

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN DAN PERMINTA ANTENAGA KERJA DI SUMATERA BARAT

Oleh : Dirza Noveda, Hasdi Aimon dan Efrizal Sofyan

Abstract

This study aimed to analyze the effect of (1) wages, population growth, labor force participation rate (LFPR) and unemployment on labor supply in West Sumatra. (2) labor supply and labor demand on wages. (3) wages, investment, economy and productivity of the labor demand in West Sumatra. This research is descriptive and associative. While the type of data is data documentary, the data source is a secondary data as well as data in the form of time series of the first quarter of 2002-the fourth quarter of 2012. This study uses a simultaneous equation model analysis tool with Two Stages Least Squared method (TSLS). The study concluded that (1) wages, labor force participation rate (LFPR) and unemployment have a significant effect on labor supply in West Sumatra. However, population growth has no significant effect on labor supply in West Sumatra. (2) labor supply and labor demand affect wages in West Sumatra significantly. (3) Wages, investment, economy and productivity significantly influence the demand for labor in West Sumatra. Based on these results policies can be suggested that the government was asked to increase education and training for jobs that could only be done by men. The government needs to increase investment oriented to the labor intensive (labor intensive) by simplifying the licensing process, the necessary policies can actually synchronize between the interests of employers and unions in wage setting both the minimum wage regional, provincial or district / city.

Keywords : labor supply, labor demand and wages

A. Pendahuluan

Propinsi Sumatera Barat merupakan salah satu propinsi yang strategis dan memiliki pengaruh yang kuat dalam mendorong pertumbuhan perekonomian Indonesia. Kekuatan ekonomi tersebut didukung oleh semakin berkembangnya sektor swasta di bidang pengolahan/industri, perdagangan dan jasa. Di samping itu semakin baiknya kinerja BUMN maupun BUMD yang ada di daerah Sumatera Barat. Semakin berkembangnya perusahaan pengolahan, industri, perdagangan dan jasa, sektor swasta membutuhkan tenaga kerja yang banyak dan berkualifikasi terampil. Pihak swasta memiliki posisi yang lebih sulit dalam penyerapan tenaga

kerja. Semakin terintegrasinya pasar dalam negeri dan maupun global, menuntut perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya. Persaingan global menyebabkan permintaan tenaga kerja lokal yang terampil semakin meningkat.

Untuk melihat bagaimana kondisi ketenagakerjaan di Sumatera Barat dapat dilihat pada Tabel 1 berikut. Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat perkembangan yang berfluktuatif dengan kecenderungan yang masih meningkat dimana perkembangannya selalu positif kecuali pada tahun 2012. Pergerakan perkembangan penawaran tenaga kerja yang berfluktuatif ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut diantaranya adalah upah, pertumbuhan penduduk, tingkat partisipasi angkatan kerja dan pengangguran. Selama periode tersebut, penawaran tenaga kerja mengalami perkembangan tertinggi terjadi pada tahun 2006 yaitu sebesar 4,51 persen. Tingginya penawaran tenaga kerja pada tahun ini diduga terjadi karena peningkatan upah. Kenaikan upah akan berdampak terhadap makin meningkatnya kemauan dari pekerja untuk bekerja sehingga akan mendorong terjadinya kenaikan penawaran tenaga kerja. Pada Tabel 1.1 upah pada tahun 2006 ini justru mengalami penurunan dari 14,20 persen menjadi 6,51 persen yang seharusnya secara teoritik mengalami peningkatan. Kemudian, kenaikan pertumbuhan penduduk juga telah diduga mengakibatkan meningkatnya penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat pada tahun 2006 ini. Kenaikan pertumbuhan penduduk mengartikan semakin banyaknya orang yang hidup di daerah tersebut dan orang tersebut butuh makan sehingga memaksa dia harus bekerja. Oleh karena itu, faktor ini akan mendorong naiknya penawaran tenaga kerja. Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pertumbuhan penduduk pada tahun 2006 ini justru mengalami penurunan sebesar 1,33 persen dari 1,34 persen yang seharusnya mengalami kenaikan. Faktor lainnya adalah naiknya tingkat partisipasi angkatan kerja. TPAK yang meningkat maka akan semakin meningkat pula persentase penduduk yang berusia layak kerja yang memilih untuk ikut dalam penawaran tenaga kerja. Disamping itu,

peningkatan TPAK ini telah mengartikan meningkatnya partisipasi dan minat penduduk untuk masuk dunia kerja sehingga hal ini akan mendorong terjadinya peningkatan penawaran tenaga kerja. Pada Tabel 1 terlihat bahwa di tahun 2006 TPAK memang mengalami peningkatan menjadi 2,03 persen dari -4,75 persen.

Kemudian peningkatan penawaran tenaga di Sumatera Barat pada tahun 2006 ini juga diduga dorong oleh kenaikan pengangguran. Kenaikan pengangguran mengindikasikan banyaknya jumlah pencari kerja yang ingin bekerja sehingga keadaan ini akan mendorong peningkatan penawaran tenaga kerja. Pada tahun 2006 ini, pengangguran memang mengalami peningkatan sebesar 7,82 persen dari -9,37 persen pada tahun sebelumnya.

Selanjutnya, untuk melihat bagaimana kondisi serta interkasi upah, penawaran dan permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat dapat dilihat pada Tabel 2 berikut. Tabel 2 menunjukkan perkembangan upah, penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat dari tahun 2002 – tahun 2012. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa upah di Sumatera Barat mengalami perkembangan dengan gerakan yang juga berfluktuatif akan tetapi masih dalam kecenderungan yang meningkat dimana data perkembangan upah selama periode penelitian mengalami

Tabel 1 :Perkembangan Penawaran Tenaga Kerja, Upah, Pertumbuhan penduduk, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan Pengangguran di Sumatera Barat dari Tahun 2002 – Tahun 2012

Tahun	Penawaran Tenaga Kerja (Orang)	Perkembangan (%)	Upah (Rupiah)	Perkembangan (%)	Pertumbuhan Penduduk (%)	TPAK (%)	Pengangguran (Orang)	Perkembangan (%)
2002	1.672.836	-	430.197	-	1,11	64,23	269.403	
2003	1.728.371	3,32	530.993	23,43	1,36	65,42	258.924	-3.89
2004	1.829.382	5,84	599.769	12,95	1,35	66,78	249.208	-3.75
2005	1.963.332	7,32	684.915	14,20	1,34	63,61	225.860	-9.37
2006	2.051.800	4,51	729.516	6,51	1,33	64,90	243.525	7.82
2007	2.106.711	2,68	730.753	0,17	1,60	65,31	217.305	-10.77
2008	2.127.512	0,99	839.996	14,95	1,32	63,98	171.134	-21.25
2009	2.172.002	2,09	908.834	8,20	1,30	64,19	173.080	1.14
2010	2.194.040	1,01	976.923	7,49	1,28	66,36	152.586	-11.84
2011	2.213.513	0,89	1.103.234	12,93	1,25	66,19	142.788	-6.42
2012	2.179.826	-1,52	1.206.054	9,32	2,71	66,58	138.291	-3.15

Sumber : Badan Pusat Statistik

perkembangan yang positif. Pergerakan yang fluktuatif dari perkembangan data upah di Sumatera Barat ini tentunya dipengaruhi oleh faktor – faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut adalah adanya interaksi antara kekuatan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tahun 2003 upah di Sumatera Barat mengalami kenaikan tertinggi selama kurun waktu tahun 2002 – tahun 2012 yakni sebesar 23,43 persen. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diduga mempengaruhinya antara lain interaksi dari penawaran dan permintaan tenaga kerja. Terjadinya kenaikan perkembangan upah pada tahun ini diduga dikarenakan penurunan penawaran tenaga kerja yang mengindikasikan bahwa semakin sedikitnya orang yang mau bekerja. Kondisi ini tentunya mengeser kurva penawaran tenaga kerja ke kiri sehingga upah naik. Pada tahun 2003 tersebut penawaran tenaga kerja justru mengalami kenaikan perkembangan sebesar 3,32 persen dan permintaan tenaga kerja memang mengalami kenaikan perkembangan sebesar 2,53 persen. Keadaan ini telah diduga meningkatkan upah yang tinggi di Sumatera Barat pada tahun 2003.

Tabel 2 : Perkembangan Upah, Penawaran Tenaga Kerja, dan Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera Barat dari Tahun 2002 – Tahun 2012

Tahun	Upah (Rupiah)	Perkembangan (%)	Penawaran Tenaga Kerja (Orang)	Perkembangan (%)	Permintaan Tenaga Kerja (Orang)	Perkembangan (%)
2002	430.197	-	1.672.836	-	1.583.912	-
2003	530.993	23,43	1.728.371	3,32	1.623.921	2,53
2004	599.769	12,95	1.829.382	5,84	1.697.281	4,52
2005	684.915	14,20	1.963.332	7,32	1.737.472	2,37
2006	729.516	6,51	2.051.800	4,51	1.808.275	4,08
2007	730.753	0,17	2.106.711	2,68	1.889.406	4,49
2008	839.996	14,95	2.127.512	0,99	1.956.378	3,54
2009	908.834	8,20	2.172.002	2,09	1.998.922	2,17
2010	976.923	7,49	2.194.040	1,01	2041.454	2,13
2011	1.103.234	12,93	2.213.513	0,89	2.070.725	1,43
2012	1.206.054	9,32	2.179.826	-1,52	2.037.642	-1,60

Sumber : Badan Pusat Statistik

Kemudian upah yang menurun pada tahun 2007 yaitu sebesar 0,17 persen juga diduga dipengaruhi oleh naiknya penawaran tenaga kerja dan turunnya permintaan tenaga kerja. Secara teori, kenaikan penawaran tenaga kerja telah mengindikasikan berlebihnya jumlah pekerja yang ada di pasar tenaga kerja sehingga kondisi ini akan menggeser kurva penawaran tenaga kerja ke kanan dan pada akhirnya upah akan turun. Sedangkan turunnya permintaan tenaga kerja telah menandakan bahwa kemauan perusahaan untuk mempekerjakan para pekerja itu menurun sehingga kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kiri. Oleh karena itu, upah akan turun. Apabila diperhatikan Tabel 2, permintaan tenaga kerja pada tahun 2007 ini justru mengalami kenaikan perkembangan sebesar 4,49 persen, akan tetapi penawaran tenaga kerja yang harusnya mengalami kenaikan justru pada tahun ini mengalami penurunan perkembangan sebesar 2,68 persen dari 4,51 persen pada tahun sebelumnya.

Kemudian, apabila dilihat data permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat, maka dapat diartikan bahwasannya permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat juga mengalami perkembangan yang berfluktuatif akan tetapi masih dalam trend yang meningkat dimana perkembangannya memiliki nilai positif walaupun ada pada tahun 2012 mengalami perkembangan yang minus. Memasuki tahun 2003 permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat mengalami perkembangan sebesar 2,53 persen. Kemudian naik pada tahun berikutnya dan kembali turun di tahun 2005. Gerakan yang berfluktuatif dari perkembangan permintaan tenaga kerja ini terus terjadi sampai tahun 2012 dengan mengalami kenaikan pada tahun tertentu dan kembali turun pada tahun berikutnya.

Selama kurun waktu tersebut, dapat dilihat bahwasannya permintaan tenaga kerja mengalami perkembangan terendah terjadi pada tahun ini 2012 yakni turun sebesar -1,60 persen. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diduga mempengaruhinya. Diantaranya adalah upah, investasi, perekonomian, dan produktivitas. Upah yang tinggi akan mendorong rendahnya permintaan tenaga kerja sebab upah adalah beban bagi perusahaan dalam mempekerjakan pekerja.

Apabila dilihat data pada Tabel 3 upah pada tahun 2012 ini justru mengalami penurunan perkembangan 9,32 persen. Disamping itu, investasi yang menurun juga telah diduga mempengaruhi penurunan permintaan tenaga kerja sebab investasi yang turun akan menurunkan kegiatan penanaman modal sehingga menyebabkan rendahnya kebutuhan akan tenaga kerja. Apabila dilihat data pada Tabel 3 investasi pada tahun 2012 ini memang mengalami penurunan perkembangan sebesar 7,17 persen. Selain investasi, penurunan perekonomian juga diduga mempengaruhi penurunan perkembangan permintaan tenaga kerja. Penurunan perekonomian berdampak terhadap menurunnya produksi barang dan jasa. Penurunan produksi ini tentunya mengakibatkan turunnya permintaan terhadap tenaga kerja. Pada tahun 2012 ini perekonomian Sumatera Barat justru mengalami peningkatan perkembangan sebesar 6,39 persen. Kemudian penurunan produktivitas juga mempengaruhi penurunan permintaan tenaga kerja. Akan tetapi produktivitas pada tahun ini justru mengalami peningkatan perkembangan sebesar 2,83 persen.

Di sisi lain, permintaan tenaga kerja mengalami perkembangan tertinggi terjadi pada tahun 2004 sebesar 4,52 persen. Hal ini diduga juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya adalah upah, investasi, perekonomian, dan produktivitas. Upah yang rendah akan mendorong tingginya permintaan tenaga kerja sebab upah adalah beban bagi perusahaan dalam mempekerjakan pekerja. Apabila dilihat data pada Tabel 1.3 upah pada tahun 2004 ini memang mengalami penurunan perkembangan sebesar 12,95 persen. Disamping

Tabel 3 :Perkembangan Permintaan Tenaga Kerja, Investasi, Perekonomian, Produktivitas di Sumatera Barat dari Tahun 2002 – Tahun 2012

Tahun	Permintaan Tenaga Kerja (Orang)	Perkembangan (%)	Upah (Rupiah)	Perkembangan (%)	Investasi (Juta Rp)	Perkembangan (%)	Perekonomian (Juta Rp)	Perkembangan (%)	Produktivitas (Juta Rp/Orang)	Perkembangan (%)
2002	1.583.912	-	430.197	-	3.196.461	-	24.840.188	-	15,47	-
2003	1.623.921	2,53	530.993	23,43	3.282.956	2,71	26.146.781	5,26	15,89	2,72
2004	1.697.281	4,52	599.769	12,95	3.354.525	2,18	27.578.137	5,47	16,43	3,42
2005	1.737.472	2,37	684.915	14,20	3.496.421	4,23	29.159.481	5,73	17,37	5,71
2006	1.808.275	4,08	729.516	6,51	3.658.087	4,62	30.949.395	6,14	17,67	1,73
2007	1.889.406	4,49	730.753	0,17	3.829.041	4,67	32.912.970	6,34	18,63	5,44
2008	1.956.378	3,54	839.996	14,95	4.032.668	5,32	35.176.632	6,88	19,35	3,84
2009	1.998.922	2,17	908.834	8,20	4.342.057	7,67	36.683.239	4,28	19,66	1,58
2010	2041.454	2,13	976.923	7,49	5.016.264	15,53	38.860.188	5,93	20,31	3,30
2011	2.070.725	1,43	1.103.234	12,93	7.935.708	58,20	41.276.406	6,22	20,77	2,26
2012	2.037.642	-1,60	1.206.054	9,32	8.504.652	7,17	43.911.917	6,39	21,35	2,83

Sumber : Badan Pusat Statistik

itu, investasi yang meningkat juga telah diduga mempengaruhi kenaikan permintaan tenaga kerja sebab investasi akan mendorong tingginya kegiatan penanaman modal sehingga menyebabkan tingginya kebutuhan akan tenaga kerja. Apabila dilihat data pada Tabel 3 investasi pada tahun 2004 ini justru mengalami penurunan perkembangan sebesar 2,18 persen. Selain investasi, kenaikan perekonomian juga diduga mempengaruhi kenaikan permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat. Kenaikan perekonomian berdampak terhadap meningkatnya produksi barang dan jasa. Kenaikan produksi ini tentunya memerlukan tenaga kerja sehingga permintaan akan tenaga kerja juga akan mengalami kenaikan. Pada tahun 2004 ini perekonomian Sumatera Barat memang mengalami peningkatan perkembangan sebesar 5,47 persen. Kemudian kenaikan produktivitas juga mempengaruhi kenaikan permintaan tenaga kerja. Namun, produktivitas pada tahun ini memang mengalami peningkatan perkembangan sebesar 3,42 persen.

Berdasarkan fenomena di atas, untuk mengetahui sejauhmana masing-masing faktor yang mempengaruhi penawaran dan permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat maka penulis tertarik mengkajinya dalam bentuk penelitian dengan judul “Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera Barat”.

B. Metode Penelitian

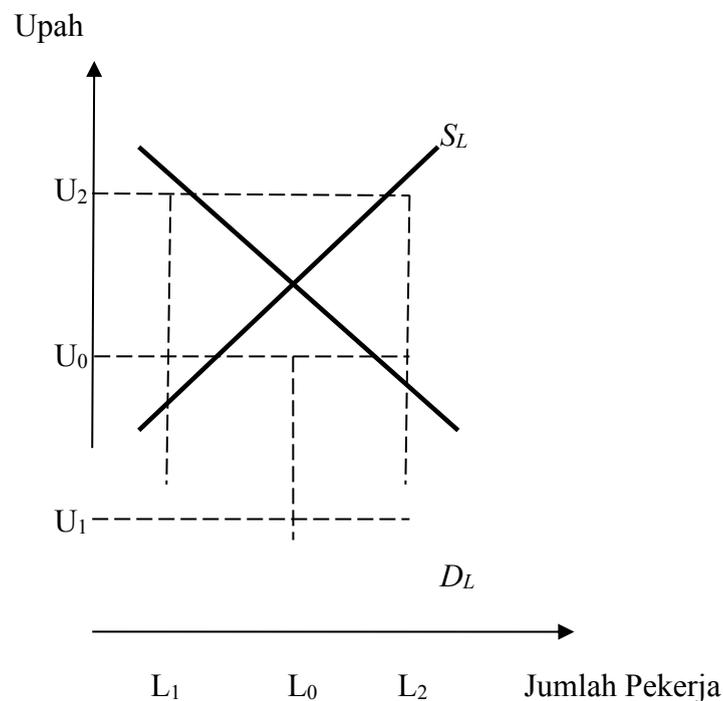
Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja (D_L dan S_L)

Pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan produksi barang dan jasa yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga pemerintah. Perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi dalam melakukan kegiatannya. Sedangkan, penawaran tenaga kerja sumbernya adalah rumah tangga. Rumah tangga menyediakan tenaga kerja dimana keahlian dan kemampuan mereka tersedia untuk digunakan perusahaan atau lembaga pemerintah dalam proses produksi.

Gambar 1 mendeskripsikan pasar tenaga kerja yang menghubungkan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Dititik equilibrium (L_0, U_0), jumlah tenaga kerja yang ditawarkan ke pasar tepat sama dengan jumlah diminta pasar. Ditingkat upah U_2 , jumlah tenaga kerja yang diminta sebesar L_1 sedangkan jumlah yang ditawarkan sebesar L_2 . Sehingga dalam kondisi ini terjadi *excess supply* tenaga kerja, sebesar (L_2-L_1) . Pada tingkat upah U_1 , jumlah tenaga kerja yang diminta sebesar L_2 tetapi yang tersedia atau ditawarkan hanya L_1 . Maka dalam kondisi tersebut terjadi *overdemand* tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja biasanya memberikan hasil (*outcomes*), seperti (Ehrenberg dan Smith, 2003):

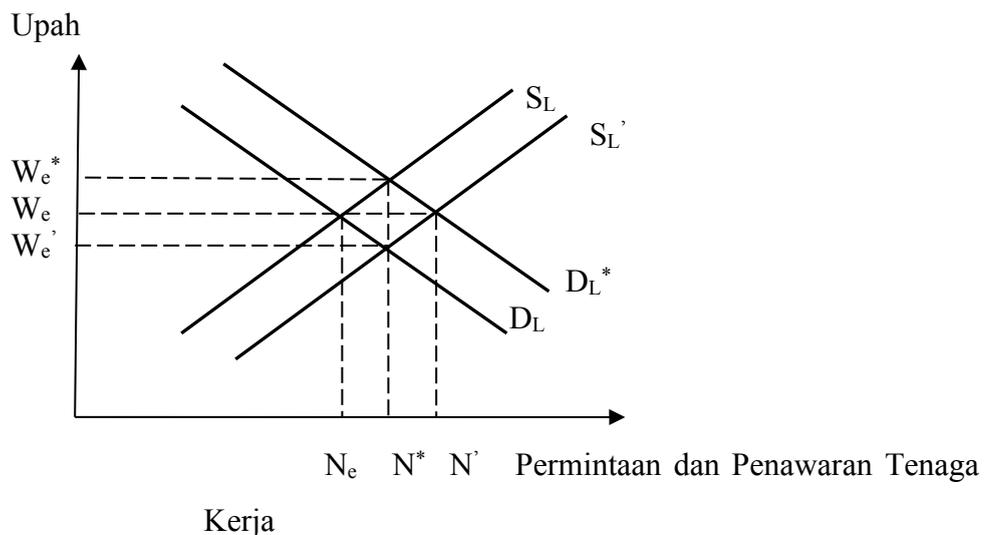
- The terms of employment* antara lain seperti gaji, kompensasi dan kondisi kerja.
- The levels of employment* berupa jabatan/kepercayaan, keahlian dan komposisi demografi tenaga kerja.



Gambar 1 : Pasar Tenaga Kerja

Sumber: Ehrenberg dan Smith, (2003: 141)

Kemudian, Belaante dan Jackson (2000:131) menyatakan permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah pada keseimbangan. Gambar 3 menunjukkan keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja. D_L adalah permintaan tenaga kerja, S_L adalah penawaran tenaga kerja, W_e adalah tingkat upah pada keseimbangan sedangkan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam keseimbangan adalah N_e .



Gambar 2 : Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

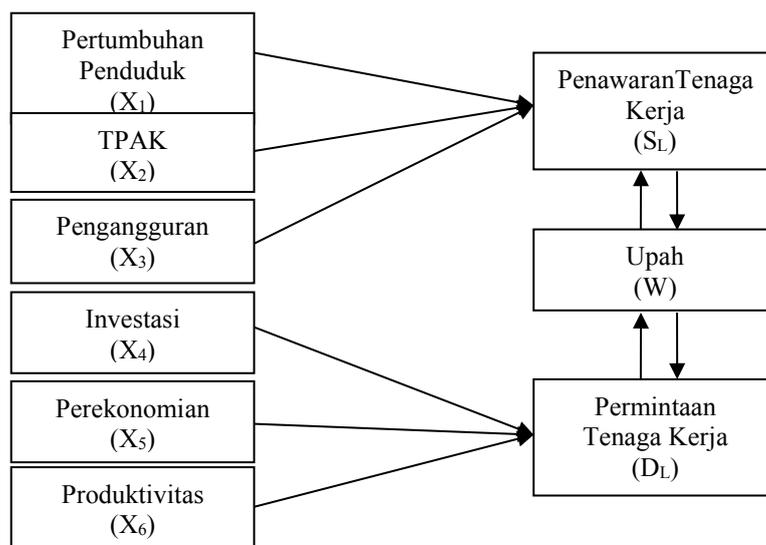
Sumber : Bellante dan Jackson (2000:132)

Apabila permintaan tenaga kerja meningkat dari D_L ke D_L^* maka upah akan bergerak naik dari W_e ke W_e^* . Keseimbangan baru terjadi pada upah W_e^* , permintaan tenaga kerja pada D_L^* sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta menjadi menjadi N^* yang melebihi jumlah penawaran tenaga kerja pada tingkat upah tersebut. Berkurangnya tenaga kerja akan menimbulkan persaingan diantara perusahaan-perusahaan terhadap jumlah tenaga kerja yang tersedia, dengan konsekuensi tingkat upah naik menjadi W_e^* . Dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia diasumsikan adalah tetap, kita menemukan bahwa gerakan naik tingkat upah akan mendorong terjadinya peningkatan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Bahkan pada hakekatnya, tingkat upah itu harus naik untuk menghapuskan kelebihan permintaan yaitu ditentukan oleh respon kurva penawaran tenaga kerja terhadap perubahan tingkat upah.

Sedangkan apabila penawaran tenaga kerja meningkat dari S_L ke S_L^* maka upah akan bergerak turun dari W_e ke W_e' . Keseimbangan baru terjadi pada upah W_e' , permintaan tenaga kerja pada S_L' sedangkan tenaga kerja yang ditawarkan yang berada pada keseimbangan baru adalah N' . Sementara seluruh penggunaan tenaga kerja (dan bersama itu juga seluruh output) mengalami kenaikan, dengan jumlah tenaga kerja yang lebih besar berarti bahwa setiap perusahaan dalam pasar akan menggunakan lebih banyak tenaga kerja sehingga bergerak menurun sepanjang nilai produk tenaga kerja fisik marjinal (*value of marginal physical product of labor*). Dengan VMPP tertentu yang lebih rendah dari tambahan pekerja, maka perusahaan akan bersedia mempekerjakan karyawan-karyawan tambahan itu hanya apabila tingkat upah menurun.

Berdasarkan penjelasan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, maka di upah pada penelitian ini dipengaruhi oleh penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Selanjutnya, penawaran tenaga kerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh upah, pertumbuhan penduduk, TPAK dan pengangguran. Disamping itu, permintaan tenaga kerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh upah, investasi, perekonomian dan produktivitas.

Untuk melihat hubungan diantara berbagai variabel di atas, dapat diperlihatkan dalam bentuk kerangka konseptual di bawah :



Gambar 3 : Kerangka Konseptual

Adapun persamaan-persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$S_L = \alpha_0 + \alpha_1 W + \alpha_2 X_1 + \alpha_3 X_2 + \alpha_4 X_3 + \mu_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$W = \beta_0 + \beta_1 S_L + \beta_2 D_L + \mu_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$D_L = \theta_0 + \theta_1 W + \theta_2 X_4 + \theta_3 X_5 + \theta_4 X_6 + \mu_3 \dots \dots \dots (3)$$

Sedangkan uji identifikasi dengan *order condition* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1 : } K-k = 6-3 > m-1 = 2-1 \rightarrow 3 > 1 (\text{overidentified})$$

$$\text{Persamaan 2 : } K-k = 6-0 > m-1 = 3-1 \rightarrow 6 > 3 (\text{overidentified})$$

$$\text{Persamaan 3 : } K-k = 6-3 > m-1 = 2-1 \rightarrow 3 > 1 (\text{overidentified})$$

Dari hasil uji identifikasi menggunakan *order condition* terhadap tiga persamaan di atas didapat kesimpulan bahwa semua persamaan yang ada *overidentified*, maka untuk menaksir parameter dari persamaan-persamaan yang ada adalah menggunakan metode *Two Stages Least Squared* (TSLS). Sehingga penaksiran koefisiennya tetap tidak akan bias karena hal ini merupakan keuntungan dari metode *Two Stages Least Squared*.

Setelah melakukan uji identifikasi dengan *order condition*, maka langkah selanjutnya adalah melakukan proses *reduce form* dari masing-masing persamaan di atas. Proses *reduce form* dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen (*predetermine*) dalam sistem persamaan simultan. Adapun hasil *reduce form* dari masing-masing persamaan di atas adalah sebagai berikut:

$$S_L = \Pi_{20} + \Pi_{21} X_{1t} + \Pi_{22} X_{2t} + \Pi_{23} X_{3t} + \Pi_{24} X_{4t} + \Pi_{25} X_{5t} + \Pi_{26} X_{6t} + \Pi_{27} \mu_t$$

$$W_t = \Pi_0 + \Pi_1 X_{1t} + \Pi_2 X_{2t} + \Pi_3 X_{3t} + \Pi_4 X_{4t} + \Pi_5 X_{5t} + \Pi_6 X_{6t} + \Pi_7 \mu_t$$

$$D_L = \Pi_{10} + \Pi_{11} X_{1t} + \Pi_{12} X_{2t} + \Pi_{13} X_{3t} + \Pi_{14} X_{4t} + \Pi_{15} X_{5t} + \Pi_{16} X_{6t} + \Pi_{17} \mu_t$$

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan program Eviews 6, diperoleh hasil olahan data untuk *berbagai* uji dan model analisis sebagai berikut :

1) Uji Stasioner

Tabel 4 : Hasil Uji Stasioner Masing-Masing Variabel

No.	Nama Variabel	Tingkat	Probabilitas
1.	Penawaran Tenaga Kerja (SL)	<i>2nd difference</i>	0,0000
2.	Upah (W)	<i>2nd difference</i>	0,0001
3.	Permintaan Tenaga Kerja (DL)	<i>2nd difference</i>	0,0000
4.	Pertumbuhan Penduduk (X ₁)	<i>2nd difference</i>	0,0000
5.	TPAK (X ₂)	<i>2nd difference</i>	0,0002
6.	Pengangguran (X ₃)	<i>2nd difference</i>	0,0005
7.	Investasi (X ₄)	<i>1st difference</i>	0.0083
8.	Perekonomian (X ₅)	<i>1st difference</i>	0,0000
9.	Produktivitas (X ₆)	<i>2nd difference</i>	0,0001

Sumber : hasil pengolahan data dengan Eviews 6, n = 44 $\alpha = 0,05$

Tabel 4 menjelaskan masing-masing variabel stasioner pada tingkat tertentu, yaitu pada *1st difference* dan *2nd difference* dan tidak ada variabel yang stasioner pada *level*. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwasannya variabel penawaran tenaga kerja, upah, permintaan tenaga kerja, pertumbuhan penduduk, TPAK, pengangguran dan produktivitas stasioner pada *2nd difference* dikarenakan variabel-variabel tersebut memiliki nilai probabilitas $< \alpha = 0,05$ pada *2nd difference*. Sedangkan variabel investasidan perekonomian memiliki nilai probabilitas yang kecil dari $\alpha = 0,05$ pada *1st difference*, oleh karena itu variabel-variabel tersebut stasioner pada *1st difference*. Oleh karena seluruh variabel dalam penelitian ini stasioner, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan rata-rata, varian dan autokovarian nilainya konstan dari waktu ke waktu (untuk berbagai lag yang berbeda nilainya sama, tidak masalah di titik mana memulai mengukur).

2) Uji Kointegrasi

Tabel 5 : Hasil Uji Kointegrasi

Persamaan	Coefisient	Std. Error	t-Statistic	Probabilitas
USL(-1)	0.715545	0.203466	3.516773	0.0017
UW(-1)	0.675789	0.225107	3.002087	0.0060
UDL(-1)	0.814198	0.130120	6.257265	0.0000

Sumber : hasil pengolahan data dengan Eviews 6, n = 43 $\alpha = 0,05$

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa pada persamaan $D(USL) = USL(-1)$, $D(UW) = UW(-1)$ dan $D(UDL) = UDL(-1)$ memiliki probabilitas yang kecil dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu masing-masing persamaan dalam penelitian ini berkointegrasi atau saling menjelaskan. Dengan kata lain walaupun seluruh variabel di dalam masing-masing persamaan dalam penelitian ini tidak stasioner tetapi seluruh variabel di dalam masing-masing persamaan itu terdapat hubungan atau keseimbangan jangka panjang diantara variabel tersebut. Dengan demikian persamaan tidak lagi mengandung masalah regresi palsu (*spurious regression*).

3) Uji Kausalitas Granger

Tabel 6 : Hasil Uji Kausalitas Granger antara Penawaran Tenaga Kerja dan Upah

Null Hypothesis	F-Statistic	Probabilitas
SL does not Granger Cause W	11.4504	0.0000
W does not Granger Cause SL	5.71247	0.0000

Sumber : hasil pengolahan data dengan Eviews 6, $n = 43$ $\alpha = 0,05$

Dari hasil uji Kausalitas Granger pada Tabel 6 didapatkan masing-masing nilai probabilitas antara penawaran tenaga kerja (SL) terhadap upah (W), serta upah (W) terhadap penawaran tenaga kerja (SL) kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan arti kata variabel penawaran tenaga kerja terhadap upah mempunyai hubungan dua arah atau saling mempengaruhi.

Dari hasil uji Kausalitas Granger pada Tabel 7 didapatkan masing-masing nilai probabilitas antara permintaan tenaga kerja (DL) terhadap upah (W), serta upah (W) terhadap permintaan tenaga kerja (DL) kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan arti kata variabel permintaan tenaga kerja terhadap upah mempunyai hubungan dua arah atau saling mempengaruhi.

Tabel 7 : Hasil Uji Kausalitas Granger antara Permintaan Tenaga Kerja dan Upah

Null Hypothesis	F-Statistic	Probabilitas
DL does not Granger Cause W	6.72225	0.0000
W does not Granger Cause DL	8.04841	0.0000

Sumber : hasil pengolahan data dengan Eviews 6, $n = 43$ $\alpha = 0,05$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Model Persamaan Penawaran Tenaga kerja

Tabel 8 menunjukkan hasil estimasi pengaruh upah, pertumbuhan penduduk, TPAK dan pengangguran. Dari estimasi yang telah dilakukan didapat model persamaan penawaran tenaga kerja adalah seperti yang diperlihatkan pada persamaan 4.1.

$$\text{Log SL} = 5.572721 + 0.631127\text{Log W} + 0.190254 \text{Log X}_1 + 0.907419 \text{Log X}_2 + 0.346245 \text{Log X}_3 \dots\dots\dots(4)$$

Tabel 8 : Hasil Estimasi Pengaruh Upah, Pertumbuhan Penduduk, TPAK dan Pengangguran Terhadap Penawaran Tenaga Kerja

Dependent Variable: LOG(SL)					
Method: Two-Stage Least Squares					
Date: 06/26/14 Time: 06:55					
Sample: 2002Q1 2012Q4					
Included observations: 44					
Instrument list: LOG(X1) LOG(X2) LOG(X3) LOG(X4) LOG(X5) LOG(X6)					
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	
C	5.572721	2.140970	2.602895	0.0130	
LOG(W)	0.631127	0.063535	9.933459	0.0000	
X1	0.190254	0.174593	1.089699	0.2825	
X2	0.907419	0.307629	2.949720	0.0054	
LOG(X3)	0.346245	0.073950	4.682127	0.0000	
R-squared	0.907413	Mean dependent var	14.51495		
Adjusted R-squared	0.897917	S.D. dependent var	0.097586		
S.E. of regression	0.031179	Sum squared resid	0.037913		
F-statistic	102.8293	Durbin-Watson stat	0.303619		
Prob(F-statistic)	0.000000	Second-Stage SSR	0.009634		

Sumber : hasil pengolahan data dengan Eviews 6 n = 43 α = 0,05

Hipotesis alternatif pada persamaan pertama pada penelitian ini terbukti keberadaanya. Oleh karena itu, upah, pertumbuhan penduduk, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dan pengangguran berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat.

Secara parsial, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. Terdapatnya pengaruh yang

signifikan antara upah dengan penawaran tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh upah. Kondisi ini disebabkan oleh peningkatan upah akan mendorong pekerja untuk masuk dunia kerja sebab upah adalah imbalan dari pekerja untuk mengurangi waktu santainya (*leisure time*) serta peningkatan upah akan menjanjikan terjadinya kenaikan pendapatan. Pendapatan yang meningkat akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu para pekerja mau masuk dunia kerja apabila ada upah yang menjanjikan. Dengan demikian peningkatan upah akan meningkatkan penawaran tenaga kerja. Sebaliknya, upah yang turun akan menurunkan animo pekerja untuk masuk dunia kerja sebab imbalan yang diperoleh apabila bekerja tidak menjanjikan adanya peningkatan kesejahteraan bagi pekerja. Oleh karena itu, penurunan upah akan menurunkan penawaran tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Pasha (2012) dan Berla (2009), yang menyimpulkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori pengaruh upah terhadap penawaran tenaga kerja yang disebut teori alokasi waktu luang (Kusnendi, 2007:44). Teori ini yang menyatakan bahwa upah yang meningkat membuat pekerja mau mengurangi waktu santai mereka dan bekerja untuk mendapatkan upah sebaliknya penurunan upah membuat pekerja lebih banyak mengambil waktu luang dari pada harus bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan pada teori ini terdapat pengaruh yang positif antara upah dan penawaran tenaga kerja.

Kemudian, pertumbuhan penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. Tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan antara pertumbuhan penduduk dengan penawaran tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya penawaran tenaga kerja tidak dipengaruhi oleh pertumbuhan penduduk. Kondisi ini disebabkan karena tidak semua penduduk masuk ke dalam dunia kerja, ada bagian dari penduduk yang tidak masuk ke dunia kerja seperti anak sekolah, ibu rumah tangga, orang tua dan lain-lain. Orang-orang ini memang secara sukarela tidak bekerja atau tidak

berpartisipasi dalam dunia kerja. Bagian dari penduduk ini disebut dengan bukan penawaran tenaga kerja. Jadi, walaupun pertumbuhan penduduk meningkat, tetapi tidak seluruh pertumbuhan penduduk tersebut yang masuk dalam dunia kerja, sehingga peningkatan pertumbuhan penduduk tersebut tidak terlalu berdampak terhadap peningkatan penawaran tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pasha (2012) yang menyimpulkan bahwa jumlah penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Begitu juga dengan yang ditemukan oleh Berla (2009) yang menemukan bahwa pertumbuhan penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pertumbuhan tenaga kerja ditentukan oleh pertumbuhan penduduk di masa lampau, dimana penduduk merupakan sumber pokok bagi penawaran tenaga kerja. Besar kecilnya penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah penduduknya. Wilayah yang memiliki jumlah penduduk lebih banyak pasti memiliki jumlah penawaran tenaga kerja atau penawaran tenaga kerja yang lebih banyak daripada wilayah yang memiliki jumlah penduduk lebih sedikit (Sholeh, 2008:88).

Secara parsial, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara TPAK dengan penawaran tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh TPAK. Keadaan ini dikarenakan apabila TPAK meningkat maka akan semakin meningkat pula persentase penduduk yang berusia layak kerja yang memilih untuk ikut dalam penawaran tenaga kerja. Disamping itu, peningkatan TPAK ini telah mengartikan meningkatnya partisipasi dan minat penduduk untuk masuk dunia kerja sehingga hal ini akan mendorong terjadinya peningkatan penawaran tenaga kerja. Begitu sebaliknya, penurunan TPAK telah mengartikan bahwa terjadinya penurunan persentase penduduk yang berusia layak kerja yang memilih untuk ikut dalam penawaran tenaga kerja. Serta penurunan TPAK ini telah menandakan bahwa turunnya minat dan partisipasi

penduduk untuk masuk dunia kerja sehingga kondisi ini akan berdampak terhadap penurunan penawaran tenaga kerja.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu (Pasha, 2012 & Berla, 2009) yang menyimpulkan bahwa TPAK berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia dan di Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan tingkat partisipasi penawaran tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja bergerak searah. Dengan kata lain semakin besar tingkat partisipasi penawaran tenaga kerja berarti semakin besar pula tenaga kerja yang tersedia (Silaen, 2007:47).

Secara parsial, pengangguran berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara pengangguran dengan penawaran tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh pengangguran. Keadaan ini dikarenakan oleh semakin banyak orang yang menganggur akan semakin banyak orang ingin mendapatkan pekerjaan sebab manusia butuh penghasilan untuk dapat hidup lebih layak sehingga hal akan mendorong naiknya penawaran tenaga kerja di berbagai bidang. Misalnya ada orang yang tadinya bekerja di kantor akan tetapi karena di berhentikan akhirnya jumlah yang menganggur semakin meningkat. Pengangguran ini menyebabkan penawaran tenaga kerja di sektor pertanian atau jasa menjadi lebih meningkat karena para pencari kerja sektor ini lebih mudah untuk masuk ke dalamnya. Sebaliknya, apabila jumlah yang menganggur semakin berkurang maka jumlah orang yang ingin mendapatkan pekerjaan akan semakin sedikit sebab masyarakat ini sudah mendapatkan pekerjaan sehingga penawaran tenaga kerja akan semakin berkurang.

2) Model Persamaan Upah

Tabel 9 menunjukkan hasil estimasi pengaruh penawaran dan permintaan tenaga kerja. Dari estimasi yang telah dilakukan didapat model persamaan upah adalah seperti yang diperlihatkan pada persamaan 4.2.

$$\text{Log } W = -31.47987 - 0.706519 \text{Log } SL + 0.677017 \text{Log } DL \dots\dots\dots(5)$$

Tabel 9 : Hasil Estimasi Pengaruh Penawaran Tenaga Kerja dan Permintaan Tenaga Kerja Terhadap Upah

Dependent Variable: LOG(W)				
Method: Two-Stage Least Squares				
Date: 06/26/14 Time: 06:56				
Sample: 2002Q1 2012Q4				
Included observations: 44				
Instrument list: LOG(X1) LOG(X2) LOG(X3) LOG(X4) LOG(X5) LOG(X6)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-31.47987	2.142823	-14.69084	0.0000
LOG(SL)	-0.706519	0.251702	-2.806961	0.0096
LOG(DL)	0.677017	0.195366	3.465381	0.0019
R-squared	0.913991	Mean dependent var		13.54189
Adjusted R-squared	0.909795	S.D. dependent var		0.304545
S.E. of regression	0.091467	Sum squared resid		0.343017
F-statistic	221.2906	Durbin-Watson stat		0.116071
Prob(F-statistic)	0.000000	Second-Stage SSR		0.285394

Sumber : hasil pengolahan data dengan Eviews 6 n = 43 $\alpha = 0,05$

Hipotesis alternatif pada persamaan kedua pada penelitian ini juga terbukti keberadaanya. Oleh karena itu, penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap upah di Sumatera Barat.

Kemudian, secara parsial penawaran tenaga kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap upah di Sumatera Barat. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara penawaran tenaga kerja dengan upah mengindikasikan bahwa upah memang dipengaruhi oleh penawaran tenaga kerja. Peningkatan penawaran tenaga kerja dengan asumsi permintaan tenaga kerja tetap menunjukkan bahwa kondisi pasar sedang mengalami kelebihan penawaran tenaga kerja (*excess supply*). Kelebihan penawaran tenaga kerja ini akan membuat harga dari tenaga kerja atau upah akan mengalami penurunan. Sedangkan ketika pada mengalami kekurangan penawaran tenaga kerja maka pasar akan membutuhkan tenaga sehingga harga tenaga kerja atau upah akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya, secara parsial permintaan tenaga kerja mempengaruhi upah secara signifikan dan positif. Terdapatnya pengaruh yang signifikan

antara permintaan tenaga kerja dengan upah mengindikasikan bahwa upah memang dipengaruhi oleh permintaan tenaga kerja. Peningkatan permintaan tenaga kerja menunjukkan bahwa pasar sedang butuh tenaga kerja. Kondisi ini akan mendorong upah naik sebab pasar sedang butuh. Sebaliknya ketika permintaan tenaga kerja menurun berarti bahwa pasar sedang tidak menginginkan tenaga kerja. Keadaan pada nantinya akan berdampak terhadap turunnya upah.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu (Pasha, 2012 & Berla, 2009) yang menyimpulkan bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap upah di Indonesia dan di Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Belaante dan Jackson (2000:131) menyatakan permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah pada keseimbangan. Apabila permintaan tenaga kerja meningkat dari D_L ke D_L^* maka upah akan bergerak naik dari W_e ke W_e^* (Gambar 2.3). Sedangkan apabila penawaran tenaga kerja meningkat dari S_L ke S_L^* maka upah akan bergerak turun dari W_e ke W_e'

3) Model Persamaan Permintaan Tenaga Kerja

Tabel 10 menunjukkan hasil estimasi pengaruh upah, investasi, perekonomian dan produktivita terhadap permintaan tenaga kerja. Dari estimasi yang telah dilakukan didapat model persamaan permintaan tenaga kerjaseperti yang diperlihatkan pada persamaan 4.1.

$$\begin{aligned} \text{Log DL} = & 9.178067 + 0.875165 \text{ Log W} + 0.325660 \text{ Log X}_4 + 0.768823 \text{ Log X}_5 \\ & + 0.190254 \text{ Log X}_6 \dots \dots \dots (6) \end{aligned}$$

Hipotesis alternatif pada persamaan ketiga dalam penelitian ini juga terbukti keberadaannya. Dengan demikian, upah, investasi, perekonomian dan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat.

Kemudian, secara parsial upah berpengaruh signifikan dan negatif terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat. Terdapatnya pengaruh

yang signifikan antara upah dengan permintaan tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh upah. Negatifnya pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja dikarenakan kenaikan upah akan menyebabkan terjadinya kenaikan biaya produksi perusahaan. Kenaikan biaya produksi ini tentunya akan berdampak terhadap peningkatan harga output sehingga menyebabkan permintaan terhadap output menurun. Oleh karena itu keuntungan perusahaan akan menurun. Dengan demikian, adanya kenaikan upah ini akan menyebabkan perusahaan-perusahaan menurunkan permintaannya terhadap tenaga kerja sehingga mereka akan mengalokasikannya dengan *capital intensive* (padat modal). Begitu sebaliknya, penurunan upah tentunya akan menurunkan biaya produksi perusahaan sehingga harga output menurun dan tentunya permintaan akan naik. Kenaikan permintaan output ini akan menyebabkan terjadinya kenaikan keuntungan. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan akan lebih banyak menggunakan tenaga kerja (*labor intensive*) dari pada modal. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan.

Tabel 10 : Hasil Estimasi Pengaruh Upah, Investasi, Perekonomian, Produktivitas Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Dependent Variable: LOG(DL)				
Method: Two-Stage Least Squares				
Date: 06/26/14 Time: 06:57				
Sample: 2002Q1 2012Q4				
Included observations: 44				
Instrument list: LOG(X1) LOG(X2) LOG(X3) LOG(X4) LOG(X5) LOG(X6)				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.178067	2.354173	3.898638	0.0004
LOG(W)	-0.875165	0.303197	-2.886451	0.0063
LOG(X4)	0.325660	0.098614	3.302378	0.0021
LOG(X5)	0.768823	0.127139	6.047119	0.0000
LOG(X6)	0.110457	0.026364	4.189761	0.0002
R-squared	0.973668	Mean dependent var		14.43110
Adjusted R-squared	0.970967	S.D. dependent var		0.094023
S.E. of regression	0.016021	Sum squared resid		0.010010
F-statistic	364.4738	Durbin-Watson stat		0.353841
Prob(F-statistic)	0.000000	Second-Stage SSR		0.005950

Sumber : hasil pengolahan data dengan Eviews 6 n = 43 $\alpha = 0,05$

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pasha (2012) yang menyimpulkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Begitu juga dengan yang ditemukan oleh Berla (2009) yang menemukan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori pengaruh upah terhadap permintaan tenaga kerja dalam Bellante dan Jackson (2000:39) dan Simanjuntak (2001:90) yang menyatakan bahwa jumlah tenaga kerja yang diminta (permintaan tenaga kerja), baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang, mempunyai hubungan negatif dengan tingkat upah. Apabila tingkat upah mengalami kenaikan maka permintaan terhadap tenaga kerja akan menurun sehingga menurunkan penawaran tenaga kerja. Sebaliknya, apabila tingkat upah mengalami penurunan maka permintaan terhadap tenaga kerja akan meningkat sehingga akan meningkatkan penawaran tenaga kerja.

Selanjutnya, secara parsial investasi mempengaruhi permintaan tenaga kerja secara signifikan di Sumatera Barat. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara investasi dengan permintaan tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh investasi. Kondisi ini dikarenakan apabila investasi mengalami peningkatan berarti telah terjadinya peningkatan terhadap penanaman modal dalam kegiatan usaha. Kegiatan penanaman modal ini akan berdampak terhadap peningkatan ekspansi usaha. Tentunya ekspansi usaha ini akan menimbulkan penambahan terhadap input-input produksi diantaranya adalah tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan investasi ini akan menyebabkan terjadinya peningkatan permintaan tenaga kerja. Begitu sebaliknya, penurunan investasi telah mengindikasikan adanya penurunan ataupun pengurangan terhadap kegiatan penanaman modal kegiatan usaha sehingga telah menyebabkan terjadinya dispanasi usaha atau turunnya produktivitas usaha produksi. Oleh sebab itu, penggunaan input-input dalam berproduksi juga akan mengalami penurunan yang salah satunya adalah tenaga kerja. Dengan demikian, penurunan investasi ini telah berdampak terhadap penurunan permintaan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pasha (2012) yang menyimpulkan bahwa investasi berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Begitu juga dengan yang ditemukan oleh Purba (2007) yang menemukan bahwa investasi berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori pengaruh investasi terhadap permintaan tenaga kerja (Satrio, 2010:83) yang menyatakan perubahan dan peningkatan permintaan tenaga kerja adalah akibat dari dampak investasi secara langsung. Dan sebaliknya, penurunan permintaan tenaga kerja adalah dampak dari penurunan investasi.

Disamping itu, perekonomian juga mempengaruhi permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat secara signifikan. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara perekonomian dengan permintaan tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perekonomian. Terdapatnya pengaruh yang signifikan ini disebabkan karena kenaikan perekonomian menandakan bahwasannya dalam sistem perekonomian di negara tersebut telah terjadi kenaikan atau pun peningkatan produksi barang dan jasa. Peningkatan produksi barang dan jasa ini tentunya akan berakibat terhadap meningkatnya permintaan terhadap faktor-faktor produksi. Salah satu faktor-faktor produksi tersebut adalah tenaga kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan perekonomian akan meningkatkan permintaan tenaga kerja. Sebaliknya, penurunan perekonomian telah mengindikasikan terjadinya penurunan terhadap kegiatan produksi barang dan jasa pada sistem ekonomi di negara tersebut. Sehingga penurunan ini akan berdampak terhadap penurunan faktor-faktor produksi perusahaan. Tentunya faktor produksi ini adalah tenaga kerja. Oleh karena itu, perekonomian yang menurun akan menurunkan permintaan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pasha (2012) yang menyimpulkan bahwa perekonomian berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Indonesia. Begitu juga dengan yang ditemukan oleh Purba (2007) yang menemukan bahwa perekonomian berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sesuai

dengan Hukum Okun (Mankiw, 2003:36) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang negatif antara output (GDP) dengan pengangguran. Kenaikan GDP akan menurunkan pengangguran sebaliknya penurunan GDP akan meningkatkan pengangguran. Apabila dikaitkan dengan penelitian ini, pengangguran yang menurun mengindikasikan terjadinya peningkatan permintaan kerja. Oleh karena itu, peningkatan GDP (output) akan mengakibatkan peningkatan kesempatan kerja. Sebaliknya, penurunan GDP riil akan menurunkan pula angka kesempatan kerja.

Terakhir, produktivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara produktivitas dengan permintaan tenaga kerja mengindikasikan bahwasannya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh produktivitas. Apabila produktivitas mengalami peningkatan maka kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output akan meningkat. Peningkatan ini tentunya akan memberikan dampak bahwa keuntungan perusahaan sehingga perusahaan ingin meningkatkan ekspansi usaha. Dengan demikian permintaan terhadap tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output akan menurun sehingga berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan dan pada nantinya akan berdampak terhadap penurunan permintaan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Bellante dan Jackson (2000:153) dan Sedarmayanti, (2001:353) yang menyatakan bahwa apabila produktivitas mengalami peningkatan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan penggunaan tenaga kerja akan meningkatkan jumlah tingkat kesempatan kerja. Begitu sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami penurunan. Penurunan ini akan menurunkan tingkat kesempatan kerja.

D. Penutup

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) upah, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dan pengangguran berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. Akan tetapi pertumbuhan penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat. (2) penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja mempengaruhi upah di Sumatera Barat secara signifikan. Artinya ketika penawaran tenaga kerja mengalami penurunan dan permintaan tenaga kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan upah mengalami peningkatan. (3) Upah, investasi, perekonomian dan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut kebijakan-kebijakan yang dapat disarankan pemerintah diminta meningkatkan pendidikan dan pelatihan bagi pekerjaan-pekerjaan yang hanya sanggup dilakukan oleh pria. Dengan demikian, penawaran tenaga kerja akan meningkat, pemerintah perlu mengkaji dengan lembaga-lembaga terkait bagaiman sistem dan mekanisme yang baik dalam sistem pengupahan nasional sehingga kepastian upah di Indonesia tidak menjadi alat yang dapat merusak kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia mengingat upah merupakan komponen yang penting dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja, pemerintah perlu meningkatkan investasi yang ada di Indonesia. Mengingat besarnya pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Untuk itu, pemerintah perlu meningkatkan investasi yang berorientasikan kepada padat karya (*labor intensive*) dengan cara mempermudah proses perizinan, diperlukan kebijakan yang benar-benar dapat mensinkronkan antara kepentingan pengusaha dan serikat pekerja dalam penetapan upah baik upah minimum regional, provinsi ataupun kabupaten/kota. Untuk itu pemerintah bersama lembaga terkait khususnya Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) serta Dewan Pengupahan Nasional agar mengkaji upah yang tepat dan benar-benar sesuai dengan kepentingan dua belah pihak sehingga tidak terjadi tumpah tindih atau konflik kepentingan.

E. Daftar Pustaka

- Bank Indonesia. *Statistik Ekonomi Keuangan Sumatera Barat Dari Berbagai Edisi*. Jakarta: Bank Sumatera Barat.
- Badan Pusat Statistik. Berbagai Edisi. *Statistik Sumatera Barat*. Jakarta : BPS.
. 2012. *Berita Resmi Statistik*. Jakarta : BPS.
- Bellante, Don dan Mark Jackson. (2000). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi Terjemahan. Jakarta: FE UI.
- Berla, Karo Karo. (2009). “Analisis Pasar Tenaga Kerja di Sumatera Utara”. *Tesis*. Sekolah Pascasarjan Universitas Sumatera Utara.
- Ehrenberg, Ronald G, & Smith, Robert S. (2003). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, Eight Edition*. Pearson Education, Inc. New York City.
- Mankiw, Gregory N. (2003). *Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Pasha, Kemal Bahren. (2012). “Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja di Sumatera Barat”. *Tesis*. Program Magister Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Purba, Jhoni. (2007). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera Utara”. *Tesis*. Sekolah Pascasarjan Universitas Sumatera Utara.
- Satrio, Danie. (2010). “Analisis Dampak Investasi Pada Industri Pulp dan Kertas Terhadap Kesempatan Kerja dan Pendapatan Rumah Tangga Sumatera Barat”. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Melalui <http://eprints.undip.ac.id/22991/1/Full_Text_Tesis_Analisis_Dampak_Investasi_Pada_Industri_Pulp_dan_Kertas_Terhadap_Kesempatan_Ker.pdf>.
- Simanjuntak, Payaman. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Sholeh, Maimun. (2008). “Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah : Teori serta Beberapa Potretnya di Sumatera Barat”. *Jurnal*. FISE Universitas Negeri Yogyakarta. Melalui <<http://google.com.pdf.html>> [25/10/2013].
- Silaen, Pahala Kiki S. (2007). “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja di Sumatera Utara”. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan. Melalui <[http:// google.com. pdf.html](http://google.com.pdf.html)> [25/10/2013]

