlah tenaga kerja yang bekerja (orang)

X₁ = Upah pekerja (Rp dalam sebulan)

X₂ = Modal kerja (Rp dalam sebulan)

X₃ = Produktivitas tenaga kerja (Rp per tenaga kerja dalam satu bulan)

X₄ = Investasi atau Penggunaan Teknologi (Rp dalam sebulan)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Serap Tenaga Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain (Sumarsono, 2003): 1. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain, misalnya modal, 2. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan, 3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi, 4. Elastisitas persediaan faktor produksi lengkap lainnya.

Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor lengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja (Simanjuntak, 1985). Pada industri kecil, permintaan akan tenaga kerja tidak dipengaruhi oleh permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi, dengan kata lain hanya berorientasi supply, sehingga berapapun jumlah tenaga kerja yang digunakan tidak tergantung pada berapa target output yang harus dihasilkan. Pada kondisi ini, pengusaha dapat menjual berapa saja produksinya dengan harga yang berlaku.

Dalam memaksimumkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat diperkerjakannya (Hasibuan, 1996). Permintaan tenaga kerja suatu sektor dalam pembangunan ekonomi tidak bias lepas dari pengaruh kemampuan sektor lain dalam menyerap tenaga kerja. Lebih dari 75 % lapangan kerja di luar sektor pertanian di negara sedang berkembang diciptakan oleh perusahaan kecil dan menengah di sektor industri pengolahan, perdagangan dan selebihnya di sektor jasa (Clapham, 1991). Sektor informal memiliki jenis usaha yang beraneka ragam dan dibutuhkan modal yang relatif kecil sehingga jumlah sektor informal banyak dan tersebar merata. Sektor informal dapat berfungsi sebagai katub pengaman untuk menampung ledakan jumlah penduduk yang masuk dalam pasar kerja sementara

menunggu kegiatan ekonomi membaik (Simanjuntak, 1985). Semakin sempitnya daya serap sektor modern terhadap perluasan kesempatan kerja telah menyebabkan sektor tradisional merupakan tempat penampungan angkatan kerja. Lapangan kerja terbesar yang dimiliki Indonesia pada saat ini berada pada sektor informal, hal ini disebabkan karena sektor informal mudah dimasuki oleh para pekerja karena tidak banyak memerlukan modal, kepandaian dan ketrampilan (Sumarsono, 2003). Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi (Sumarsono, 2003). Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah sebagai berikut: Nilai Investasi, Nilai Upah, dan Nilai Produksi Barang.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Daerah yang menjadi sasaran penelitian adalah Kota Palembang, Provinsi Selatan Selatan. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa usaha yang menjadi objek dalam penelitian ini banyak tersebar di wilayah Kota Palembang.

Jenis Dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara langsung serta melakukan pengisian kuisioner oleh para pengusaha kerajinan khas Palembang. Data sekunder diperoleh dari literatur atau bahan bacaan yang ada dan dari instansi-instansi yang terkait seperti: BPS, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Tenaga Kerja dan sebagainya.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua usaha kerajinan ukir khas Palembang yang ada di Kota Palembang. Kriteria UKM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha kerajinan ukir khas Palembang yang memiliki tenaga kerja di atas lima orang. Oleh karena jumlah usaha kerajinan ukir khas Palembang yang didata oleh BPS dan terdaftar di Dinas

Perindustrian dan Perdagangan yang memiliki tenaga kerja di atas lima orang hanya terdapat 36 usaha ukiran khas Palembang maka seluruhnya diambil sebagai sampel berdasarkan metode sensus. Usaha yang dijadikan sampel adalah usaha yang memiliki tenaga kerja lebih dari lima orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Perumusan model fungsi penyerapan tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, \dots, X_n)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \mu \quad (1)$$

$$\ln Y = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \beta_4 \ln X_4 + \mu \quad (1a)$$

dimana:

Y = jumlah tenaga kerja yang bekerja (orang)

X_1 = upah pekerja (Rp dalam sebulan)

X_2 = modal kerja (Rp dalam sebulan)

X_3 = produktivitas tenaga kerja (output per tenaga kerja dalam satu bulan)

X_4 = penggunaan teknologi (Rp)

β_0 = intersep

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi parsial

μ = disturbance error/ error term

Selanjutnya akan dilakukan pengujian asumsi klasik dengan: uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Penulis juga akan melakukan pengujian Statistika Analisis Regresi, yakni Koefisien Determinasi (R^2), Uji signifikan simultan (Uji Statistik F), dan Uji signifikan Parameter Individual (Uji Stastistik t).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Oleh karena data tidak mengandung pelanggaran asumsi klasik, maka data di analisis lebih lanjut dengan analisis linear berganda. Hasil penelitian dengan berbagai pengujian yang dilakukan menyatakan kesimpulan akhir seperti disajikan dalam tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t	p (sig)	Konfirmasi sig.
Upah (X1)	-.513	-1.698	.099	Tidak Signifikan
Produktivitas (X2)	.411	1.843	.075	Tidak Signifikan
Modal (X3)	.497	4.730	.000	signifikan
Penggunaan Teknologi (X4)	.108	.697	.491	Tidak signifikan

$$R^2 = 0.617 F = 12.462 \quad p (\text{sig}) = 0.000 \quad \text{Konstanta} = -4.425$$

$$TK = -4.425 - 0.513 (\text{upah}) + 0.411 (\text{Produktivitas}) + 0.497 (\text{Modal}) + 0.108 (\text{Inv_Tekno}) + e$$

Berdasarkan tabel 1. di atas didapatkan bahwa hanya variabel modal yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Gambaran mengenai masing-masing variabel penelitian dan

pengaruhnya terhadap penyerapan tenaga kerja disajikan pada pembahasan di bawah ini.

Pengaruh Upah terhadap Penyerapan Tenaga

Uji t untuk variabel upah dapat dilihat dari signifikansi varibel tersebut. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,099 menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 menggambarkan pengaruh yang tidak signifikan antara upah/gaji terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak. Hubungan yang negatif yang terjadi ini sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam permintaan tenaga kerja bahwa pada saat tingkat upah tenaga kerja meningkat akan terjadi penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta, demikian pula sebaliknya dengan adanya peningkatan dalam permintaan jumlah tenaga kerja yang diminta disebabkan karena adanya penurunan tingkat upah. Sehingga apabila terjadi peningkatan tingkat upah maka usaha itu akan mengurangi penyerapan tenaga kerja. Oleh karena tenaga kerja pada usaha ukiran khas Palembang merupakan tenaga kerja dengan keahlian khusus.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Taufik (2007), yang berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Semarang”. Variabel penelitiannya adalah Tingkat upah pekerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja.

Pengaruh Produktivitas terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Besarnya koefisien regresi variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 0,005 artinya apabila produktivitas tenaga kerja bertambah 1% maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat sebesar 0,005% dengan asumsi-asumsi lain konstan. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel produktivitas tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,075 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 menggambarkan pengaruh yang tidak signifikan antara Produktivitas kerja (X) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Dalam penelitian ini produktivitas tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja akan tetapi arah hubungan adalah positif. Oleh karena jika produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan misalnya untuk memproduksi 1 unit lemari diperlukan maksimal waktu 1 bulan untuk tiap tenaga kerjanya, jika mengalami peningkatan produktivitas maka dengan waktu 1 bulan hanya dapat memproduksi 2 unit lemari. Hal ini dapat meningkatkan keuntungan usaha sehingga pengusaha dapat menambah tenaga kerja atau membeli mesin-mesin peralatan yang masih membutuhkan banyak tenaga kerja. Sementara dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja karena baik kerajinan ukir khas Palembang yang berskala kecil maupun kerajinan ukir khas Palembang yang berskala besar rata-rata memiliki jumlah produksi yang sama.

Pengaruh Modal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Variabel modal berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja, hasil penelitian ini memperkuat penelitian oleh Irsan (1993) namun penelitian sekarang bertentangan peneliti terdahulu oleh Johny Tangkhisan bahwa modal berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja, karena objek penelitiannya seluruh industri kecil di Kota Malang Untuk uji t pada variabel modal. Hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 menggambarkan pengaruh yang signifikan antara Modal (X3) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Variabel modal merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada usaha kecil menengah kerajinan khas Palembang, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data bahwa t-hitung untuk modal mempunyai nilai tertinggi yaitu 4.730 serta mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga modal mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan penyerapan tenaga kerja pada usaha kecil dan menengah dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Apabila modal kerja dalam suatu usaha besar maka responsi pengusaha untuk menambah jumlah tenaga kerjanya juga meningkat, karena modal kerja yang besar tentu akan menghasilkan jumlah produksi yang besar pula sehingga keuntungan usaha juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widayastuti (2009) yang berjudul “Analisis Pengaruh Modal Kerja, Tingkat Upah, Tingkat Output dan Tunjangan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Tepung Tapioka (Studi Kasus Desa Ngemplak Kidul Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel modal kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Teknologi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Besarnya koefisien regresi variabel investasi teknologi sebesar 0,108 artinya apabila investasi teknologi bertambah 1% maka penyerapan tenaga kerja naik sebesar 0.108% dengan asumsi variabel-variabel lain konstan. Variabel investasi dalam teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sementara untuk uji t, hasil signifikansi pengujian sebesar 0,697 menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 menggambarkan pengaruh investasi teknologi yang tidak signifikan antara investasi teknologi (X) terhadap penyerapan tenaga kerja (Y). Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini ditolak. Penggunaan teknologi dalam usaha kerajinan khas Palembang tidak mempengaruhi berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Kecanggihan teknologi belum tentu mengakibatkan kenaikan atau penurunan jumlah tenaga

kerja. Oleh karena pada ukiran khas Palembang kebanyakan pekerjaan dikerjakan secara manual. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Indraswati (2012) yang berjudul “Pengaruh Modal Kerja, Nilai Upah dan Teknologi Industri Kerajinan Serat Agel Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Desa Salamrejo, Kecamatan Sentolo, Kulon Progo”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi terhadap penyerapan tenaga kerja, besar pengaruhnya adalah 17,79 %.

Pengaruh Tingkat Upah, Modal, Penggunaan Teknologi, dan Produktivitas terhadap Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja

Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa variabel independen mempunyai signifikansi F hitung sebesar 12,462 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Dengan demikian hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen upah, modal kerja, produktivitas serta investasi atau penggunaan teknologi yang ditanamkan di usaha kerajinan ukiran khas Palembang berpengaruh terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis maka ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut: Variabel upah tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -1,698 dengan lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,02809 dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,05signifikansi t sebesar 0,099atauH1 ditolak. Variabel produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,843 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,02809 dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,05 dengan signifikansi sebesar 0,075 atau H2 ditolak. Variabel modal berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenagakerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,730 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02809 dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,05 dengan signifikansi sebesar 0,000 atau H3 diterima.Variabel investasi teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penyerapan tenagakerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,697 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02809 dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,05 dengan signifikansi sebesar 0,491 atau H4 ditolak.

REFERENSI

- [1] Dinas Perindustrian dan Perdagangan. 2010. *Rekapitulasi jumlah industri di kota Palembang*.
- [2] Dinas Perindustrian dan Perdagangan. 2012. *Rekapitulasi jumlah industri di kota Palembang*.
- [3] Dyah Indraswati. 2012. “Pengaruh Modal Kerja, Nilai Upah dan Teknologi Industri Kerajinan Serat Agel Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Desa Salamrejo, Kecamatan Sentolo, Kulon Progo”.
[4] Ehrenberg, Ronald G and Robert S. 2003. Modern Labor Economics, Theory and public policy. Eight Edition. Baston, Addison Wesley.
- [5] Haryo Kuncoro. 2002. “Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja”. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol. 7. No. 1. h. 45-56.
- [6] Hasibuan, Nurimansjah. 1993. *Ekonomi Industri:persaingan,monopoli,dan Regulasi*. Jakarta:LP3ES.
- [7] Henky Irsan. 1993. “Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Indonesia”.
- [8] Heru Setiyadi. 2008. “Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Konveksi (Studi Kasus Desa Sendang Kec. Kalinyamat Kab. Jepara)”.
- [9] Lincoln, Arsyad. 2010. Ekonomi Pembangunan. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- [10] Mankiw, N. Greorgy. 2000. Teori Makor Ekonomi. Edisi Keempat. Alih Bahasa : Imam Nurmawam. Jakarta : Erlangga.
- [11] Meilinda Maya Widyastuti. 2009. Analisis Pengaruh Modal Kerja, Tingkat Upah, Tingkat Output dan Tunjangan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Tepung Tapioka (Studi Kasus Desa Ngemplak Kidul Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati).
- [12] Mubyarto, 1985, Peluang dan berusaha di Pedesaan, BPFE, Yogyakarta Purbakawatja.
- [13] Mudrajad, Kuncoro. 2010. Ekonomi Pembangunan. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada : PT. Gelora Askara Pratama.
- [14] Nurlina, Tarmizi. 2009. Ekonomi Ketenagakerjaan. Palembang : FEUNSRI.
- [15] Payman, J, Simanjuntak (1985). *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : FEUI.

- [16] Robert S, Pindyck. 2007. Mikro Ekonomi. Edisi Keenam. Jakarta.
- [17] Sudarsono dkk, 1988, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Karunia Jakarta, Universitas Terbuka Jakarta.
- [18] Sukirno, Sadono. 2006. Makro Ekonomi. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- [19] Sumarsono, Sonny, 2003. *Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh*, Jurnal Analisis Sosial vol.7, no.1, hal. 77.
- [20] Zamrowi, Taufik, M. 2007. Analisa Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Semarang. Skripsi, Universitas Diponogoro.