

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI UMKM DI KOTA PALOPO

Mydilla¹⁾, Sapar²⁾, Kasran³⁾

Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: mydillapuspitadinda@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri UMKM di Kota Palopo. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja pada industri UMKM di Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyerapan tenaga kerja yang bekerja di UMKM, sampel dalam penelitian ini adalah data tahunan (Time series) yaitu data tahun 2015-2019. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan Uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa: 1) Variabel Keterampilan/*skill* berpengaruh positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dengan perolehan nilai $0,005 < 0,05$. 2). Variabel Tingkat Upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dengan perolehan nilai $0,122 > 0,05$. 3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan/*skill*, tingkat upah pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dengan perolehan nilai $0,003 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) pada *adjustedR*² sebesar 0,995 yang berarti penyerapan tenaga kerja mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 99,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan sejak Oktober hingga November 2020. Saran saya kepada pihak pemerintah senantiasa menyelenggarakan program-program pelatihan atau peningkatan keterampilan/*skill* dari karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka, untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat upah atau memberikan bonus dan insentif kepada karyawan, bagi peneliti selanjutnya di harapkan menggunakan data sekunder seperti catatan dari pihak pemerintah yang bertanggung jawab terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo, menambah variable lainnya agar data yang diperoleh lebih banyak.

Kata Kunci: Keterampilan/*Skill*, Tingkat Upah, Penyerapan Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Penyerapan tenaga kerja dapat di jadikan tolak ukur keberhasilan pembangunan suatu daerah, dengan maksud bahwa penyerapan tenaga kerja keberhasilan pembangunan daerah secara keseluruhan. Perluasan penyerapan tenaga kerja sangat di perlukan untuk mengimbangi laju pertumbuhan penduduk usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Angka pengangguran yang meningkat akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatkan beban masyarakat, sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang.

Masalah yang muncul di Kota Palopo yang sedang berkembang adalah bagaimana meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan pekerja yang dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Dengan membaiknya kondisi perekonomian maka kondisi ketenagakerjaan akan turut membaik yang dapat tercerminkan dari terjadinya proses penyerapan tenaga kerja. Dalam hal ini penyerapan tenaga kerja ini memberikan peluang bagi masyarakat untuk melakukan kegiatan ekonomi yang menjadi sumber pendapatan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Oleh karena itu penyerapan tenaga kerja sama dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia di dunia kerja, maka semakin meningkat kegiatan pembangunan akan semakin banyak penyerapan tenaga kerja yang tersedia.

Penyerapan tenaga kerja adalah hal yang paling mendasar pada kehidupan manusia, yang terdiri dari aspek sosial dan ekonomi. Karena penyerapan tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh Negara berkembang yang bertujuan untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang merata. Masalah ketenagakerjaan masih menjadi salah satu masalah yang belum dapat diselesaikan. Hal tersebut diakibatkan karena jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja yang belum mendapat

pekerja semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai. Semakin tinggi angkatan kerja memerlukan lapangan kerja yang cukup banyak, namun pada kenyataan lapangan pekerja tidak selalu tersedia. Semakin bertambahnya jumlah penduduk maka akan semakin banyak jumlah angkatan kerja yang ada, maka sumber daya manusia dan keterampilan yang baik menjadi modal utama bagi angkatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak sedangkan orang yang tidak mampu bersaing akan tersingkir dan menjadi pengangguran. Hal ini merupakan suatu masalah yang harus diselesaikan agar terwujudnya pemerataan kesejahteraan dan pembangunan. Peran pemerintah sangatlah penting, dengan bagaaimana pemerintah mampu memberikan kualitas pekerjaan yang baik dengan banyaknya jumlah penduduk.

Permintaan akan tenaga kerja didasarkan atas kemampuan memproduksi barang dan jasa. Secara umum, permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah dan tingkat produksi. Semakin besar produk yang dihasilkan, maka akan semakin besar pula pendapatan yang diterima. Pertumbuhan unit usaha suatu sektor dalam hal industri usaha mikro kecil dan menengah pada suatu daerah akan menambah jumlah lapangan pekerjaan. Hal ini berarti permintaan tenaga kerja juga bertambah. Jumlah unit usaha mempunyai pengaruh yang positif terhadap jumlah tenaga kerja. Artinya, jika jumlah unit usaha bertambah maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan juga akan bertambah. Adapun faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah keterampilan (*skill*), tingkat upah.

Faktor keterampilan (*skill*), keterampilan ini haruslah terus dikembangkan serta dilatih dengan secara terus menerus supaya dapat atau bisa menambah kemampuan seseorang tersebut menjadi ahli atau juga profesional di dalam salah satu bidang tertentu.

Tingkat upah merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini karena keinginan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Bila tingkat upah yang ditawarkan oleh pengusaha dinilai tidak mencukupi oleh pekerja, maka pekerja tersebut tidak akan

menerima pekerjaan yang ditawarkan. Sebaliknya, ada juga pekerja yang bekerja dengan tingkat upah berapapun. Upah adalah balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang demikian ini, maka muncul inisiatif penulis untuk meneliti “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri UMKM Di Kota Palopo”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yakni kegiatan penelitian dalam usaha pencapaian kesimpulan atas hipotesis yang diajukan dengan melakukan analisis data-data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang meliputi data time series. Penelitian ini dilakukan di Kota Palopo.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh jumlah objek penelitian dan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi, menurut (Sugiyono 2011) dalam penelitian ini tidak menggunakan populasi dan sampel karena menggunakan data tahunan (Time series) yaitu data tahun 2015-2019 mengenai seluruh penyerapan tenaga kerja yang bekerja di UMKM.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini data sekunder adalah data yang diperoleh dari catata atau sumber lain yang telah ada sebelumnya dan diolah kemudian disajikan dalam bentuk teks, karya tulis, laporan penelitian, buku dan lain sebagainya. Data sekunder yang dibutuhkan diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja di Kota Palopo. Disamping itu juga berasal dari penelitian terdahulu, internet, jurnal, dan sumber-sumber lainnya.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas. Secara umum bentuk persamaan regresi oleh Andi

Munarfah dan Muhammd Hasan (2009:39) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Penyerapan tenaga kerja
- α = Konstanta
- X_1 = Keterampilan (*skill*)
- X_2 = Tingkat Upah
- e = Error atau penyimpanan yang mungkin terjadi
- β_1, β_2 = Elastisitas regresi dari variabel X_1 dan X_2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Keterampilan/*skill*, tingkat upah, terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri UMKM di Kota Palopo. Berikut ini merupakan hasil yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20.

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	91.805	87.906		
Keterampilan	3.055	.209	1.181	14.633	.005
Tingkatupah	.000	.000	-.209	-2.591	.122

a. Dependent Variable: Tenagakerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara keterampilan/*skill*, tingkat upah, terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri UMKM di Kota Palopo. Oleh karena itu, persamaan regresi diperoleh,

$$Y = (91,805) + 3,055 X_1 + 0,000 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa:

a= Nilai a (constant) sebesar 91,805 berarti bahwa apabila nilai koefisien regresi untuk keterampilan dan tingkat upah sebesar nol, maka diperoleh penyerapan tenaga kerja sebesar 91,805.

b1=Nilai koefisien regresi untuk keterampilan/skill sebesar 3,055 berarti bahwa apabila keterampilan/skill mengalami kenaikan sebesar 1 orang maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 3,055% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain tetap.

b2= Nilai koefisien regresi untuk tingkat upah sebesar 0,000 berarti bahwa apabila tingkat upah mengalami kenaikan 1 rupiah maka akan mengurangi penyerapan tenaga kerja sebesar 0,000% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 4.6 Hasil Penguji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	91.805	87.906		1.044	.406	
Keterampilan	3.055	.209	1.181	14.633	.005	
Tingkat upah	.000	.000	-.209	-2.591	.122	

a. Dependent Variable: Tenagakerja
Dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,005 karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterampilan/skill (X_1), signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).
2. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai nilai signifikan sebesar 0,122 karena nilai signifikan lebih besar dari nilai taraf signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tingkat upah (X_2), tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Hasil dari Uji f ini dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut

Tabel 3

Hasil Pengujian Uji Singnifikan Serempak (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	879185.932	2	439592.966	381.712	.003 ^b
Residual	2303.268	2	1151.634		
Total	881489.200	4			

a. Dependent Variable: Tenagakerja

b. Predictors: (Constant), Tingkatupah, Keterampilan

Berdasarkan tabel di atas, Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003 karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan/skill, tingkat upah secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Pembahasan

Hipotesis 1 : Diduga bahwa keterampilan/skill berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah untuk menguji apakah keterampilan/skill berpengaruh positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Hasil pengujian statistik secara parsial yang telah dilakukan antara variabel keterampilan/skill terhadap variabel penyerapan tenaga kerja dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan diperoleh hasil bahwa variabel keterampilan/skill berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini berarti jika keterampilan/skill meningkat maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat di Kota Palopo.

Menurut Fauzi (2010:7), keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu

keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang digunakan, maka kata “keterampilan” yang dimaksud adalah kata benda. Istilah terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Menurut Iverson (2001) keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang agar dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat. Menurut Notoadmodjo (2007) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, umur, dan pengalaman. Menurut Saud (2005) mengatakan semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan yang ditekuni, maka akan semakin berpengalaman dan keterampilan kerja akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad kamil (2010) menyatakan bahwa keterampilan/*skill* berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian, keterampilan/*skill* penting dimiliki oleh karyawan karena keterampilan/*skill* yang tinggi dapat berpengaruh kinerja yang tinggi pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Welinus Halawa (2019) yang menyatakan bahwa faktor keterampilan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyang (2017) yang berjudul “ Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten soppeng”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidharta *et.al* (2014) yang menyatakan bahwa keterampilan/*skill* mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pemilik UKM.

Hipotesis 2 : Diduga bahwa tingkat upah berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Hipotesis kedua penelitian ini adalah untuk menguji apakah tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Hasil pengujian statistik secara parsial yang telah dilakukan antara variabel tingkat upah terhadap variabel penyerapan tenaga kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,122 > 0,05$ dan diperoleh hasil bahwa variabel tingkat upah tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Menurut Sumarsono (2009: 151), tingkat upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar atau 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. Menurut Sumarsono (2003: 112), Tingkat upah dibagi menjadi tiga macam yaitu: (1) upah pokok, (2) upah lembur, (3) upah tunjangan. Menurut (Sumarsono, 2003 dalam Fadliilah dan Atmanti, 2012), Upah juga merupakan faktor utama yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah, akan menaikkan biaya produksi perusahaan yang pada akhirnya menyebabkan kenaikan harga. Kenaikan harga menyebabkan, pembeli berkurang, berkurangnya produksi dan akhirnya berkurangnya permintaan tenaga kerja atau disebut *scale effect*. Apabila tingkat upah naik, pengusaha lebih suka mengganti tenaga kerja dengan teknologi padat modal sehingga permintaan tenaga kerja. Menurut (Brahmasari dan Suprayetno, 2008: 45), tingkat upah dalam kelancaran perusahaan memiliki peranan yang penting karena sistem pengupahan yang baik merupakan

salah satu faktor pendorong produktivitas menjadi optimal. Upah seseorang mempunyai pengaruh terhadap kemampuan dalam membiayai produksi, harga jual pun akan meningkat sehingga ada respon cepat dari konsumen untuk tidak mengkonsumsi kembali barang tersebut. Kondisi ini memaksa produsen untuk mengurangi permintaan tenaga kerja karena adanya pengurangan jumlah produksi yang dihasilkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena berubahnya kemampuan produksi disebut efek skala produksi. Menurut Haryani (2002), menyatakan tingkat upah dikatakan meningkat tetapi modal yang lain tidak mengalami perubahan, maka produsen mempunyai kesempatan untuk menggantikan pekerja dengan teknologi yang lebih padat modal (*substitution effect*).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohd Syukur Bin Mohd Ali, Asih Kusuma Wijayanti (2019) yang menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya tinggi rendahnya upah tenaga kerja tidak akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja jika industri tersebut sedang tidak membutuhkan tambahan tenaga kerja. Hal ini berarti bahwa upah tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja industri kecil percetakan di Sebatik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Payaman Simajuntak (2001) yang mengatakan bahwa besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh upah. Apabila tingkat upah naik maka penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja menurun. Menurut Sukirno (2005) upah adalah pembayaran atau jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haryani, 2009: 86) yang menyatakan bahwa tingkat upah berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil di Kabupaten Sukoharjo. Upah adalah suatu penerimaan berupa imbalan dari pemberi kerja yang diberikan kepada penerima kerja atas pekerjaan atau yang telah atau akan dilakukan. Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, semakin kecil

permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya dengan turunya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja, sehingga dikatakan bahwa permintaan tenaga kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono (2003: 106), yang menyatakan bahwa pengaruh tingkat upah yang tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini menunjukkan peningkatan upah berpengaruh negatif sehingga jika upah meningkat maka jumlah tenaga kerja yang terserap akan mengalami penurunan. Upah akan memengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi yang akan mengakibatkan pengurangan ataupun penambahan jumlah pengangguran atau penyerapan tenaga kerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian Amin Budiawan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara nilai upah terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil pengolahan ikan di kabupaten demak.

Hipotesis 3 : Di duga bahwa secara bersama-sama keterampilan/skill, tingkat upah berpengaruh signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah untuk menguji apakah keterampilan/skill, tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan pada penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo. Hasil pengujian statistik secara simultan (F) yang telah dilakukan antara variabel keterampilan/skill dan tenaga kerja pada penyerapan tenaga kerja dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan diperoleh hasil bahwa variabel keterampilan/skill dan tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luis Marnisah (2017) bahwa disektor industri sedang tidak diperlukan pendidikan yang tinggi, karena pekerjaan disektor industri sedang menuntut kemampuan dan keterampilan tenaga kerja berupa keterampilan teknis untuk meningkatkan produktivitas pada industri, bukan

pendidikan yang tinggi formal yang mereka miliki. Variabel pendidikan, dan kemampuan secara bersama sama sebesar 65,1 persen mempengaruhi diskriminasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin Budiawan (2013) dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari upah, nilai produksi dan modal sebagai variabel bebas secara simultan (bersamasama) terhadap penyerapan tenaga kerja sebagai variabel terikat. Dari hasil perhitungan statistik dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,758, hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X_1 , X_2 , dan X_3 sebesar 75,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel 7 Amin Budiawan / Economics Development Analysis Journal 2 (1) (2013) yang ada diluar model sebesar 24,2 %. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaresti, S., & Suryono, Y. (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan penguasaan keterampilan dan motivasi kerja terhadap tingkat pendapatan ibu rumah tangga peserta pelatihan eceng gondok usaha kecil dan menengah Luthfi Craft di Desa Murtigading Piring II, Sanden, Bantul. Besarnya kontribusi penguasaan keterampilan dan motivasi kerja sebesar 30,4% dan 22,6% dan kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap tingkat pendapatan ibu rumah tangga peserta pelatihan eceng gondok UKM Luthfi Craft di Desa Murtigading Piring II Sanden, Bantul sebesar 48,3%. Dengan demikian tingkat pendapatan yang optimal dapat dicapai melalui peningkatan penguasaan keterampilan dan motivasi kerja peserta pelatihan. Dapat diasumsikan bahwa dengan semakin diberdayakan variabel penguasaan keterampilan dan motivasi kerja secara bersama-sama kearah yang positif maka dapat dipastikan akan memberikan kontribusi yang positif pula bagi tingkat pendapatan. Menurut Melayu SP (1997) upah adalah balas jasa yang di bayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulius, S., & Susetyo, S.(2014) Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

PENUTUP

Simpulan

Merujuk pada hasil dan pembahasan dari penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterampilan/*skill* terhadap variabel penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel tingkat upah terhadap variabel penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo.
3. Keterampilan/*skill* dan tingkat upah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan sedangkan secara parsial hanya keterampilan/*skill* yang berpengaruh signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo

Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka dapat di ajukan saran sebagai berikut:

1. Pihak pemerintah senantiasa menyelenggarakan program-program pelatihan atau peningkatan keterampilan/*skill* dari karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
2. Untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat upah atau memberikan bonus dan insentif kepada karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan menggunakan data primer dan sekunder seperti catatan dari pihak pemerintah yang bertanggung jawab terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Palopo, menambah variabel lainnya agar data yang diperoleh lebih banyak.

REFERENSI

- Budiawan, Amin. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Terhadap Industri Kecil Pengolahan Ikan Di Kabupaten Demak. *Economics Development Analysis Journal* 2 (1): 1-8.
- Bramahsari Dan Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampak Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Hei Internasional Wiratawa Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirahusahaan* 10 (1): 124-135
- Fauzi. 2010. *Organisasi Pembelajaran*. Bandung. Alumni.
- Halawa, W. 2019. Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Konsultan Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan.
- Haryani, Sri. 2002. Hubungan Industri di Indonesia. Yogyakarta. Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan.
- Haryani, Sri. 2009. Hubungan Industri di Indonesia. Yogyakarta. Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan.
- Hasibuan, Melayu S.P. 1997. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Iverson. 2001. *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung. Pustaka.
- Kamil, Muhammad. 2010. *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta Rineka Cipta.
- Marnisah, L. 2017. Analisis Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Terjadinya Diskriminasi Upah Pada Sektor Industri Sedang Di Kota Palembang. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak* 12 (1): 1-8.
- Mohd Syukur Bin Mohd Ali, Asih Kusuma Wijayanti. 2019. Pengaruh Upah, Modal, Teknologi Dan Produktivitas Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Percetakan Di Sebatik. *Jurnal Ekonomika* 10 (1): 41-56.
- Munarfa, M. Andi dan Hasan Muhammad. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta. Praktika Aksara Semesta.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Ranupendoyo dan Saud. 2005. *Manajemen Personal*. Yogyakarta. Pustaka Binawan.
- Sidharta, Iwan *et.al*. 2014. Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, dan Ability di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Komputer dan Bisnis* 8 (1): 49-60.
- Simanjuntak, Payaman. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyang, A. R. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen* 2 (1): 79-90
- Sudaresti, S., Dan Suryono, Y. 2015. Penguasaan Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Ibu Rumah Tangga Di Desa Murtigading Bantul. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat* 2 (1): 67-84.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2005. *Makro Ekonomi . Teori Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada,
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Graha Ilmu

Yulius, S., Dan Susetyo, S. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretarian Di Dinas Pekerja Umum Provinsi Bengkulu. *Skripsi*. Universitas Bengkulu.