

ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PARIWISATA DI SUMATERA UTARA

Limega Candrasa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya

Email: limegacandrasa.lc@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received Aug 02, 2022 Revised Aug 04, 2022 Accepted Aug 06, 2022	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh tingkat upah, jumlah kamar hotel dan jumlah wisatawan mancanegara terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pariwisata di Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan data sekunder dengan sumber data berasal dari Badan Pusat Statistik Kota Medan dan Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, Dinas Pariwisata Kota Medan serta Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini periode waktu yang digunakan berkisar pada tahun 2004-2014. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel tingkat upah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, jumlah kamar hotel berpengaruh positif dan signifikan, dan jumlah wisatawan mancanegara tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri pariwisata di Sumatera Utara. Dengan nilai R² sebesar 0,977 berarti 97,7% merupakan penjelasan terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya 2,3% dijelaskan oleh variabel lain dan tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.</p>
Keywords: Tingkat Upah Jumlah Kamar Hotel Wisatawan Manca Negara Tenaga Kerja	<p style="text-align: center;"><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p> <div style="text-align: right;">  </div>

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata, dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. (1): 9-15, April 2017. (Supartiningih, 2017) Rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran yang permanen, pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien. 1 Era globalisasi tidak bisa dihindari sehingga diperlukan sikap yang arif dan bijaksana.

1.1. Latar Belakang Masalah

Penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang mempunyai tujuan antara lain untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang hasilnya secara merata. Dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No.4 tahun 1969 dinyatakan bahwa, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengembangan kepariwisataan diharapkan menjadi salah satu penghasil devisa yang diandalkan di luar non migas. Oleh karena itu dalam rangka pengembangan dunia kepariwisataan, perlu ditingkatkan upaya dalam bentuk industri kepariwisataan, baik oleh pemerintah, semua jajaran terkait seperti Departemen Seni dan Budaya, Dinas Pariwisata, dan Perusahaan Swasta yang bergerak dibidang industri pariwisata.

Untuk menunjang upaya tersebut dalam hal ini melalui kerja sama di kalangan pemerintah dan swasta, maka berbagai kebijaksanaan seperti promosi, mutu pelayanan, dan mutu obyek wisata melalui kerja sama sektoral secara terpadu dilaksanakan upaya peningkatan jumlah kunjungan wisatawan asing dan domestik dimana dampaknya diharapkan akan memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha.

Pengembangan pariwisata yang diprogramkan baik oleh pemerintah maupun oleh swasta akan diarahkan kepada usaha untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan karena merupakan sumber pendapatan yang cukup signifikan. Dengan meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke daerah secara positif mempengaruhi tingkat kesempatan kerja khususnya dibidang pariwisata. Oleh karena itu sektor pariwisata perlu didukung oleh beberapa sektor penunjang pariwisata, baik dibidang transportasi maupun dibidang akomodasi serta pelayanan termasuk sektor hotel, dan restoran. Dengan adanya penunjang pariwisata, jumlah wisatawan yang berkunjung diharapkan semakin meningkat, yang pada akhirnya bermuara pada penciptaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha, serta dapat pula mempengaruhi tingkat produktivitas masyarakat dalam kegiatan perekonomian, khususnya pada bidang industri pariwisata.

Sektor hotel, hiburan dan restoran pada masa ini tetap menjadi andalan kegiatan ekonomi di Sumatera Utara, sebagai salah satu tujuan wisata. Oleh karena itu, dengan keindahan alam, adanya berbagai objek wisata alam dan hawa yang sejuk di Sumatera Utara akan mendatangkan banyak wisatawan atau pengunjung yang datang sehingga banyak pengusaha yang tertarik untuk mendirikan atau membangun sebuah tempat peristirahatan berupa hotel yang dilengkapi oleh restoran dan tempat hiburan seperti karaoke yang selalu ramai dikunjungi oleh wisatawan terutama pada hari Sabtu dan minggu dan hari libur lainnya.

Hotel yang telah berdiri saat ini terdiri dari berbagai kelas dengan beragam fasilitas, namun itu semua tidak menjadikan para pengusaha untuk tidak membangun hotel dan restoran yang baru demi memenuhi kebutuhan pengunjung atau konsumen yang datang dari luar kota bahkan turis asing sekalipun yang datang ke Sumatera Utara serta permintaan pada setiap periodenya cenderung meningkat.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa pertumbuhan rata-rata jumlah wisatawan mancanegara di Sumatera Utara adalah sebesar 10,79 persen dari tahun 2009 hingga 2014. Melihat peningkatan penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata selama ini di Sumatera Utara sebagaimana diuraikan diatas merupakan fenomena penting yang akan dipelajari dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut penulis menyusun penelitian yang berjudul: **“Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pariwisata Di Sumatera Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel tingkat upah di Sumatera Utara mempengaruhi penyerapan tenaga kerja?
2. Apakah variabel jumlah wisatawan mancanegara di Sumatera Utara mempengaruhi penyerapan tenaga kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat upah di Sumatera Utara terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh jumlah wisatawan mancanegara di Sumatera Utara terhadap penyerapan tenaga kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Memberikan masukan-masukan yang berharga bagi Pemerintah untuk menggalakkan wisata di Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui peran sektor pariwisata dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Penyerapan Tenaga Kerja dan Industri Pariwisata

Dapat dikatakan bahwa industri memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara karena melalui pembangunan industri tersebut dapat diharapkan akan dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi dan pada gilirannya nanti dapat meningkatkan pendapatan masyarakat secara keseluruhan. Jadi jelasnya pembangunan industri akan dapat menciptakan kesempatan kerja, yang sekaligus dapat menampung angkatan kerja yang terus menerus meningkat setiap tahunnya. Dalam perencanaan penyerapan tenaga kerja, dengan melalui penambahan modal dalam setiap aktivitas pembangunan akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan penyediaan lapangan kerja yang cukup besar.

Penyediaan lapangan kerja tersebut dapat dilakukan dengan menghasilkan barang dan jasa dimana kegiatan tersebut memerlukan faktor-faktor produksi sehingga dengan adanya proses produksi dapat menciptakan lapangan kerja (Suroto, 2006). Secara umum ada beberapa keuntungan yang diharapkan dapat diperoleh dalam pengembangan sektor pariwisata antara lain sebagai berikut: peningkatan pertumbuhan urbanisasi sebagai akibat adanya pembangunan prasarana dan sarana kepariwisataan dalam suatu wilayah atau daerah tujuan, kegiatan beberapa industri yang berhubungan dengan pelayanan wisatawan seperti perusahaan angkutan, akomodasi, perhotelan, restoran, kesenian daerah dan lain-lain, meningkatnya produk hasil kebudayaan disebabkan meningkatnya konsumsi oleh para wisatawan, menyebabkan pemerataan pendapatan, meningkatkan kesempatan kerja dan berusaha, salah satu usaha pemerintah dalam rangka meningkatkan penghasilan devisa negara, memperluas pasaran barang-barang yang dihasilkan dalam negeri. Pariwisata dapat memulihkan kesehatan baik jasmani maupun rohani serta dapat menghilangkan prasangka dan kepicikan, membantu terciptanya saling pengertian antara penduduk yang datang dengan penduduk negara yang dikunjunginya.

Menurut Darmajadi (2002) menyatakan bahwa: industri pariwisata merupakan rangkuman dari berbagai macam bidang usaha yang secara bersama-sama menghasilkan produk-produk maupun jasa pelayanan atau *Service* yang nantinya baik langsung maupun tidak langsung akan dibutuhkan wisatawan. Pengertian industri pariwisata akan lebih jelas bila kita mempelajari dari jasa atau produk yang dihasilkan atau pelayanan yang diharapkan wisatawan

ketika melakukan perjalanan. Dengan demikian akan terlihat tahap-tahap wisatawan sebagai konsumen yang memerlukan pelayanan tertentu.

Pariwisata dikemukakan oleh Pendit (2002) menyatakan bahwa: "Pariwisata adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan bergeraknya manusia dan benda yang membawa dinamika dalam kehidupan". Manusia bukan saja merupakan faktor produksi (*economic resources*) tetapi juga merupakan sasaran (*objectives*) dalam pembangunan nasional. Pemanfaatan SDM secara efektif untuk mengelola kekuatan ekonomi potensial (SDA) dengan bantuan peralatan modal (dana). Teknologi merupakan sasaran strategis dalam sub sistem ekonomi yang harus dibina dan dikembangkan. Analisis ekonomi Harrod dan Domar mengatakan bahwa, apabila penduduk bertambah maka pendapatan per kapita akan berkurang, kecuali bila pendapatan riil bertambah. Selanjutnya bila angkatan kerja bertambah, maka *output* juga harus bertambah untuk mempertahankan kesempatan kerja penuh dan jika ada investasi maka pendapatan riil juga harus bertambah untuk mencegah adanya kapasitas menganggur (Suparmoko, 2002).

Sektor yang mempekerjakan banyak orang umumnya menghasilkan barang dan jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Demikian pula dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal. Pertama, terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja di masing-masing sektor. Kedua, secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya dalam pendapatan nasional (Simanjuntak, 2005).

Jadi yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di berbagai sektor perekonomian. Pariwisata menjadi sektor yang sangat potensial untuk dikembangkan sebagai sektor andalan, karena sebagai sebuah industri, pariwisata banyak membawa efek (*multiplier effect*) dalam pembangunan di berbagai sektor serta diyakini sebagai sebuah industri masa depan yang mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat ke arah yang lebih baik.

Banyak negara, kepariwisataan merupakan sektor penting sebagai katalisator perkembangan perekonomian, sebab industri pariwisata dipercaya dapat meningkatkan devisa negara (*foreign exchanges*) dan sekaligus dapat menyedot kesempatan kerja bagi masyarakat setempat (Yoeti, 1996). Berdasarkan penelitian UNDP/ILO (2004), pada tahun 2004 tenaga kerja dalam sektor pariwisata adalah hanya 8%. Apabila rangkaian tenaga itu dilengkapi tenaga kerja pada industri penunjang pariwisata, seperti perusahaan kerajinan, dekorasi hotel, toko suvenir dan sebagainya, maka jumlah tenaga kerja yang diserap makin banyak lagi.

Selisih tenaga kerja terampil di bidang pariwisata dengan jumlah tenaga kerja saat ini cukup besar, sehingga dibutuhkan tenaga ahli kepariwisataan. Tenaga ahli yang memiliki wawasan luas, baik di bidang perencanaan, pengembangan, maupun pemasaran. Semuanya itu, baik tenaga-tenaga terampil di industri maupun tenaga-tenaga ahli tadi harus memiliki sikap yang benar-benar profesional (Spillane, 2002). Perkembangan industri pariwisata berpengaruh positif pada perluasan kesempatan kerja, walaupun khususnya bidang perhotelan bersifat padat karya.

Namun demikian tenaga kerja yang dibutuhkan adalah mereka yang memiliki keterampilan teknis dan manajerial. Untuk itu diperlukan pendidikan kejuruan yang efektif. Berhubung investasi yang dibutuhkan sangat besar (gedung, peralatan, tenaga ahli), maka ditinjau dari segi komersial semata-mata tidak menguntungkan (Spillane, 2002). Untuk lebih meningkatkan jasa pelayanan dalam pariwisata berbagai langkah dan kebijaksanaan antara lain dengan melaksanakan penataran, penyuluhan kepada biro perjalanan, pengusaha restoran dan pendidikan keterampilan, serta penyegaran-penyegaran untuk pemandu wisata dalam bertugas. Dengan berbagai langkah kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat dicapai beberapa tujuan sekaligus, yaitu: memperbesar output dan sekaligus meningkatkan mutu, akan dapat bekerja secara produktif, dalam jangka panjang akan dapat tercipta suatu mekanisme antara jenjang karier di perusahaan dan tingkat pendidikan.

Dengan kenaikan jumlah hotel dan akomodasi lainnya selama kurun waktu tersebut maka perbandingan antara jumlah kamar hotel dan personil maka untuk kamar dibutuhkan personil baru selama periode 4 tahun yang akan datang. Dari jumlah tersebut 70 persen memerlukan pendidikan khusus (30 persen sisanya tidak memerlukan pendidikan khusus). Satu soal lain adalah tenaga pramuwisata. Dari jumlah pemandu yang sudah ada, masih perlu ditingkatkan mutunya. Berkembangnya berbagai daerah tujuan wisata di Indonesia menuntut tersedianya pemandu yang bermutu tinggi. Hal ini selain menyangkut masalah kemampuan, juga kelakuan dari para pemandu tersebut.

Peningkatan jumlahnya bukanlah merupakan masalah yang berat untuk diatasi. Salah satu di antaranya ialah merekrut mahasiswa-mahasiswa terutama jurusan bahasa asing. Mereka ini dalam waktu singkat dapat diajarkan teknik-teknik memberikan penerangan dan diadakan ujian-ujian resmi secara berkala oleh Dinas Pariwisata di daerah.

Berkembangnya suatu daerah pariwisata suatu daerah tidak hanya membuka lapangan kerja bagi penduduk setempat, tetapi juga menarik pendatang-pendatang baru dari luar daerah, justru karena tersedianya lapangan kerja tadi, para pendatang itu tidak selalu memiliki sifat dan adat kebiasaan yang sama dengan penduduk setempat. Perlu diperhatikan juga, bahwa pekerjaan yang diperlukan di daerah-daerah pariwisata memiliki sifat yang agak khusus pula. Setidak-tidaknya memerlukan sikap dan keterampilan tertentu yang sering kali tidak memiliki penduduk

setempat. Hal itu dengan sendirinya mendorong pihak industri untuk memperkerjakan tenaga-tenaga dari luar daerah guna mengisi kebutuhan mereka. Terutama jenis-jenis pekerjaan manajerial dengan upah lebih tinggi.

Dan hal ini bisa menimbulkan persaingan yang tidak seimbang bagi penduduk setempat. Terdesaknya penduduk setempat dari jabatan-jabatan menghasilkan sikap negatif terhadap keberadaan industri yang sangat lambat laun bisa menjalar menjadi sikap negatif terhadap turis secara keseluruhan (Spillane, 2002). Berdasarkan pertimbangan di atas tampak bahwa pengembangan industri pariwisata akan memperluas kesempatan kerja. Industri pariwisata merupakan industri yang sifatnya menyerap kebutuhan tenaga orang tidak hanya mementingkan mesin-mesin saja. Sebagai industri yang sifatnya pelayanan jasa maka di samping membutuhkan unsur cepat, mudah, nikmat, juga ramah.

2.2. Tenaga Kerja

Penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Kusumosuwidho, 2007). Pada tiap negara batas umur tenaga kerja berbeda-beda hal ini karena situasi tenaga kerja di masing-masing negara juga berbeda-beda. Di negara Indonesia tenaga kerja ditetapkan dengan UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa batas usia kerja 15 tahun.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Elfindri, 2004).

1. Angkatan kerja, yaitu penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Untuk kategori bekerja bilamana minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang kegiatan utamanya sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari pekerjaan dan belum bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu.
2. Bukan angkatan kerja, yaitu mereka yang berusia kerja (15 tahun ke atas) namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Bilamana seseorang yang sedang sekolah mereka bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap masuk ke dalam kelompok bukan angkatan kerja.

2.2.1. Penyerapan Tenaga Kerja

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

2.2.2. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Arfida (2003), permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan dibeli). Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan (Arfida, 2003):

1. Tingkat upah
2. Teknologi
3. Produktivitas
4. Kualitas tenaga kerja
5. Fasilitas modal

Menurut Sumarsono (2003), permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil.

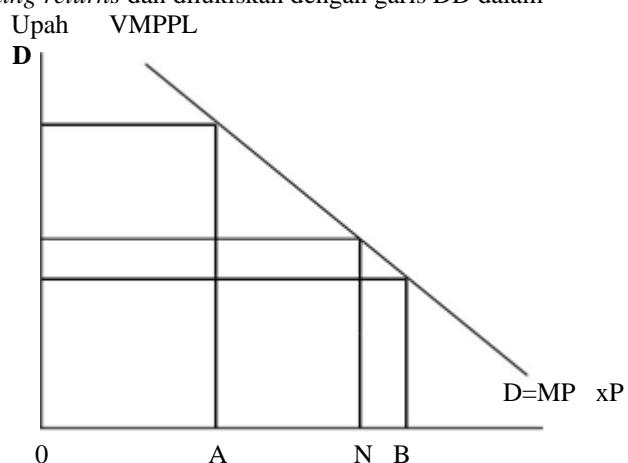
1. Perubahan tingkat upah
2. Perubahan permintaan pasar
3. Harga barang modal turun

Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori ekonomi neoklasik, di mana dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga pasar (*price taker*). Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan tenaga kerja didasarkan pada : (1) tambahan hasil marginal, yaitu tambahan hasil (output) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah lainnya disebut *Marginal Physical Product* dari tenaga kerja (MPPL), (2) penerimaan marginal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marginal tersebut atau istilah lainnya disebut *Marginal Revenue* (MR). Penerimaan marginal di sini merupakan besarnya tambahan hasil marginal dikalikan dengan harga per unit, sehingga $MR = VMPPL = MPPL \cdot P$, dan (3) biaya marginal, yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha dengan mempekerjakan tambahan seorang pekerja, dengan kata lain upah karyawan tersebut.

Dengan menggunakan tenaga kerja sebagai faktor variabel, kita bisa menyatakan dalil ini dengan lebih formal dengan mengatakan jika MPL adalah produk tenaga kerja marginal dan PX adalah harga output, maka produk penerimaan marginal dari tenaga kerja adalah $MRPL = MPL \times PX$ (Case and Fair, 2007).

Menurut Simanjuntak (2005), dasar yang digunakan pengusaha untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan adalah: Pertama-tama sang pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (output) yang diperoleh pengusaha sehubungan dengan penambahan seorang karyawan. Tambahan hasil tersebut dinamakan tambahan hasil marginal atau *marginal physical product* dari karyawan, atau disingkat *MPPL*.

Akhirnya pengusaha membandingkan *MR* tersebut dengan biaya mempekerjakan tambahan seorang tadi. Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan dinamakan biaya marginal atau *marginal cost* (*MC*). Bila tambahan penerimaan marginal (*MR*) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang yang menghasilkannya (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama *MR* lebih besar dari W (Simanjuntak, 2005). Misalnya tenaga kerja terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap. Maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah karyawan yang dipekerjakan, semakin kecil *MPPL*-nya dan nilai *MPPL* itu sendiri. Ini yang dinamakan *hukum diminishing returns* dan dilukiskan dengan garis *DD* dalam



Gambar 2.1. Fungsi Permintaan Terhadap Tenaga Kerja

Sumber : Simanjuntak, 2005

Garis *DD* melukiskan besarnya nilai hasil marginal karyawan (*value marginal physical product of labor* atau *VMPL*) untuk setiap tingkat penempatan. Bila misalnya jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak $0A=100$ Orang, maka nilai hasil kerja orang yang ke-100 dinamakan *VMPL* nya dan besarnya sama dengan $MPPL \times P = W1$. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W).

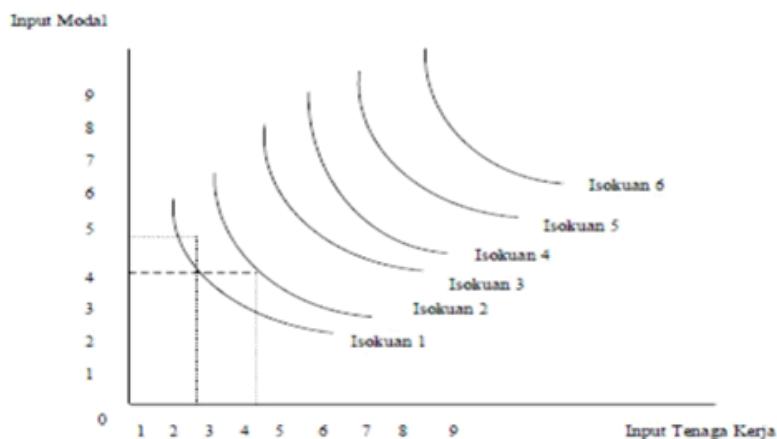
Oleh sebab itu, laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan tenaga kerja hingga ON . Di titik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MPPL \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan pada karyawan. Dengan kata lain pengusaha mencapai laba maksimum bila $MPPL \times P = W$. Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari pada ON , misalnya OB akan mengurangi keuntungan pengusaha. Pengusaha membayar upah pada tingkat yang berlaku (W), padahal hasil nilai marginal yang diperolehnya sebesar $W2$ yang lebih kecil dari pada W . Jadi pengusaha cenderung untuk menghindari jumlah, antara lain :

1. Pengusaha mengurangi jumlah karyawan yang bekerja,
2. Pengusaha melakukan kombinasi dari dua diantara ke tiga alternatif di atas atau kombinasi dari ketiganya.

Permintaan tenaga kerja dapat dibedakan menjadi permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek dan permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang. Perbedaan antara permintaan jangka pendek dan jangka panjang adalah: (1) Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan tidak sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain, dan (2) Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan itu sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain (Arfida, 2003).

Kombinasi tenaga kerja dan modal yang dapat digunakan perusahaan untuk menghasilkan "kuantitas yang sama" dari output diperlihatkan oleh garis-garis kurva yang disebut isokuan. Misalnya, perusahaan dapat mencapai isokuan 2 dengan cara menggunakan lima unit tenaga kerja, atau dengan cara kombinasi lainnya antara tenaga kerja dan modal yang merupakan substitusi dalam proses produksi.

Pada umumnya, jika sebuah perusahaan harus secara berturut-turut mengurangi satu unit penggunaan dari satu faktor produksi, maka ia harus menggunakan secara berturut-turut jumlah yang lebih besar dari faktor produksi yang lainnya agar dapat mempertahankan kuantitas output tanpa mengalami perubahan. Fakta ini tercermin pada kurvator isokuan yang dilukiskan berbentuk cembung terhadap titik O (origin) (Arfida, 2003).



Gambar 2.2
Kurva Isokuan Produksi

Sumber : Afrida, 2003 (disesuaikan)

Setiap kuantitas produk dapat dihasilkan dengan berbagai macam kombinasi tenaga kerja dan modal. Misalnya, isokuan 2 dapat dicapai dengan 5 unit modal dan 2 unit tenaga kerja atau dengan 4 unit modal dan 3 unit tenaga kerja. Perusahaan dapat meningkatkan outputnya dari isokuan 2, katakanlah menjadi isokuan 3 dengan cara meningkatkan jumlah modal yang digunakan atau dengan cara meningkatkan kedua jenis input.

Apabila diberikan kebebasan penuh untuk memilih, maka pengusaha akan menghasilkan setiap jenis output dengan kombinasi modal dan tenaga kerja yang paling sedikit biayanya. Akan tetapi, karena asumsi kita bahwa perusahaan itu berada dalam jangka pendek, maka ia tidak mampu untuk mengubah kuantitas modal yang ia gunakan. Perusahaan dalam jangka pendek tidak dapat menambah output kecuali dengan menambah penggunaan tenaga kerja (Arfida, 2003).

2.3. Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Tingkat upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Jumlah kamar hotel berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
3. Jumlah wisatawan mancanegara berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja sektor pariwisata di Sumatera Utara dan kawasan wilayah Sumatera Utara yang berhubungan dan berkaitan dengan objek penelitian akan menjadi lokasi penelitian. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas tanpa membuat perbandingan yang biasanya kegiatan penelitian ini meliputi pengumpulan data, menganalisis data, menginterpretasi data dan diakhiri dengan sebuah kesimpulan yang mengacu pada penganalisisan data tersebut.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi gambaran umum, responden wanita lebih banyak dibandingkan responden pria , yaitu wanita sebanyak 144 orang dan pria sebanyak 106, untuk usia responden di dominasi oleh usia 17 – 27 tahun, berdasarkan pekerjaan yang bekerja atau tidak bekerja dengan jumlah paling banyak yaitu 93 orang.

Uji Parsial (Uji t)

Sementara itu secara parsial pengaruh dari empat variabel independen tersebut terhadap penyerapan tenaga kerja dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coefficients ^a
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,110	1,177		-,093	,928	
Ln_tingkatupah	,130	,182	,149	,712	,499	
Ln_kamarhotel	,806	,259	,894	3,114	,017	
Ln_wisatawanmancanegara	-,023	,099	-,052	-,237	,819	

a. Dependent Variable: Ln_tenagakerja

Dari tabel 4.1 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$\text{Ln_Tenaga Kerja} = a + b_1\text{Ln}X_1 + b_2\text{Ln} X_2 + b_3\text{Ln} X_3 + e$$

$$\text{Ln}Y = -0,110 + 0,130X_1 + 0,806 X_2 - 0,023$$

$$\text{Ln}TK = -0,110 + 0,130 \text{ tingkat upah} + 0,806 \text{ kamar hotel} - 0,023 \text{ wisatawan mancanegara}$$

- Nilai signifikansi dari variabel tingkat upah adalah 0,499 dimana hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda positif, artinya bahwa variabel tingkat upah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel tenaga kerja.
- Nilai signifikansi dari variabel kamar hotel adalah 0,017 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda positif, artinya bahwa variabel kamar hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tenaga kerja.
- Nilai signifikansi dari variabel wisatawan mancanegara adalah 0,819 dimana hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda negatif, artinya bahwa variabel wisatawan mancanegara tidak signifikan terhadap variabel tenaga kerja.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Tingkat Upah yang bekerja pada sektor pariwisata memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata di Sumatera Utara dengan nilai signifikan $> 0,05$. Karena peningkatan tingkat upah pada sektor pariwisata tiap tahunnya tidak terlalu signifikan sehingga ada keinginan angkatan kerja untuk memilih pekerjaan pada sektor lain yang tingkat upahnya lebih tinggi dari tingkat upah sektor pariwisata.
- Variabel jumlah kamar hotel memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata di Sumatera Utara karena nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti semakin tingginya jumlah kamar hotel yang disediakan maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Jumlah kamar hotel yang meningkat di karenakan keinginan para pengusaha atau investor untuk menampung lebih banyak wisatawan di hotel mereka, ini yang membuat meningkatnya penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata.
- Variabel Wisatawan Mancanegara memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata di Sumatera Utara dengan nilai signifikan $> 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi jumlah wisatawan mancanegara yang berkunjung tidak dibarengi dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja karena para pengusaha atau investor lebih memilih mempertahankan tenaga kerja mereka atas meningkatnya jumlah wisatawan mancanegara.

SARAN

Dari kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Tingkat upah menjadi salah satu indikator yang penting dalam penyerapan tenaga kerja. Dalam sektor industri pariwisata tingkat upah memiliki dampak yang positif walaupun tidak berpengaruh dalam penyerapan tenaga kerja sektor industri pariwisata di Sumatera Utara. Pada penyerapan tenaga kerja sektor pariwisata adanya keinginan para angkatan kerja dan tenaga kerja untuk membangun dan mendukung pariwisata di Sumatera Utara dengan tidak mengedepankan tingkat upah menjadi tujuan mereka.
2. Bagi pihak pengusaha atau investor dan pemerintah berdasarkan hasil uji t, Pertumbuhan jumlah kamar hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang diserap langsung di bidang perhotelan dan diharapkan dapat meningkat terhadap penyerapan tenaga kerja karena memberikan dampak yang cukup besar bagi pendapatan negara ini juga merupakan tujuan utama dari suatu industri pariwisata. Dan salah satu cara agar jumlah wisatawan asing dapat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yakni dapat dilakukan misalnya dengan memberikan promosi dan objek wisata yang lebih menarik.
3. Bagi penelitian selanjutnya untuk agenda penelitian mendatang dapat dikembangkan penelitian dengan periode penelitian yang lebih panjang. Dengan demikian mampu memberikan gambaran kondisi penyaluran penyerapan tenaga kerja yang diserap langsung di bidang perhotelan secara lebih luas. Diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja yang diserap langsung di bidang perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arfida,B.R. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [2] Austriana, Ida. 2005. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Daerah dari Sektor Pariwisata, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- [3] Badan Pusat Statistik. 2014. Sumatera Utara Dalam Angka 2014, Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
- [4] Badan Pusat Statistik. 2015. Sumatera Utara Dalam Angka 2015, Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
- [5] Badan Pusat Statistik (BPS), diakses dari <http://www.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Maret 2016.
- [6] Badrudin, Rudy. 2001.“Menggali Sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Daerah Istimewa Yogyakarta Melalui Pembangunan Industri Pariwisata,”Jogyakarta,Jurnal Kompak, No 3 hal 1-13
- [7] Bellante, Don and Jackson, Mark. 1990. Ekonomi Ketenagakerjaan, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia,Jakarta.
- [8] Bellante, Don and Jackson, Mark. 1983. Labor Economics-Chence in Labor Markets,Second Edition, Mc.Graw-Hill, USA.
- [9] Case, Karl E and Fair , Ray C. 2007. Prinsip-Prinsip Ekonomi Jilid I, Edisi kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- [10] Darmadjadi, R.S . 2002. Pengantar Pariwisata, Pradya Paramita, Jakarta.
- [11] Daulay, Murni. 2010. Metodologi Penelitian Ekonomi, USU Press, Medan.
- [12] Direktorat Jenderal Pariwisata. 2011. Pengantar Pariwisata Indonesia, Jakarta.
- [13] Djojohadi Kusumowindo, Sumitro. 2001. Indonesia Dalam Perkembangannya, Kini dan Masa Datang, LP3SES, Jakarta.
- [14] Elfindri, dan Nasri Bachtiar. 2004. Ekonomi Ketenagakerjaan, UNAND Press, Padang.
- [15] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- [16] Grolier Electronic Publishing Inc . 1995. Hotel Definition, America.
- [17] Hartono, Hari: Perkembangan Pariwisata, Kesempatan Kerja dan Permasalahannya, Prisma No. 1, 1974.
- [18] [http://vickyhanggara.blog.friendster.com/2009/pengertian tingkat hunian hotel](http://vickyhanggara.blog.friendster.com/2009/pengertian_tingkat_hunian_hotel), diakses 3 Maret 2016.
- [19] http://eprints.undip.ac.id/46074/1/06_SUSILO.pdf, diakses 24 Februari 2016.
- [20] Kuncoro, Mudrajad. 2002. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Erlangga, Jakarta.
- [21] Kusumosuwidho, Sisdjatmo. 2007. Dasar-Dasar Demografi, Erlangga, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- [22] Paskalia. 2011. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pariwisata (Sub
- [23] Sektor Perhotelan) Di Sulawesi Selatan Periode 1990 – 2009 (Skripsi S1 Dipublikasikan),Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin.
- [24] Pendit, Nyoman S. 2002. Ilmu Pariwisata Sebuah Pengantar Perdana, Pradya, Jakarta
- [25] Rejekiningsih, Tri Wahyu. 2004. “Mengukur Besarnya Peranan Industri Kecil dalam Perekonomian di Provinsi Jawa Tengah”, Jurnal Dinamika Pembangunan Vol. 1 . No.2. Semarang
- [26] Republik Indonesia . 1969. Undang-Undang No.4 Tahun 1969 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [27] Republik Indonesia . 1990. Undang-Undang No.9 Tahun 1990 tentang Kepariwisataan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [28] Republik Indonesia, Instruksi Presiden No.9 tahun 1996 tentang Tujuan Pengembangan Pariwisata.

-
- [29] Republik Indonesia . 1997. Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.
 - [30] Republik Indonesia . 2000. Undang-Undang No.13 Tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.

HALAMANINI SENGAJA DIKOSONGKAN