



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

ANALISA PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI PROPINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI



**FICINIA AILOVA
06951040**

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

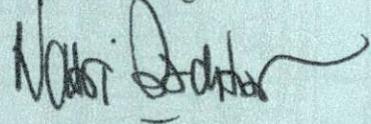
Dengan ini dinyatakan bahwa :

Nama : FICINIA AILOVA
No. BP : 06951046
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Judul Skripsi : ANALISA PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA
INDUSTRI PERHOTELAN DI PROPINSI SUMATERA
BARAT

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui ujian seminar hasil yang diadakan pada tanggal 28 Januari 2011 sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku.

Padang, Januari 2011

Pembimbing



Prof. Dr. Nasri Bachtiar, SE. MS
NIP. 195909121987021001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi

Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA
NIP. 195410091980121001

Prof. Dr. H. Firwan Tan, SE, M. Ec. DEA. Ing
NIP. 130 812 952



Puji syukur kepada Allah SWT, sembah sujudku kepada Mu Ya Allah

Atas segala berkah dan karunia yang dilimpahkan kepadaku

Allah meninggikan orang yang beriman diantara kamu dan

Orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat

(Q.S. Al-Mujadah : 11)

Barang siapa yang bertaqwa, ditunjukkan baginya jalan keluar (dari kesulitan)

Dan dikaruniakan baginya rezki yang tidak disangka-sangka

(Q.S. Ath-Thalaq : 2-3)

Saat ini

Setitik kebahagiaan tlah kurasakan

Sekeping cita-cita tlah kuraih

Namun...

Perjalanan qu masih panjang dan perjuangan qu belum usai,

Semoga rahmat dan karunia-Nya ini

Merupakan titik awal

Untuk karier dan hidup qu dimasa yang akan datang

Kupersembahkan karya ini

Keharibaan Ayahanda (Jhon Ferry Z),

Dan Ibunda (Misniati)

Semoga apa yang kuraih saat ini

Dapat mengguratkan satu senyum kebanggaan dalam hidupmu

Adek-adekku Lucky Himufernia, Ghara Mendika Putra dan

Adek bungsu qu yang manis Zahara FerDilla

Buat adek qu ayang ku ayank makasih ya udah temenin kakak dalam suka dan duka dipadang.

rajin kuliah, biar cepet jadi SH, dan Pengancara Hebat y

Serta seluruh keluarga yang kusanyangi

Terimalah,

Sebagai tanda bakti dan terima kasihku, atas doa

Dan pengorbananmu serta kasih sayangmu yang tulus

Semoga Ilmu yang kuperoleh dapat menerangi jalan

Kehidupan yang akan kulalui

Buat kekasih qu Eko Prastyo.R

Thank's For Everything

Buat Cinta dan kasih sayang yang telah kamu berikan pada qu

Bantuan, semangat dan solusinya selama ini

I can't do it without you...

Stay with me forever..

And be a soul mate in my life

Dan tak luput pula rasa terimakasih buat sahabat kepompong qu

Dini Devita Sari (Mudah2an cepet dapet kerja, sukses dan tambah langsing)

Devi Khusnul Rizka (Sukses ya buk Uдах kerja di bank)

Ocha Madona Sari (Mudah2an cepet nyusul jadi SE ya)

Raisa ulmi (cepat dapet kerja dan biasa jadi nyonya besar he..hee)

Untuk anak2 kos silungkang no. 11 (jadilah anak kos yang muslimah dan lemah lembut)

Terimakasih atas semua dukungan dan motivasi secara langsung maupun tak langsung

Thank's for All



No.Alumni Universitas	Ficinia Ailova	No. Alumni Fakultas
-----------------------	-----------------------	---------------------

BIODATA

a) Tempat/Tanggal Lahir: Payakumbuh/ 27 Mei 1987 b) Orang Tua: Jhon Ferry Z dan Misniati c) Fakultas: Ekonomi d) Jurusan: Ilmu Ekonomi e) No. Bp: 06951046 f) Tanggal Lulus: 28 Februari 2011 g) Predikat Lulus: Sangat Memuaskan h) IPK 3,31 i) Lama Studi: 4 Tahun 5 Bulan j) Alamat Orang Tua: Jl. Imam Bonjol no 42 Napar, Payakumbuh

Analisa Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat

Skripsi S1 Oleh : Ficinia Ailova. Pembimbing : Prof. DR. Nasri Bachtiar, SE. MS.

ABSTRAK

Fenomena semakin berkurangnya sumber daya migas sebagai sumber penerimaan devisa dan laju pertumbuhan tenaga kerja yang tinggi mendorong pemerintah untuk mencari alternatif lain yang potensial untuk mengatasi masalah tersebut. Diantaranya adalah sektor pariwisata. Sub sektor yang relative lebih besar menyerap tenaga kerja adalah sub sektor hotel/penginapan. Untuk menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industry perhotelan di Propinsi Sumatera Barat digunakan metoda regresi linear. Dari hasil regresi tersebut diketahui bahwa faktor output (Q) yang di ukur dengan PDRB sub sektor hotel dan upah riel (w^*) mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang dan hotel non-bintang baik secara parsial maupun simultan. Hubungan PDRB sub sektor hotel pada hotel berbintang dan hotel non-bintang adalah positif dengan koefisien elastisitas >1 sedangkan upah riel adalah negative dengan koefisien elastisitas <1 . Tetapi pada upah riel secara parsial di hotel berbintang tidak signifikan sebesar 0,178%, diketahui adanya diskriminasi tenaga kerja dan upah pada hotel berbintang. Dan diproyeksi bahwa pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja yang dapat diserap oleh industri perhotelan 4406 orang dengan rata-rata laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel sebesar 6,005% per tahun.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 28 Januari 2011, Abstrak telah disetujui oleh pembimbing dan penguji.

Tanda Tangan			
Nama Terang	Prof. DR. Nasri Bachtiar, SE. MS. (Pembimbing)	Feri Andrianus, SE.M.Si (Penguji 1)	Yulia Anas, SE.M.Si (Penguji 2)

Mengetahui :

Ketua Jurusan : **Prof. DR. H. Firwan Tan, SE, M.Ec, DEA.Ing**
NIP. 130812952

Tandatangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas Andalas dan mendapat nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
No. Alumnus Fakultas	Nama	Tandatangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tandatangan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan terima kasih kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan nikmat-Nya baik itu iman, Islam dan kesehatan. Shalawat beriring salam tak lupa penulis ucapkan kepada pimpinan umat yakni Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan semoga kita berada di barisan panjang beliau di Yaumul Akhir nanti, Amin ya Rabbal'Alamin sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul "**Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat**" yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Universitas Andalas.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dengan tulus dan ikhlas baik berupa dukungan moril maupun materil, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Bapak Prof.Dr. H. Firwan Tan, SE, M.Ec. DEA. Ing selaku ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Andalas.
3. Prof.Dr. Nasri Bachtiar, SE. MS selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dan memberikan nasehat, pengarahan, serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Neng Kamarni, SE.M.Si selaku Kepala Program Reguler Mandiri Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Andalas.
5. Bapak Feri Andrianus, Se. M.Si dan Ibu Yulia Anas selaku penguji pada seminar hasil yang telah memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis dan juga memberikan kepercayaan bagi penulis untuk menyanggah gelar akademik.
6. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis serta kepada staf Biro Akademik Jurusan Ilmu Ekonomi khususnya pak Oyon dan Pak Helmi yang telah banyak membantu kami selama perkuliahan.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan dukungan secara moril dan materil, yang selalu berusaha memenuhi segala kebutuhan dan keperluan penulis sampai menamatkan kuliah dan mendapatkan gelar sarjana, dan buat keluarga besar yang memberikan bantuan langsung dan tidak langsung kepada penulis. Serta orang-orang yang berjasa selama penulis kuliah dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Andalas Padang.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini yang disebabkan berbagai hal dan keterbatasan ilmu yang penulis miliki, oleh karena itu segala kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini akan diterima dengan segala kerendahan hati, dengan harapan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR BAGAN	viii
DAFTAR GRAFIK	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Rumusan Masalah	5
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
I.4. Ruang Lingkup Pembahasan	8
I.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II KERANGKA TEORI	
2.1. Teori Fungsi Permintaan Tenaga Kerja	11
2.2. Hipotesa	19
2.3. Penelitian Terdahulu.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	22
3.2. Data dan Sumber Data	22

3.3. Model dan Analisis Data	23
3.3.1. Pembentukan Model Fungsi Permintaan Tenaga Kerja ..	23
3.3.2. Metode Analisa Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja	24
3.4. Test Of Goodness of Fit (Uji Kesesuaian)	25
3.4.1. Koefisien Determinasi (R-Square)	25
3.4.2. Uji t-statistik	25
3.4.3. Uji F-statistik	27
3.5. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	30
3.6. Definisi Variabel dan Sumber Data	34
3.6.1. Tenaga Kerja (L)	34
3.6.2. Upah Riel (w^*)	36
3.6.2. PDRB sub sektor hotel (Q)	36
3.7. Kerangka Pemikiran	37

**BAB IV PERKEMBANGAN INDUSTRI PERHOTELAN PROPINSI
SUMATERA BARAT**

4.1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	39
4.2. Pengertian dan Klasifikasi Industri Perhotelan.....	42
4.3. Perkembangan Industri Perhotelan Propinsi Sumatera Barat ...	53
4.4. Perkembangan Tenaga Kerja Industri Perhotelan	64
4.5. Perkembangan Tingkat Upah.....	71
4.6. Perkembangan PDRB sub sektor Hotel.....	74

BAB V HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Analisa	79
5.1.1. Statistik Deskriptif	81
5.2. Analisa Regresi Berganda.....	83
5.3. Uji Asumsi Klasik	96
5.3.1. Uji Normalitas	96
5.3.2. Uji Multikolinearitas	97
5.3.3. Uji Autokorelasi.....	98
5.3.4. Uji Heterokedastisitas	99
5.4. Pembahasan.....	100
5.5. Analisa Proyeksi Kesempatan Kerja pada Industri Perhotelan..	104
5.6. Implikasi Kebijakan	107

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	112
6.2. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Ringkasan Kerangka Teori dan Variabel yang di analisa.....	38
Tabel 4.1	Pertumbuhan Industri Perhotelan Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	56
Tabel 4.2	Perkembangan dan Laju Pertumbuhan Hotel Berbintang Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	59
Tabel 4.3	Perkembangan dan Laju Pertumbuhan Hotel Non-Bintang Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	60
Tabel 4.4	Jumlah Tenaga Kerja Industri Perhotelan dan Laju Pertumbuhannya Tahun 1995-2009.....	65
Tabel 4.5	Pertumbuhan dan Jumlah Tenaga Kerja Hotel Berbintang Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	68
Tabel 4.6	Pertumbuhan dan Jumlah Tenaga Kerja Hotel Non-Bintang Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	70
Tabel 4.7	Indeks Harga Konsumen (IHK), Tingkat Upah Nominal, dan Tingkat Upah Riel Industri Perhotelan Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009.....	73
Tabel 4.8	Perkembangan PDRB sub Sektor Hotel dan Laju Pertumbuhannya Tahun 1995-2009.....	76
Tabel 5.1	Sampel Data.....	81
Tabel 5.2	Statistik Deskriptif.....	82

Tabel 5.3	Hasil Analisa Regresi.....	84
Tabel 5.4	Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov.....	96
Tabel 5.5	Hasil Uji Multikolinearitas.....	97
Tabel 5.6	Uji Autokorelasi.....	98

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1. Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja	35
Bagan 3.2. Kerangka Pemikiran	37

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1. Perkembangan Tenaga Kerja Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009	66
Grafik 4.2. Perkembangan Tenaga Kerja Hotel Berbintang di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009	78
Grafik 4.3. Perkembangan Tenaga Kerja Hotel Non-Bintang di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kurva fungsi Permintaan Tenaga Kerja	16
Gambar 4.1 Peta Propinsi Sumatera Barat	39
Gambar 5.1. Hasil Uji Heterokedastisitas	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Apabila kita berbicara tentang ketenagakerjaan tidak akan pernah lepas dari kependudukan, karena penduduk merupakan sumber tenaga kerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh Soelistyo dan kawan-kawan (1983) diketahui bahwa di Indonesia masalah kependudukan timbul dalam bentuk jumlahnya yang besar, laju pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi, komposisinya yang kurang menguntungkan, dan distribusinya yang sangat timpang (Haryo Kuncoro, 1999). Dengan semakin besarnya jumlah penduduk Indonesia, konsekuensi yang kemudian muncul adalah jumlah tenaga kerja yang meningkat dratis.

Pada beberapa dasawarsa terakhir, pembangunan ekonomi Indonesia sangat tergantung pada output yang dihasilkan oleh sumber daya alam migas. Tetapi, fenomena berkurangnya sumber alam migas sebagai sumber utama devisa negara mendorong Pemerintah untuk mencari sumber alternatif lain yang potensial untuk membiayai pembangunan. Diantaranya sektor pariwisata. Disadari atau tidak, pariwisata telah berkembang menjadi industri raksasa yang bersifat internasional. Di Indonesia pengembangan industri pariwisata sudah dimulai pada tahun 80-an, dimana GBHN 1988 telah mengamanatkan pentingnya arti industri pariwisata sebagai salah satu penghasil devisa yang dapat diandalkan.

Pembangunan kepariwisataan pada suatu daerah ikut didukung oleh sektor perhotelan yang dapat meningkatkan pendapatan daerah. Seiring dengan perkembangan industri kepariwisataan akan berdampak pada pertumbuhan industri perhotelan, dan secara otomatis akan menciptakan kesempatan kerja di sektor perhotelan. Dengan pertumbuhan industri perhotelan dapat menyerap tenaga kerja sehingga akan mengatasi problema tingginya tingkat pengangguran karena penyerapan tenaga kerja yang sedikit. Disamping masalah ledakan tenaga kerja, terbatasnya sumber-sumber dana juga merupakan masalah serius di bidang pembangunan nasional. Ada 3 (tiga) hal yang dapat dilakukan untuk mengatasinya (B.Wiwoho dkk, 1990: 61-62) yaitu :

- a. Menggali sumber dana pembangunan dari luar negeri dalam bentuk devisa
- b. Menggali sumber dana pembangunan dari dalam negeri dalam bentuk penerimaan negara dari pajak.
- c. Meningkatkan kegiatan penanaman modal di bidang usaha yang dapat menghasilkan devisa, meningkatkan penerimaan pajak, meningkatkan kegiatan ekonomi masyarakat, memperluas kesempatan berusaha dan menciptakan lapangan kerja.

Di dalam GBHN 1993, pembangunan kepariwisataan dilanjutkan dan ditingkatkan dengan mengembangkan serta mendayagunakan sumber dan potensi kepariwisataan nasional menjadi kegiatan ekonomi yang dapat diandalkan untuk memperbesar kesempatan berusaha dan lapangan kerja terutama bagi masyarakat

setempat, mendorong pembangunan daerah, serta memperkenalkan alam, nilai dan budaya bangsa (I. Ketut R. Sudiarditha,2001)

Sumatera barat sebagai salah satu tujuan wisata di Indonesia, diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat dan perluasan kesempatan kerja. Dalam menunjang pengembangan sektor kepariwisataan ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijaksanaan serta berbagai program bagi setiap unsur-unsur penunjangnya,antara lain dengan pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana. Kebijaksanaan tersebut tentunya sangat berguna dan berdampak sangat positif bagi peningkatan arus wisatawan ke Sumatera Barat. Salah satu prasarana penunjang yang sangat penting dalam kepariwisataan tersebut adalah jasa perhotelan yang merupakan salah satu penunjang bidang kepariwisataan. Pengembangan sektor pariwisata khususnya perhotelan dapat menyerap tenaga kerja sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran pada daerah tersebut.

Perhotelan merupakan sarana dan prasarana yang sangat penting dalam menunjang sektor pariwisata. Jika sektor ini dikembangkan dan dimanfaatkan secara benar, akan memberikan kontribusi yang besar bagi pembangunan di Provinsi Sumatera Barat, hal tersebut terbukti dengan PDRB subsektor hotel sebesar Rp. 108.003.000.000 pada tahun 2008 yang mengalami peningkatan sebesar 16,05% dari tahun sebelumnya.

Industri pariwisata merupakan industri yang sifatnya padat karya dan padat modal. Artinya, disamping membutuhkan dana yang relatif besar alam

pengembangannya industri pariwisata juga mampu menyerap tenaga kerja yang cukup banyak. Sehingga dengan semakin berkembangnya industri pariwisata, maka jumlah pengangguran dapat dikurangi yang nantinya akan sangat berpengaruh pada perekonomian secara makro.

Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Dinas Pariwisata, Seni dan Budaya Propinsi Sumatera Barat, pada tahun 2008 dapat dilihat bahwa terdapat 239 unit usaha hotel dan penginapan yang memberikan lapangan kerja pada 3085 orang pekerja. Sedangkan usaha rumah makan dan restoran juga dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 2670 orang pekerja, dan juga pada biro dan agen perjalanan hanya menyerap tenaga kerja 890 orang pekerja dan usaha toko souvenir 207 orang pekerja (lampiran 4).

Dari data (lampiran 4) dapat dilihat bahwa jenis usaha hotel dan penginapan (2008) mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak, yaitu perbandingan antara banyaknya unit usaha dengan jumlah tenaga kerja yang dapat diserapnya, usaha hotel dan penginapan juga memperlihatkan perbandingan yang paling besar yaitu untuk satu unit usaha , rata-rata dibutuhkan tenaga kerja sebanyak 15 orang. Sedangkan untuk satu unit usaha rumah makan dan restoran, rata-rata menyerap tenaga kerja hanya 5 orang. Oleh karena itu usaha hotel dan penginapan mempunyai andil yang cukup besar dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran.

Khusus untuk industri perhotelan, berdasarkan hasil laporan inventarisasi hotel dan akomodasi lainnya pada tahun 2008 tercatat jumlah hotel dan akomodasi lainnya sebanyak 239 unit. Jumlah hotel terbanyak berada di kota Padang dan

Bukittinggi. Di Kota Padang dari 59 unit hotel yang ada, 4 unit merupakan hotel berbintang dan 55 unit merupakan hotel non-berbintang. Sedangkan di Kota Bukittinggi hotel non-bintang terdiri dari 56 unit usaha dan sisanya sebanyak 11 unit merupakan hotel berbintang.

Peningkatan jumlah wisatawan yang datang ke suatu daerah akan meningkatkan permintaan terhadap kamar hotel dan akomodasi lainnya. Secara tidak langsung peningkatan tersebut dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja untuk industri perhotelan. Dengan kata lain, jika permintaan terhadap suatu barang / produk naik maka permintaan tenaga kerja pada industri yang terkait dengan produk tersebut juga akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika permintaan terhadap suatu produk turun maka permintaan tenaga kerja pada industri yang bersangkutan juga menurun, dengan asumsi industri tersebut bersifat labor intensive.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis mencoba untuk menganalisa tentang daya serap tenaga kerja pada industri perhotelan dan akomodasi lainnya dalam bentuk sebuah skripsi yang berjudul:

“ ANALISA PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI PROPINSI SUMATERA BARAT “

1.2 Rumusan Masalah

Pola dasar pembangunan daerah Sumatera Barat menjelaskan bahwa pembangunan kepariwisataan diarahkan pada peningkatan pariwisata sektor perhotelan menjadi satu sektor andalan yang mampu menggalakan ekonomi termasuk sektor-sektor lainnya sehingga lapangan kerja, pendapatan masyarakat, serta penerimaan

devisa dapat meningkat. Disamping itu pembangunan pariwisata ditujukan pada pengembangan serta pendayagunaan potensi pariwisata dan perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan pada keterangan di atas, terutama dalam hal perkembangan perhotelan dan perluasan kesempatan kerja, maka penulis tertarik untuk menganalisa lebih jauh tentang:

1. Bagaimana penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Sumatera Barat.
2. Variabel-variabel apa saja yang di anggap berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Sumatera Barat.
3. Seberapa besar tingkat signifikansi variable yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Sumatera Barat.
4. Seberapa besar jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Sumatera Barat untuk 5 tahun kedepan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk:

1. Menganalisa daya serap tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat. Seiring dengan berkembangnya industri perhotelan maka permintaan tenaga kerja, secara tidak langsung, akan meningkat. Hal inilah yang

menyebabkan penulis tertarik untuk menganalisis tentang peningkatan penyerapan tenaga kerja sub sector hotel di Sumatera Barat tahun 1995-2009.

2. Menganalisa variabel-variabel yang dianggap berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat. Factor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh adalah tingkat upah riel (w^*) dan output (Q) yang diukur dengan PDRB sub sector hotel.
3. Menganalisa tingkat signifikansi faktor tingkat upah riel dan output terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan dan mengkaji manakah yang mempunyai tingkat signifikansi lebih besar terhadap penyerapan tenaga kerja industri perhotelan.
4. Memproyeksi jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Sumatera Barat untuk 5 tahun ke depan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan hendaknya:

1. Dapat memberikan gambaran dan pedoman bagi Pemerintah Daerah untuk menetapkan prioritas pengembangan industri perhotelan antara kelompok hotel berbintang dengan hotel non-bintang.
2. Dapat memberikan manfaat kepada Pemerintah Daerah, pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Propinsi Sumatera Barat, dalam menyusun rencana dan kebijakan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan pada

industri perhotelan khususnya dan perencanaan pengembangan kepariwisataan umumnya.

3. Hendaknya juga dapat digunakan untuk perencanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama tenaga kerja yang terkait dengan industry perhotelan, dan perbaikan serta peningkatan sarana dan prasarana pendukung lainnya.
4. Penelitian ini di harapkan akan dapat dijadikan masukan bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan dan melakukan penelitian serupa yang akan datang.

1.4 Ruang lingkup Pembahasan

Dengan pertimbangan keterbatasan data dan kemampuan penulis, maka pembahasan yang akan dilakukan di fokuskan pada analisa perubahan permintaan tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat. Untuk menghindari pembahasan yang mengambang maka studi ini akan dibatasi pada beberapa masalah, yaitu :

- a. Tulisan ini menganalisa faktor-faktor yang diduga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat, yaitu tingkat upah riil dan output yang diukur dengan PDRB sub sektor hotel.
- b. Mencangkup hal-hal yang berhubungan dengan masalah penyerapan tenaga kerja yang menggunakan tingkat upah riil dan PDRB sub sector hotel di

Sumatera Barat sebagai independent variables dan penyerapan tenaga kerja sebagai dependent variabel

- c. Sektor industri perhotelan yang dianalisa dikelompokkan ke dalam sektor industri hotel berbintang dan sektor industri hotel non-bintang.
- d. Periode analisa adalah tahun 1995-2009

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Menyangkut latar belakang penelitian, permasalahan, tujuan dan manfaat, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Kerangka Teori

Pada bagian ini di uraikan tentang teori-teori ketenagakerjaan dan fungsi Permintaan Tenaga Kerja.

BAB III : Metodologi Penelitian

Menjelaskan tentang Ruang Lingkup Penelitian, Data dan Sumber Data, Model dan Analisis Data, Pengujian Model, Defenisi Variabel dan Kerangka pemikiran.

BAB IV : Perkembangan Industri Perhotelan Propinsi Sumatera Barat

Bagian ini menjelaskan gambaran umum wilayah penelitian, pengertian dan Klasifikasi Industri Perhotelan, perkembangan industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat, perkembangan jumlah tenaga kerja industri perhotelan, perkembangan tingkat upah dan perkembangan PDRB sub sektor hotel di Propinsi Sumatera Barat.

BAB V : Hasil Analisa dan Pembahasan

Pada bagian ini pembahasan di fokuskan pada analisis hasil perhitungan empiris yang dilakukan, dengan mengacu pada variabel-variabel yang digunakan dalam Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat. Di samping itu juga di bahas tentang implikasi hasil empiris terhadap kebijakan Pemerintah.

BAB VI : Penutup

Bagian ini mencangkup kesimpulan dari hasil penelitian yang penting dan saran yang di harapkan dapat membantu hal yang berkaitan dengan upaya pengembangan industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Kerangka Teori

Untuk mengetahui seberapa besar daya serap suatu sektor terhadap faktor input tenaga kerja dapat digunakan fungsi permintaan tenaga kerja. Dalam teori ekonomi mikro disebutkan bahwa permintaan suatu input (dalam hal ini adalah tenaga kerja) merupakan permintaan turunan (derived demand). Sedangkan permintaan induknya adalah permintaan terhadap output yang dihasilkan oleh suatu kegiatan ekonomi (Haryo Kuncoro, 1999).

Di dalam teori produksi jumlah output yang dihasilkan berhubungan erat dengan jumlah input yang digunakan. Salah satu fungsi produksi yang terkenal adalah fungsi produksi Cobb-Douglas, di mana output yang dihasilkan diasumsikan hanya dipengaruhi oleh faktor produksi kapital dan tenaga kerja sedangkan faktor-faktor produksi lainnya tetap. Secara matematika dapat ditulis sebagai berikut :

$$Q = AK^{\alpha} Lp^{\beta}$$

Dalam tulisan ini faktor produksi atau faktor input kapital (K) dianggap given, jadi yang mempengaruhi jumlah output (Q) hanya perubahan faktor produksi atau faktor input tenaga kerja (L). Berdasarkan pada hal di atas maka fungsi permintaan terhadap tenaga kerja adalah :

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

Dimana Q adalah jumlah output dan w adalah tingkat upah. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang

dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan utility kepada konsumen. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang tersebut membantu dalam memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung pada penambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dihasilkannya. (Payaman J. Simanjuntak, 1998).

Seorang pengusaha akan menambah permintaan terhadap tenaga kerja tergantung dari manfaat tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu penambahan permintaan terhadap penggunaan faktor produksi tenaga kerja akan dipengaruhi oleh kontribusi atau kemampuan tenaga kerja terhadap peningkatan produksi barang dan jasa yang diproduksinya. Dilihat dari sudut perusahaan, yang mempengaruhi permintaan akan faktor produksi tenaga kerja (Syahrudin, 1984 : 8) adalah :

- a. Jumlah output yang dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan, di mana semakin banyak jumlah permintaan terhadap output yang dihasilkan maka akan semakin besar pula jumlah input yang diperlukan untuk menambah jumlah produksi termasuk input tenaga kerja.
- b. Harga tenaga kerja. Biasanya dicerminkan oleh tingkat upah yang berlaku. Semakin tinggi upah tenaga kerja maka semakin tinggi pula harga output yang dihasilkan. Sehingga hal ini akan mengurangi permintaan terhadap output yang mengakibatkan berkurangnya permintaan terhadap input yang digunakan termasuk input tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi, dan begitu pula sebaliknya.

Dalam perjalanan suatu industri, terjadi pengurangan dan penambahan tenaga kerja. Ada beberapa alasan kenapa pengurangan atau penambahan tenaga kerja, diantaranya ; perkiraan tambahan output yang diperoleh pengusaha akibat dari pertambahan jumlah tenaga kerja sebanyak satu unit. Tambahan hasil tersebut dinamakan dengan tambahan hasil marginal (*marginal physical product of labor*) disingkat dengan MPPL. Marginal Physical of Labor tergantung pada tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, yaitu kemampuannya untuk menghasilkan sejumlah output dalam satu satuan waktu tertentu. Produktivitas , tenaga kerja juga merupakan ukuran efisiensi pemanfaatan tenaga kerja (M. Tahir Kasnawi, 1999).

Tingkat produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ananta (1990) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah ;

- a) Sumber daya alam yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih baik
- b) Sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak
- c) Meningkatnya modal manusia itu sendiri
- d) Kondisi dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut ahli ekonomi lainnya, Arsyad Anwar (dikutip dari M. Tahir Kasnawi, 1999), mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh ;

- a) Perkembangan barang modal per pekerja,
- b) Perbaikan tingkat keterampilan, pendidikan dan kesehatan pekerja,
- c) Peningkatan skala usaha,
- d) Perpindahan pekerja antar jenis kegiatan,

e) Perubahan komposisi output dari tiap sektor atau sub sektor

f) Perubahan teknik produksi

Sementara itu, Basri (1996) mengemukakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pemanfaatan kapasitas dari berbagai sektor. Apabila pemanfaatan kapasitas produksi yang tersedia rendah maka mengakibatkan produktivitas tenaga kerja juga rendah dan sebaliknya jika pemanfaatan kapasitas produksi tinggi akan mendorong meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Artinya, rendahnya produktivitas tenaga kerja dapat disebabkan oleh faktor underutilized tenaga kerja yang tersedia di setiap sektor. Dengan kata lain, secara umum produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh beberapa komponen, yaitu ;

- 1) Unsur tenaga kerja itu sendiri,
- 2) Komoditas yang diolah
- 3) Peralatan atau fasilitas penunjang tenaga kerja termasuk faktor lingkungan kerjanya.

Alasan lain yang menyebabkan pengusaha menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerja selain perkiraan tambahan hasil marginal yang akan diperoleh adalah perkiraan tambahan pendapatan yang akan diterima akibat pertambahan jumlah tenaga kerja yang digunakan. Tambahan pendapatan (marginal revenue) yang diperoleh pengusaha sebanding dengan tambahan hasil produksi (MPPL) dikalikan dengan harga per unit (P). Secara matematika dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$MR = VMPPL = MPPL \times P \dots\dots\dots (1)$$

Di mana :

MR = Marginal revenue (tambahan pendapatan)

VMPPL = Value marginal physical product of labor (nilai tambah produksi fisik tenaga kerja)

MPPL = Marginal physical product of labor (tambahan produk fisik tenaga kerja)

P = Price (harga)

Pada dasarnya biaya yang dikeluarkan oleh seorang pengusaha sebagai akibat dari penambahan penggunaan tenaga kerja adalah sebanding dengan tingkat upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha tersebut. Seorang pengusaha akan terus menambah jumlah penggunaan tenaga kerja selama tambahan penerimaan yang diperoleh perusahaan akibat penambahan penggunaan tenaga kerja tersebut lebih besar dibandingkan dengan tambahan biaya (marginal cost) yang harus dikeluarkan (Rudiger Dornbusch dan Stanley Fischer, 1997).

Biaya tenaga kerja tambahan itu ditentukan oleh tingkat upah riil. Tingkat upah riil adalah tingkat upah nominal dibagi dengan tingkat harga. Upah riil mengukur jumlah output riil yang harus dibayar perusahaan kepada setiap pekerja. Karena dengan mengupah satu pekerja lagi akan menghasilkan kenaikan output sebesar MPPL dan biaya perusahaan atas upah riil. Oleh karena itu pengusaha akan mengupah tenaga kerja tambahan selama MPPL-nya melebihi upah riil.

Dengan kata lain, pengusaha akan terus menambah permintaan terhadap tenaga kerja selama MR lebih besar dari MC, dan keuntungan maksimum yang akan diperoleh pengusaha adalah pada saat MR sama dengan MC. Sehingga dapat dibuat

persamaan sebagai berikut:

$$MR = MC = w \dots\dots\dots (2)$$

Berdasarkan persamaan (1) dan (2) dapat ditulis menjadi:

$$MPP_L = w/P \dots\dots\dots (3)$$

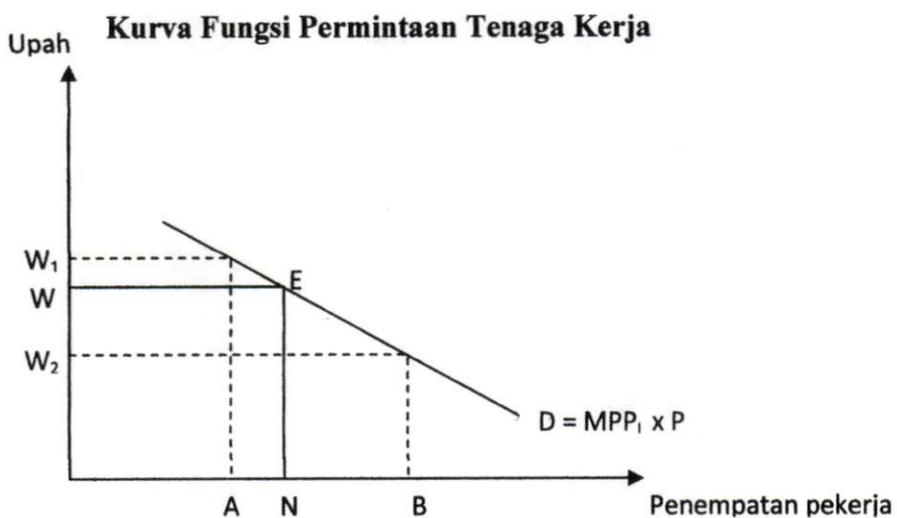
Dimana :

w = tingkat upah

w/P = tingkat upah riil

Di dalam fungsi permintaan tenaga kerja juga berlaku Hukum Diminishing Return. Artinya semakin banyak penambahan tenaga kerja sedangkan faktor produksi lainnya given, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja akan menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal akan menjadi kecil pula. Dengan kata lain, semakin banyak tambahan tenaga kerja yang dipekerjakan semakin kecil MPP_L -nya (Payaman J. Simanjuntak, 1998). Secara geometrik, Hukum Diminishing Return ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1



Pada kurva di atas, sumbu horizontal melukiskan penempatan pekerja yaitu pada titik-titik A, N dan B, sedangkan sumbu vertikal menggambarkan tingkat upah (w). Garis DD merupakan garis yang menggambarkan fungsi permintaan tenaga kerja, di mana pada saat tingkat upah tinggi jumlah tenaga kerjanya sedikit dan bila tingkat upah rendah maka jumlah tenaga kerjanya lebih banyak. Di samping itu, garis ini juga memperlihatkan nilai hasil marginal tenaga kerja (VMPP_L) yang nilainya sama dengan MPPL x P = w. Misalkan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak OA = x orang, maka nilai hasil tenaga kerja yang ke-x dinamakan VMPP_L-nya. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang berlaku (w). Pengusaha dapat terus menambah jumlah tenaga kerjanya sampai di titik N. Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari ON, misalnya OB, akan mengurangi keuntungan perusahaan karena VMPP_L-nya lebih kecil dari tingkat upah yang berlaku.

Daya serap suatu sektor ekonomi terhadap tenaga kerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh oleh sektor tersebut. Sektor yang mempekerjakan banyak orang pada umumnya menghasilkan barang dan jasa yang relatif lebih besar. Hal ini dapat diketahui dari kontribusi sektor-sektor ekonomi terhadap PDRB. Perbandingan antara laju pertumbuhan kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan ekonomi disebut dengan elastisitas kesempatan kerja. Elastisitas tersebut dapat dinyatakan untuk seluruh perekonomian atau untuk masing-masing sektor atau sub sektor (Payaman J. Simanjuntak, 1998). Elastisitas kesempatan kerja tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$e = \frac{\Delta N/N}{\Delta Y/Y} \dots\dots\dots (4)$$

$$e_i = \frac{\Delta N_i / N_i}{\Delta Y_i / Y_i} \dots\dots\dots(5)$$

Dimana :

e = elastisitas kesempatan kerja

ΔN = perubahan jumlah tenaga kerja yang terjadi

N = jumlah tenaga kerja

ΔY = besarnya perubahan pendapatan

Y = jumlah / besar pendapatan

Proyeksi penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan untuk masa yang akan datang tergantung pada variabel yang dianggap mempengaruhi perubahan kesempatan kerja pada waktu yang lalu. Apabila kesempatan kerja yang diukur dengan jumlah orang yang bekerja dapat dijadikan sebagai proxy yang tepat untuk permintaan tenaga kerja maka identifikasi variabel tersebut harus dikaitkan dengan status permintaan (derived demand). Oleh karena itu kesempatan kerja perlu dikaitkan dengan kegiatan produksi (Sudarsono, 1985)

Berdasarkan konsep pemikiran tersebut, maka koefisien elastisitas kesempatan kerja yang mengukur besarnya responsive kesempatan kerja sebagai akibat dari perubahan produksi dipakai untuk menggambarkan prospek kesempatan kerja pada masa yang akan datang. Jika laju pertumbuhan kesempatan kerja dinyatakan dengan k dan laju pertumbuhan PDRB adalah g, maka :

$$k = \text{exg} \dots\dots\dots(6)$$

2.2 Hipotesa

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, maka diduga bahwa:

- a) Pada Industri Perhotelan, hubungan antara output (PDRB sub sektor hotel) dengan penyerapan tenaga kerja adalah positif. Dengan kata lain, peningkatan PDRB sub sektor hotel akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja, sebaliknya bila PDRB sub sector hotel berkurang maka penyerapan terhadap tenaga kerja oleh industri perhotelan akan ikut turun.
- b) Untuk masing-masing jenis usaha (hotel berbintang dan hotel non-bintang) terdapat hubungan yang negative antara tingkat upah riel dengan penyerapan tenaga kerja. Artinya apabila terjadi kenaikan tingkat upah maka penyerapan terhadap tenaga kerja oleh industri perhotelan akan turun dan sebaliknya jika tingkat upah riel turun akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang analisa penyerapan tenaga kerja pada industri yang terkait dan relevan dengan penelitian ini antara lain:

- a. I. Ketut R. Sudiarditha (2001) melakukan suatu penelitian dengan judul “ Analisis Pengembangan Sektor Industri Pariwisata terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pendapatan Rumah Tangga Petani”. Ada 4 hal yang merupakan tujuan dari penelitian in, salah satunya adalah untuk menganalisis

peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor industri pariwisata di Kabupaten Daerah Tingkat II Karangasem tahun 1993-1998. Metoda yang digunakan adalah metoda regresi linear dengan fungsi persamaan logaritma. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa sub sektor perhotelan merupakan sub sektor yang menyerap tenaga kerja paling banyak,

- b. Zena (1996) dengan judul “ Analisa Perluasan Kesempatan Kerja pada Industri Pariwisata Sumatera Barat”. Dalam penelitian ini variable bebas yang digunakan adalah tingkat upah riil (W^*), penerimaan industri pariwisata (Q_1), PDRB sektor perdagangan, hotel dan restoran (Q_2). Penelitian dilakukan dengan mengkombinasikan antara w^* dengan Q_1 , w^* dengan Q_2 , dan w^* dengan Q_3 . Hasilnya adalah bahwa kombinasi antara w^* dengan Q_1 mempunyai pengaruh yang lebih signifikan terhadap kesempatan kerja (L)
- c. Novdya Dwi Luhuria (1998). Di dalam penelitian yang berjudul “ Analisa Permintaan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan Pangan di Sumatera Barat” diketahui bahwa antara jumlah unit usaha dengan permintaan tenaga kerja terdapat hubungan yang positif dan hubungan yang positif juga terjadi antara tingkat upah dengan permintaan tenaga kerja. Sebab terjadinya penyimpangan teori tingkat upah pada penelitian ini adalah karena teknologi yang digunakan pada industry pengolahan pangan di Sumatera Barat adalah Teknologi padat karya.
- d. Yelzitri (1997), “Analisa Permintaan Tenaga Kerja Sub-Sektor Industri Kecil”. Berdasarkan penelitian dan perhitungan data yang digunakan diperoleh suatu kesimpulan bahwa variable tingkat upah dan output

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap permintaan tenaga kerja. Peningkatan jumlah output akan meningkatkan permintaan tenaga kerja, dan sebaliknya penurunan jumlah output akan mengurangi permintaan terhadap tenaga kerja. Sedangkan tingkat upah akan berpengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja, di mana jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan turun dan begitu pula sebaliknya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah dan prosedur yang akan dilakukan dalam pengumpulan data atau informasi empiris guna memecahkan permasalahan dan menguji hipotesa penelitian. Metode penelitian adalah tatacara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan (M. Iqbal Hasan, 2002). Penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut;

3.1 Ruang lingkup penelitian

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependent. Penulis mefokuskan kajian pada dua variabel independen yaitu tingkat upah riil (w^*) dan output (Q), yang dianggap cukup mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat yang merupakan variabel dependent.

3.2 Data dan Sumber Data

Penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan dipengaruhi oleh tingkat upah riil (w^*) dan output (Q). Untuk menaksir pengaruh masing-masing faktor tersebut digunakan data time series tahun 1995-2009. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari instansi-instansi Pemerintah, seperti Biro Pusat Statistik (BPS), Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sumatera Barat, dan instansi lain yang terkait dengan penelitian.

Data jumlah tenaga kerja diperoleh dari data jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang dipublikasikan oleh BPS. Untuk data output, data yang digunakan adalah data nilai PDRB sub sektor hotel yang diperoleh dari Biro Pusat Statistik Propinsi Sumatera Barat. Sedangkan untuk data tingkat upah riil diolah dari rata-rata tingkat upah nominal propinsi pada industri perhotelan di bagi dengan indeks harga konsumen di Propinsi Sumatera Barat yang mewakili tingkat harga.

3.3 Model dan Analisis Data

3.3.1 Pembentukan Model Fungsi Permintaan Tenaga Kerja

Dalam menaksir pengaruh tingkat upah riil dan output (PDRB sub sektor hotel), maka terlebih dahulu perlu dibuat suatu fungsi permintaan terhadap tenaga kerja yang memuat perkiraan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan industri perhotelan terhadap tenaga kerja yang dapat dijelaskan secara matematis.

Permintaan sektor industri terhadap tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh marginal produktivitas tenaga kerja tersebut. Permintaan tenaga kerja meningkat apabila marginal produktivitasnya lebih besar dari tingkat upah yang dibayarkan pada mereka. Sebaliknya apabila dengan menambah jumlah tenaga kerja, perusahaan menanggung beban upah yang lebih besar dari marginal produktivitas tenaga kerja tersebut, maka perusahaan akan mengurangi permintaannya terhadap tenaga kerja.

Di dalam melakukan penaksiran terhadap suatu tingkat permintaan diperlukan asumsi-asumsi sebagai penyederhanaan agar variabel bebas (independent variable) yang menjelaskan variabel terikat (dependent variable) benar-benar

variabel yang sangat berpengaruh atas variabel yang dicari (Winardi, 1974). Berdasarkan pada objektivitas kajian (sesuai dengan hipotesa) maka untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan terhadap tenaga kerja oleh industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat, variabel-variabel yang dianggap berpengaruh adalah tingkat upah riil dan output (PDRB sub sektor hotel di Sumatera Barat). Dari uraian di atas dapat disederhanakan dan disesuaikan dengan hipotesa yang akan diuji, sehingga dalam bentuk suatu persamaan linear menjadi:

$$L = f(Q, w^*) \dots\dots\dots (7)$$

$$w^* = w/P \dots\dots\dots (8)$$

Di mana :

L = Jumlah permintaan terhadap tenaga kerja

w* = Tingkat upah riil tenaga kerja

Q = Output

3.3.2 Metode Analisa Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam kerangka teori sebelumnya dan bentuk model yang digunakan serta mengingat kualitas dan kuantitas data yang tersedia, maka untuk menganalisa penyerapan industri perhotelan terhadap tenaga kerja digunakan fungsi non-linear atau persamaan regresi yang sudah dirubah ke dalam bentuk persamaan logaritma.

Dalam pembahasan ini faktor-faktor yang diduga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan, selain tingkat upah riil dan output masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya dan di sini dinyatakan dalam variabel u (disturbance term). Maka bentuk persamaannya adalah :

$$L = f(Q, w^*, u) \dots\dots\dots (9)$$

Jika ditransformasikan ke dalam hubungan fungsional non-linear, maka persamaan tersebut menjadi:

$$\text{Log } L = p_0 + \beta_1 \text{Log } Q + \beta_2 \text{Log } w^* + \text{Log } u \dots (10)$$

Di mana :

L = jumlah tenaga kerja

P₀ = konstanta

β₁ = perubahan permintaan tenaga kerja akibat perubahan output

Q = output

P_a = perubahan permintaan tenaga kerja akibat perubahan tingkat upah riel

w* = tingkat upah riel tenaga kerja pada industri perhotelan

u = disturbance term

3.4 Test Of Goodness of Fit (Uji kesesuaian)

3.4.1 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen mampu memberi penjelasan terhadap variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1 (0 ≤ R² ≤ 1) (Gunawan Sumodiningrat, 2001)

Apabila nilai R² adalah nol (0) berarti tidak terdapat hubungan antara tingkat upah riel dan output dengan permintaan tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat, dan sebaliknya jika nilai R² mendekati satu (1) atau sama dengan satu (1) berarti ada hubungan antara tingkat upah riel dan output dengan permintaan tenaga kerja. Rumus yang digunakan untuk menghitung R² adalah :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Di mana :

$$ESS = \beta_1 \sum wL + \beta_2 \sum QL$$

$$TSS = \sum L^2$$

3.4.2 Uji t-statistik

Uji t-statistik merupakan satu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependent dengan menganggap variabel lainnya konstan. (Gunawan Sumodiningrat, 2001).

Menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel Output (PDRB subsektor hotel) dan Tingkat upah riil secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat dengan tingkat signifikansi 5% (pada $\alpha = 0,05$) dengan $n = 15$. Dalam uji ini digunakan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = b$$

$$H_1 : b_i \neq b$$

Jika t-hitung besar dari t-tabel(positif) atau t-hitung kecil dari t-tabel(negatif), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya regresi tersebut diterima untuk memprediksi pengaruh Q (output) dan w^* (Upah riil) terhadap Penyerapan tenaga kerja. Dan apabila t-tabel negative < t-hitung < t-tabel positif, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya regresi tersebut tidak diterima sebagai model untuk memprediksi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Nilai t-hitung diperoleh dengan rumus:

$$t\text{-hitung} = \frac{(b_i - b)}{S}$$

Dimana:

t = nilai mutlak pengujian (t_{hitung})

β_i = koefisien regresi

$S\beta_i$ = standar deviasi β_i

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0 : \beta = 0$ H_0 diterima ($t^* < t$ tabel) artinya variabel independent secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependent.

$H_1 : \beta \neq 0$ H_1 diterima ($t^* > t$ tabel) artinya variabel independen secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

3.4.3 Uji F-statistik

Uji f-statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh variabel output dan upah riil secara simultan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

Untuk pengujian ini digunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_i \neq b_2 \dots \dots \dots b_k = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_a : b_i = 0 \dots \dots \dots i = 1$ (ada pengaruh)

Pegujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel maka Ho ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai F-hitung dapat diperoleh oleh rumus :

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

F = Uji F

R^2 = Koefisien Determinan

k = Jumlah Varibel bebas

n = Jumlah sampel

kriteria pengambilan keputusan :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Ho diterima ($F^* < F$ tabel) artinya variabel independent secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

Ho : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Ha diterima ($F^* > F$ tabel) artinya variabel independent secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

Dimana k merupakan jumlah parameter (jumlah koefisien regresi termasuk konstanta), n adalah jumlah tahun pengamatan, n-1 merupakan degree of freedom numerator, dan n-k adalah degree of freedom denominator.

Langkah yang dilakukan untuk uji F

1) Merumuskan Hipotesis

Ho : Output (PDRB sub sektor hotel) dan tingkat upah riel tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Penyerapan Tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

Hi : Output (PDRB sub sektor hotel) dan tingkat upah riel berpengaruh secara bersama-sama terhadap Penyerapan Tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

2) Menentukan Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standr yang sering digunakan dalam penelitian)

3) Menentukan F hitung

Mencari nilai F dapat diperoleh dalam tabel ANOVA dengan menggunakan program SPSS

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1)=2, dan df2 (n-k-1) atau 15-2-1=12 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), kemudian hasil diperoleh untuk F tabel

5) Kriteria Pengujian

- Ho diterima bila $F_{hitung} < F_{Tabel}$
- Ho ditolak bila $F_{hitung} > F_{table}$

6) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Dari hasil uji F didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis H_1 diterima (H_0 ditolak)
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis H_1 ditolak (H_0 diterima)

Dengan kata lain, jika F hitung lebih besar dari F tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat keabsahan df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 ($n-k-1$) atau $15-2-1 = 12$ maka H_0 ditolak berarti secara keseluruhan variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika F-hitung lebih kecil sama dengan F-tabel maka H_0 diterima (H_1 ditolak) berarti secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau dengan kata lain koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

3.5 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Menurut Nugroho (2005), pengujian ini bertujuan untuk memeriksa ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi klasik model regresi. Jika terjadi pelanggaran terhadap asumsi klasik, maka akan mengurangi keadaan penaksiran parameter. Beberapa asumsi yang digunakan dalam model regresi adalah :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji asumsi distribusi sampling mendekati atau mengikuti normalitas populasi, dengan kata lain untuk mengetahui apakah sampel atau data berdistribusi tidak normal. Maksud sampel atau data

terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi secara normal.

Teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat table normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang terdapat pada program computer *SPSS 15 for Windows*. Normalitas data bila dilihat dengan *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat ditentukan berdasarkan distribusi titik-titik data. Data dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel independen didalam regresi berganda. Hubungan linier antar variabel independen dapat terjadi dalam bentuk hubungan linear yang sempurna (*perfect*) maupun hubungan linear yang kurang sempurna (*imperfect*). Ada beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas ini, diantaranya adalah :

- a. Nilai R^2 yang tinggi ($>0,8$).
- b. Korelasi parsial antar variabel independen, yaitu meregresi antar variabel independen.
- c. Regresi Auxiliary

Regresi Auxiliary yaitu melakukan regresi antar variabel independe untuk mendapatkan R^2 . Nilai R^2 (koefisien determinasi) dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar

antara 0 – 1. Nilai R^2 makin mendekati 0 maka pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen makin kecil, dan sebaliknya nilai R^2 makin mendekati 1 maka pengaruh semua variabel independen terhadap variabel makin besar.

Keputusan ada atau tidaknya unsur multikolinearitas dalam model adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka diduga ada multikolinearitas

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka diduga tidak ada multikolinearitas.

d. Menggunakan Variance Inflationary Factor (VIF) untuk setiap variabel penjelas.

Nilai VIF didefinisikan sebagai $\frac{1}{1 - R_j^2}$ dimana R_j^2 mewakili koefisien determinasi ganda dari variabel penjelas X_j dengan semua variabel selain X_j . Jika hanya ada dua variabel penjelas, R_1^2 hanyalah merupakan koefisien determinasi antar Q dan W^* dan L . Jika satu set variabel penjelas tersebut berkorelasi dengan tingkat yang tinggi, maka VIF_j lebih besar dari 5, Marquardt (dalam Abdul Hakim : 301) menyatakan bahwa VIF_j lebih besar dari 5, terdapat terlalu besar korelasi di antar variabel bebas dan variabel penjelas yang lain.

Untuk menganalisis ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini, maka penulis akan menggunakan cara ke 4 (empat) dengan melihat VIF nya. Jika ternyata VIF nya melebihi 5, maka terdapat hubungan linear antar variabel independen di dalam regresi berganda, itu artinya terdapat terlalu besar korelasi di antara variabel bebas dengan variabel penjelas lainnya.

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan antara variabel gangguan (error) dalam regresi. Autokorelasi ini merupakan penyimpangan model regresi klasik dengan adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu, misalnya untuk data *time series* seringkali berhubungan (berkorelasi) antar waktu. Pengujian asumsi ini sangat penting karena autokorelasi biasanya muncul pada observasi dengan menggunakan data *time series*. Apabila suatu model regresi mengandung autokorelasi maka akan memberikan konsekuensi model regresi tersebut tidak mempunyai varian yang minimum, varian yang tidak minimum akan mengakibatkan kita tidak bisa mengevaluasi hasil regresi baik melalui uji t dan uji F.

Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi, dilakukan dengan menggunakan metode Durbin-Watson. Metode ini dapat dilakukan.

- $1,65 > DW < 2,35$ tidak terjadi autokorelasi
- $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ terjadi autokorelasi

4) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan situasi dimana dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Bila pada *scatterplot* tersebut tidak membentuk pola-pola tertentu yang beraturan atau titik-titik menyebar secara merata, maka diperkirakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

3.6 Defenisi Variabel dan Sumber Data

3.6.1. Tenaga Kerja (L)

Secara demografis, penduduk dapat dikelompokkan menjadi 2 kategori utama, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Adrimas, 1992 : 5). Menurut BPS 1983 angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas yang bekerja atau mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997, pengertian angkatan kerja atau tenaga kerja itu lebih dipersempit di mana batas usia minimum yang dijadikan sebagai pedoman adalah penduduk yang berusia 15 tahun tanpa adanya penegasan terhadap usia maksimum.

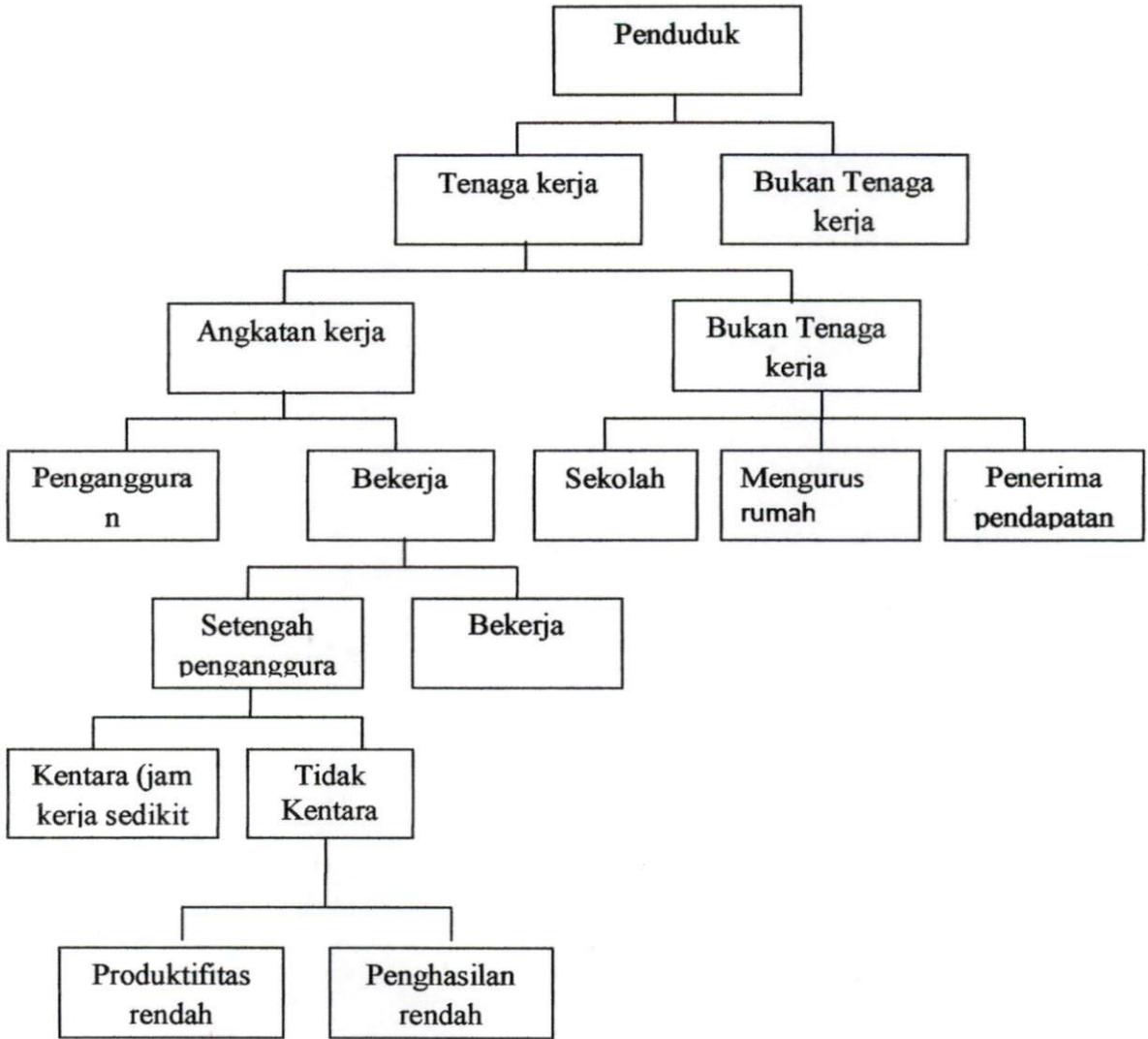
Tenaga kerja / manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force terdiri dari

- (1) golongan yang bekerja, dan
- (2) golongan yang mencari pekerjaan dan yang menganggur.

Kelompok angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan yang menerima pendapatan (pensiunan). Kelompok ini juga dikenal dengan *potential labor force* (Payaman j. Simanjuntak, 1998:3)Tenaga kerja dan angkatan kerja dapat dijelaskan dengan melihat bagan di bawah ini.

Bagan 3.1

Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber : Payaman J. SiManjuntak (1998:19)

3.6.2 Upah riil (w^*)

Upah merupakan balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja atas jasa yang mereka berikan dalam proses produksi pada suatu perusahaan. Secara teoritis sistem pengupahan tersebut dapat dibedakan atas dua, yaitu sistem pengupahan yang didasarkan pada Teori Karl Marx dan sistem pengupahan menurut Teori Neo-Klasik.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Karl Marx upah yang diterima oleh seorang pekerja harus sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Dasar dari teori ini adalah "value theory" dan azas pertentangan kelas. Sedangkan menurut Teori Neo-Klasik upah merupakan imbalan atas usaha kerja yang diberikan oleh karyawan atau tenaga kerja kepada pengusaha (Payaman j. Simanjuntak, 1998). Namun pada kenyataannya, sistem pengupahan yang terjadi adalah sistem yang berada di antara kedua sistem ekstrim tersebut.

Sesuai dengan tujuan tulisan ini, maka tingkat upah yang digunakan merupakan rata-rata tingkat upah riil pada industri perhotelan. Di mana rata-rata tingkat upah riil diperoleh dari perbandingan antara rata-rata upah nominal propinsi dengan indeks harga konsumen Propinsi Sumatera Barat yang mewakili tingkat harga.

3.6.3 PDRB sub sektor hotel (Q)

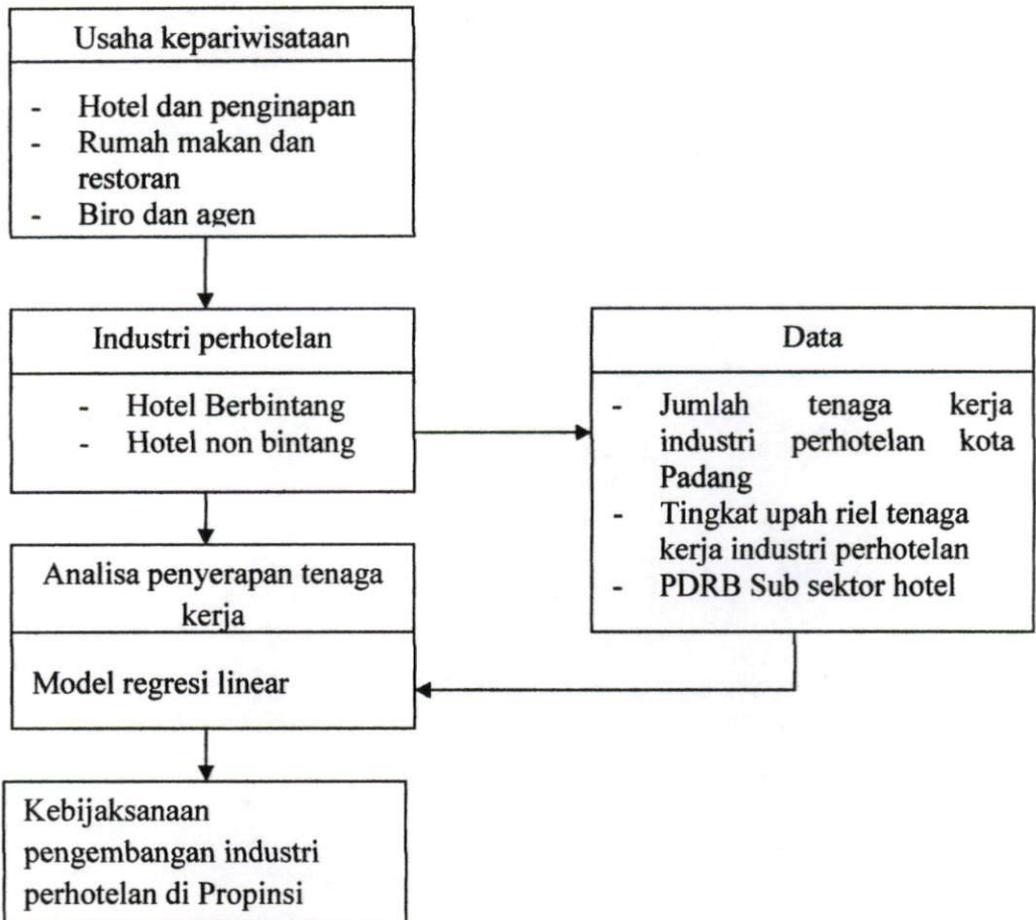
Pendapatan, yang diukur dengan PDRB, merupakan salah satu indikator prestasi ekonomi makro. Artinya laju pertumbuhan ekonomi suatu daerah dapat diukur dengan melihat pada PDRB-nya. PDRB diartikan sebagai nilai barang dan jasa yang diproduksi di dalam daerah yang bersangkutan. Secara garis besar PDRB dibedakan atas dua, yaitu PDRB atas dasar harga berlaku dan PDRB atas dasar harga

konstan. Di dalam tulisan ini nilai PDRB yang digunakan adalah PDRB atas dasar harga berlaku, yaitu nilai barang jadi pada suatu tahun yang diukur berdasarkan harga yang berlaku pada tahun tersebut.

3.7 Kerangka pemikiran

Berdasarkan uraian pada BAB I, BAB II dan BAB III, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :

Bagan 3.2
Kerangka Pemikiran



Tabel 3.1
Ringkasan kerangka teori dan variabel yang dianalisa

Teori	Variabel yang dianalisa
<p>Teori yang digunakan dalam tulisan ini adalah “Teori permintaan tenaga kerja” yang merupakan fungsi turunan dari teori permintaan terhadap output. Jumlah output yang dihasilkan berhubungan erat dengan jumlah input yang digunakan, termasuk input tenaga kerja. Sehingga fungsi permintaan terhadap tenaga kerja adalah</p> $L = f(Q, w)$ <p>Dimana Q adalah jumlah output dan w adalah tingkat upah</p>	<p>Variabel-variabel yang dianalisa di dalam tulisan ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dependent variabel, yaitu jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat dimana di dalam analisisnya dibedakan atas : jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan, jumlah tenaga kerja pada hotel Berbintang, dan jumlah tenaga kerja pada hotel non bintang. 2. Independent variables, terdiri dari : <ol style="list-style-type: none"> a. Output (Q), yang diukur dengan PDRB sub sektor hotel di Kota Padang. b. Upah riel (w^*) yang merupakan perbandingan antara upah nominal propinsi dengan indeks harga konsumen yang mewakili tingkat harga.

Luas wilayah sekitar 4.229.730 Ha, setara dengan 2,17 % dari luas wilayah Negara Kasatuan Republik Indonesia, dengan luas perairan laut diperkirakan 186.500 Km² dan panjang garis pantai 2.420.57 Km. Keadaan topografi wilayah Sumatera Barat bervariasi, mulai dari wilayah datar, landai, bergelombang serta wilayah dengan kondisi alam yang terjal/curam dan berbukit. Dengan kondisi topografi ini, di Sumatera Barat banyak sekali didapati obyek wisata alam.

Suhu udara rata-rata di pantai Sumatera Barat berkisar antara 21 sampai 38 derajat celcius, daerah perbukitan berkisar antara 15 sampai 34 derajat celcius, sedangkan pada daerah datar di sebelah timur Bukit Barisan dengan suhu antara 19 sampai 34 derajat celcius. Hampir setiap tahun di Sumatera Barat terjadi dua puncak curah hujan maksimum, yaitu pada bulan Maret dan Desember. Curah hujan paling rendah terjadi pada bulan Juni/Juli. Jumlah curah hujan rata-rata maksimum mencapai 4000 mm/tahun terutama di wilayah pantai barat, sedangkan di beberapa tempat di bagian timur curah hujan relatif kecil antara 1500 sampai 2000 mm/tahun.

Batas-batas wilayah Sumatera Barat dengan propinsi lainnya sebagai berikut :

Sebelah Utara berbatasan dengan Propinsi Sumatera Utara

Sebelah Selatan berbatasan dengan Propinsi Bengkulu dan Jambi

Sebelah Timur berbatasan dengan Propinsi Jambi dan Riau

Sebelah Barat berbatasan dengan Samudra Hindia

Dengan dukungan sarana dan prasarana serta fasilitas transportasi yang memadai, daerah Sumatera Barat dapat dengan mudah dikunjungi dari daerah manapun, baik melalui perjalanan darat, laut maupun udara.

Sumatera Barat sedang mengakselerasi pembangunan pariwisata sebagai bagian dari pembangunan ekonomi yang dilakukan secara sinergis dengan sektor ekonomi lain. Di daerah ini dapat dijumpai banyak objek wisata alam seperti; wisata laut atau bahari, pantai, danau, gunung dan nagari, dan objek wisata budaya. Objek wisata yang banyak dikunjungi wisatawan domestik atau manca negara adalah; Danau Maninjau, Danau Singkarak, Lembah Anai di Padang Panjang, Ngarai Sianok, Benteng Fort de Kock, dan jam Gadang di Bukittinggi, Pantai Air Manis, Pantai Muaro, Pantai Carolina di Kota Padang, Istana Pagaruyung di Batusangkar, Gunung Merah Putih di Payakumbuh. Dunia pariwisata cukup menjanjikan untuk mendulang pundi-pundi keuangan daerah.

Karena itu, wisata bahari perlu digalakkan lebih bergairah di Sumatera Barat. Apalagi Indonesia sebagai negara kepulauan memiliki potensi wisata bahari yang belum digali secara serius. Sehingga potensi wisata bahari perlu dimanfaatkan lebih optimal. Banyak sekali pantai yang memiliki keindahan alam dengan segala kekayaan flora dan faunanya dan terbaik dunia. Dengan demikian negeri ini punya potensi wisata bahari yang potensial dan merupakan salah satu negara tujuan wisata terbesar di dunia. Namun harus diakui, belum dimanfaatkan secara optimal, akibat sarana dan prasarananya minim.

4.2 Pengertian dan Klasifikasi Industri Perhotelan

Pengertian hotel di Indonesia mengalami perubahan beberapa kali. Hal ini dilakukan guna mencapai batasan-batasan yang lebih jelas dan tegas. Di dalam surat Keputusan Menteri Perhubungan No.SK.241/H/70 tahun 1970 tentang peraturan Pokok Perusahaan Hotel, pasal 1 sub (1) a, yang dimaksud dengan hotel (Donald E.Lunberg, Mink H. Stavenga dan M. Krishnamoorty, 1997) adalah:

Perusahaan yang menyediakan jasa dalam bentuk penginapan (akomodasi) serta menyediakan jasa dan fasilitas lainnya dalam hotel untuk umum, yang memenuhi syarat comfort dan bertujuan komersial.

Sedangkan di dalam Surat Keputusan menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi Nomor. KM.37/PW.304/MPPT-86. Hotel diartikan sebagai:

Suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebahagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum serta jasa lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.

Kemudian pada tahun 1987, Menparpostel mengeluarkan lagi Surat Keputusan dengan Nomor: KM.34/HK.103/MPPT-87. Di mana dalam SK ini pengertian dari hotel (Endar Sugiarto dan sri Sulartiningrum, 1996) adalah:

Suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebahagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan minum serta jasa

lainnya bagi umum, yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam Keputusan pemerintah.

Secara internasional, pengertian hotel menurut buku *Managing Front Office Operations* dari AHMA (American Hotel and Motel Association) yang ditulis oleh Charles E. Steadmon dan Michael Kasavana (dikutip dari Endar sugiaro dan Sri Sulartiningrum, 1996) sebagai berikut;

A hotel may be defined as an establishment whose primary business is providing lodging facilities for the general public and which furnished one or more of the following services: food and beverage service, room attendant service, uniformed service, laundering of linens, and use of furniture and fixtures.

Yang artinya, hotel adalah :

Sebuah bangunan yang dikelola secara komersial dengan memberikan fasilitas penginapan untuk umum dengan fasilitas pelayanan sebagai berikut: pelayanan makan dan minum, pelayan kamar, pelayanan barang bawaan, pencucian pakaian dan dapat menggunakan fasilitas perabot dan menikmati hiasan-hiasan yang ada di dalamnya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa hotel adalah :

1. Merupakan bangunan atau kompleks bangunan

Di dalam praktek kepariwisataan, dikenal juga tempat tinggal sementara yang tidak berupa bangunan, seperti perkemahan, caravan, dan sejenisnya. Selain itu

juga ada rumah biasa atau bangunan yang juga menampung wisatawan yang tidak disebut dengan hotel

2. Merupakan tempat tinggal sementara

Pengertian dari kata “sementara” itu adalah relative, karena ada beberapa hotel di mana sebahagian kamar-kamarnya digunakan sebagai asrama, seperti asrama untuk pegawai-pegawai suatu jawaban Pemerintah. Di samping itu ada hotel yang kamarnya memang dimaksudkan sebagai tempat, tetapi bukan untuk dimiliki. Ini merupakan salah satu bentuk hotel khusus.

3. Penyedia jasa untuk umum

Jasa-jasa yang terdapat di hotel disediakan untuk tamu yang berkunjung atau menginap ditempat yang dikunjunginya. Hal ini berhubungan dengan adanya kecendrungan dan upaya untuk menyewakan kamar hotel sesering mungkin. Dahulu penyewa kamar dianggap selalu menginap, tetapi sekarang ini orang dapat menyewa kamar untuk waktu yang singkat.

4. Penyedia jasa secara komersial

Jasa yang disediakan hotel tidak diberikan secara cuma-cuma, tetapi dengan sejumlah pembayaran yang menyebabkan hotel berbeda dengan persanggrahan, tempat peristirahatan, dan sebagainya, karena pada tempat-tempat tersebut sewanya tidak di hitung secara komersial, artinya tujuan dari usaha tersebut bukanlah untuk mengejar keuntungan.

Pengertian-pengertian di atas dimaksudkan untuk hotel berbintang, sedangkan untuk hotel non-bintang atau hotel melati diartikan sebagai: Usaha perseorangan yang menggunakan seluruh atau sebahagian dari suatu bangunan yang khusus disediakan bagi setiap orang untuk mendapatkan jasa pelayanan penginapan.

Perubahan istilah 'losmen' menjadi "hotel melati" berdasarkan pada Surat Keputusan Menparpostel no. KM.70/PW.304/MPPT-89 tentang Perubahan istilah Losmen (pasal 22) dan Surat Keputusan Menparpostel No. KM/PW.304/MPPT-85 tentang peraturan Usaha dan Penggolongan Losmen (pasal 21). Lambing dari hotel melati adalah bunga melati. Tingkatan dari hotel melati dapat dibedakan atas hotel melati 1, 2 dan 3. Semakin banyak lambing melatinya berarti fasilitas pelayanannya semakin baik.

Karakteristik Hotel dapat kita lihat dengan melihat perbedaan antara hotel dengan industri lainnya adalah (Endar Sugiarto dan Sri Sulartiningrum, 1996) :

- a. Industri hotel tergolong industri yang padat modal serta padat karya yang artinya dalam pengelolaannya memerlukan modal usaha yang besar dengan tenaga pekerja yang banyak pula.
- b. Dipengaruhi oleh keadaan dan perubahan yang terjadi pada sektor ekonomi, politik, sosial, budaya, dan keamanan dimana hotel tersebut berada.
- c. Menghasilkan dan memasarkan produknya bersamaan dengan tempat dimana jasa pelayanannya dihasilkan.

- d. Beroperasi selama 24 jam sehari, tanpa adanya hari libur dalam pelayanan jasa terhadap pelanggan hotel dan masyarakat pada umumnya.
- e. Memperlakukan pelanggan seperti raja selain juga memperlakukan pelanggan sebagai partner dalam usaha karena jasa pelayanan hotel sangat tergantung pada banyaknya pelanggan yang menggunakan fasilitas hotel tersebut.

Selanjutnya, untuk mengklasifikasikan sebuah hotel dapat ditinjau dari beberapa faktor. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka hotel dapat diklasifikasikan (Endar Sugiarto dan Sri Sulartiningrum, 1996) atas:

1. Faktor tujuan pemakaian hotel selama menginap

Klasifikasi hotel berdasarkan factor tujuan pemakaian selama menginap, dibedakan atas:

a. Business hotel

Yaitu hotel yang banyak digunakan oleh para usahawan. Hotel ini memiliki fasilitas yang lengkap untuk para pengusaha (businessman).

b. Recreational hotel

Hotel yang dibuat dengan tujuan untuk orang-orang yang akan bersantai dan berekreasi.

2. Klasifikasi hotel berdasarkan faktor lokasi

a. City hotel

Adalah hotel yang terletak di dalam kota. di mana sebahagian besar tamunya yang menginap melakukan kegiatan business.

b. Residential Hotel

Hotel yang berlokasi di daerah pinggiran kota besar yang jauh dari keramaian kota, tetapi mudah mencapai tempat-tempat kegiatan usaha. Hotel ini berlokasi di daerah-daerah tenang, terutama karena diperuntukkan bagi masyarakat yang ingin tinggal dalam jangka waktu lama. Dengan sendirinya hotel ini diperlengkapi dengan fasilitas tempat tinggal yang lengkap untuk seluruh anggota keluarga.

c. Motel (Motor Hotel)

Hotel yang berlokasi di pinggiran atau di sepanjang jalan raya yang menghubungkan satu kota dengan kota besar lainnya, atau di pinggiran jalan raya dekat dengan pintu gerbang atau batas kota besar. Hotel ini diperuntukkan sebagai tempat istirahat sementara bagi mereka yang melakukan perjalanan dengan menggunakan kendaraan umum atau mobil sendiri. Oleh karena itu hotel ini menyediakan fasilitas garasi untuk mobil.

d. Resort hotel

Yaitu hotel yang terletak di kawasan wisata, di mana sebagian besar tamu yang menginap tidak melakukan kegiatan usaha. Ada beberapa jenis resort hotel berdasarkan lokasinya, yaitu;

- Mountain hotel
 - Beach hotel
 - Lake hotel
 - Hill hotel
 - Forest hotel
- e. Suburb hotel

Suburb hotel adalah hotel yang lokasinya di pinggiran kota, yang merupakan kota satelit yakni pertemuan antara dua kotamadya.

- f. Rural hotel

Yaitu hotel yang berlokasi di pedesaan dan jauh dari kota besar atau hotel yang terletak di daerah perkotaan yang baru yang sebelumnya merupakan desa.

- g. Airport hotel

Adalah hotel yang berada dalam satu kompleks bangunan atau area pelabuhan udara atau di sekitar Bandar udara.

3. Berdasarkan faktor daya jual dan perencanaan penjualan (hotel plan usage)

Hotel plan usage adalah suatu sistem penjualan kamar di mana harga kamar yang dijual hanya berupa harga kamar saja atau merupakan sistem harga paket. Hotel plan usage dapat dibedakan atas;

a. European plan

Biaya yang dikeluarkan untuk menyewa kamar hanya untuk harga kamar saja. Keistimewaan dari European hotel, antara lain:

- Praktis, banyak digunakan di hotel-hotel
- Memudahkan sistem billing (pembayaran pada saat check-out)
- Semua sistem pemasaran kamar kebanyakan menggunakan sistem ini.

b. American hotel

Sistem perencanaan harga kamar di mana harga yang dibayarkan sudah termasuk harga kamar itu sendiri ditambah dengan harga makan (meals).

American plan dibagi menjadi dua bagian, yaitu;

- Full American Plan (FAP), yaitu harga kamar sudah termasuk dengan tiga kali makan sehari
- Modified American Plan (MAP), yaitu harga kamar sudah termasuk dua kali makan, di mana salah satunya merupakan makan pagi (breakfast).

c. Continental Plan

Continental plan adalah perencanaan harga kamar di mana harga kamar tersebut sudah termasuk dengan continental breakfast, yaitu makan pagi

yang ringan, yang biasanya terdiri dari juice, buah, roti, preserved (berbagai jenis selai), mentega dan minuman (the, kopi atau coklat)

d. Bermuda Plan

Yaitu perencanaan harga kamar dimana harga kamar yang dibayar sudah termasuk dengan American breakfast, yaitu menu makan pagi yang biasanya lebih berat dari continental breakfast karena di dalam American breakfast terdapat telur atau daging di samping menu pada continental breakfast. Di Inggris, gaya ini dikenal dengan sistem BB (Bed and Breakfast)

4. Berdasarkan faktor jumlah kamar dengan persyaratan lainnya

Pada tahun 1979, Dirjen Pariwisata dan Biro Pusat Statistik bersama-sama mengadakan survey khusus yaitu tentang klasifikasi hotel untuk menentukan kelas hotel. Hotel-hotel yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan m. U sebelumnya oleh Dirjen Pariwisata selanjutnya akan disebut hotel berbintang, sedangkan yang belum memenuhi persyaratan tersebut disebut dengan hotel non-bintang. Persyaratan tersebut antara lain:

1. Persyaratan fisik, meliputi lokasi hotel, kondisi bangunan, dan sebagainya.
2. Bentuk pelayanan yang diberikan
3. Klasifikasi tenaga kerja, meliputi pendidikan, kesejahteraan karyawan, dan sebagainya.

4. Tersedianya fasilitas olahraga dan sarana rekreasi lainnya, seperti lapangan tenis, kolam renang, diskotik, dan lain-lain
5. Jumlah kamar yang tersedia

Berdasarkan persyaratan tersebut, maka industry perhotelan dapat di klasifikasikan atas:

1. Klasifikasi hotel berbintang, terdiri dari:

a. Hotel berbintang satu(*)

Persyaratannya

- Jumlah kamar standar, minimum 15 kamar
- Kamar mandi di dalam
- Luas kamar standar, minimum 20m^2

b. Hotel berbintang dua (**)

Persyaratannya:

- Jumlah kamar standar, minimum 20 kamar.
- Kamar suite, minimum 1 kamar
- Kamar mandi di dalam
- Luas kamar standar. Minimum 22m^2
- Luas kamar suite, minimum 44m^2

c. Hotel berbintang tiga (***)

Persyaratannya:

- Jumlah kamar standar, minimum 30 kamar
- Jumlah kamar suite, minimum 2 kamar
- Kamar mandi di dalam
- Luas kamar standar, minimum 24 m²
- Luas kamar suite, minimum 48 m²

d. Hotel berbintang empat (****)

Persyaratannya;

- Jumlah kamar standar, minimum 50 kamar
- Jumlah kamar suite, minimum 3 kamar
- Kamar mandi di dalam
- Luas kamar standar, minimum 24 m²
- Luas kamar suite, minimum 48m²

e. Hotel berbinyang lima(*****)

Persyaratannya:

- Jumlah kamar standar, minimum 100 kamar
- Jumlah kamar suite, minimum 4 kamar
- Kamar mandi di dalam
- Luas kamar standar, minimum 26 m²
- Luas kamar suite, minimum 52m²

2. Klasifikasi hotel non-bintang, yaitu kelompok hotel yang belum memenuhi persyaratan pada kelompok hotel berbintang, seperti;

- Jumlah kamar kurang dari 15 kamar
- Luas kamar standar kurang dari 20m²

4.3 Perkembangan Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat

Hotel merupakan salah satu akomodasi komersial yang menyediakan pelayanan penginapan, makan dan minum bagi siapa saja yang memerlukannya. Persaingan antara pengusaha hotel dapat dilihat dengan adanya berbagai macam fasilitas tambahan yang ditawarkan oleh pihak hotel kepada konsumen. Antara lain jasa transportasi, karaoke, potongan harga misalnya pada hari-hari tertentu seperti hari-hari libur.

Kegiatan pariwisata memberikan keuntungan dan manfaat bagi suatu negara atau daerah tujuan wisata, walaupun tidak terlepas pula adanya kerugian serta dampak negatif yang ditimbulkannya terutama terhadap kebudayaan dan lingkungan. Keuntungan yang paling jelas akibat adanya pariwisata khususnya pada sektor perhotelan di mana pada industri ini memberikan sumbangan yang cukup besar terhadap neraca pembayaran dan mendatangkan devisa, terciptanya kesempatan kerja dan terhadap sektor-sektor lain (melalui dampak tidak langsung), serta adanya kemungkinan bagi masyarakat di negara/daerah penerima wisatawan tersebut untuk meningkatkan tingkat pendapatan dan standar hidup mereka (de Kadt, 1979). Pertumbuhan ekonomi dengan distribusi industri pariwisata pada sub sektor

perhotelan telah meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan kontribusi industri pariwisata yang semakin meningkat.

Di Sumatera Barat merupakan salah satu daerah tujuan wisatawan di Indonesia, pengusaha yang bergerak di bidang ini berupaya untuk berbenah diri dengan melengkapi prasarana dan sarana penunjang bagi kebutuhan wisatawan seperti : hotel, biro perjalanan serta perusahaan pengangkutan yang memadai sehingga tampak lebih bersih nyaman dan indah serta pelayanan yang sangat memuaskan. Banyaknya objek wisata yang dimiliki Sumatera Barat diharapkan dapat dilestarikan sebagai penunjang ekonomi daerah serta pembinaan pengembangan kepariwisataan dengan tetap mempertahankan dan memelihara kebudayaan dan kepribadian nasional serta melestarikan lingkungan hidup yang nyaman.

Sehubungan dengan itu betapa pentingnya industri perhotelan yang merupakan asset negara/daerah untuk menunjang pertumbuhan ekonomi suatu negara atau daerah maka sekarang perlu lebih ditingkatkan lagi ekowisata yang telah menjadi isu nasional di Indonesia sejak digelarnya seminar dan lokakarya (Semiloka) nasional yang diselenggarakan oleh private Agencies Collaborating Together (PACT) Indonesia pada tahun 1995. Dari hasil rumusannya bahwa kegiatan ekowisata masyarakat setempat harus dilibatkan dalam pengelolaan ekowisata secara proposional. Sedangkan ekowisata merupakan bentuk suatu kegiatan perjalanan wisata yang bertanggung jawab di daerah yang masih alami atau di daerah-daerah yang dikelola dengan pendekatan konservasi dengan berupaya menjaga kelangsungan pemanfaatan sumber daya alam untuk kini dan masa mendatang. Pendekatan lain

adalah bahwa ekowisata harus dapat menjamin kelestarian lingkungan. Dimana dengan adanya pengembangan ekowisata disuatu daerah, maka secara tidak langsung para wisatawan akan memerlukan akomodasi penginapan. Hal tersebut akan memberikan pertumbuhan yang positif terhadap sektor pariwisata dan industri perhotelan di daerah tersebut.

Dari hal diatas Sumatera Barat hampir semuanya sudah dimilikinya dan Sumatera Barat yang selama ini menempatkan industri pariwisata sebagai industri andalan dalam perekonomian daerah. Fungsinya yang strategis indah dan original dengan cagar alam yang sangat menyenangkan yang merupakan penghasilan devisa negara dan sumber pendapatan daerah, hal ini tercermin betapa banyaknya kunjungan wisatawan baik dalam negeri maupun dari negara tetangga kita seperti Malaysia, Singapura, Thailand dan negara lainnya.

Karena industri pariwisata di Sumatera Barat juga mempunyai peranan yang amat dominan dalam memacu dan menggerakkan sektor-sektor ekonomi lainnya atau mempunyai peranan yang cukup besar dalam struktur perekonomian daerah setempat. Hal ini dapat diperhatikan bahwa jumlah kunjungan wisatawan mancanegara yang berkunjung ke daerah Sumatera Barat. Padahal secara nyata bahwa Sumatera Barat yang begitu indah dengan panorama yang tidak kalah jika dibandingkan dengan daerah lain belum terkelola dengan manajemen yang lebih baik kenapa kita sia-siakan. Untuk itu perlu adanya promosi yang lebih gencar baik yang dilakukan oleh pemerintah, dunia usaha, sektor pendidikan maupun agen-agen biro yang dilakukan oleh pemerintah untuk bersatu meningkatkan industri pariwisata ini yaitu dengan

banyak metode-metode yang dapat menarik wisatawan untuk berkunjung ke Sumatera Barat serta menyediakan fasilitas dan akomodasi terutama pada industry perhotelan yang nanti memberikan sisi positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Barat. Di dalam tulisan ini, industri perhotelan dikelompokkan atas dua kelompok besar, yaitu hotel berbintang dan hotel non-bintang. Hotel berbintang terdiri atas hotel bintang 1 sampai hotel bintang 4. Sedangkan kelompok hotel non-bintang terdiri dari hotel melati 1 sampai hotel melati 3.

Sedangkan periode 1995-2009 pertumbuhan industri perhotelan memperlihatkan angka yang berfluktuasi terutama pada klasifikasi hotel non-bintang. Sedangkan pada klasifikasi hotel berbintang memperlihatkan pertumbuhan yang cenderung bergerak statis. Fluktuasi pertumbuhan industri perhotelan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1
Pertumbuhan Industri Perhotelan Propinsi Sumatera Barat
Tahun 1995-2009

Tahun	Hotel Berbintang			Hotel Non Bintang			Jumlah		
	U	K	T.T	U	K	T.T	U	K	T.T
1995	21	1301	2287	194	2880	5814	214	4120	8294
1996	20	1240	2480	206	3073	6232	226	4313	8712
1997	22	1370	2369	215	3116	6340	237	4486	8709
1998	23	1435	2477	212	3022	5963	236	4457	8440
1999	23	1435	1987	213	3022	5234	236	4457	7221
2000	23	1397	1832	211	2974	5345	234	4371	7177
2001	22	1344	2323	195	2835	5.609	217	4179	7935
2002	23	1499	2374	199	2948	5646	222	4447	8020
2003	24	1591	2306	197	2801	5460	221	4392	7766
2004	25	1493	2491	190	2794	5443	215	4287	7934
2005	25	1540	2604	206	2858	5485	231	4398	8089
2006	26	1538	2506	198	2665	5258	224	4203	7764
2007	29	899	1576	201	2766	5399	230	3665	6975
2008	24	1641	2767	215	3061	5916	239	4702	8683
2009	31	1892	3478	227	3065	5625	258	4975	9103

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Ket : U = Unit

K = Kamar

T.T = Tempat Tidur

Perkembangan perhotelan di Sumatera Barat dapat kita lihat pada tabel diatas, dimana dengan bertambahnya pembangunan industri perhotelan di Sumatera Barat maka pertumbuhan perhotelan semakin baik dan positif untuk pendapatan di Propinsi Sumatera Barat. Perkembangan akomodasi perhotelan cukup baik, hal ini merupakan dampak dari perkembangan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Sumatera Barat.

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa jumlah usaha akomodasi perhotelan di Sumatera Barat pada tahun 2009 mencapai 258 unit usaha. Dari jumlah tersebut terdapat 31 hotel berbintang dan 227 hotel non bintang. Di mana dengan 31 hotel berbintang yang berada di beberapa daerah di Sumatera Barat terutama di kota Padang dan Bukittingi yang memiliki 1892 kamar dan hotel non bintang yang berjumlah 227 unit usaha memiliki 3065 kamar.

Pada tabel diatas bahwa pertumbuhan perhotelan di Sumatera Barat dari tahun 1995-2006 pada hotel berbintang pertumbuhannya belum dapat dikatakan baik, hal tersebut dikarenakan pertumbuhan pertahun hanya bertambah rata-rata 1 unit hotel pertahun. Tetapi pada tahun 2008 hotel berbintang turun menjadi 24 unit dari 29 unit hotel berbintang pada tahun 2007. Hal tersebut dikarenakan adanya krisis moneter dan dampak perekonomian pada saat itu tidak baik dan juga dikarenakan

meningkatnya standar hotel berbintang. Tetapi lain halnya dengan hotel non bintang dimana pertumbuhan saat itu meningkat menjadi 215 unit hotel.

Pada tahun 2009 dapat dilihat pertumbuhan perhotelan cukup baik dengan bertambahnya jumlah hotel berbintang maupun hotel non bintang. Hal tersebut disebabkan pada awal tahun 2009 perekonomian di Propinsi Sumatera Barat cukup baik yang di ikuti peningkatan laju pertumbuhan di sektor pariwisata khususnya pada industri perhotelan. Tetapi pada akhir tahun 2009 Sumatera Barat khususnya kota Padang mengalami bencana gempa yang telah menghancurkan beberapa hotel berbintang dan non bintang di kota Padang yang nantinya dapat mempengaruhi laju pertumbuhan sektor perhotelan dan Pariwisata di Propinsi Sumatera Barat. Walaupun demikian pada tahun 2009 pertumbuhan perhotelan di Propinsi Sumatera Barat menunjukkan peningkatan sebesar 258 unit hotel.

Dengan melihat hal tersebut sektor perhotelan merupakan sisi positif untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Sumatera Barat serta memperlihatkan pertumbuhan di sektor pariwisata yang semakin berkembang. Pertumbuhan industri perhotelan di Sumatera Barat akan mempengaruhi perekonomian dan PDRB di Sumatera barat. Hal tersebut terbukti dengan peningkatan PDRB sub sektor hotel setiap tahunnya, yang nanti akan memperluas kesempatan kerja. Sehingga tingkat pengangguran di Propinsi Sumatera Barat dapat ditekan dengan dampak peningkatan pertumbuhan industri pariwisata khususnya pada industri perhotelan.

Tabel 4.2
Perkembangan dan Laju Pertumbuhan Hotel Berbintang
Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009

No	Tahun	Unit	Kamar		Tempat Tidur	
			Jumlah	Pertumbuhan (%)	Jumlah	Pertumbuhan (%)
1.	1995	21	1301	-	2287	-
2.	1996	20	1240	-4,92	2480	8,43
3.	1997	22	1370	10,48	2369	-4,68
4.	1998	23	1435	4,74	2477	4,55
5.	1999	23	1435	0	1987	-24,66
6.	2000	23	1397	-2,72	1832	-846
7.	2001	22	1344	-3,94	2323	26,80
8.	2002	23	1499	11,53	2374	2,19
9.	2003	24	1591	6,13	2306	-2,95
10.	2004	25	1493	-6,69	2491	8,02
11.	2005	25	1540	3,15	2604	4,54
12.	2006	26	1538	-0,13	2506	-3,91
13.	2007	29	899	-71,07	1576	-59,01
14.	2008	24	1641	82,53	2767	75,57
15.	2009	31	1892	15,29	3478	25,69

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari tahun 1995 sampai 2000 pertumbuhan sektor perhotelan telah mengalami peningkatan baik pada hotel berbintang dan hotel non bintang. Dimana kita dapat melihat bahwa pada hotel berbintang rata-rata meningkat 1 unit pertahun dan pada hotel non bintang meningkat rata-rata 5-10 unit pertahun. Pada tahun 1995 kita dapat melihat bahwa perkembangan perhotelan mulai memberikan perkembangan yang cukup baik bagi Propinsi Sumatera Barat dimana kita melihat terdapat 21 unit hotel berbintang dan 194 unit hotel non bintang. Dengan laju pertumbuhan yang di perlihatkan industry perhotelan sebesar 34,67% pada hotel berbintang dengan jumlah 1301 kamar dan 2287 tempat tidur.

Tabel 4.3
Perkembangan dan Laju Pertumbuhan Hotel Non-bintang
Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009

No	Tahun	Unit	Kamar		Tempat Tidur	
			Jumlah	Pertumbuhan(%)	Jumlah	Pertumbuhan (%)
1.	1995	194	2880	-	5814	-
2.	1996	206	3073	6,70	6232	7,18
3.	1997	215	3116	1,39	6340	1,73
4.	1998	212	3022	-3,11	5963	6,32
5.	1999	213	3022	0	5234	-13,92
6.	2000	211	2974	-1,61	5345	2,12
7.	2001	195	2835	-4,90	5.609	4,94
8.	2002	199	2948	3,98	5646	0,65
9.	2003	197	2801	-5,24	5460	-3,40
10.	2004	190	2794	-0,25	5443	-0,31
11.	2005	206	2858	2,29	5485	0,77
12.	2006	198	2665	-7,24	5258	-4,31
13.	2007	201	2766	3,79	5399	2,68
14.	2008	215	3061	10,67	5916	9,65
15.	2009	227	3065	0,13	5625	-5,17

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Pada tahun 2000 terdapat 23 unit usaha hotel berbintang dan pada tahun yang sama terdapat 211 unit hotel non bintang di Sumatera Barat. Tetapi pada tahun 2001 hotel berbintang mengalami penurunan 1 unit dari tahun sebelumnya yang berjumlah 23 unit sedangkan pada tahun 2000 hotel berbintang menjadi 22 unit. Dan pada tahun 2002, jumlah hotel non-bintang mengalami penurunan yaitu menjadi 199 unit dengan jumlah kamar 2948. Lain halnya dengan hotel berbintang, dimana pada tahun yang sama jumlah hotel berbintang bertambah 1 unit lagi dari tahun sebelumnya dan jumlah kamarnya meningkat sekitar 11,53 atau meningkat dari 1344 kamar menjadi 1499 kamar. Dengan melihat laju pertumbuhan sektor perhotelan tahun 1990 sampai 2000 dapat dikatakan bahwa sektor perhotelan di Sumatera Barat berkembang cukup baik dari tahun ke tahun, walaupun peningkatannya masih relatif kecil. Hal ini dilihat

bahwa peningkatan hotel non bintang lebih besar dari peningkatan hotel berbintang, tetapi hotel berbintang maupun hotel non bintang memberikan pertumbuhan yang positif bagi perekonomian di Sumatera Barat saat itu.

Selanjutnya pada tahun 2003 pada saat itu perekonomian mempengaruhi pertumbuhan industri perhotelan . Dimana pertumbuhan hotel pada tahun tersebut masih dikatakan tetap , karena pada saat itu hotel berbintang meningkat menjadi 24 unit dengan kapasitas kamar sebanyak 1591 kamar yang mengalami peningkatan kamar sebesar 6,13%. Tetapi lain halnya pada hotel non-bintang mengalami penurunan dari 199 menjadi 197 unit hotel dengan jumlah kamar hanya 2801 kamar. Ternyata dampak perekonomian pada tahun 2003 tidak mengalami perkembangan yang cukup baik, karena terjadinya penurunan jumlah industri perhotelan khususnya pada hotel non-bintang di mana jumlahnya berkurang 3 unit dari tahun sebelumnya dan jumlah kamarnya berkurang dengan laju pertumbuhan sekitar 2,95%. Sedangkan pada hotel berbintang tidak terjadi penambahan baik terhadap unitnya maupun jumlah kamarnya.

Pada tahun 2006 pertumbuhan industri perhotelan mengalami penurunan pada hotel berbintang dan hotel non bintang dari unit, jumlah kamar dan jumlah tempat tidur, dimana pada tahun 2006 hotel berbintang berjumlah 26 unit yang memiliki 1538 kamar dengan penurunan pertumbuhan hotel berbintang sekitar 0,13% dari tahun 2005 dan industri perhotelan hotel non berbintang juga mengalami penurunan sebanyak 193 kamar dari 2858 kamar di tahun 2005 yang juga di ikuti

oleh penurunan jumlah tempat tidur pada hotel berbintang dan hotel berbintang yang mengalami penurunan laju pertumbuhan sebesar 3,91% dan 4,31%.

Di tahun 2007 terjadi peningkatan jumlah hotel berbintang 29 unit tetapi dalam segi jumlah kamar terjadi penurunan yang sangat dratis yaitu sebesar 71,01% dengan jumlah kamar 899 kamar dan 1576 tempat tidur yang turun 59,01%. Hal ini sangat berpengaruh pada perekonomian di Sumatera Barat dimana salah satu sektor penghasil daerah tersebut tidak memberikan output yang lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya, walaupun mengalami peningkatan dari segi unitnya tetap pada jumlah kamar yang dimiliki merosot secara dratis terutama pada hotel berbintang. Hal ini dikarenakan pada tahun 2007 terjadinya kenaikan BBM dan kenaikan harga, hal tersebutlah yang mengakibatkan sektor industry hotel berbintang memilikis pertumbuhan yang negative. Tetapi pertumbuhan hotel non bintang pada saat itu mengalami kenaikan sekitar 3,79% karena orang akan memperhitungkan untuk menggunakan hotel berbintang yang disebabkan oleh kenaikan harga yang disebabkan oleh kenaikan BBM, sehingga orang-orang akan beralih kepada hotel non bintang.

Sektor pariwisata merupakan bisnis jasa yang paling rentan terhadap perubahan kondisi sosial, ekonomi, politik dan keamanan, yang sifatnya tidak lagi lokal atau regional, tetapi sudah menglobal. Adanya berbagai peristiwa yang terjadi beberapa tahun terakhir ini membawa dampak negatif pada industri pariwisata. Perubahan ekonomi di antaranya terjadinya kenaikan harga BBM sebagai akibat melonjaknya harga minyak dunia dan terjadinya krisis keuangan global. Kondisi lain, pada tahun 2007 dan awal 2008, Kota Padang dan Pesisir Sumatera mengalami

gempa yang berasal dari dasar laut yang berpotensi menimbulkan bencana tsunami, sehingga berdampak terhadap kegiatan kepariwisataan. Dalam waktu singkat indikator kepariwisataan terkoreksi secara tajam. Kunjungan wisatawan anjlok disusul rentetan akibatnya yang tak kalah getirnya menimpa hotel, restoran, atau seluruh konstelasi kepariwisataan.

Hal yang mengembirakan terjadi pada tahun 2008 dimana perekonomian provinsi Sumatera Barat telah berangsur-angsur meningkat hal tersebut dapat kita lihat, dimana pertumbuhan sektor industri perhotelan baik hotel berbintang maupun hotel non bintang mengalami peningkatan pertumbuhan dimana hotel berbintang mengalami peningkatan sebesar 82,53% dengan jumlah kamar sebanyak 1641 kamar dan di ikuti oleh hotel non bintang naik sebesar 10,67% dari tahun sebelumnya dengan 215 unit hotel.

Perkembangan industri perhotelan tergantung pada permintaan konsumen terhadap jasa-jasa yang ditawarkan. Dengan kata lain perkembangan industri perhotelan mempunyai keterkaitan yang erat dengan permintaan terhadap jasa-jasa pelayanan tersebut baik yang dilakukan oleh wisatawan asing maupun wisatawan nusantara. Sehingga perkembangan hotel berbintang terkait juga dengan perkembangan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Propinsi Sumatera Barat.

Sumatera Barat merupakan salah satu daerah tujuan wisatawan di Indonesia, pengusaha yang bergerak pada industri perhotelan di Sumatera Barat dapat berupaya untuk berbenah diri untuk meningkatkan perekonomian dimana bagi kebutuhan

wisatawan seperti: hotel, biro perjalanan serta perusahaan pengangkutan yang memadai sehingga tampak lebih bersih nyaman dan indah serta pelayanan yang sangat memuaskan. Banyaknya objek wisata yang dimiliki Sumatera Barat diharapkan dapat dilestarikan sebagai penunjang ekonomi daerah serta pembinaan pengembangan kepariwisataan dengan tetap mempertahankan dan memelihara kebudayaan dan kepribadian nasional serta melestarikan lingkungan hidup yang nyaman

4.4. PERKEMBANGAN TENAGA KERJA INDUSTRI PERHOTELAN

Daya serap tenaga kerja pada industri perhotelan memperlihatkan kecenderungan yang meningkat dari tahun ke tahun, meskipun relative bergerak lambat. Namun seiring dengan semakin meningkatnya upaya untuk menjadikan sektor pariwisata sebagai salah satu sektor andalan sumber penerimaan devisa, maka ini akan membawa dampak positif bagi penyerapan tenaga kerja. Artinya, untuk masa yang akan datang peluang kesempatan kerja di sektor pariwisata, khususnya sub sektor hotel akan lebih luas. Karena sektor ini bersifat *labor intensive*.

Karena pada industri perhotelan merupakan industri padat karya yang membutuhkan banyak tenaga kerja (SDM) dari pada peralatan dan mesin dalam proses produksinya karena industri perhotelan merupakan sektor yang memproduksi jasa/ pelayanan kepada konsumen. Jadi secara tidak langsung tingkat produktivitas tenaga kerja sangat dibutuhkan pada sektor perhotelan. Untuk Propinsi Sumatera Barat khususnya hotel berbintang diketahui penyerapan tenaga kerja lebih tinggi dari penyerapan tenaga kerja hotel non-bintang.

Pada tabel berikut dapat dilihat perkembangan penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang dan hotel non-bintang.

Tabel 4.4
Jumlah Tenaga Kerja Industri Perhotelan dan Laju Pertumbuhannya
Tahun 1995-2009

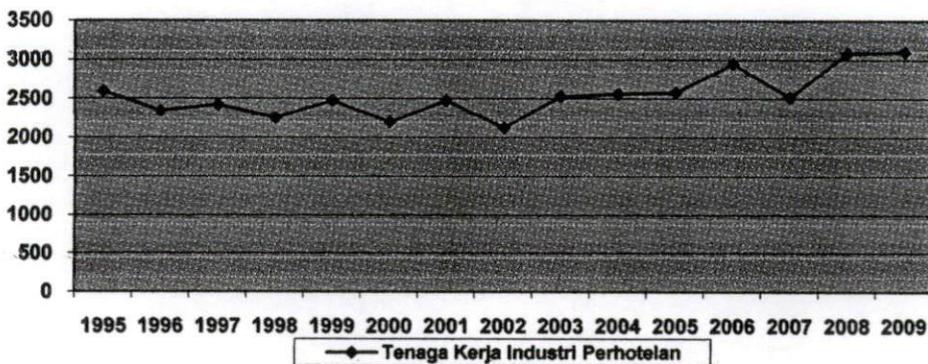
No	Tahun	Hotel Berbintang	Hotel Non-Bintang	Jumlah tenaga kerja	Pertumbuhan
1.	1995	21	194	2600	-
2.	1996	20	206	2346	-10,82
3.	1997	22	215	2424	3,32
4.	1998	23	212	2256	-7,44
5.	1999	23	213	2477	9,79
6.	2000	23	211	2203	10,87
7.	2001	22	195	2475	12,34
8.	2002	23	199	2128	-16,31
9.	2003	24	197	2530	18,89
10.	2004	25	190	2565	1,38
11.	2005	25	206	2582	0,66
12.	2006	26	198	2947	14,13
13.	2007	29	201	2522	-16,85
14.	2008	24	215	3085	22,32
15.	2009	31	227	3101	0,52

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Pada periode 1995-2009 jumlah tenaga kerja yang diserap oleh industri perhotelan cenderung meningkat, baik hotel berbintang maupun hotel non-bintang. Dimana dengan seiring dengan meningkatnya pertumbuhan perhotelan yang dapat dilihat dari tahun 1995 maka penyerapan tenaga kerja pada tahun tersebut berjumlah 2600 orang. Pada tahun 1996 dan 1998 penyerapan tenaga kerja pada saat itu mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, hal ini disebabkan perekonomian yang kurang baik. Pada tahun selanjutnya penyerapan tenaga kerja semakin meningkat,

karena pada saat itu telah dimulainya perkembangan pariwisata di Sumatera Barat, hal tersebut merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi yang cukup tinggi bagi perekonomian dan mengurangi tingkat pengangguran di Sumatera Barat sampai saat sekarang ini.

Grafik 4.1
Perkembangan Tenaga Kerja Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009



Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Pada grafik diatas kita bisa melihat perkembangan tingkat tenaga kerja dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2000 tenaga kerja berjumlah 2203 orang yang mengalami penurunan dari 2477 orang pada tahun sebelumnya. Pada tahun berikutnya peningkatan jumlah tenaga kerja industri perhotelan sudah mulai terlihat yaitu berjumlah 2475, dan pada tahun-tahun berikutnya penyerapan tenaga kerja di Sumatera Barat mulai mengalami peningkatan. Akan tetapi pada tahun 2002 penyerapan tenaga kerja di Sumatera Barat mengalami penurunan sebesar 16,31% dengan jumlah tenaga kerja 2128 orang. Namun pada tahun 2003 terlihat bahwa ada kecendrungan terjadinya peningkatan walaupun tidak begitu besar, dimana laju pertumbuhannya hanya sebesar 18,89% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Perekonomian di Sumatera Barat pada tahun 2007 yang di pengaruhi oleh kenaikan BBM dan pengaruh krisis keuangan global maka penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan terkena imbasnya juga dimana penyerapan tenaga kerja pada tahun tersebut turun dratis dari tahun sebelumnya sebesar 16,85% dimana pada saat itu perhotelan hanya dapat menyerap tenaga kerja sebesar 2552 tenaga kerja. Dimana pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2006 sektor perhotelan mampu menyerap tenaga kerja sebesar 2947 orang, yang dapat kita artikan 425 orang kehilangan pekerjaannya di tahun 2007 pada industry perhotelan Sumatera Barat.

Dengan meningkatnya pertumbuhan perhotelan pada tahun 2008 dimana dengan 24 hotel berbintang dan 215 hotel non-bintang maka dengan pertumbuhan perhotelan tersebut dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja dimana pada tahun tersebut terserap 3085 orang untuk bekerja di industry perhotelan dengan tingkat pertumbuhan 22,32%.Pertumbuhan perhotelan pada tahun 2008 di ikuti dengan peningkatan pertumbuhan perhotelan pada tahun 2009 yang mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 3101 orang dengan laju pertumbuhan 0,52%.

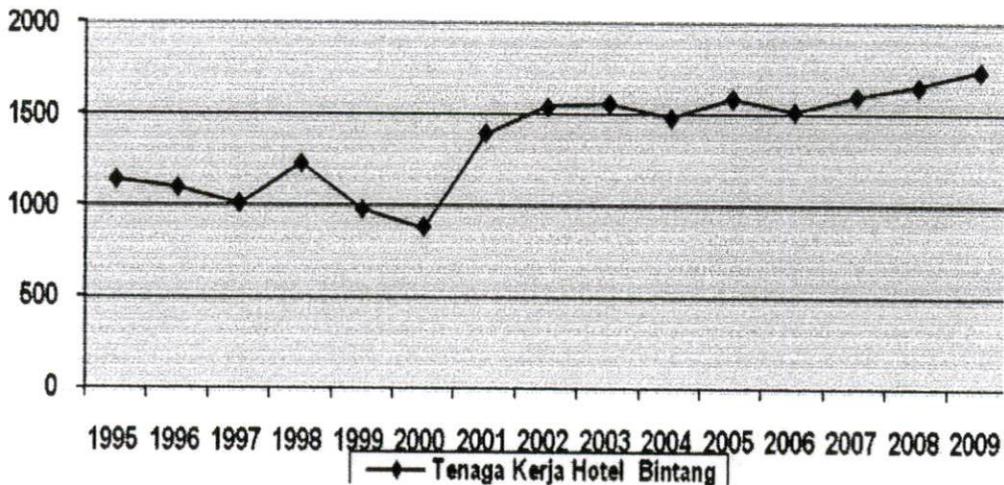
Hal tersebut dapat di nilai dengan perkembangan industri perhotelan maka akan meningkatkan laju pertumbuhan, yang menandakan sektor pariwisata di Sumatera Barat sudah mulai membaik dan hal tersebut memberikan sisi posisi terhadap ketenagakerjaan di Sumatera Barat untuk mengurangi pengangguran yang ada.

Tabel 4.5
Pertumbuhan dan Jumlah Tenaga Kerja Hotel Berbintang
Propinsi Sumatera Barat 1995-2009

Tahun	Hotel Berbintang				Rasio		
	U	K	T.T	T.K	K/U	T.K/U	T.K/K
1995	21	1301	2287	1141	61,95	54,33	0,87
1996	20	1240	2480	1098	62,00	54,90	0,88
1997	22	1370	2369	1011	62,27	45,95	0,74
1998	23	1435	2477	1231	62,39	53,52	0,86
1999	23	1435	1987	977	62,39	42,48	0,68
2000	23	1397	1832	880	60,74	38,26	0,63
2001	22	1344	2323	1399	61,09	63,59	1,04
2002	23	1499	2374	1543	65,17	55,96	1,02
2003	24	1591	2306	1562	66,29	63,04	0,98
2004	25	1493	2491	1485	59,72	59,40	0,99
2005	25	1540	2604	1591	61,60	60,64	1,03
2006	26	1538	2506	1520	59,15	58,46	0,98
2007	29	899	1576	1603	31,00	55,27	1,78
2008	24	1641	2767	1655	68,37	68,94	1,01
2009	31	1892	3478	1740	61,03	56,12	0,92

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Grafik 4.2
Perkembangan Tenaga Kerja Industri Perhotelan Berbintang
di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009



Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Ket : U = unit
K = kamar
T.T = Tempat tidur
T.K = Tenaga kerja

Tabel 4.5 dan grafik 4.2 merupakan gambar tingkat pertumbuhan hotel berbintang pada tahun 1995-2009. Pada hotel berbintang terlihat bahwa pertumbuhannya cenderung lebih statis. Dari rasio kamar/unit dapat disimpulkan bahwa untuk 1 unit hotel berbintang terdapat sekitar 50-69 kamar, atau secara rata-rata 70 kamar per unit. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diserap oleh 1 unit hotel berbintang rata-rata 53 orang pekerja. Dan untuk 1 kamar, rata-rata dibutuhkan 1 orang pekerja. Pada tahun 1995 terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja oleh berbintang sangat kecil sekali. Pada tahun tersebut untuk 1 unit hotel berbintang hanya menyerap tenaga kerja 54 orang pekerja.

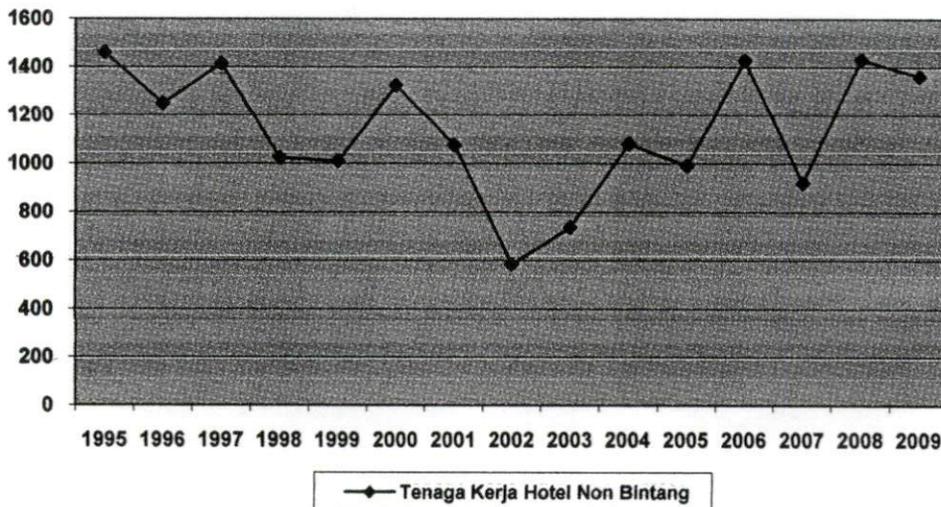
Penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan lebih banyak diserap oleh hotel berbintang walaupun jumlah unit hotel berbintang masih sedikit, untuk itu jumlah unit diharapkan dapat meningkat sehingga nanti akan menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi. Dengan perkembangan sektor perhotelan dan semakin meningkatnya penyerapan tenaga kerja maka industri perhotelan telah mulai memberikan sisi positif bagi pertumbuhan ekonomi serta dapat memberikan lapangan usaha yang dapat mengatasi pengangguran di Propinsi Sumatera Barat.

Tabel 4.6
Pertumbuhan dan Jumlah Tenaga Kerja Hotel non Berbintang
Propinsi Sumatera Barat 1995-2009

Tahun	Hotel Non-Berbintang				Rasio		
	U	K	T.T	T.K	K/U	T.K/U	T.K/K
1995	194	2880	5814	1459	14,84	7,52	0,50
1996	206	3073	6232	1248	14,91	6,05	0,40
1997	215	3116	6340	1413	14,49	6,57	0,45
1998	212	3022	5963	1025	14,25	4,83	0,33
1999	213	3022	5234	1010	14,19	4,74	0,34
2000	211	2974	5345	1323	14,09	6,27	0,44
2001	195	2835	5.609	1076	14,53	5,56	0,38
2002	199	2948	5646	585	14,81	2,94	0,19
2003	197	2801	5460	736	14,22	3,74	0,26
2004	190	2794	5443	1080	14,70	5,68	0,39
2005	206	2858	5485	991	13,87	4,81	0,35
2006	198	2665	5258	1427	13,45	7,21	0,53
2007	201	2766	5399	919	13,76	4,57	0,33
2008	215	3061	5916	1430	14,23	6,65	0,47
2009	227	3065	5625	1361	13,50	5,99	0,44

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Grafik 4.3
Perkembangan Tenaga Kerja Industri Hotel Non-Bintang Berbintang
di Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009



Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan pada tahun 1999 dan 2000 dimana sektor perhotelan terutama hotel berbintang hanya mampu menyerap tenaga kerja rata-rata 42 orang untuk 1 unit hotel berbintang dan untuk hotel non bintang hanya menyerap 5 orang untuk 1 unit hotel non bintang. Selanjutnya perkembangan tenaga kerja di tahun 2000 tidak memberikan perbaikan dalam mengatasi pengangguran dimana hotel berbintang rata-rata hanya mampu menyerap tenaga kerja 38 orang dan untuk 1 unit hotel non bintang hanya menyerap tenaga kerja sekitar 6 orang dengan kapasitas rata-rata 14 kamar untuk unit hotel non bintang. Hal ini berarti bahwa pada tahun tersebut keberadaan hotel berbintang belum mampu menyerap tenaga kerja yang relative besar di Propinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya pada hotel non-bintang terlihat bahwa jumlahnya relative besar jika dibandingkan dengan jumlah hotel berbintang. Namun daya serapnya terhadap tenaga kerja justru lebih rendah. Hal ini dapat dilihat dari rasio tenaga kerja terhadap jumlah unit hotel non-bintang.. untuk 1 unit hotel non-bintang hanya dibutuhkan tenaga kerja sekitar 1-7 orang atau rata-rata 5 orang per unit. Sedangkan dari rasio tenaga kerja per kamar, diketahui bahwa untuk 1 kamar dibutuhkan rata-rata 0,4 orang pekerja. Dengan kata lain, 1 orang pekerja bertanggung jawab untuk mengurus rata-rata 3 kamar hotel non-bintang.

4.5. Perkembangan Tingkat Upah

Pada dasarnya upah merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Oleh karena itu, upah yang diterima hendaknya dapat memenuhi kebutuhan pekerja dan

keluarganya dengan wajar. Kewajaran tingkat upah dapat di nilai dan di ukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering juga disebut dengan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Tingkat upah yang lebih baik daripada sekedar untuk memenuhi KFM adalah penting karena di samping faktor kemanusiaan juga untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Di dalam membahas masalah upah, perlu di bedakan antara upah nominal dengan upah riel. Upah nominal adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran terhadap tenaga mental/fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riel adalah tingkat upah pekerja yang di ukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang dibutuhkan guna memenuhi kebutuhan hidup para pekerja (Sadono, Sukirno, 1995)

Perubahan upah nominal tidak dapat mencerminkan perubahan tingkat kesejahteraan pekerja, karena dalam tingkat upah tersebut belum terlihat adanya pengaruh inflasi atau kenaikan harga barang dan jasa. Lain halnya dengan upah riel dimana dalam upah riel telah dipertimbangkan pengaruh inflasi.

Pada industri perhotelan terlihat bahwa adanya kecenderungan peningkatan upah per hari kerja baik upah nominal maupun upah riel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.7

Indeks Harga Konsumen (IHK), tingkat Upah Nominal, dan Tingkat Upah Riel Industri Perhotelan Propinsi Sumatera Barat Tahun 1995-2009

No.	Tahun	IHK	Upah Nominal (Rp/hari)	Pertumbuhan (%)	Upah Riel (Rp/hari)	Pertumbuhan (%)
1.	1995	161,07	6764,29	-	4199,60	-
2.	1996	173,30	7532,14	11,35	4346,30	3,49
3.	1997	169,38	7769,64	3,15	4587,11	5,54
4.	1998	165,38	8007,14	3,05	4841,66	5,55
5.	1999	192,55	11050,00	38,01	5738,76	18,53
6.	2000	130,87	11801,79	6,80	9017,79	57,13
7.	2001	136,20	11975,00	1,46	11275,89	25,04
8.	2002	147,30	12833,33	7,16	11960,23	6,07
9.	2003	139,80	14500,00	12,98	13205,83	10,41
10.	2004	116,90	16000,00	10,34	13686,91	3,64
11.	2005	129,60	18000,00	12,50	13888,88	1,47
12.	2006	145,90	21000,00	16,66	14393,42	3,63
13.	2007	155,50	24166,67	15,07	15541,26	7,97
14.	2008	173,80	26666,67	10,34	15343,30	-1,29
15.	2009	174,40	29.333.33	9.99	16819,56	9,62

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Selama tahun 1995-2009 terlihat bahwa tingkat upah nominal dan upah riel terus meningkat dari tahun ke tahun, tetapi pada tingkat upah riel pada tahun 2008 mengalami penurunan laju pertumbuhan sebesar 1,29% dan tahun sebelumnya yang memiliki laju pertumbuhan yang positif sebesar 7,97% pada tahun 2007. Pertumbuhan upah nominal rata-rata 13,14% per tahun, sedangkan pertumbuhan upah riel rata-rata 10,54%. Pertumbuhan tingkat upah riel terbesar terjadi pada tahun 2000, dengan 57,13% yaitu sebesar Rp 9017,79 dengan laju pertumbuhan upah nominal 6,80% yaitu sebesar Rp 11.801,79. Tetapi pada tahun-tahun berikutnya pertumbuhan tingkat upah riel tidak relatif kecil dibandingkan pada tahun sebelumnya, yaitu berkisar antara 1-25% saja.

Lain halnya dengan tingkat upah nominal, dimana laju pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun 1999, yaitu sebesar 38.01% dibandingkan dengan tingkat upah nominal pada tahun 1998. Pada tahun yang sama laju pertumbuhan upah riil mengalami peningkatan yang relatif besar, dengan peningkatan sebesar 18,53% dari pertumbuhan upah riil pada tahun 1997 sebesar 5,55%.

Pada tahun 2008 laju pertumbuhan upah riil lebih kecil dari tahun 2007 dimana pertumbuhan upah riil saat itu mengalami penurunan 1,29%, pertumbuhan tersebut jauh lebih kecil dari tahun-tahun sebelumnya. Apabila dilihat pada tahun 2000 pertumbuhan upah riil meningkat dratis dari tahun-tahun sebelumnya sebesar 57,13% dengan pertumbuhan tahun 2008 yang sangat kecil, hal ini disebabkan karena pertumbuhan inflasi yang terjadi pada tahun 2003 lebih besar dibandingkan dengan pertumbuhan pada tahun 2008. Untuk tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2009 laju pertumbuhan upah nominal dan upah riil mengalami peningkatan dimana dengan Indeks Harga konsumen(IHK) sebesar 174,40 yang dijadikan untuk mengetahui upah riil dengan hasil bagi dari upah nominal sebesar Rp. 29.333.33 dengan laju pertumbuhan sebesar 9,99% sehingga dapat diketahui upah riil di tahun 2009 sebesar Rp. 16.819,56 dengan laju pertumbuhannya sebesar 9,62%.

4.6 Perkembangan PDRB sub sektor Hotel

Prestasi ekonomi makro dapat diukur menurut 3 ukuran umum, yaitu laju inflasi, laju pertumbuhan output dan tingkat pengangguran. Dari ketiga ukuran tersebut yang lebih populer digunakan sebagai indikator prestasi ekonomi makro

adalah laju pertumbuhan output atau yang dikenal juga dengan laju pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) dan untuk daerah tersebut dengan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).

Kegiatan ekonomi suatu daerah secara umum dapat digambarkan melalui kemampuan daerah tersebut menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan bagi kebutuhan hidup masyarakat yang diindikasikan dengan (PDRB). PDRB merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi suatu wilayah dalam suatu periode tertentu. PDRB didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha dalam suatu wilayah, atau merupakan jumlah nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit ekonomi. Penyajian PDRB dihitung berdasarkan harga berlaku dan harga konstan.

PDRB atas dasar harga berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun berjalan. Nilai PDRB harga berlaku nominal menunjukkan kemampuan sumber daya ekonomi yang dihasilkan oleh suatu daerah pergeseran dan struktur perekonomian daerah. Sedangkan PDRB atas dasar harga konstan dapat mencerminkan perkembangan riil ekonomi secara keseluruhan dari tahun ke tahun yang digambarkan melalui laju pertumbuhan ekonomi. Perkembangan PDRB sub sektor hotel di Propinsi Sumatera Barat selama tahun 1995-2009 dapat dilihat pada tabel berikutnya

Tabel 4.8
Perkembangan PDRB sub Sektor Hotel dan Laju Pertumbuhannya
Tahun 1995-2009

No.	Tahun	PDRB(Harga Berlaku)(Rp.Juta)	Laju Pertumbuhan	PDRB (Harga Konstan)(Rp.Juta)	Laju Pertumbuhan
1.	1995	10.861,69	-	9.083,20	-
2.	1996	13.098,75	20,59	11.385,55	25,34
3.	1997	16.544,37	26,30	13.007.05	14,24
4.	1998	23.876.65	44,31	18.924,73	45,49
5.	1999	28.654,80	20,01	24.907,65	31,61
6.	2000	34.587.03	20,70	29.487.63	18,38
7.	2001	42.365,09	22,48	39.230,31	33,03
8.	2002	47.182,67	11,37	39.173,61	-0,14
9	2003	54.149,58	14,76	42.243.92	7,83
10.	2004	62.330,92	15,10	44.896.84	6,28
11.	2005	67.490,79	8,27	45.916,00	2,27
12.	2006	79.864,19	18,33	48.646,73	5,94
13.	2007	93.063,13	16,52	51.743,58	6,36
14.	2008	108.003,22	16,05	55.736,28	7,71
15.	2009	117.406,58	8,70	56.734,25	1,79

Sumber : BPS Propinsi Sumatera Barat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kontribusi sub sektor hotel terhadap PDRB Propinsi Sumatera Barat berfluktuasi selama periode 1995-2009. Pada tahun 1995 dan 1996 kontribusi PDRB sub sektor hotel terhadap PDRB Sumatera Barat hanya memberikan kontribusi yang cukup baik sebesar 20,59% dan 26,30 % dari tahun sebelumnya. Dimana PDRB yang tertinggi di berikan oleh sektor perhotelan pada tahun 1998 dimana laju pertumbuhan PDRB harga berlaku sebesar 44,31 dengan jumlah PDRB yang diberikan oleh sektor perhotelan Rp. 23,876,650.000.- . Hal tersebut juga di ikuti dengan peningkatan PDRB harga konstan yang terbesar juga terdapat pada tahun 1998 dengan laju pertumbuhan 45,49%. Peningkatan PDRB tahun 2001 yaitu sebesar 22,48% dengan PDRB sebesar Rp. 42.365.090.000.-. Dan

nilai PDRB sub sektor hotel terus meningkat sampai tahun 2004 dimana nilai PDRB Sumatera Barat sub sektor hotel telah mencapai Rp. 62.330.920.000.- .

Pada tahun 2006 dan 2007 perekonomian di Indonesia mengalami guncangan dimana pada saat itu terjadinya kenaikan BBM dan akibat dari krisis keuangan global. Hal tersebut secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perkembangan industri perhotelan di Sumatera Barat. Tetapi hal tersebut PDRB di Sumatera Barat sektor perhotelan tidak mengalami penurunan, dimana industri perhotelan masih tetap mampu untuk memberikan kontribusi kepada perekonomian Sumatera Barat sehingga dari tahun 1995-2009 PDRB sektor perhotelan terus meningkat.

Walaupun tidak terjadinya penurunan dan memiliki kecenderungan yang meningkat tetapi laju pertumbuhan sub sektor hotel masih bergerak lambat. Di mana hal ini dapat di lihat pada tahun 2005 meskipun terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 8,27%. Dibandingkan tahun sebelumnya laju pertumbuhan sub sektor hotel sebesar 15,10%, peningkatan jumlah PDRB ditahun 2005, hal tersebut di nilai belum cukup baik untuk perkembangan industri perhotelan karena masih memberikan peningkatan yang relatif kecil.

Di tahun 2008 peningkatan PDRB memiliki laju pertumbuhan sebesar 16,05% dengan nilai PDRB sebesar Rp. 99.460.850.000.-, dan PDRB pada tahun 2007 sebesar Rp. 93.063.130.000.- dengan laju pertumbuhan sebesar 16,52%. Peningkatan tersebut masih belum cukup baik dibandingkan dari tahun sebelumnya, maka industri perhotelan di Sumatera barat harus dikembangkan dan lebih ditingkatkan lagi dari

segi kualitas, pelayanan, peningkatan sektor pariwisata lainnya dan lain-lain yang dapat menunjang pertumbuhan perhotelan sehingga mampu meningkatkan perekonomian terutama pendapatan daerah. Selama tahun 1995-2009 rata-rata laju pertumbuhan PDRB harga berlaku sub sektor hotel di Sumatera Barat per tahun sebesar 16,58% dan PDRB harga konstan sub sektor hotel rata-rata pertahun 15,23%.

BAB V

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisa

Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tujuan penelitian ini adalah menganalisa variabel-variabel yang dianggap berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat. Faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh adalah tingkat upah riil (w^*) dan output (Q) yang diukur dengan PDRB sub sector hotel dan menganalisa tingkat signifikansi faktor tingkat upah riil dan output terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan dan mengkaji manakah yang mempunyai tingkat signifikansi lebih besar terhadap penyerapan tenaga kerja industri perhotelan.

Untuk menaksir pengaruh masing-masing faktor tersebut digunakan data time series tahun 1995-2009 . Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari instansi-instansi Pemerintah, seperti Biro Pusat Statistik (BPS), Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sumatera Barat, dan instansi lain yang terkait dengan penelitian.

Data jumlah tenaga kerja diperoleh dari data jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat yang diperoleh dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang dipublikasikan oleh BPS. Untuk data output, data yang digunakan adalah data nilai PDRB sub sektor hotel yang diperoleh dari Biro Pusat Statistik Propinsi Sumatera Barat. Sedangkan untuk data tingkat upah riil diolah dari rata-rata tingkat upah nominal propinsi pada industri perhotelan di bagi dengan indeks harga konsumen di Propinsi Sumatera Barat yang mewakili tingkat harga.

Berdasarkan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, maka untuk melihat ada atau tidaknya hubungan dan pengaruh masing – masing faktor (independen variabels yang meliputi PDRB sub sektor hotel dan upah) terhadap penyerapan tenaga kerja baik tenaga kerja untuk hotel berbintang dan hotel non bintang (dependen variabel) dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (β) dan nilai t hitung serta signifikansinya. Analisa regresi dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Program Social Science (SPSS versi 15)*

Untuk melihat besarnya perubahan penyerapan tenaga kerja akibat dari perubahan variabel output (PDRB sub sektor hotel) dan upah dilakukan dengan menggunakan 3 model persamaan regresi berikut ini :

$$\text{Log } L_1 = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}Q + \beta_2 \text{Log}W + U \quad (\text{Model 1})$$

$$\text{Log } L_2 = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}Q + \beta_2 \text{Log}W + U \quad (\text{Model 2})$$

$$\text{Log } L_3 = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}Q + \beta_2 \text{Log}W + U \quad (\text{Model 3})$$

Dimana :

$\text{Log}L_1$ = Jumlah tenaga kerja hotel non bintang dan hotel berbintang

$\text{Log}L_2$ = Jumlah tenaga kerja hotel non bintang

$\text{Log}L_3$ = Jumlah tenaga kerja hotel berbintang

$\text{Log}\beta_1$ = PDRB sub sektor hotel

$\text{Log}\beta_2$ = Tingkat upah riel

U = Disturbance term

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi PDRB sub sektor hotel

β_2 = Koefisien regresi tingkat upah riel

Tabel 5.1
Sampel Data

Tahun	Tenaga Kerja (y)			PDRB Sub Sektor Hotel	Upah
	Total	Bintang	Non Bintang		
1995	2600	1141	1459	10861.69	4199.6
1996	2346	1098	1248	13098.75	4346.3
1997	2424	1011	1413	16544.37	4587.11
1998	2256	1231	1025	23876.65	4841.66
1999	2477	977	1010	28654.80	5738.76
2000	2203	880	1323	34587.03	9017.79
2001	2475	1399	1076	42365.09	11275.89
2002	2128	1543	585	47182.67	11960.23
2003	2530	1562	736	54149.58	13205.83
2004	2565	1485	1080	62330.92	13686.91
2005	2582	1591	991	67490.79	13888.88
2006	2947	1520	1427	79864.19	14393.42
2007	2522	1603	919	93063.13	15541.26
2008	3085	1655	1430	108003.22	15343.3
2009	3101	1740	1361	117406.58	16819.56

Sumber : BPS Sumatera Barat

Sebelum dilakukan analisa lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan analisa dekriptif.

5.1.1 Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan di gambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari rata-rata(mean), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Hasil pengujian deskriptif disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.2
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tenaga Kerja Hotel	15	2128.00	3101.00	2549.4000	293.46910
Tenaga Kerja Hotel Berbintang	15	880.00	1740.00	1362.4000	279.40288
Tenaga Kerja Hotel Non Berbintang	15	585.00	1459.00	1138.8667	269.50189
PDRB	15	10861.69	117406.58	53298.63	34247.97387
Upah	15	4199.60	16819.56	10589.77	4667.14762
Valid N (listwise)	15				

Sumber : Data diolah

Dari tabel 5.2 dapat dijelaskan bahwa rata – rata jumlah tenaga kerja hotel selama 15 tahun terakhir (1995 – 2009) adalah sebesar 2.549 orang dengan standar deviasi sebesar 293,47. Nilai standar deviasi lebih rendah dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja di sektor perhotelan baik hotel non berbintang dan hotel berbintang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Jumlah tenaga kerja terendah sebesar 2.128 orang terdapat pada tahun 2001 dan jumlah tenaga kerja tertinggi sebesar 3.101 terdapat pada tahun 2009 .

Rata – rata jumlah tenaga kerja untuk hotel berbintang selama 15 tahun terakhir (1995 – 2009) adalah sebesar 1.362 orang dengan standar deviasi 279,40. Nilai standar deviasi lebih rendah dari nilai rata- rata menunjukkan jumlah tenaga kerja untuk hotel bintang setiap tahunnya rata – rata mengalami peningkatan. Jumlah tenaga kerja terendah untuk hotel bintang adalah sebesar 880 orang terjadi pada tahun 2000 dan jumlah tenaga kerja tertinggi untuk hotel bintang adalah sebesar 1.740 orang terjadi pada tahun 2009 .

Jumlah tenaga kerja untuk hotel non berbintang selama 15 tahun terakhir (1995 -2009) rata – rata sebesar 1.139 orang dengan standar deviasi 269,5. Nilai standar deviasi lebih rendah dari nilai rata- rata menunjukkan bahwa rata – rata jumlah tenaga kerja untuk hotel non berbintang selama 15 tahun terakhir

mengalami peningkatan. Jumlah tenaga kerja terendah untuk hotel non berbintang adalah sebesar 585 orang terjadi pada tahun 2001 dan jumlah tenaga kerja tertinggi untuk hotel non berbintang adalah sebesar 1.459 orang terjadi pada tahun 2009 .

Untuk rata – rata PDRB sub sektor hotel di Sumatera Barat sejak 15 tahun terakhir adalah sebesar Rp. 53298.63 juta dengan standar deviasi sebesar Rp. 34247,97 juta. Nilai standar deviasi lebih rendah dari nilai rata – rata menunjukkan PDRB sub sektor hotel di Sumatera Barat mengalami peningkatan setiap tahunnya. Nilai PDRB terendah untuk sub sektor hotel di Sumatera Barat adalah sebesar Rp. 10.861, 69 terjadi dan nilai PDRB terendah untuk sub sektor hotel di Sumatera Barat adalah sebesar Rp. 117.406,58.

Dan untuk rata – rata tingkat upah riel selama 15 tahun terakhir (1995 – 2009) adalah sebesar Rp. 10589,76 juta dengan standar deviasi Rp. 4.667,15 juta. Nilai standar deviasi lebih rendah dari nilai rata- rata menunjukkan rata – rata tingkat upah riel di Sumatera Barat selama 15 tahun terakhir mengalami peningkatan yang cukup baik. Nilai tingkat upah riel terendah adalah sebesar Rp. 4.119,6 juta dan nilai tingkat upah riel tertinggi adalah sebesar Rp. 16.819,6 juta.

5.2 Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependennya. Tujuan utama dilakukan analisa regresi berganda adalah untuk mengukur besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan variabel dependent atas dasar nilai variabel independent. Berikut ini adalah hasil analisis yang di lakukan dengan SPSS.

Tabel 5.3
Hasil Analisa regresi

Model	Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Sign	R	R ²	F
1	Konstanta	7.677			0.777	0,683	9.113
	PDRB	.296	3.330	0.006			
	Tingkat Upah	-.325	-2.425	0.032			
2	Konstanta	5.099			0.840	0,706	14.388
	PDRB	1.000	3.623	.003			
	Tingkat Upah	-.971	-2.336	.038			
3	Konstanta	5.215			0.908	0,824	28.162
	PDRB	.403	3.483	.005			
	Tingkat Upah	-.249	-1.431	.178			

Sumber : data diolah

Dari persamaan regresi berganda dapat dijelaskan bahwa :

Nilai kostanta sebesar 7.677 artinya apabila semua variabel independent yang terdiri dari output dan tingkat upah riel dianggap konstan (bernilai 0), maka penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat sebanyak 7.677 orang

Dari hasil analisa regresi pada tabel 5.6 diperoleh persamaan regresi

- **Model 1 : Analisa penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat**

$$\text{Log } L_1 = \beta_0 + \beta_1 \text{Log} Q + \beta_2 \text{Log} W \quad (\text{Model 1})$$

$$= 7.677 + 0.296 \text{Log} Q - 0.325 \text{Log} W$$

$$\text{thitung} = \quad (3.330) \quad (-2.425)$$

$$R^2 = 0.683$$

$$F_{\text{hitung}} = 9.113$$

Berdasarkan model persamaan diatas diketahui koefisien elastisitas variabel PDRB sub sektor hotel (Q) terhadap penyerapan tenaga kerja pada Industri perhotelan di Sumatera Barat (L_1) adalah 0.296 yang berarti bahwa jika PDRB sub sektor hotel naik 10% maka penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan akan meningkat sebesar 2.96%. Koefisien elastisitas bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara PDRB sub sektor hotel dengan penyerapan tenaga kerja industri perhotelan. Hal ini sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya.

Begitu pula untuk tingkat upah riel, koefisien elastisitas untuk variabel tingkat upah riel (W) diperoleh sebesar -0.325, hal ini menunjukkan setiap kenaikan upah riel sebesar 10%, maka akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja oleh industri perhotelan (L_1) sebesar 3.25%. Koefisien elastisitas bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat upah riel (W) dengan penyerapan tenaga kerja oleh industri perhotelan di Sumatera Barat (L_1). Hal ini juga sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya.

Pengujian hipotesa untuk penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat

- **Koefisien Determinasi (R-Square)**

Dari hasil rangkuman analisis regresi berganda diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777. Nilai R sebesar 0,777 menunjukkan bahwa variabel output dan tingkat upah riel mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat yaitu sebesar 77,7%

Dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0,603 mempunyai arti bahwa penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat dijelaskan oleh output yang diukur oleh PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riil sebesar 60,3%. Namun untuk variabel bebas yang terdiri dari dua variabel, untuk uji koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R2* adalah 0,737 artinya secara bersama-sama variabel output dan tingkat upah riil mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5 % dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti semua variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,05, berarti semua variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.

Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 9.113 pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 15-2-1 = 12$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah 3.885 dengan tingkat signifikan 0,004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat upah riil dan output yang diukur dari PDRB sub sektor hotel secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi variabel Penyerapan tenaga kerja pada industri Perhotelan di Sumatera Barat.

Dengan kata lain bahwa model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi Penyerapan tenaga kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

- Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependennya secara individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t yang dihasilkan dari perhitungan. Apabila nilai sign t < tingkat signifikan (0,05) maka variabel independent secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika nilai sign t > tingkat signifikan (0,05) maka variabel independennya secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

Berdasarkan hasil uji t yang tampak pada tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh output(PDRB sub sektor hotel) terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

Dari tabel diperoleh nilai t hitung untuk PDRB sub sektor hotel adalah 3.330 pada derajat bebas ($df = n-k-1 = 15-2-1 = 12$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah 2,179. Dengan demikian $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ ($3,330 > 2,179$) dengan nilai signifikan 0,006 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya output yang diukur dengan PDRB sub sektor hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

2. Pengaruh tingkat upah riel terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

Dari tabel diatas diperoleh t hitung untuk tingkat upah riel -2,425 pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 15-2-1 = 12$ dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai t tabel pada pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah -2,179 Dengan demikian T hitung > T tabel (-2,425 > -2,179) dengan nilai signifikan 0,032 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan analisis tersebut tingkat upah riel berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat.

• **Model 2 : Analisa Penyerapan Tenaga Kerja pada Hotel Non Berbintang**

$$\begin{aligned} \text{Log } L_2 &= \beta_0 + \beta_1 \text{Log}Q + \beta_2 \text{Log}W && \text{(Model 2)} \\ &= 5.099 + 1.000 \text{Log}Q - 0.971 \text{Log}W \\ \text{Thitung} &= && (3.623) \quad (-2.336) \\ R^2 &= 0,706 \\ \text{Fhitung} &= 14.3388 \end{aligned}$$

Berdasarkan model persamaan diatas diketahui koefisien elastisitas variabel PDRB sub sektor hotel (Q) terhadap penyerapan tenaga kerja pada hotel non bintang di Sumatera Barat (L_2) adalah 1.000 yang berarti bahwa jika PDRB sub sektor hotel naik 10% maka penyerapan tenaga kerja pada hotel non berbintang akan meningkat sebesar 10%. Koefisien elastisitas bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara PDRB sub sektor hotel dengan penyerapan tenaga kerja pada hotel non berbintang. Hal ini sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya.

Begitu pula untuk tingkat upah riil, koefisien elastisitas untuk variabel tingkat upah riil (W) diperoleh sebesar -0.971 , hal ini menunjukkan setiap kenaikan upah riil sebesar 10% , maka akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja pada hotel non bintang (L_2) sebesar 9.71% . Koefisien elastisitas bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat upah riil (W) dengan penyerapan tenaga kerja oleh hotel non bintang (L_2). Hal ini juga sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya.

Pengujian hipotesa untuk Penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non bintang

- **Koefisien Determinasi (R-Square)**

Dari hasil rangkuman analisis regresi berganda diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,840$. Nilai R sebesar $0,840$ menunjukkan bahwa variabel output dan tingkat upah riil mempunyai hubungan yang kuat dengan penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat yaitu sebesar $84,0\%$.

Dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar $0,706$ mempunyai arti bahwa penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat besar pengaruh yang dijelaskan oleh output yang diukur oleh PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riil sebesar $70,6\%$. Namun untuk variabel bebas yang terdiri dari dua variabel, untuk uji koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R²* adalah $0,757$ artinya secara bersama-sama variabel output dan tingkat upah riil mempengaruhi penyerapan tenaga kerja hotel non-bintang sebesar $75,7\%$. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5 % dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti semua variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,05, berarti semua variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.

Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 14.388 pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 15-2-1 = 12$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah 3.885 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).

Dengan demikian $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($14.388 > 3.885$), berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat upah riil dan output yang diukur dari PDRB sub sektor hotel secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi variabel Penyerapan tenaga kerja pada industri Perhotelan di Sumatera Barat untuk hotel non-bintang. Dengan kata lain bahwa model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi Penyerapan tenaga kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non-bintang.

- Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependennya secara individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t yang dihasilkan dari perhitungan. Apabila nilai sign t < tingkat signifikan (0,05) maka variabel independent secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika nilai sign t > tingkat signifikan (0,05) maka variabel independennya secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

Berdasarkan hasil uji t yang tampak pada tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh output(PDRB sub sektor hotel) terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non-bintang.

Dari tabel diperoleh nilai t hitung untuk PDRB sub sektor hotel adalah 3.623 pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 15-2-1 = 12$, dimana n = jumlah sampel, dan k \equiv jumlah variabel independent, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah 2.179. Dengan demikian T hitung > T tabel ($3.623 > 2.179$) dengan nilai signifikan 0.003 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya output yang diukur dengan PDRB sub sektor hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non-bintang.

2. Pengaruh tingkat upah riel terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non bintang.

Dari tabel diatas diperoleh t hitung untuk tingkat upah riel -2,336 pada derajat bebas (df) = n-k-1 = 15-2-1 = 12 dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai t tabel pada pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah -2,179 Dengan demikian T hitung > T tabel (-2,336 > -2,179) dengan nilai signifikan 0,038 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan analisis tersebut tingkat upah riel berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non-bintang

• **Model 3 : Analisa Penyerapan Tenaga Kerja pada Hotel Berbintang**

$$\text{Log } L_3 = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}Q + \beta_2 \text{Log}W \quad (\text{Model 3})$$

$$= 5.215 + 0.403 \text{Log}Q - 0.249 \text{Log}W$$

$$t_{\text{hitung}} = \quad (3.483) \quad (-1.431)$$

$$R^2 = 0.824$$

$$F = 28.162$$

Berdasarkan model persamaan diatas diketahui koefisien elastisitas variabel PDRB sub sektor hotel (Q) terhadap penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang di Sumatera Barat (L_3) adalah 0.403 yang berarti bahwa jika PDRB sub sektor hotel naik 10% maka penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan akan meningkat sebesar 4.03%. Koefisien elastisitas bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara PDRB sub sektor hotel dengan penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang di Sumatera Barat. Hal ini sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya.

Begitu pula untuk tingkat upah riel, koefisien elastisitas untuk variabel tingkat upah riel (W) diperoleh sebesar -0.249, hal ini menunjukkan setiap

kenaikan upah riel sebesar 10%, maka akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja pada hote berbintang (L_3) sebesar 2.49%. Koefisien elastistas bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat upah riel (W) dengan penyerapan tenaga kerja oleh hotel berbintang (L_3). Hal ini juga sesuai dengan hipotesa yang dikemukakan pada bab sebelumnya.

Pengujian hipotesa Penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non bintang

- **Koefisien Determinasi (R-Square)**

Dari hasil rangkuman analisis regresi berganda diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,908. Nilai R sebesar 0.908 menunjukkan bahwa variabel output dan tingkat upah riel mempunyai hubungan yang kuat dengan penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat yaitu sebesar 90,8%.

Dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0,824 mempunyai arti bahwa penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat besar pengaruh yang dijelaskan oleh output yang diukur oleh PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riel sebesar 82,4%. Namun untuk variabel bebas yang terdiri dari dua variabel, untuk uji koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R2* adalah 0.795 artinya secara bersama-sama variabel output dan tingkat upah riel mempengaruhi penyerapan tenaga kerja hotel berbintang sebesar 79,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5 % dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti semua variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,05, berarti semua variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.

Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 28.162 pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 15-2-1 = 12$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah 3.885 dengan tingkat signifikan 0,000 ($sig < 0,05$).

Dengan demikian $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($28.162 > 3.885$) dengan $sig < 0,000$, berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat upah riil dan output yang diukur dari PDRB sub sektor hotel secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi variabel Penyerapan tenaga kerja pada industri Perhotelan di Sumatera Barat untuk hotel berbintang. Dengan kata lain bahwa model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi Penyerapan tenaga kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel berbintang.

- Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependennya secara individu. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t yang dihasilkan dari perhitungan. Apabila nilai sign t < tingkat signifikan (0,05) maka variabel independent secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika nilai sign t > tingkat signifikan (0,05) maka variabel independennya secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

Berdasarkan hasil uji t yang tampak pada tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh output(PDRB sub sektor hotel) terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel berbintang

Dari tabel diperoleh nilai t hitung untuk PDRB sub sektor hotel adalah 3.483 pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 15-2-1 = 12$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah 2.179. Dengan demikian T hitung > T tabel ($3.483 > 2.179$) dengan nilai signifikan 0.005 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya output yang diukur dengan PDRB sub sektor hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel berbintang.

2. Pengaruh tingkat upah riel terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel berbintang.

Dari tabel diatas diperoleh t hitung untuk tingkat upah riel -1.431 pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 15-2-1 = 12$ dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independent, nilai t tabel pada pada taraf kepercayaan 95% (signifikan 5% atau 0,05) adalah -2,179 Dengan demikian T hitung < T tabel (-1.431 < -2,179) dengan nilai signifikan 0,178 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan analisis tersebut tingkat upah riel berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel berbintang.

5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisa regresi, selanjutnya terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan apakah uji regresi yang telah dilakukan telah layak sebagai alat prediksi atau tidak. Agar hasil dari regresi dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bias, harus memenuhi beberapa uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sample yang diambil sebagai responden telah memenuhi kriteria sebaran atau distribusi normal atau tidak. Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik dan lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik diterapkan.

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model

regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik. Selain itu juga dapat menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov*, dimana jika nilai sign > 0,5, maka dapat disimpulkan data variabel yang diuji tersebar dengan normal..

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap penelitian ini diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.4
Uji Normalitas Kolmogorv Smirnov

No.	Variabel	Sign	Keterangan
1.	Jumlah tenaga kerja hotel non bintang dan hotel berbintang	0.397	Normal
2.	Jumlah tenaga kerja hotel berbintang	0.567	Normal
3	Jumlah tenaga hotel non bintang	0.875	Normal
4	PDRB Sub Sektor Hotel	0.995	Normal
5	Tingkat Upah Riel	0.690	Normal

Sumber : Data di olah

Dari hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat simpulkan bahwa keempat variabel yang diuji terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat interkorelasi antara sesama variable independen yang akan digunakan didalam model. Seberapa besar pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* dan dapat juga dilihat dari koefisien korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi yang dikatakan bebas masalah multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF dibawah angka 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,10 atau mendekati 1

Hasil pengujian multikolinieritas antara variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	PDRB Sub Sektor Hotel	0.182	2.170	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Tingkat Upah Riel	0.182	2.170	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah 2010

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa diperoleh nilai tolerance untuk fakto pendidikan, tingkat kesehatan dan tingkat usia berada diatas angka 0.10 dan nilai VIF terletak dibawah angka 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas

5.3.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson, dimana hasil pengujian ditentukan berdasarkan nilai Durbin-Watson

Cara mendektesi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan metode Durbin-Watson adalah:

1. $1,65 < DW < 2,35$ tidak terjadi autokorelasi
2. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ tidak dapat disimpulkan
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ terjadi Autokorelasi

Tabel 5.6
Uji Autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	2.118
2	1.554
3	1.526

Sumber : Data diolah

Dari hasil pengujian didapat nilai DW untuk model 1 sebesar 2.118, nilai $\bar{D}\bar{W}$ untuk model II sebesar 1.554 dan nilai $\bar{D}\bar{W}$ untuk model III sebesar 1.526 yang terletak antara -2 dan +2 , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak ada autokorelasi dan model ini layak digunakan.

5.3.4 Uji Heterokedastisitas

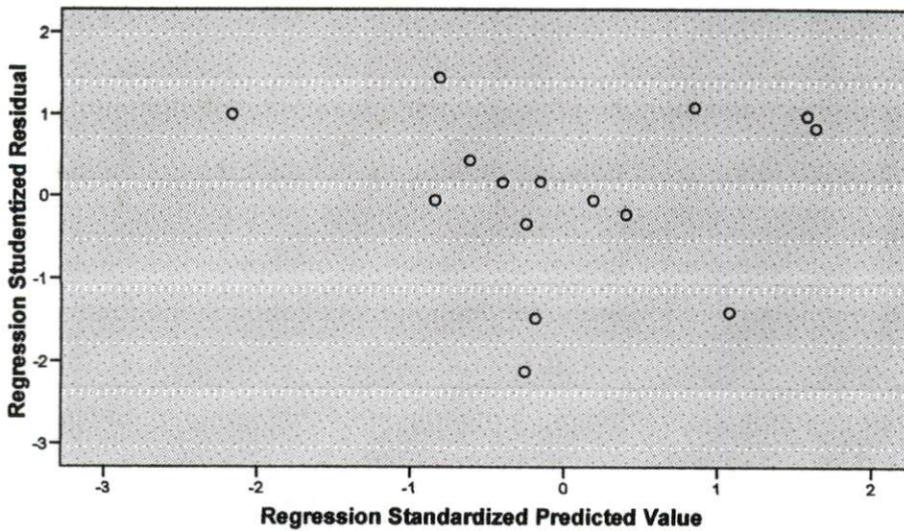
Model regresi yang baik harus memiliki persamaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya masalah heterokedastisitas yaitu perbedaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Suatu model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan Grafik Scatterplot yaitu dengan melihat pola *scatterplot* yang menunjukkan kelayakan model regresi untuk digunakan. Apabila terdapat gejala heterokedastisitas, maka titik-titik pada grafik akan membentuk suatu bentuk yang sistematis. Sebaliknya, jika tidak terdapat gejala heterokedastisitas, maka titik-titik pada grafik

tidak akan membentuk suatu bentuk sistematis atau memiliki bentuk acak.

Berdasarkan proses estimasi data yang telah dilakukan maka ditemukan ringkasan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar 5.1 dibawah ini :

Gambar 5.1
Hasil Uji Heterokedastisitas
Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel



Sumber : Data diolah 2010

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini bisa dilihat pada titik – titik grafik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan titik – titik tidak membentuk suatu pola.

5.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil uraian analisa diatas, diketahui PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riel baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan secara keseluruhan dan khususnya hotel non berbintang selama 15 tahun terakhir (1995 = 2009). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien elastisitas positif untuk PDRB sub sektor hotel dan negatif untuk tingkat upah riel dan nilai t-hitung serta f-hitung yang diperoleh melalui analisa regresi.

Sedangkan pada hotel berbintang, tingkat upah riel tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja selama 15 tahun terakhir

(1995 -2009). Berdasarkan hasil analisa regresi diketahui tingkat upah riel pada penyerapan jumlah tenaga kerja pada hotel berbintang memiliki nilai koefisien elastisitas negatif namun tidak terlalu berpengaruh terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Reni Anggraini dimana dalam penelitian yang dilakukan pada hotel yang ada di Kota Padang, PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri hotel.

Selain itu juga mendukung penelitian yang dilakukan I. Ketut Sudiarditha, Agus Suman dan Kusnadi (2001) yang menemukan bahwa sub sektor perhotelan merupakan subsektor yang menyerap tenaga kerja paling banyak. Begitupula halnya penelitian yang dilakukan oleh Zena (1996), dimana dalam penelitiannya ditemukan tingkat upah riel (W), PDRB sub sektor hotel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesempatan kerja.

Industri perhotelan merupakan industri yang sifatnya *labor intensive* Sub sektor ini tidak cukup dikerjakan oleh tenaga – tenaga mesin karena sifatnya yang “melayani:, disamping membutuhkan unsur cepat, aman, mudah, murah dan memuaskan, satu hal yang tidak bisa dilupakan adalah unsur keramahan. Keramahan hanya bisa ditunjukkan oleh manusia.

Selama tahun 1995 – 2009 terlihat kecenderungan peningkatan perkembangan jumlah industri perhotelan di Sumatera Barat, baik hotel berintang maupun hotel non bintang. Meskipun demikian daya serapnya terhadap tenaga kerja relatif bergerak lambat. Kecilnya daya serap industri perhotelan di Sumatera Barat terhadap tenaga kerja merupakan suatu masalah yang harus segera

terpecahkan karena diantara sub – sub sektor pariwisata, sub sektor hotel dan penginapan merupakan sub sektor yang relatif banyak menyerap tenaga kerja.

Setiap rencana pembangunan sekaligus mencerminkan kebutuhan terhadap tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja memuat perkiraan kebutuhan/ kesempatan kerja untuk beberapa tahun kedepan yang sesuai dengan perkembangan ekonomi atau rencana pembangunan yang telah ditetapkan. Untuk membentuk suatu model perkiraan atau kesempatan kerja pada industri perhotelan didasarkan pada beberapa asumsi (Payaman. J. Simajuntak, 1998 : 154 – 155) yaitu proporsi kontribusi sub sektor hotel terhadap PDRB adalah tetap, produktivitas kerja pada sub sektor hotel adalah tetap, struktur jabatan pada sub sektor hotel adalah tetap, dan tiap kelompok jabatan tertentu sepadan dengan jenis dan tingkat pendidikan tertentu.

Pariwisata Sumatera Barat untuk sektor perhotelan pada tahun terakhir ini telah memperlihatkan kemajuan yang cukup berarti bagi daerah setempat. Hal tersebut di buktikan dengan semakin meningkatnya PDRB Propinsi Sumatera Barat. Seiring itu juga terjadi peningkatan pada jenis usaha yang bergerak di bidang perhotelan khususnya hotel non-bintang yang secara tidak langsung di ikuti oleh sektor pariwisata lainnya, sehingga tenaga kerja semakin banyak yang dapat di tampung oleh industri perhotelan yang akan mengurangi tingkat pengangguran

Dalam kerangka teori dinyatakan bahwa konsep elastisitas dapat digunakan untuk memperkirakan pertambahan kesempatan kerja. Koefisien elastisitas yang digunakan sebagai indikator adalah koefisien PDRB sub sektor hotel terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan.

Perkiraan penyerapan tenaga kerja pada suatu sektor terkait dengan laju pertumbuhan ekonomi pada yang bersangkutan. Dengan kata lain perkiraan penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat terkait dengan laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel.

Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*) dari permintaan output. Sehingga penyerapan tenaga kerja merupakan fungsi dari output dan tingkat upah. Variabel output diukur dengan PDRB sub sektor hotel, sedangkan variabel tingkat upah yang digunakan adalah tingkat upah riil yang merupakan rasio dari upah nominal dengan tingkat harga (indeks harga konsumen).

Dalam penelitian ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan 3 model. Model (1) menggambarkan penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada hotel berintang dan hotel non bintang. Sedangkan model (2) dan model (3), masing – masingnya menggambarkan penyerapan tenaga kerja pada hotel berintang dan pada hotel non bintang.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan pada ketiga model tersebut, model 1 dan model 2 merupakan model yang lebih baik karena mempunyai pengaruh dan tingkat signifikan yang besar dan relevan dengan teori yang dikemukakan. Dari hasil analisis penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang dan pada hotel non bintang dapat disimpulkan bahwa penyerapan tenaga kerja pada hotel non bintang lebih besar dibandingkan dengan penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang.

5.5 Analisa Proyeksi Kesempatan Kerja pada Industri Perhotelan

Setiap rencana pembangunan sekaligus mencerminkan kebutuhan terhadap tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja memuat proyeksi (perkiraan) kebutuhan/kesempatan kerja untuk beberapa tahun ke depan yang sesuai dengan perkembangan ekonomi atau rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Untuk membentuk suatu model proyeksi kebutuhan atau kesempatan kerja (pada industri perhotelan) didasarkan pada beberapa asumsi (Payaman J. Simanjuntak, 1998)

1. Proporsi kontribusi sub sektor hotel terhadap PDRB adalah tetap.

$$S_i = Y_i / Y$$

Di mana : S_i = Proporsi kontribusi sub sektor hotel terhadap PDRB

$$Y_i = \text{PDRB sub sektor hotel}$$

$$Y = \text{Total PDRB}$$

$$I = \text{sub sektor hotel}$$

2. Produktivitas kerja pada sub sektor hotel adalah tetap

$$P_i = Y_i / L_i$$

Di mana : P_i = Produktivitas kerja rata-rata

$$L_i = \text{Jumlah pekerja pada sub sektor hotel}$$

3. Struktur jabatan pada sub sektor hotel adalah tetap
4. Tiap kelompok jabatan tertentu sepadan dengan jenis dan tingkat pendidikan tertentu.

Di dalam kerangka teori dinyatakan bahwa konsep elastisitas dapat digunakan untuk memperkirakan penambahan kesempatan kerja. Koefisien elastisitas yang digunakan sebagai indikator adalah koefisien elastisitas PDRB

sub sektor hotel terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan. Secara matematika dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$k = e \times g$$

Di mana : k = Laju pertumbuhan kesempatan kerja

e = Elastisitas kesempatan kerja

g = Laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel

Di mana k adalah laju pertumbuhan kesempatan kerja, e adalah elastisitas kesempatan kerja pada hotel berbintang dan hotel non-bintang yang diambil dari koefesien elastisitas PDRB sub sektor hotel dan g adalah laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel (6,005%) maka :

Untuk hotel berbintang

$$\begin{aligned} k &= 0,403 \times 6,005\% \\ &= 2,420\% \end{aligned}$$

Untuk hotel non-bintang

$$\begin{aligned} K &= 1,000 \times 6,005\% \\ &= 6,005\% \end{aligned}$$

Sehingga pertambahan kesempatan kerja per tahun adalah:

Untuk hotel berbintang

$$2,420\% \times 3101 = 75$$

Untuk hotel non-bintang

$$6,005\% \times 3101 = 186$$

Nilai elastisitas kesempatan kerja (e) di peroleh dari koefesien elastisitas PDRB sub-sektor hotel terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri hotel berbintang (0,403) dan hotel non-bintang (1,000). Sedangkan untuk menghitung

proyeksi laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel digunakan metoda Least Square. Berdasarkan pada hasil perhitungannya yang dilakukan diketahui bahwa untuk 5 tahun ke depan (2010-2014), proyeksi laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel pertahun adalah sebesar 6,005%.

Proyeksi penyerapan tenaga kerja pada suatu sektor terkait dengan laju pertumbuhan ekonomi pada sektor yang bersangkutan. Dengan kata lain, proyeksi penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat terkait dengan laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel. Dengan asumsi bahwa elastisitas kesempatan kerja pada tahun 2010-2014 adalah sama dengan elastisitas kesempatan kerja pada tahun 1995-2009. Maka laju pertumbuhan kesempatan kerja (k) adalah :

Untuk hotel berbintang

$$\begin{aligned} k &= 0,403 \times 6,005\% \\ &= 2,420\% \end{aligned}$$

Untuk hotel non-bintang

$$\begin{aligned} K &= 1,000 \times 6,005\% \\ &= 6,005\% \end{aligned}$$

Sehingga pertambahan kesempatan kerja per tahun adalah:

Untuk hotel berbintang

$$2,420\% \times 3101 = 75 \text{ tenaga kerja}$$

Untuk hotel non-bintang

$$6,005\% \times 3101 = 186 \text{ tenaga kerja}$$

Artinya, pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja yang dapat diserap oleh industri perhotelan di Propinsi Sumatera Barat adalah 375 orang tenaga kerja.

Sehingga total tenaga kerja pada hotel berbintang sejumlah 3476 orang tenaga kerja dan pada hotel non-bintang dapat diserap 186 tenaga kerja pertahun, sehingga proyeksi tenaga kerja pada hotel non-bintang untuk 5 tahun kedepan adalah sejumlah 4031 dengan penambahan dari sebanyak 186 orang tenaga kerja pertahun.

V.6. Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil analisa regresi persamaan non-linear dengan variabel terikat penyerapan tenaga kerja dengan PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riil, maka implikasi dari hasil tersebut adalah :

1. Peningkatan permintaan terhadap jasa pelayanan yang disediakan oleh industri perhotelan berkaitan erat dengan peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Propinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, perhatian Pemerintah Daerah sangat diperlukan agar industri pariwisata dapat berkembang dan mempunyai daya tarik yang cukup besar terhadap para wisatawan.
2. Adanya keterkaitan positif antara penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang dan hotel non bintang dengan PDRB sub sektor hotel, maka diharapkan usaha dari Pemerintah Daerah untuk mengembangkan hotel berbintang baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya.
3. Kebijakan tentang upah perlu menjadi perhatian Pemerintah Daerah dan pengusaha hotel. Karena, di samping mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang di serap juga akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja.
4. Peningkatan kualitas tenaga kerja pada industri perhotelan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari Pemerintah Daerah maupun dari pengusaha hotel itu sendiri. Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan

mengadakan training, kursus-kursus, dan sejenisnyanya serta menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang relevan seperti sekolah pariwisata dan hotel.

5. Faktor upah dan penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang tidak signifikan. Pada hotel berbintang dan hotel non-bintang terdapat hubungan yang berbeda di dalam penyerapan tenaga kerja dengan upah. Diketahui bahwa upah tidak begitu mempengaruhi jumlah penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang. Dimana Penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang dipengaruhi oleh PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riil. Dalam penelitian yang dilakukan bisa dilihat bahwa penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang signifikan dengan PDRB sektor perhotelan, tetapi faktor upah tidak berhubungan atau tidak signifikan dengan besar kecilnya jumlah penyerapan tenaga kerja.

Dari kacamata tenaga kerja, upah dianggap sebagai sumber penghasilan pokok atau disebut human income. Sebagai sumber pendapatan, tenaga kerja ingin agar upah mencukupi. Sedangkan pada industri perhotelan upah merupakan biaya yang dikeluarkan atas produktivitas yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut. Penetapan upah pada sektor perhotelan di Provinsi Sumatera Barat berbeda-beda menurut klasifikasi tingkatan hotel yang di ikuti juga penyerapan tenaga kerja. Tingkatan upah tenaga kerja berkaitan dengan suatu struktur eksternal dan internal. Struktur eksternal yang mempengaruhi tingkat upah antara lain sektoral, jenis jabatan, pendidikan, keterampilan, dan faktor lainnya. Sedangkan struktur upah internal didasarkan pada struktur organisasi yang teratur dan kriterianya didasarkan atas isi jabatan. Struktur upah tenaga kerja bersifat dinamis yang

antara lain disebabkan oleh produktivitas, besarnya penjualan jasa, laju inflasi, sikap pengusaha dalam menghadapi haal-hal yang dapat mengakibatkan upah berubah, dan institusional.

Untuk itu pada hotel non-bintang cenderung menawarkan tingkat upah yang lebih rendah dari hotel berbintang yang lebih membutuhkan keterampilan atau kemampuan yang lebih profesional. Dimana hotel berbintang cenderung memberikan tingkat upah yang lebih tinggi daripada hotel non-bintang. Hotel berbintang telah memiliki standar yang telah ditetapkan, sehingga didalam hotel berbintang terdapat diskriminasi upah dan diskriminasi tenaga kerja. Sedangkan di dalam hotel non-bintang tidak terdapat diskriminasi. Penawaran dan permintaan tenaga kerja pada hotel berbintang tidak tergantung oleh faktor upah, dengan alasan orang bekerja di hotel berbintang tersebut karena alasan kebanggaan bisa bekerja di tempat yang bonafit dan telah memiliki standar yang tinggi.

Oleh sebab itu pada hotel berbintang tidak signifikannya keterkaitan upah dan penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja pada hotel berbintang di peruntukan bagi orang-orang yang memiliki keterampilan, keahlian dan kemampuan yang profesional di bidang jasa perhotelan, karena hotel berbintang telah memiliki standar dan kualifikasi tertentu sehingga diperlukan produktifitas tenaga kerja yang memberikan andil yang besar dalam menjalankan industri penginapan ini. Dan sebaliknya kita lihat pada hotel non-bintang dalam penyerapan tenaga kerja tergantung kepada besar kecil output hotel tersebut, apabila output yang dihasilkan besar dikarenakan oleh faktor banyaknya tamu yang menginap di hotel non-bintang maka akan memerlukan tenaga kerja yang lebih agar pelayanannya terpenuhi dan tentu juga akan mempengaruhi upah.

Sehingga hotel non-bintang pada keadaan tersebut memiliki penawaran permintaan tenaga kerja. Kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh hotel non-bintang tidak begitu dipentingkan, asal bisa bekerja sesuai arahan atau aturan yang ada di hotel non-bintang tersebut. Produktivitas tenaga kerja pada hotel non-bintang sangat tinggi dimana teknologi, alat-alat dan mesin-mesin yang digunakan dalam pelayanan hotel tidak selengkap dan secanggih hotel berbintang. Sehingga upah harus sesuai dengan produktivitas yang diberikan oleh tenaga kerja dan kualifikasi tenaga kerja pada hotel berbintang rendah.

Sedangkan pada hotel berbintang di pengaruhi oleh diskriminasi tenaga kerja dan diskriminasi upah. Permintaan dan penawaran tenaga kerja pada hotel berbintang dilakukan bukan saja ketika jumlah output besar atau banyaknya jumlah orang yang menginap saja di hotel tersebut, tetapi lebih mengarah kepada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Untuk itu hotel berbintang menyerap tenaga kerja yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian di bidang jasa perhotelan, sehingga dengan adanya standar dan kualifikasi tenaga kerja yang telah ditetapkan maka hotel berbintang mendapatkan produktivitas tenaga kerja yang baik.

Diskriminasi tenaga kerja dan diskriminasi upah yang ada di hotel berbintang dapat kita lihat adanya perbedaan jabatan atau status pekerjaan. Misalnya tenaga kerja baru dengan pendidikan atau keterampilan yang sama akan berbeda status pekerjaan dan upah daripada tenaga kerja yang lama di karenakan tenaga kerja yang lama memberikan produktivitas yang lebih besar daripada tenaga kerja yang baru, biasa tenaga kerja yang baru mendapatkan gaji tidak sebesar tenaga kerja yang lama. Dan tenaga kerja yang memiliki pendidikan lebih

tinggi dan keahlian di dalam bidang perhotelan bisa langsung mendapatkan posisi yang baik dan gaji yang sesuai dengan keahliannya hal tersebut dilakukan oleh jasa perhotelan karena tenaga kerja tersebut memberikan produktivitas yang lebih besar dan input yang tinggi terhadap hotel berbintang. dibandingkan dengan tenaga kerja yang lama bekerja dan memiliki pengalaman dari perhotelan tersebut hanya mengikuti jenjang karir yang ada di hotel tersebut

Dengan adanya diskriminasi upah dan tenaga kerja di dalam hotel berbintang maka upah dan tenaga kerja tidak signifikan walaupun penyerapan tenaga kerja dan faktor upah memiliki hubungan yang negatif. Untuk itu agar menghilangkan diskriminasi yang ada di hotel berbintang maka di perlukan profesionalisme manajemen perhotelan tersebut serta peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dan diharapkan tenaga kerja juga harus memiliki kualifikasi yang baik dan keahlian untuk sektor industri perhotelan khususnya hotel berbintang. Bagi Pemerintah Daerah diharapkan dapat mengembangkan sektor pariwisata yang ada di seluruh daerah Provinsi Sumatera Barat yang akan berdampak positif bagi sektor perhotelan khususnya hotel berbintang dapat di kembangkan dan ditingkatkan dari jumlah dan kualitasnya.

Data pengangguran yang terdapat di Statisitik pengangguran Sumatera Barat sebanyak 172.253 orang maka sektor perhotelan pada 2009 dapat menyerap tenaga kerja sebesar 3101 orang. Dan menurut jumlah penyerapan tenaga kerja yang terbesar di serap oleh hotel berbintang, untuk itu pemerintah hendaknya dapat meningkatkan pembangunan hotel berbintang dengan cara mengembangkan potensi pariwisata di Propinsi Sumatera Barat. Hal tersebut diharapkan akan juga memperluas kesempatan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dan uraian pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pada penyerapan tenaga kerja industri perhotelan di Sumatera Barat baik hotel berbintang dan hotel non bintang, secara simultan PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riel berpengaruh signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja di Sumatera Barat. Secara parsial, PDRB sub sektor hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat artinya untuk meningkatkan PDRB sub sektor hotel dibutuhkan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Sedangkan tingkat upah riel berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat, artinya jika tingkat upah riel naik maka penyerapan tenaga kerja akan turun. Besar pengaruh yang di berikan adalah sebesar 77,7%
2. Pada hotel berbintang, secara simultan PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riel berpengaruh signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja di Sumatera Barat. Secara parsial, PDRB sub sektor hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat artinya untuk meningkatkan PDRB sub sektor hotel dibutuhkan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Sedangkan tingkat upah riel berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat, artinya jika

tingkat upah riil maka penyerapan tenaga kerja akan turun. Besar pengaruh yang disumbangkan adalah 84%

3. Pada hotel non bintang, secara simultan PDRB sub sektor hotel dan tingkat upah riil berpengaruh signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja di Sumatera Barat. Secara parsial, PDRB sub sektor hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat artinya untuk meningkatkan PDRB sub sektor hotel dibutuhkan peningkatan penyerapan tenaga kerja. Sedangkan tingkat upah riil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan di Sumatera Barat. Besar pengaruh yang disumbangkan adalah sebesar 90.8%
4. Pada hotel non-bintang variabel output yang di ukur dari PDRB sub sektor hotel memberikan pengaruh yang dominan dan lebih besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Propinsi Sumatera Barat. Dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.623 > 2.179$) dengan nilai signifikan 0.003 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya output yang diukur dengan PDRB sub sektor hotel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penyerapan tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat untuk hotel non-bintang. Dengan kenaikan PDRB sub sektor hotel sebesar 10% maka penyerapan tenaga kerja akan ikut naik sebesar 10% .
5. Penyerapan tenaga kerja pada hotel non bintang lebih besar dibandingkan dengan penyerapan tenaga kerja pada hotel bintang

6.2 Saran

1. Daya tarik utama pariwisata Sumatera Barat adalah panorama alam dan keanekaragaman budaya. Oleh karena itu hendaknya pemerintah, khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Sumatra Barat bersama – sama masyarakat terus berusaha untuk menggali dan meningkatkan potensi pariwisata yang ada di Sumatera Barat dalam rangka menarik para wisatawan untuk datang ke Sumatera Barat
2. Penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan tampak cukup mengembirakan. Artinya, dengan semakin berkembangnya industri perhotelan maka jumlah pengangguran dapat dikurangi. Daya serap tenaga kerja yang lebih banyak terjadi pada industri hotel berbintang. Oleh karena itu diperlukan suatu kebijakan pemerintah guna meningkatkan perkembangan industri perhotelan terutama hotel berbintang baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.
3. Dalam melakukan pengembangan pariwisata tetap memperhatikan kelestarian dan terpelihara kebudayaan dan kepribadian bangsa serta kelestarian lingkungan hidup.
4. Meningkatkan kegiatan promosi tidak hanya didalam negeri tapi juga ke luar negeri dan meningkatkan kualitas produk pariwisata yang ada di Sumatera Barat
5. Mengusahakan peningkatan jumlah kunjungan wisatawan baik wisatawan asing maupun wisatawan domestik sehingga permintaan terhadap industri perhotelan diharapkan ikut meningkat yang nantinya akan mendorong perkembangan industri perhotelan di Sumatera Barat

DAFTAR PUSTAKA

- Adrimas. 1992. "Analisa Permintaan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan Pangan di Sumatera Barat". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ; Padang
- Ananta. 1990. "Ketenagakerjaan di Kotamadya Padang". *Jurnal Penelitian Andalas No. 10/ Nov/ Th. IV*. Universitas Andalas ; Padang
- Angraini, Reni. "Analisa Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Jasa di Kota Padang". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ; Padang
- Basri. 1996. Teori Ekonomi Mikro. Tarsito; Bandung
- Dombusch, Rudiger dan Stanley Fisher. 1997. Makroekonomi. Erlangga : Jakarta
- Hasan, M. Iqbal, 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Kasnawi, M. Tahir. 1999. Produktifitas Tenaga Kerja Per Sub Setor Di Propinsi Sulawesi Selatan. *Analisis No. 1/Sep/Th. I*. Centre for Strategic and International (CSIS): Jakarta.
- Kuncoro, Haryo. 1999."Dimensi Kualitatif Keberhasilan Perluasan Kesempatan Kerja". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol. 14 No. 1*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada; Yogyakarta
- Kurniawan, Rully, 1999. " Dimensi Kualitatif Keberhasilan Perluasan Kesempatan Kerja". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis indonesi Vol. 14 No. 1*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada : Yogyakarta

- Lunberg, Donald E, Mink H. Stavenga, dan Krishamoorthy. 2000. *Ekonomi Pariwisata*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia : Jakarta
- Spillane, James S. 1993. *Ekonomi Pariwisata : Sejarah dan Prospeknya*. Konisius ; Yogyakarta
- Sudiarditha, I. Ketut R. Agus Usman, dan Kusnadi. Januari 2001. “ Analisa Pengembangan Sektor Industri Pariwisata terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pendapatan Rumah Tangga Petani” *Wacana* Vol 3 dan No. 2
- Sudjana.1991. *Statistika : Untuk Ekonomi dan Niaga*, Tarsito ; Bandung
- Sudarsono. 1985. “ Prospek Kesempatan Kerja di Sektor jas”. *Ekonomi dan Keuangan Indonesia* Vol. XXXIII No. 2. Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia; Jakarta
- Sugiarto, Endar dan Sri Sulartiningrum. 1996. *Pengantar Akomodasi dan Restoran*. PT. Gramedia ; Jakarta
- Suwantoro, Gamal. 1997. *Dasar-Dasar Pariwisata*. ANDI ; Yogyakarta
- Syahrudin. 1984. *Perkembangan Upah di Indonesia*. Pusat Penelitian Universitas Andalas ; Padang.
- Statistik Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Provinsi Sumatera Barat 1995-2009
- Winardi. 1979. *Teori Ekonomi Mikro I*. Tarsito ; Bandung

Wiwoho B, Ratna Pudjawati dan Yulia Himawati. 1990. *Pariwisata : Citra dan Manfaatnya*. PT. Bina Rena Pariwisata ; Jakarta

Yelzitri. 1997. “ Analisa Permintaan Tenaga Kerja Sub-Sektor Industri Kecil”. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ; Padang

Zena. 1996. “ Analisa Perluasan Kesempatan Kerja pada Industri Pariwisata Sumatera Barat”. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ; Padang

Tahun	Tenaga Kerja (y)			PDRB Sub Sektor Hotel	Upah	Tenaga Kerja (y)			PDRB Sub Sektor Hotel	Upah
	Total	Bintang	Non Bintang			Total	Bintang	Non Bintang		
1995	2600	1141	1459	10861.69	4199.6	7.86	7.04	7.29	9.29	8.34
1996	2346	1098	1248	13098.75	4346.3	7.76	7.00	7.13	9.48	8.38
1997	2424	1011	1413	16544.37	4587.11	7.79	6.92	7.25	9.71	8.43
1998	2256	1231	1025	23876.65	4841.66	7.72	7.12	6.93	10.08	8.49
1999	2477	977	1010	28654.80	5738.76	7.81	6.88	6.92	10.26	8.65
2000	2203	880	1323	34587.03	9017.79	7.70	6.78	7.19	10.45	9.11
2001	2475	1399	1076	42365.09	11275.89	7.81	7.24	6.98	10.65	9.33
2002	2128	1543	585	47182.67	11960.23	7.66	7.34	6.37	10.76	9.39
2003	2530	1562	736	54149.58	13205.83	7.84	7.35	6.60	10.90	9.49
2004	2565	1485	1080	62330.92	13686.91	7.85	7.30	6.98	11.04	9.52
2005	2582	1591	991	67490.79	13888.88	7.86	7.37	6.90	11.12	9.54
2006	2947	1520	1427	79864.19	14393.42	7.99	7.33	7.26	11.29	9.57
2007	2522	1603	919	93063.13	15541.26	7.83	7.38	6.82	11.44	9.65
2008	3085	1655	1430	108003.22	15343.3	8.03	7.41	7.27	11.59	9.64
2009	3101	1740	1361	117406.58	16819.56	8.04	7.46	7.22	11.67	9.73

Lampiran 2

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tenaga Kerja Hotel	Tenaga Kerja Hotel Berbintang	Tenaga Kerja Hotel Non Berbintang	PDRB	Upah
N		15	15	15	15	15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2549.4000	1362.4000	1138.8667	53298.63	10589.77
	Std. Deviation	293.46910	279.40288	269.50189	34247.97	4667.148
Most Extreme Differences	Absolute	.232	.203	.153	.108	.184
	Positive	.232	.119	.120	.108	.184
	Negative	-.112	-.203	-.153	-.108	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.897	.786	.592	.417	.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397	.567	.875	.995	.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tenaga Kerja Hotel	15	2128.00	3101.00	2549.4000	293.46910
Tenaga Kerja Hotel Berbintang	15	880.00	1740.00	1362.4000	279.40288
Tenaga Kerja Hotel Non Berbintang	15	585.00	1459.00	1138.8667	269.50189
PDRB	15	10861.69	117406.58	53298.63	34247.97387
Upah	15	4199.60	16819.56	10589.77	4667.14762
Valid N (listwise)	15				

Regression (Model 1. Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Propinsi Sumatera Barat)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tenaga Kerja Hotel	7.8376	.11214	15
PDRB	10.5761	.80051	15
Upah	9.1509	.53167	15

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah ^a PDRB ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel

Correlations

		Tenaga Kerja Hotel	PDRB	Upah
Pearson Correlation	Tenaga Kerja Hotel	1.000	.639	.486
	PDRB	.639	1.000	.958
	Upah	.486	.958	1.000
Sig. (1-tailed)	Tenaga Kerja Hotel	.	.005	.033
	PDRB	.005	.	.000
	Upah	.033	.000	.
N	Tenaga Kerja Hotel	15	15	15
	PDRB	15	15	15
	Upah	15	15	15

Model Summary ^b

Model	<i>correlasi</i>		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
	R	R Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.777 ^a	.603	.537	.07632	.603	9.113	2	12	.004	2.188

a. Predictors: (Constant), Upah, PDRB

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.106	2	.053	9.113	.004 ^a
	Residual	.070	12	.006		
	Total	.176	14			

a. Predictors: (Constant), Upah, PDRB

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel

Coefficient Correlations^a

Model			Upah	PDRB
1	Correlations	Upah	1.000	-.958
		PDRB	-.958	1.000
	Covariances	Upah	.018	-.011
		PDRB	-.011	.008

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.677	.422		18.194	.000	6.757	8.596					
	PDRB	.296	.089	2.113	3.330	.006	.102	.490	.639	.693	.606	.182	2.170
	Upah	-.325	.134	-1.539	-2.425	.032	-.616	-.033	.486	-.573	-.441	.182	2.170

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel

Collinearity Diagnostics^a

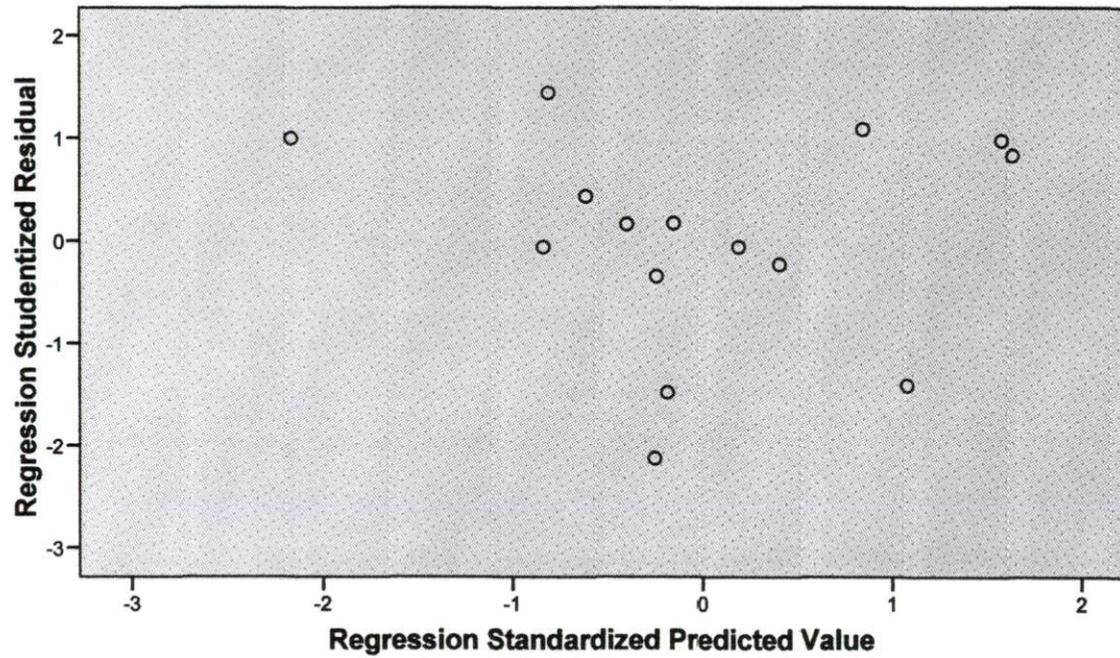
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PDRB	Upah
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	32.297	.48	.05	.00
	3	.000	137.117	.52	.95	1.00

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel



Regression (Model 2 Penyerapan tenaga kerja hotel non-bintang)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tenaga Kerja Hotel Non Bintang	6.7881	.40442	15
PDRB	10.5761	.80051	15
Upah	9.1509	.53167	15

Correlations

		Tenaga Kerja Hotel Non Bintang	PDRB	Upah
Pearson Correlation	Tenaga Kerja Hotel Non Bintang	1.000	.756	.620
	PDRB	.756	1.000	.958
	Upah	.620	.958	1.000
Sig. (1-tailed)	Tenaga Kerja Hotel Non Bintang	.	.001	.007
	PDRB	.001	.	.000
	Upah	.007	.000	.
N	Tenaga Kerja Hotel Non Bintang	15	15	15
	PDRB	15	15	15
	Upah	15	15	15

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.840 ^a	.706	.657	.23697	.706	14.388	2	12	.001	1.654

a. Predictors: (Constant), Upah, PDRB

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel Non Berbintang

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.616	2	.808	14.388	.001 ^a
	Residual	.674	12	.056		
	Total	2.290	14			

a. Predictors: (Constant), Upah, PDRB

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel Non Berbintang

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	5.099	1.310		3.892	.002	2.244	7.953
	PDRB	1.000	.276	1.979	3.623	.003	.398	1.601
	Upah	-.971	.416	-1.276	-2.336	.038	-1.876	-.065

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel Non Berbintang

Regression (Model 3. Penyerapan tenaga Kerja Pada Hotel Berbintang)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tenaga Kerja Hotel Berbintang	7.1955	.21949	15
PDRB	10.5761	.80051	15
Upah	9.1509	.53167	15

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah, ^a PDRB	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel Berbintang

Correlations

		Tenaga Kerja Hotel Berbintang	PDRB	Upah
Pearson Correlation	Tenaga Kerja Hotel Berbintang	1.000	.891	.804
	PDRB	.891	1.000	.958
	Upah	.804	.958	1.000
Sig. (1-tailed)	Tenaga Kerja Hotel Berbintang	.	.000	.000
	PDRB	.000	.	.000
	Upah	.000	.000	.
N	Tenaga Kerja Hotel Berbintang	15	15	15
	PDRB	15	15	15
	Upah	15	15	15

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.908 ^a	.824	.795	.09936	.824	28.162	2	12	.000	1.726

a. Predictors: (Constant), Upah, PDRB

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel Berbintang

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.556	2	.278	28.162	.000 ^a
	Residual	.118	12	.010		
	Total	.674	14			

a. Predictors: (Constant), Upah, PDRB

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel Berbintang

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	5.215	.549		9.494	.000	4.018	6.412
	PDRB	.403	.116	1.470	3.483	.005	.151	.655
	Upah	-.249	.174	-.604	-1.431	.178	-.629	.130

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Hotel Berbintang

Lampiran 3

Proyeksi Laju Pertumbuhan PDRB Sub Sektor Hotel

Tahun	Y	T	Y.t	T ²
1995	10.861,69	-7	-76.031,83	49
1996	13.098,75	-6	-78.592,50	36
1997	16.544,37	-5	-82.721,85	25
1998	23.876,65	-4	-95.506,60	16
1999	28.654,80	-3	-85.964,40	9
2000	34.587,03	-2	-69.174,06	4
2001	42.365,09	-1	-42.365,09	1
2002	47.182,67	0	0	0
2003	54.149,58	1	54.149,58	1
2004	62.330,92	2	124.661,84	4
2005	67.490,79	3	202.472,37	9
2006	79.864,19	4	319.456,76	16
2007	93.063,13	5	465.315,65	25
2008	108.003,22	6	648.019,32	36
2009	117.406,58	7	821.846,06	49
Jumlah	799.479,46	0	2.105.565,25	280

Ket : Y = PDRB sub sektor hotel

Persamaan Trend : $Y_t = a + bt$

$$a = \frac{\sum Y}{n}$$

$$b = \frac{\sum Yt}{\sum t^2}$$

di mana : Y = Nilai PDRB subsektor hotel

n = Banyak tahun pengamatan

t = Koding untuk tahun

berdasarkan pada data di atas maka :

$$a = \frac{799.479,46}{15} = 53.298,63$$

$$b = \frac{2.105.565,25}{280} = 7.519,87$$

$$= 53.298,63 + 7.519,87 t$$

Dengan menggunakan formula di atas, maka dapat diproyeksi laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel untuk tahun 2010-2014 sebagai berikut :

**Proyeksi Pertumbuhan PDRB sub sektor Hotel
Tahun 2010-2014**

Tahun	T	Proyeksi Y	Laju Pertumbuhan
2010	8	113.457,59	-
2011	9	120.977,49	6,627
2012	10	128.497,33	6,215
2013	11	136.017,20	5,852
2014	12	143.537,07	5,528

Laju pertumbuhan per tahun :

$$g = 6,055\%$$

berdasarkan pada rumus : $k = e \times g$

Di mana k adalah laju pertumbuhan kesempatan kerja, e adalah elastisitas kesempatan kerja pada hotel berbintang dan hotel non-bintang yang diambil dari koefesien elastisitas PDRB sub sektor hotel dan g adalah laju pertumbuhan PDRB sub sektor hotel (6,005%) maka :

Untuk hotel berbintang

$$k = 0,403 \times 6,005\%$$

$$= 2,420\%$$

Untuk hotel non-bintang

$$K = 1,000 \times 6,005\%$$

$$= 6,005\%$$

Sehingga pertambahan kesempatan kerja per tahun adalah:

Untuk hotel berbintang

$$2,420\% \times 3101 = 75$$

Untuk hotel non-bintang

$$6,005\% \times 3101 = 186$$

Jadi Penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan untuk 5 tahun mendatang yaitu tahun 2010-2014, untuk hotel berbintang pertambahan kesempatan kerja pertahunnya sebanyak 75 tenaga kerja dan untuk hotel non-bintang sebanyak 186 tenaga kerja.