

**PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PERHOTELAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

Skripsi

Oleh

MAYSITHO



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

MAYSITHO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang didapat melalui Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Data yang digunakan adalah data *time series*. Model penelitian menggunakan regresi berganda dan diestimasi dengan *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung. Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian adalah meningkatkan jumlah hotel, jumlah kamar dan meningkatkan kualitas tenaga kerja hotel serta mengupayakan peningkatan pada upah minimum di Provinsi Lampung.

Kata Kunci: jumlah hotel, jumlah kamar, tenaga kerja, dan upah minimum.

ABSTRACT

LABOUR ABSORPTION ON HOTEL MANAGEMENT INDUSTRY IN THE PROVINCE OF LAMPUNG

BY

MAYSITHO

The purpose of this study to analyze the influence of number of hotels, rooms, and minimum wages toward labor absorption in the province of Lampung. The research using secondary data which was obtained from Central Statistical Agency in Province Lampung. Tthis research uses time series. data and estimated by Ordinary Least Square (OLS). The result of the research shows that the number of hotels, rooms, and the minimum wage has a positive effect and statistically significant to labor absorption in Lampung Province. Proposed suggestions based on the results of this study is to increasing the number of hotels, rooms, and to improving the quality of hotels labour and also to effort an increase minimum wages in Lampung Province.

Keywords: Labour absorpstion, minimum wage, number of hotels and rooms.

**PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PERHOTELAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

MAYSITHO

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi : **PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI
PERHOTELAN DI PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Maysitho**

No. Pokok Mahasiswa : **1211021082**

Jurusan : **Ekonomi Pembangunan**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Hi. Toto Gunarto, S.E., M.Si.
NIP 19560325 198303 1 002



Emi Maimunah, S.E., M.Si.
NIP 19800218 200501 2 002

2. Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

MENGESAHKAN

L. Tim Penguji

Ketua : Dr. Hi. Toto Gunarto, S.E., M.Si.



Penguji Utama : Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si.



Sekretaris : Emi Maimunah, S.E., M.Si.

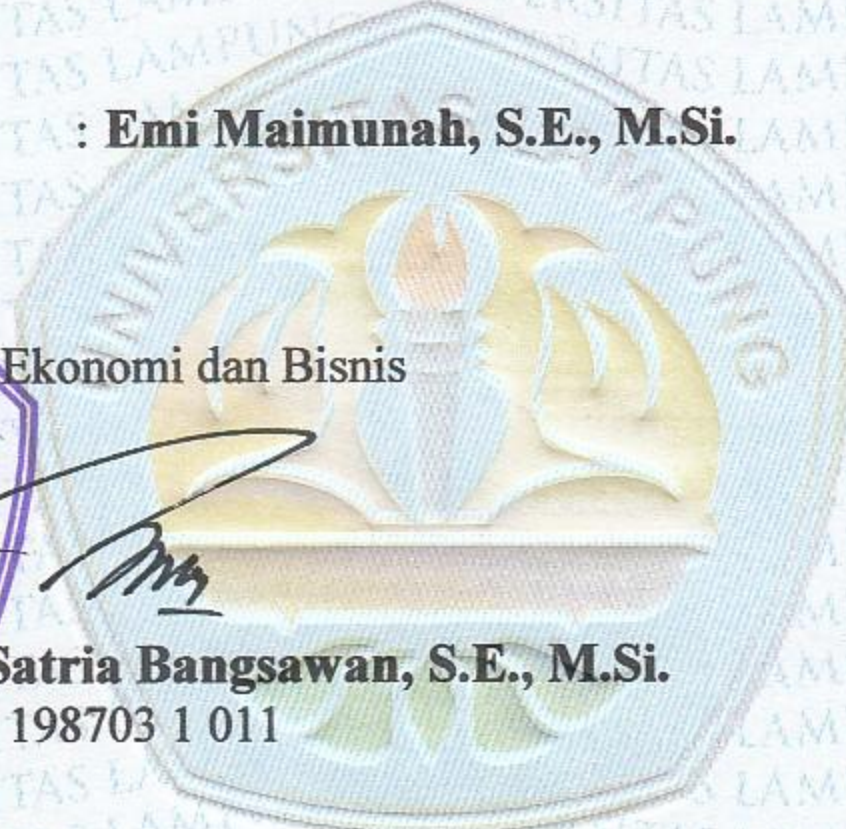


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 31 Agustus 2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

"Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku."

Bandar Lampung, 31 Agustus 2016

Penulis



Maysitho
Maysitho

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 8 November 1994, sebagai anak kedua dari dua bersaudara, dari Bapak Rojikin dan Ibu Rindawati.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Aisyiyah Bustanul Athfal 1 Bandar Lampung diselesaikan Tahun 2000, Sekolah Dasar (SD) di MIN Way Halim Bandar Lampung diselesaikan pada Tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTSN2 Bandar Lampung diselesaikan pada Tahun 2009, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di MAN 1 (model) Bandar Lampung diselesaikan pada Tahun 2012.

Tahun 2012, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan Unila melalui jalur PMPAP. Selama menjadi mahasiswa penulis aktif di Organisasi Himpunan Mahasiswa Ekonomi Pembangunan (HIMEPA) FEB Unila, Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Seni (UKMBS) dan KSPM (Kelompok Studi Pasar Modal).

MOTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Rabb-mu lah hendaknya kamu berharap”

(Q.S Al-Insyirah 6-8)

It's never too late to start over. If you weren't happy with yesterday, try something different today. Don't stay stuck. Do better.

(unknown)

Think like a queen. A queen is not afraid to fail. Failure is another stepping stone to greatness.

(Oprah)

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua

(Aristoteles)

PERSEMBAHAN

Puji syukur pada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, ku persembahkan karya yang sangat berarti ini kepada:

Ayahanda tersayang Rojikin dan Ibunda tercinta Rindawati yang kesabarannya tak dapat ku tembus, terima kasih atas segala hal yang telah kalian berikan, atas untaian doa yang tak pernah henti, atas keridhaan kalian sehingga anakmu dipermudahkan Dzat Yang Maha Rahman dan Rahiim dalam menorehkan kehidupan ini. Terima kasih atas nasihat, kasih sayang, pengorbanan dan dorongannya. Semoga skripsi ini dapat menjadi salah satu wujud bakti dan ungkapan rasa terima kasih yang tak terhingga.

Kakakku tersayang Munawaroh, S.Pd., dan keluarga besar Soenardjo MT, terima kasih atas motivasi dan dukungan moril maupun materi yang telah dikorbankan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Almamater tercinta jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, Penulis masih bisa merasakan segala nikmat dan anugerah yang diberikan sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Provinsi Lampung”, sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak terbantu dan didukung oleh berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E, M.Si., sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Toto Gunarto, S.E., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan perhatian, motivasi, semangat dan sumbangan pemikiran kepada Penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Ibu Emi Maimunah, S.E., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran.

5. Ibu Dr. Ida Budiarty DA, S.E., M.Si. sebagai Penguji utama. Terimakasih atas bimbingan, saran, arahan dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Irma Febriana MK, S.E., M.Si., Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama menjadi mahasiswa Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya kepada dosen-dosen Jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan ilmunya selama menuntut ilmu di Universitas Lampung.
8. Staf Administrasi dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung umumnya dan Jurusan Ekonomi Pembangunan yang telah membantu kelancaran proses penyusunan skripsi ini.
9. Keluargaku, Ayah terhebat dan Mama terbaik dan Kakak-kakakku tercinta untuk doa, semangat, dukungan dan kepercayaan demi kesuksesanku.
10. Sahabat terbaik dari awal kuliah. Vivi Ningtia Sari S.E., Aprida Aditya S.E., Erinda Fristriani S.E., Ulfa Puspita Sari S.E, dan Anita Sofiranika, terimakasih untuk persahabatan yang terjalin selama ini. Terimakasih untuk semangat, nasihat, saran, pelajaran hidup, serta perjuangan bersama melewati susah senang masa perkuliahan. Berusaha yang terbaik di setiap kesempatan.
See you on top, guys !
11. Untuk sahabat-sahabat terbaik dari Machfudzoh Nurkholishoh S.E, Nurul Ulfah S.E., Rahmat Armansyah, Adi Afriansyah, Agus Kornitina Wati S.E., Benny Yohan, S.E., dan Warist Ikhsan S.E., terimakasih telah menemani penulis dalam pahit manis kehidupan.

12. Okta Kurniawan, Amd., Kep., Anis Mardiningsih S.Pd. terimakasih untuk semangat, dukungan dan motivasi yang diberikan.
13. Teman-teman EP 2012, Dwi Kurniasari, Nuryani, Hara Regina, S.E., Ageng Wahyudin S.E., Lorentina Nainggolan, Rhenica, Mutiara Dewi Prawaka S.E., Richa Susyanti, Dwi Sarasati, terimakasih telah memberikan keceriaan dan kebahagiaan yang setiap saat hadir selama mengisi perkuliahan di kampus tercinta.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan setimpal atas kebaikan yang dilakukan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna.

Namun demikian penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca lain pada umumnya. Penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan ini.

Bandar Lampung, 31 Agustus 2016

Penulis,

Maysitho

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Kerangka Pemikiran.....	7
F. Hipotesis	11
G. Sistematika Penelitian.....	12
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tenaga Kerja	13
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	13
2. Kesempatan Kerja.....	19
3. Lapangan Pekerjaan atau Lapangan Usaha.....	22
4. Kebutuhan Tenaga Kerja	24
5. Penyediaan Tenaga Kerja	24
B. Penyerapan Tenaga Kerja	25
C. Perhotelan	27
1. Pengertian Perhotelan	27
2. Karakteristik Hotel.....	30
3. Klasifikasi Hotel	32
D. Industri Perhotelan dan Penyerapan Tenaga Kerja.....	33
E. Industri Perhotelan dan Kesempatan Kerja.....	36
1. Jumlah kamar (Tingkat Hunian Hotel)	38
2. Upah Minimum.....	39
F. Permintaan Hotel Akan Tenaga Kerja	41
1. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek.....	45
2. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang.....	49
G. Peran Industri Perhotelan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja	51
H. Spesifikasi Tenaga Kerja Pada Industri Perhotelan.....	52
I. Konsep Elastisitas dan Skala Usaha.....	54

J. Tujuan Pustaka.....	55
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sumber Data.....	58
B. Teknik Pengumpulan Data.....	59
C. Ruang Lingkup Penelitian.....	59
D. Batasan Variabel	60
E. Metode Analisis Data.....	61
1. Analisis Regresi	61
2. Pengujian Asumsi Klasik.....	61
3. Pengujian Hipotesis	64
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Perhitungan.....	66
1. Analisis Regresi	66
2. Elastisitas Perhotelan untuk Semua Variabel Independen.....	68
B. Uji Asumsi Klasik.....	69
C. Pengujian Hipotesis	72
D. Pembahasan.....	75
V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung, 2008-2013	3
2. Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan pada Industri Perhotelan di Provinsi Lampung, Tahun 2004-2008	5
3. Penelitian Terdahulu	55
4. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda dengan Tingkat Kepercayaan 95% untuk Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	66
5. Hasil Uji Normalitas untuk Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	69
6. Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	70
7. Hasil Uji Autokorelasi untuk Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	71
8. Hasil Uji Multikolinieritas untuk Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	72
9. Hasil Uji t Statistik Dengan Tingkat Kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) untuk Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	73
10. Hasil Uji F Statistik Dengan Tingkat Kepercayaan 95% untuk Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	11
2. Jumlah Tenaga Kerja dan Modal Tetap dalam Isokuan Produksi.....	46
3. Kurva Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek	48
4. Kombinasi Tenaga Kerja dan Modal dalam Jangka Panjang.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Hotel di Provinsi Lampung	L1
2. Penduduk 15+ yang Bekerja menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Usaha di Provinsi Lampung, 2014 (jiwa)	L2
3. Data Hotel di Provinsi Lampung	L3
4. Hasil Regresi Hotel di Provinsi Lampung	L4
5. Hasil Uji Normalitas Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	L5
6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Industri Perhotelan di Provinsi Lampung ..	L6
7. Hasil Uji Autokorelasi Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	L7
8. Hasil Uji Multikolinearitas Industri Perhotelan di Provinsi Lampung	L8
9. Tabel X^2 Chi-Square	L9
10. Tabel t	L11
11. Tabel F	L13

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor pariwisata adalah satu sumber penerimaan devisa dan sebagai pencipta lapangan kerja serta kesempatan berusaha. Kegiatan pariwisata tersebut sangat berperan dalam proses pembangunan dan pengembangan wilayah tertentu yang memiliki potensi wisata. Kegiatan pariwisata juga berperan besar dalam memberikan terhadap sumbangan pendapatan suatu daerah atau masyarakat.

Kegiatan pariwisata diharapkan dapat meningkatkan dan mendorong perkembangan sosial, ekonomi masyarakat, pelestarian budaya, adat istiadat dan kelangsungan pariwisata itu sendiri (BPS, 2014).

Pengembangan pariwisata nasional sangat diperlukan, dengan program yang tepat dan terarah dalam rangka meningkatkan jumlah tamu, peningkatan jumlah tamu dapat dilakukan dengan meningkatkan kegiatan pemasaran dan perbaikan berbagai fasilitas dan pelayanan yang diperlukan tamu. Provinsi Lampung sebagai salah satu yang memiliki potensi pariwisata yang cukup besar di Indonesia (BPS, 2014).

Provinsi Lampung terletak di wilayah ujung Pulau Sumatera dan memiliki daerah cukup luas. Provinsi Lampung memiliki objek wisata yang cukup banyak dan

beragam yang tersebar di beberapa kabupaten/kota. Jenis wisata yang dapat dikunjungi di Lampung adalah wisata bahari seperti pantai yang indah dengan pasirnya yang putih, yang banyak terdapat di kawasan pesisir Kabupaten Lampung Selatan (sepanjang Kalianda), pesisir Kabupaten Lampung Barat (sepanjang Krui), Kabupaten Tanggamus (Teluk Kiluan), Kabupaten Pesawaran (Pantai Mutun, Pantai Klapa Rapet), dan Kota Bandar Lampung (Pantai Pasir Putih). Objek wisata alam berupa pegunungan yang hijau dapat ditemui di Kabupaten Lampung Barat seperti Gunung Pesagi dan Hutan Taman Nasional Bukit Barisan Selatan, Kabupaten Lampung Timur seperti Taman Nasional Way Kambas dan Gunung Krakatau di Kabupaten Lampung Selatan. Wisata Sejarah dapat ditemukan di Museum Lampung di Kota Bandar Lampung dan wisata budaya di beberapa Kampung Tuadi Sukau, Liwa, Kembahang, Batu Brak, Kenali, Ranau, dan Krui di Kabupaten Lampung Barat. Objek-objek wisata tersebut apabila dikembangkan akan berdampak pada meningkatnya jumlah hotel/penginapan di sejumlah daerah tersebut (BPS, 2014).

Peningkatan jumlah hotel berbintang di Provinsi Lampung terus terjadi, dan pada saat ini berjumlah 18 hotel. Sedangkan hotel non bintang di Provinsi Lampung sejumlah 41 hotel, daftar hotel disajikan pada Lampiran 1. Laju peningkatan pertumbuhan jumlah hotel dan akomodasi kerja di Provinsi Lampung berjalan searah dengan peningkatan jumlah penyerapan pekerja.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup

untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja (Todaro, 2000).

Penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di Provinsi Lampung menurut Lapangan Usaha perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi pada Tahun 2014 sebesar 662.798 jiwa. Penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di Kota Bandar Lampung meningkat banyak dibandingkan dengan kabupaten lainnya menurut lapangan usaha perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi sebesar 121.635 jiwa.

Sedangkan penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di Kabupaten Mesuji menurun banyak dibandingkan dengan kabupaten lainnya menurut lapangan usaha perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi sebesar 7.268 jiwa seperti yang terlihat pada Lampiran 2.

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Provinsi Lampung yang tertinggi pada Tahun 2009 sebesar 67,77% dan yang terendah pada Tahun 2013 sebesar 64,84%. Tingkat partisipasi angkatan kerja menurut kabupaten/kota seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung, 2008-2013

Kabupaten/Kota	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lampung Barat	78,75	78,14	83 ,31	75 ,22	84 ,31	78 ,38
Tanggamus	68,71	68,35	68 ,55	66 ,99	71 ,32	66 ,2
Lampung Selatan	66,17	68,88	66 ,81	63 ,57	62 ,5	62 ,82
Lampung Timur	66,38	68,16	67 ,69	66 ,5	37 ,2	64 ,34
Lampung Tengah	68,82	67,63	71 ,48	68 ,65	70 ,81	68 ,81
Lampung Utara	67,28	64,63	67 ,65	66 ,05	63 ,85	62 ,26
Way Kanan	71,03	67,97	66 ,97	68 ,74	67 ,65	69 ,5
Tulang Bawang	69,18	69,5	69 ,01	65 ,8	66 ,9	62 ,68
Pesawaran	*	63,5	63 ,97	58 ,42	61 ,52	62 ,88
Pringsewu	**	**	63 ,36	63 ,6	61 ,45	62 ,34
Mesuji	***	***	68 ,1	53 ,04	64 ,1	59 ,55

Kabupaten/Kota	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tulang Bawang Barat	***	***	67,92	67,68	67,87	66,98
Pesisir Barat	---	---	---	---	---	---
Bandar Lampung	65,41	65,1	62,84	61,25	58,25	58,7
Metro Lampung	61,92	58,41	62,09	63,08	64,68	61,64
Lampung	68	67,77	67,95	65,47	66,4	64,84

Catatan:

*) 2007-2008 masih bagian Kabupaten Lampung Selatan

**) 2007-2009 masih bagian dari Kabupaten Tanggamus

***) 2007-2009 masih bagian dari Kabupaten Tulang Bawang

Sumber : *Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2013*

Kesempatan kerja adalah besarnya permintaan perusahaan akan tenaga kerja sebagai turunan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan tersebut. Salah satu usaha untuk meningkatkan kesempatan kerja adalah melalui pembangunan di sektor industri. Pembangunan di sektor industri merupakan bagian dari usaha jangka panjang untuk memperbaiki struktur ekonomi yang tidak seimbang. Industrialisasi memiliki peran strategis untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi secara berkelanjutan dan meningkatkan produksi fisik masyarakat melalui perluasan lapangan usaha dan memperluas kesempatan kerja, meningkatkan serta menghemat devisa, mendorong pembangunan daerah, meningkatkan dan meratakan pendapatan masyarakat serta mengentaskan masyarakat dari kemiskinan (Simanjuntak, 1985).

Pertumbuhan kesempatan kerja dari tahun ke tahun sangat berarti dalam memecahkan masalah kesempatan kerja dari jumlah akumulasi angkatan kerja yang terjadi setiap tahun. Dalam kondisi seperti itu kebutuhan tamu akan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha bahkan peningkatan pendapatan dan devisa daerah. Dalam hal penciptaan lapangan kerja yang berhubungan langsung perhotelan, dapat dilihat

pada semakin bertambahnya jumlah tenaga kerja pada sektor-sektor industri jasa pada khususnya. Jumlah tenaga kerja pada hotel-hotel, merupakan gambaran bahwa di hotel Provinsi Lampung telah membuka lahan tempat bekerja bagi masyarakat (BPS, 2014).

Tabel 2. Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan pada Hotel di Provinsi Lampung, Tahun 2004-2008 (Persen)

Tahun	SD/SMP	SMA	DI/DIII	Sarjana	Total
2004	19,3	18,5	23,8	15,8	19,2
2005	16,3	14,9	15,7	15,2	15,3
2006	19,5	20,4	13,3	20,2	19,3
2007	20,7	22,3	24,2	21,9	22,2
2008	23,9	23,7	22,7	26,6	23,7

Sumber data: BPS Pusat Provinsi Lampung, 2008

Jumlah penyerapan tenaga kerja pada hotel di Provinsi Lampung yang terbesar yaitu pada tingkat pendidikan SMA. Sedangkan jumlah penyerapan tenaga kerja pada hotel di provinsi Lampung yang terkecil yaitu pada tingkat pendidikan Sarjana. Jumlah penyerapan tenaga kerja pada tingkat pendidikan SMA setiap tahunnya meningkat, dilihat dari Tahun 2004 sampai dengan Tahun 2008 selalu bertambah jumlah penyerapan tenaga kerja pada hotel di Provinsi Lampung. Tetapi pada Tahun 2005 mengalami penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 882 jiwa.

Peningkatan kunjungan jumlah tamu dapat memberikan sumbangan positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan, karena kemajuan perhotelan dapat diikuti perkembangannya melalui indikator jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum. Industri perhotelan mayoritas memiliki tenaga kerja

yang kurang berkualitas, sehingga dari permasalahan tersebut maka penelitian menitik beratkan kepada penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan. Dengan ini peneliti mengambil judul “Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Perhotelan di Provinsi Lampung.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut. Bagaimanakah pengaruh jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada hotel di Provinsi Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini sebagai syarat kelulusan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila;
2. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi para penentu kebijakan dalam merencanakan dan mengarahkan kepariwisataan (industri perhotelan) di masa yang akan datang; dan

3. Sebagai bahan informasi bagi Penulis dan para pembaca pada umumnya mengenai masalah pariwisata (industri perhotelan) dalam penyerapan tenaga kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Pengertian industri sangat luas, dapat dalam lingkup makro dan mikro. Secara mikro. Industri adalah kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang homogen, atau barang-barang yang memiliki sifat saling mengganti yang sangat erat. Pengertian industri dari segi pembentukan pendapatan, yakni yang cenderung bersifat makro, industri adalah kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah (Nurimansjah Hasibuan, 1993). Menurut Undang-Undang No.5 Tahun 1984 tentang perindustrian, dijelaskan mengenai pengertian industri, industri adalah suatu kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan atau barang jadi menjadi suatu barang dengan nilai yang lebih tinggi dalam penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Industri mempunyai dua pengertian, pengertian pertama adalah pengertian yang umum dipakai yaitu industri adalah perusahaan yang menjalankan operasi dalam bidang kegiatan ekonomi yang tergolong kepada sektor sekunder. Pengertian kedua adalah kumpulan-kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang yang sama dalam suatu pasar (Sadono Sukirno, 1995).

Masalah ketenagakerjaan dapat membuat ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Berdasarkan teori Mankiw (2006) pengertian tenaga kerja dapat dilihat secara mikro dan makro. Pengertian tenaga kerja secara mikro

adalah orang yang tidak saja mampu melakukan kerja, tetapi juga secara nyata menyumbangkan potensi kerja yang dimilikinya kepada lingkungan kerjanya dengan menerima imbalan upah berupa barang atau uang, sedangkan pengertian tenaga kerja secara makro adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Ardika (2014) bahwa tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Perkembangan industri perhotelan berpengaruh positif pada perluasan kesempatan kerja, khususnya industri perhotelan bersifat padat karya. Tenaga kerja yang dibutuhkan harus memiliki keterampilan teknis dan manajerial. Kesempatan kerja yang berhubungan langsung pada industri perhotelan yaitu jumlah tenaga kerja yang terdapat pada hotel. Industri perhotelan dapat mendorong pertumbuhan sektor lain, sehingga perluasan kesempatan kerja akan bertambah dan akan terbuka lapangan kerja baru di sektor tersebut. Misalnya, peningkatan di bidang perhotelan yang secara langsung diiringi dengan permintaan akan segala fasilitas perhotelan yaitu permintaan akan barang-barang kerajinan meubel, hasil-hasil pertanian, peternakan dan lain- lain, dimana industri tersebut dapat menciptakan kesempatan kerja. Provinsi Lampung pertumbuhan kesempatan kerja dari tahun ke tahun sangat berarti dalam memecahkan masalah kesempatan kerja dari jumlah angkatan kerja yang terjadi setiap tahun.

Pembangunan hotel-hotel berkembang dengan pesat, apakah itu pendirian hotel baru atau pengadaan kamar pada hotel-hotel yang ada. Fungsi hotel bukan saja

sebagai tempat menginap untuk tujuan wisata namun juga untuk tujuan lain seperti menjalankan kegiatan bisnis, mengadakan seminar, atau sekedar untuk mendapatkan ketenangan. Perhotelan memiliki peran sebagai penggerak pembangunan daerah, perlu dikembangkan secara baik dan benar sehingga dapat meningkatkan pendapatan industri, penyerapan tenaga kerja serta perluasan usaha.

Hotel merupakan salah satu jenis usaha yang menyiapkan pelayanan jasa bagi masyarakat dan tamu. Peningkatan atau penurunan jumlah kamar mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yang diserap langsung pada hotel secara signifikan.

Semakin tinggi jumlah kamar akan mendorong jumlah produksi atau pendapatan yang diperoleh hotel. Jumlah kamar mencerminkan produksi hotel. Semakin banyak jumlah kamar maka semakin besar pula risiko yang ditanggung oleh pihak hotel. Akibat tingginya jumlah kamar setiap hotel akan lebih berhati-hati atau selektif dalam menyalurkan penambahan tenaga kerja. Terjadinya penurunan dari jumlah kamar ini pun sangat berdampak pada penyerapan tenaga kerja, sebab jika jumlah kamar mengalami penurunan ini berarti pendapatan yang diperoleh hotel akan berkurang, untuk menutupi dari kerugian yang akan didapat oleh pihak hotel maka pihak hotel melakukan pengurangan karyawan. Menurut Badrudin (2001) industri pariwisata terutama kegiatan yang berkaitan dengan penginapan yaitu hotel, baik berbintang maupun melati akan memperoleh pendapatan yang semakin banyak apabila para wisatawan tersebut semakin lama menginap. Sehingga juga akan meningkatkan pendapatan perhotelan.

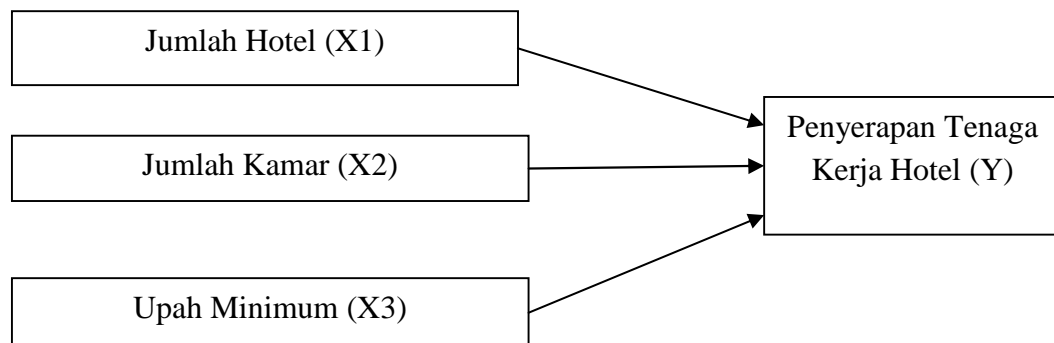
Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan industri perhotelan pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para pengusaha kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan industri

perhotelan. Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga akan dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Kenaikan tingkat upah yang disertai oleh penambahan tenaga kerja hanya akan terjadi bila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang (Simanjuntak, 2001).

Menurut Sinungan (2005) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan Sumarsono (2003) mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam

bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Jadi, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. Berdasarkan uraian tersebut terbentuklah kerangka pemikiran untuk melakukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Berdasarkan Gambar 3 maka yang menjadi variabel bebas adalah jumlah hotel, jumlah kamar, upah minimum dan variabel terikatnya adalah penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Lampung.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hubungan antara tujuan penelitian serta kerangka pemikiran teoritis terhadap rumusan masalah penelitian ini, maka hipotesis kinerja yang diajukan adalah sebagai berikut: Diduga jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum

berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Lampung.

G. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Berisi dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Hipotesis dan Sistematika Penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari Model Teoritis Penelitian, Tinjauan Teoritis, dan Tinjauan Empiris

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari Jenis dan Sumber Data, Operasionalisasi Variabel, Batasan Variabel, Metode Analisis Data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari hasil perhitungan, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Terdiri dari simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja $0 > 1$ jam per minggu.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan

pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
- b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam

penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Sumarsono (2003) menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Djoyohadikusumo (2002), bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga

yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah.

Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak (2005), bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari definisi di atas, mengandung pengertian bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja singkat disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*).

Suroso (2004), mengemukakan bahwa tenaga kerja adalah tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.

Selanjutnya menurut Suparmoko (2002), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa, tenaga kerja yang dalam usia kerja yaitu antara 15-64 tahun. Oleh karena itu, unsur tenaga kerja tidak bisa dipisahkan dengan unsur lainnya.

Sitanggang dan Nachrowi (2004) memberikan ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:

- a. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
- b. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari dua golongan, yaitu:

- a. Golongan yang bekerja, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, atau memperoleh pendapatan atau keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh.
- b. Golongan yang menganggur, yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja atau di bebas tugaskan tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya Ibu-Ibu yang bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan). Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force* (Sastrohadiwirjo, 2002).

Kenyataan juga menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena sebagian mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain sebagai penerima pendapatan. Dengan kata lain, semakin besar jumlah orang yang bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang siap kerja dan yang belum bersedia untuk bekerja, dipengaruhi oleh kondisi masing-masing keluarga, kondisi ekonomi dan sosial secara umum, dan kondisi pasar kerja itu sendiri. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas yang ikut berpartisipasi dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing.

Penciptaan kesempatan kerja adalah langkah yang tepat, mengingat penawaran tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaannya. Kelebihan tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaannya. Kelebihan tenaga kerja ini biasanya merupakan tenaga kerja tidak ahli, sehingga perlu kiranya perluasan investasi pada proyek-proyek padat karya, bukan pada perkembangan sektor kapitalis dengan ciri utama padat modal sebagai hasil dari pilihan strategi pembangunan yang mendahulukan pertumbuhan ekonomi yang tinggi.

Kesempatan kerja mengandung pengertian bahwa besarnya kesediaan usaha produksi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu saat dari kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan

tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja. Menurut Sudarsono (1998), Perluasan kesempatan kerja merupakan suatu usaha untuk mengembangkan sektor-sektor penampungan kesempatan kerja dengan produktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor seperti, pertumbuhan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja, atau kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri.

Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia. Kesempatan kerja menurut Tambunan (2002), adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kebutuhan berarti adanya kesempatan kerja bagi orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih lowong atau kebutuhan tenaga kerja yang secara riil dibutuhkan oleh suatu perusahaan tergantung pada banyak faktor, di antaranya yang paling utama adalah prospek usaha atau pertumbuhan output dari perusahaan tersebut, ongkos tenaga kerja atau gaji yang harus dibayar, dan harga faktor-faktor produksi lainnya yang bisa menggantikan fungsi tenaga kerja, misalnya barang modal. Perluasan kesempatan kerja produktif bukan berarti hanya menciptakan lapangan usaha baru. Melainkan pula usaha peningkatan produktivitas kerja yang pada umumnya disertai dengan pemberian upah yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan oleh setiap pekerja.

Menurut Djoyohadikusumo (2002), pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan kerja:

- a. Pengembangan industri terutama padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi; dan
- b. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.

Tenaga kerja yang memproduksi akan memperoleh balas jasa atau imbalan yang berupa upah/gaji, sehingga semakin banyak tenaga kerja yang memproduksi berarti akan semakin banyak warga masyarakat yang memperoleh penghasilan. Tetapi kenyataannya sering berbeda, dan inilah beban pemerintah dan masyarakat Indonesia dalam mengatasi tenaga kerja yang kompleks ini. Penyerapan tenaga kerja selain berkaitan dengan kebutuhan untuk memperoleh penghasilan bagi tenaga kerja, juga berkaitan dengan pendapatan nasional, sebab jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh penduduk suatu bangsa akan mempengaruhi jumlah pendapatan nasionalnya. Semakin tinggi jumlah pendapatan nasional karena barang dan jasa, memungkinkan dilakukannya tabungan yang bisa untuk investasi. Adanya investasi berarti akan memperbesar kebutuhan penyerapan tenaga kerja (Hasibuan, 2008). Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja dan peningkatan pertumbuhan ekonomi. Penyelidikan mendukung pendapat bahwa negara-negara dengan tingkat pendidikan

yang lebih tinggi juga mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat (Payaman, 2005). Begitu juga halnya yang terjadi dalam industri kecil, pengusaha yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi akan lebih baik dalam produktivitas kerjanya dan juga dalam mengelola usaha, hal tersebut sesuai dengan teori *human capital* bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan.

3. Lapangan Pekerjaan atau Lapangan Usaha

Menurut sensus penduduk 2000, lapangan pekerjaan adalah bidang kegiatan dari usaha/perusahaan/instansi dimana seseorang bekerja atau pernah bekerja. Lapangan usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor/tempat seseorang bekerja (BPS, 2016). Lapangan pekerjaan ini dibagi dalam 10 golongan, terdiri dari 5 sub sektor pertanian dan 5 sektor lainnya.

Sektor pertanian:

- a. Sub sektor pertanian tanaman pangan
- b. Sub sektor perkebunan
- c. Sub sektor perikanan
- d. Sub sektor peternakan
- e. Sub sektor pertanian lainnya
- f. Sektor industri pengolahan
- g. Sektor perdagangan
- h. Sektor jasa
- i. Sektor angkutan

j. Sektor lainnya

Dari masing-masing sektor lapangan pekerjaan itu tentu akan menyerap tenaga kerja. Bagi yang sedikit kreatif tentu tidak hanya memiliki orientasi mencari kerja, namun bias melihat potensi dan peluang dari berbagai sektor lapangan kerja untuk dijadikan peluang usaha. Penciptaan lapangan kerja dan peningkatan produktivitas di sektor-sektor kegiatan yang semakin meluas akan menambah pendapatan bagi penduduk yang bersangkutan. Kebijakan yang diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja harus dilihat dalam hubungan dengan kebijakan yang menyangkut pemerataan pendapatan dalam masyarakat. Salah satu kebijakan kesempatan kerja adalah mengadakan identifikasi terperinci, tidak hanya mengenai jumlah angkatan kerja, melainkan juga lokasi dan penggolongan menurut lingkungan hidup, persebaran antara daerah, antar sektor, antar kota/pedesaan dan sebagainya.

Kebijakan negara dalam lapangan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan kesempatan kerja di setiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Bertitik tolak dari kebijakan tersebut maka dalam rangka mengatasi masalah perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, Departemen Tenaga Kerja dalam UU. No. 13 Tahun 2002 tentang ketenagakerjaan memandang perlu untuk menyusun program yang

mampu baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mendorong penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

4. Kebutuhan Tenaga Kerja

Kebutuhan tenaga kerja sangat penting dalam masyarakat karena merupakan salah satu faktor potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Tenaga kerja menjadi sangat penting peranannya dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan karena dapat meningkatkan output dalam perekonomian berupa produk domestik regional bruto (PDRB). Karena pertumbuhan penduduk semakin besar maka semakin besar juga angkatan kerja yang akan mengisi produksi sebagai input. Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya.

5. Penyediaan Tenaga Kerja

Penyediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dan pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, produktivitas, dan lain-lain. Penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah penduduk dan struktur umur. Semakin banyak penduduk dalam umur anak-anak, semakin kecil jumlah yang tergolong tenaga kerja.

Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya orang bekerja setiap minggu. Lamanya orang bekerja setiap minggu tidak sama. Ada orang yang bekerja penuh. Akan tetapi banyak juga orang yang bekerja hanya beberapa jam seminggu atas keinginan dan pilihan sendiri atau karena terpaksa berhubung terbatasnya kesempatan untuk bekerja penuh. Oleh sebab itu, penyediaan tenaga kerja tidak cukup hanya dengan memperhatikan jumlah orang yang bekerja, akan tetapi perlu juga memperhatikan berapa jam setiap orang itu bekerja dalam seminggu.

Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja. Banyak orang yang bekerja keras akan tetapi banyak juga orang yang bekerja dengan hanya sedikit usaha. Hasil yang diperoleh dari dua cara kerja tersebut tentu akan berbeda. Produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi dari tiap-tiap individu, tingkat pendidikan dan latihan yang sudah diterima, dan kemampuan manajemen. Orang yang berpendidikan dan/atau latihan yang lebih tinggi pada dasarnya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi juga. Manajemen yang relatif baik akan mampu mengarahkan karyawannya untuk berproduktivitas kerja tinggi.

B. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisioleh pencari kerja (Todaro, 2003). Penyerapan tenaga kerja adalah

banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya pertumbuhan penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

Penduduk yang berkerja terserap dan tersebar diberbagai sektor, namun tiap sektor mengalami pertumbuhan yang berbeda demikian juga tiap sektor berbeda dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal, yaitu :

1. Terdapat perbedaan laju peningkatan produktifitas kerja masing-masing sektor.
2. Secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pendapatan nasional.

Penduduk yang terserap, tersebar di berbagai sektor perekonomian. Sektor yang mempekerjakan banyak orang umumnya menghasilkan jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Demikian pula dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Jadi yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di 9 (sembilan) sektor perekonomian.

Penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang terserap pada suatu sektor dalam waktu tertentu. Penyerapan tenaga kerja

diturunkan dari fungsi produksi suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan transformasi dari input atau masukan (faktor produksi) ke dalam output atau keluaran. Tjiptoherijanto (2000), penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Jadi yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di hotel.

C. Perhotelan

1. Pengertian Perhotelan

Marpaung (2002), mendefinisikan hotel sebagai suatu kegiatan usaha yang dikelola dengan menyediakan jasa pelayanan, makanan dan minuman, serta kamar untuk tidur atau istirahat bagi pelaku perjalanan (wisatawan) dengan membayar secara pantas sesuai dengan fasilitas yang ditawarkan tanpa ada perjanjian khusus yang rumit. Sedangkan Sulastiyono (2007), hotel merupakan usaha jasa yang padat modal dan padat karya, dalam arti memerlukan modal yang besardengan jumlah tenaga kerja yang besar pula. Hotel merupakan suatu bentuk alat untuk mencari dan mendapatkan keuntungan dari modal yang ditanam. Dan hotel adalah suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian 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.

Hotel berbintang adalah usaha yang menggunakan suatu bangunan atau sebagian bangunan yang disediakan secara khusus, dimana setiap orang dapat menginap, makan, serta memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan pembayaran dan telah memenuhi persyaratan sebagai hotel berbintang seperti yang telah ditentukan oleh Dinas Pariwisata Daerah (Disparda).

Ciri khusus dari hotel adalah mempunyai restoran yang berada dibawah manajemen hotel tersebut. Persyaratan tersebut antara lain mencakup:

- a. Persyaratan fisik seperti lokasi hotel, kondisi bangunan
- b. Bentuk pelayanan yang diberikan (service)
- c. Kualifikasi tenaga kerja seperti pendidikan dan kesejahteraan karyawan
- d. Fasilitas olahraga dan rekreasi lainnya yang tersedia, seperti lapangan tenis, kolam renang dan diskotik
- e. Jumlah kamar yang tersedia

Hotel berbintang dapat dibedakan menjadi 5 (lima) yaitu :

- a. Hotel bintang 5
- b. Hotel bintang 4
- c. Hotel bintang 3
- d. Hotel bintang 2
- e. Hotel bintang 1

Hotel melati adalah usaha yang menggunakan suatu bangunan atau sebagian bangunan yang disediakan secara khusus, dimana setiap orang

dapat menginap, makan, serta memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan pembayaran dan belum memenuhi persyaratan sebagai hotel berbintang tetapi telah memenuhi kriteria sebagai hotel melati yang dikeluarkan oleh Dinas Pariwisata Daerah. Hotel melati dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Hotel melati 3
- b. Hotel melati 2
- c. Hotel melati 1

Hotel adalah sebuah bisnis atau usaha yang dijalankan dengan menyediakan tempat menginap bagi para konsumennya. Seiring dengan waktu, bisnis ini berkembang menjadi semakin kompleks dan tersebar diseluruh penjuru dunia. Semakin meningkatnya mobilitas penduduk dunia turut mendukung bisnis yang menggiurkan ini. Jika dulu hotel didirikan oleh penduduk setempat, kini tidak sedikit jaringan hotel yang melebarkan sayapnya ke berbagai wilayah, bahkan hingga melintasi batas negara. Sampai saat ini, diperkirakan terdapat jutaan hotel yang tersebar di semua kota di dunia. Tidak hanya dari segi jumlah, kualitas layanan yang ditawarkan oleh sebuah hotel pun semakin meningkat dan beragam. Hotel tidak hanya menjadi tempat tinggal sementara bagi orang-orang yang memiliki keperluan diluar kota tempat tinggalnya, tetapi juga menjadi bagian dari industri pariwisata. Tak jarang, wisatawan bepergian atau berwisata hanya untuk menikmati layanan hotel. Namun, terlepas dari begitu kompleksnya variasi dan dinamika industri perhotelan saat ini, pastilah terdapat satu layanan dasar yang menjadi esensi utama dari hotel

itu sendiri: kamar dengan tempat tidur untuk menginap. Layanan primer yang sejatinya mendefinisikan tingkat kualitas dari sebuah hotel, sekaligus pendapatan utama dari hotel tersebut.

Fungsi hotel untuk mencari dan mendapatkan keuntungan juga tidak lepas dari peranan untuk menyelamatkan atau mengamankan modal pengusaha itu sendiri. Dan fungsi hotel bagi pengusaha atau pemilik hotel adalah untuk membantu menciptakan lapangan kerjadan penyaluran tenaga kerja, sehingga secara tidak langsung membantu pemerintah untuk menyejahterakan rakyatnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa hotel adalah usaha jasa yang padat modal dan padat karya yang menyediakan fasilitas pelayanan penginapan, ditambah tersedianya makan dan minum, serta jasa-jasa lainnya yang dikelola secara komersil dan diperuntukkan bagi semua orang atau masyarakat umum.

2. Karakteristik Hotel

Hotel memiliki beberapa karakteristik yang membedakan antara hotel dengan industri lainnya. Karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:

- 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.

Produk perhotelan mempunyai empat karakteristik khusus, yaitu: produk nyata (*tangible*), tidak nyata (*intangible*), bersifat *perishable* dan *nonperishable*. Produk yang bersifat nyata antara lain kamar, makanan, minuman, kolam renang, dan sebagainya. Produk yang bersifat tidak nyata, antara lain keramah-tamahan, kenyamanan, keamanan, dan sebagainya. Produk bersifat *perishable* artinya bahwa produk tersebut hanya bisa dijual saat ini, contohnya bahan makanan segar yang tidak dapat disimpan seperti sayur-mayur. Produk yang bersifat *nonperishable* misalnya minuman keras, soft drink, perlengkapan tamu (*guest supply and amenities*).

Bisnis hotel mempunyai tujuan mendapatkan keuntungan seoptimal mungkin melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan tamu (*guest need and wants*). Kepuasan tamu menjadi sasaran pelayanan untuk membentuk

citra yang baik dan sekaligus menjamin keberadaan hotel dalam jangka panjang.

3. Klasifikasi Hotel

Penentuan jenis hotel tidak terlepas dari kebutuhan pelanggan dan ciri atau sifat khas yang dimiliki wisatawan (Tarmoezi, 2000). Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat dari lokasi dimana hotel tersebut dibangun, sehingga dikelompokkan menjadi:

a. City Hotel

Hotel yang berlokasi di perkotaan, biasanya diperuntukkan bagi masyarakat yang bermaksud untuk tinggal sementara (dalam jangka waktu pendek). City Hotel disebut juga sebagai transit hotel karena biasanya dihuni oleh para pelaku bisnis yang memanfaatkan fasilitas dan pelayanan bisnis yang disediakan oleh hotel tersebut.

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. Resort Hotel

Hotel yang berlokasi di daerah pegunungan (*mountain hotel*) atau di tepi pantai (*beach hotel*), di tepi danau atau di tepi aliran sungai. Hotel

seperti ini terutama diperuntukkan bagi keluarga yang ingin beristirahat pada hari-hari libur atau bagi mereka yang ingin berekreasi.

d. Motel

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. Industri Perhotelan dan Penyerapan Tenaga Kerja

Dapat dikatakan bahwa industri memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara karena melalui pembangunan industri tersebut dapat diharapkan akan dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi dan pada gilirannya nanti dapat meningkatkan pendapatan masyarakat secara keseluruhan. Jadi jelasnya pembangunan industri akan dapat menciptakan kesempatan kerja, yang sekaligus dapat menampung angkatan kerja yang terus-menerus meningkat setiap tahunnya. Dalam perencanaan penyerapan tenaga kerja, dengan melalui penambahan modal dalam setiap aktifitas pembangunan akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan penyediaan lapangan kerja yang cukup besar. Penyediaan lapangan kerja tersebut dapat dilakukan dengan menghasilkan barang dan jasa dimana kegiatan tersebut memerlukan faktor-faktor produksi sehingga dengan adanya proses produksi dapat menciptakan lapangan kerja

(Suroto, 1980). Secara umum ada beberapa keuntungan yang diharapkan dapat diperoleh dalam pengembangan sub sektor perhotelan antara lain sebagai berikut: peningkatan pertumbuhan urbanisasi sebagai akibat adanya pembangunan prasarana dan sarana keperhotelan dalam suatu wilayah atau daerah tujuan, kegiatan beberapa industri yang berhubungan dengan pelayanan perhotelan, menyebabkan pemerataan pendapatan, meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha, salah satu usaha pemerintah dalam rangka meningkatkan penghasilan devisa negara, membantu terciptanya saling pengertian antara penduduk yang datang dengan penduduk negara yang dikunjunginya.

Manusia bukan saja merupakan faktor produksi (*economic resources*) tetapi juga merupakan sasaran (*objectives*) dalam pembangunan nasional. Pemanfaatan SDM secara efektif untuk mengelola kekuatan ekonomi potensial (SDA) dengan bantuan peralatan modal (dana). Teknologi merupakan sasaran strategis dalam sub sistem ekonomi yang harus dibina dan dikembangkan. Analisis ekonomi Harros dan Domar mengatakan bahwa, apabila penduduk bertambah maka pendapatan per kapita akan berkurang, kecuali bila pendapatan rill bertambah. Selanjutnya bila angkatan kerja bertambah, maka *output* juga harus bertambah untuk mempertahankan kesempatan kerja penuh dan bila ada investasi maka pendapatan rill juga harus bertambah untuk mencegah adanya kapasitas menganggur.

Sasaran pembangunan dewasa ini adalah meningkatkan pembangunan industri yang relative padat karya dalam rangka penanggulangan masalah ketenagakerjaan. Akhir-akhir ini pertambahan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih besar dibandingkan dengan kemampuan menyerap tenaga kerja, ini dikarenakan

semakin berkembangnya sistem padat modal (Tjiptoheriyanto, 1982). Penduduk yang terserap, tersebar di berbagai sektor perekonomian. Sektor yang mempekerjakan banyak orang umumnya menghasilkan barang dan jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda.

Demikianpula dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal. *Pertama*, terdapat perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja di masing-masing sektor. *Kedua*, secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya dalam pendapatan nasional (Simanjuntak, 1985). Jadi yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di berbagai sektor perekonomian.

Sub sektor perhotelan menjadi sektor yang sangat potensial untuk dikembangkan sebagai sektor andalan, karena sebagai sebuah industri perhotelan banyak membawa efek (*multipliereffect*) dalam pembangunan di berbagai sektor serta diyakini sebagai sebuah industri masa depan yang mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat ke arah yang lebih baik. Banyak negara, perhotelan merupakan sektor penting sebagai katalisator perkembangan perekonomian, sebab industri sub sektor perhotelan dipercaya dapat meningkatkan devisa negara (*foreign exchanges*) dan sekaligus dapat menyedot kesempatan kerja bagi masyarakat setempat (Yoeti, 1997).

E. Industri Perhotelan dan Kesempatan Kerja

Apabila rangkaian tenaga itu dilengkapi tenaga kerja pada penunjang perhotelan, seperti dekorasi hotel dan sebagainya, maka jumlah tenaga kerja yang diserap makin banyak lagi. Selisih tenaga kerja terampil di bidang perhotelan, kita juga membutuhkan tenaga ahli keperhotelan. Tenaga ahli yang memiliki wawasan luas, baik dibidang perencanaan, pengembangan, maupun pemasaran. Semuanya itu, baik tenaga-tenaga terampil di industri maupun tenaga-tenaga ahli tadi harus memiliki sikap yang benar-benar professional (Spilane 1987). Perkembangan perhotelan berpengaruh positif pada perluasan kesempatan kerja, walaupun khususnya bidang perhotelan bersifat padat karya. Namun demikian tenaga kerja yang dibutuhkan adalah mereka yang memiliki keterampilan teknis dan manajerial. Untuk itu diperlukan pendidikan kejuruan yang efektif. Berhubung investasi yang dibutuhkan sangat besar (gedung, peralatan, tenaga ahli), maka ditinjau dari segi komersial semata-mata tidak menguntungkan (Spilane, 1987). Untuk lebih meningkatkan jasa pelayanan dalam perhotelan berbagai langkah dan kebijaksanaan antara lain dengan melaksanakan penataran, dan pendidikan keterampilan, serta penyegaran-penyegaran untuk pemandu wisata dalam bertugas. Dengan berbagai langkah kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat dicapai beberapa tujuan sekaligus, yaitu: memperbesar *output* dan sekaligus meninggikan mutu, akan dapat bekerja secara produktif, dalam jangka panjang akan dapat tercipta suatu mekanisme antara jenjang karir di perusahaan dan tingkat pendidikan.

Sebagaimana telah dipaparkan kebutuhan tenaga kerja industri pariwisata yang sangat menonjol adalah bidang perhotelan. Selain itu juga yang paling rumit diatasi. Hal ini disebabkan oleh sifat pekerjaan yang menuntut paduan pendidikan dan pengalaman. Satu soal lain adalah tenaga pramuwisata. Dari jumlah pemandu yang sudah ada, masih perlu ditingkatkan mutunya. Berkembangnya berbagai daerah tujuan wisata di Indonesia menuntut tersedianya pemandu yang bermutu tinggi. Hal ini selain menyangkut masalah kemampuan, juga kelakuan dari para pemandu tersebut. Peningkatan jumlahnya bukanlah merupakan masalah yang berat untuk diatasi.

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

Hal itu dengan sendirinya mendorong pihak industri untuk memperkerjakan tenaga-tenaga dari luar daerah guna mengisi kebutuhan mereka. Terutama jenis-jenis pekerjaan manajerial dengan upah lebih tinggi. Dan hal ini bisa menimbulkan persaingan yang tidak seimbang bagi penduduk setempat.

Terdesaknya penduduk setempat dari jabatan-jabatan menghasilkan sikap negatif

terhadap keberadaan industri yang sangat lambat laun bisa menjalar menjadi sikap negatif terhadap turis secara keseluruhan (Spilane, 1987). Dalam taraf perkembangannya dewasa ini, industri perhotelan telah menjadi industri raksasa yang bersifat internasional.

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan dari perhotelan:

1. Jumlah kamar (Tingkat Hunian Hotel)

Menurut Dinas Pariwisata hotel merupakan suatu usaha yang menggunakan bangunan atau sebagian dari padanya yang khusus disediakan, dimana setiap orang dapat menginap dan makan serta memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan pembayaran. Dewasa ini pembangunan hotel-hotel berkembang dengan pesat, apakah itu pendirian hotel-hotel baru atau pengadaan kamar-kamar pada hotel-hotel yang ada. Fungsi hotel bukan saja sebagai tempat menginap untuk tujuan wisata namun juga untuk tujuan lain seperti menjalankan kegiatan bisnis, mengadakan seminar, atau sekedar untuk mendapatkan ketenangan. Perhotelan memiliki peran sebagai penggerak pembangunan daerah, perlu dikembangkan secara baik dan benar sehingga dapat meningkatkan pendapatan industri, penyerapan tenaga kerja serta

perluasan usaha. Hotel merupakan salah satu jenis usaha yang menyiapkan pelayanan jasa bagi masyarakat dan wisatawan.

Tingkat Hunian Hotel merupakan suatu keadaan sampai sejauh mana jumlah kamar terjual, jika diperbandingkan dengan seluruh jumlah kamar yang mampu untuk dijual (Vicky Hanggara, 2009). Dengan tersedianya kamar hotel yang memadai, para wisatawan tidak segan untuk berkunjung ke suatu daerah, terlebih jika hotel tersebut nyaman untuk disinggahi. Sehingga mereka akan merasa lebih aman, nyaman dan betah untuk tinggal lebih lama di daerah tujuan wisata. Oleh karena itu industri pariwisata terutama kegiatan yang berkaitan dengan penginapan yaitu hotel, akan memperoleh pendapatan yang semakin banyak apabila para wisatawan tersebut semakin lama menginap (Badrudin, 2001). Sehingga juga akan meningkatkan pendapatan atau omzet perhotelan.

2. Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh didalam lingkungan usaha atau kerjanya disuatu daerah pada suatu tahun tertentu. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atau pekerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan. Dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh atau pekerja.

Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran.

Demikian pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga akan dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah.

Kenaikan tingkat upah yang disertai oleh penambahan tenaga kerja hanya akan terjadi bila suatu perusahaan mampu meningkatkan harga jual barang (Simanjuntak, 2001).

Menurut Keputusan Menteri No.1 Th. 1999 Pasal 1 ayat1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama1 tahun berjalan. Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Bedahalnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Menurut Kuncoro (2002), kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

F. Permintaan Hotel Akan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antara harga atau kuantitas. Apabila kita membicarakan permintaan akan suatu komoditi, merupakan hubungan antara harga dan kuantitas komoditi yang para pembeli bersedia untuk membelinya. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan adalah hubungan antara tingkat upah, (yang ditilik dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan dalam hal ini dapat dikatakan di beli. Secara khusus, suatu permintaan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk memperkerjakannya pada setiap kemungkinan. Tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Dengan salah satu pandangan, permintaan tenaga kerja haruslah ditilik sebagai suatu kerangka alternatif yang dapat diperoleh pada suatu titik tertentu yang ditetapkan pada suatu waktu.

Dalam banyak literatur ekonomi mengemukakan bahwa permintaan akan suatu produk (barang atau jasa) akan ditentukan banyak faktor, diantara faktor tersebut adalah:

1. Harga barang itu sendiri
2. Harga barang lain
3. Pendapatan konsumen
4. Selera konsumen
5. Ramalan konsumen mengenai keadaan di masa yang akan mendatang

Permintaan seorang pengusaha mempekerjakan seseorang dimaksudkan untuk membantu memproduksi barang dan jasa yang akan dijual ke masyarakat atau konsumen. Maka sifat dari fungsi permintaan tersebut tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang diproduksi oleh tenaga kerja tersebut (Budiarty, 2006).

Permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan, ini berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena memproduksi barang untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Oleh karenanya, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja seperti ini disebut “*derived demand*” (Simanjuntak, 2002).

Permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu lapangan usaha akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli

barang karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada konsumen. Akan tetapi bagi pengusaha mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Oleh karena itu, permintaan akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan.

Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori ekonomi neoklasik, dimana dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga pasar (*pricetaker*). Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan tenaga kerja didasarkan pada:

1. Tambahan hasil marjinal, yaitu tambahan hasil (output) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah lainnya disebut *Marginal Physical Product* dari tenaga kerja (MPPL),
2. Penerimaan marjinal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut atau istilah lainnya disebut *Marginal Revenue* (MR).

Menurut teori permintaan tenaga kerja, seorang pengusaha sebelum menambah tenaganya secara permanen tentu akan melakukan berbagai langkah terlebih dahulu seperti dengan menambah jam kerja dari tenaga kerja yang ada, menaikkan upah dan sebagainya. Setelah itu dilakukan, ternyata tetap tidak dapat memenuhi capaian target perusahaan, pengusaha baru akan melakukan langkah-langkah lainnya dengan menambah tenaga kerja. Dengan kondisi

seperti itu pun pengusaha masih tetap mempertimbangkan yang lainnya bila ingin menambah tenaga kerja, seperti :

1. Bagaimana tambahan hasil marginal yaitu output yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja,
2. Bagaimana penerimaan marginal yaitu jumlah uang yang diterima pengusaha dengan tambahan hasil marginal dikalikan dengan outputnya,
3. Bagaimana biaya marginal yaitu jumlah yang dikeluarkan pengusaha dengan manambah tenaga kerja.

Jika tambahan marginal akibat penambahan tenaga kerja ini lebih besa ratau menambah keuntungan perusahaan maka hal ini lebih baik untuk dilakukannya. Jadi teori permintaan tenaga kerja secara umum maksudnya setiap jenis kegiatan dalam perekonomian yang membutuhkan tenaga kerja akan mempunyai prilaku yang tidak jauh berbeda dari teori permintaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan. Oleh karena dalam tulisan ini permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja jasa, maka dapat dikatakan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan penjumlahan dari permintaan tenaga kerja perusahaan, yang selanjutnya diasumsikan prilaku permintaan tenaga kerja agregat adalah sama dengan prilaku permintaan tenaga kerja perusahaan.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat

upah dan jumlah tenaga kerja yang diminta untuk dipekerjakan. Perhotelan dalam melakukan proses produksi disebabkan oleh satu alasan, yaitu karena adanya permintaan akan output yang dihasilkannya. Jadi permintaan akan input akan timbul karena adanya permintaan akan output. Inilah sebabnya mengapa permintaan input tersebut oleh ahli ekonomi Alfred Marshall sebagai *derived demand* atau permintaan turunan.

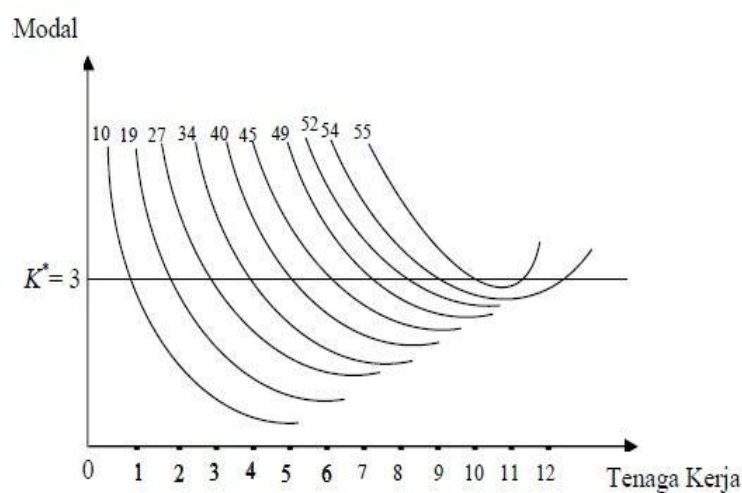
Hukum permintaan tenaga kerja pada hakekatnya adalah semakin rendah upah tenaga kerja maka semakin banyak permintaan tenaga kerja tersebut. Apabila upah yang diminta besar, maka pengusaha akan mencari tenaga kerja lain yang upahnya lebih rendah dari yang pertama. Hal ini karena dipengaruhi oleh banyak faktor, yang di antaranya adalah besarnya jumlah angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar tenaga kerja, upah dan *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

1. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Pendek

Hubungan yang terdapat antara input faktor produksi dengan output perusahaan adalah hubungan produksi, jumlah input tenaga kerja dan modal yang lebih besar digunakan oleh perusahaan, makin besar pula output yang dihasilkan. *Diminishing returns* dalam produksi lalu menjadi karakteristik bukan saja bagi proses produksi ini, melainkan juga bagi setiap proses produksi dalam jangka pendek. Meskipun *diminishing returns* merupakan satu gejala rekayasa (*engineering phenomenon*), mempunyai implikasi yang rumit bagi analisis ekonomi. Implikasi utamanya ialah bahwa setelah menggunakan sejumlah tenaga kerja, perusahaan akan bersedia untuk menggunakan input tenaga kerja

tambahan dengan pemberian upah yang lebih rendah, hal ini karena setelah jumlah tenaga kerja digunakan, setiap unit tambahan akan menghasilkan sedikit output tambahan.

Fungsi produksi memperlihatkan hubungan yang terjadi antara berbagai input faktor produksi dan output perusahaan. Dengan teknologi tertentu, semakin banyak input pekerja dan modal yang digunakan semakin besar output yang dihasilkan (Ananta, 1990).



Sumber: Ananta, 1990

Gambar 2. Jumlah Tenaga Kerja dan Modal Tetap dalam Isokuan Produksi

Jumlah tenaga kerja dan modal tetap dalam isokuan produksi menjelaskan apabila perusahaan memiliki 3 unit modal dan jumlah tenaga kerja terus ditambah, maka akan terjadi penambahan pada output keseluruhan. Output keseluruhan apabila 1 unit tenaga kerja yang digunakan adalah 10. Apabila 2 unit tenaga kerja digunakan, maka output keseluruhan akan meningkat menjadi 19 dan demikian

seterusnya. Tambahan output yang diperoleh sehubungan dengan penambahan seorang pekerja disebut dengan tambahan hasil marginal atau *Marginal Physical Product* (MPPL).

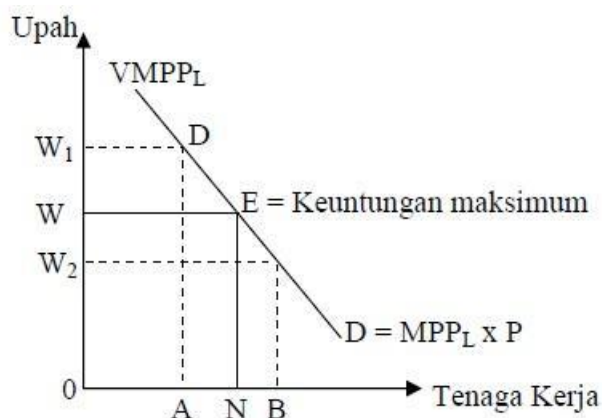
Dalam memperkirakan berapa tenaga kerja yang perlu ditambah, perusahaan akan melihat tambahan hasil marginal atau *Marginal Physical Product* dari penambahan seorang karyawan tersebut (MPPL). Selanjutnya, perusahaan akan menghitung jumlah uang yang akan diperoleh dengan adanya tambahan hasil marginal. Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marginal atau *marginal revenue*, yaitu nilai dari MPPL (VMPPL). Jadi MR sama dengan VMPPL, yaitu besarnya MPPL dikalikan dengan harga per unit (P) (Simanjuntak, 2001).

$$MR = VMPPL = MPPL \times P$$

Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan dinamakan biaya marginal atau *Marginal Cost* (MC). Bila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang yang menghasilkan (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha senantiasa akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besardari W.

Apabila tenaga kerja yang terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi

lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah tenaga kerja yang dipekerjakan, semakin kecil MPPL dan VMPPL-nya. Hal ini karena berlakunya *law of diminishing return* dan dilukiskan dengan garis DD dalam Gambar 5.



Sumber: Ananta, 1990

Gambar 3. Kurva Permintaan terhadap Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Kurva permintaan pada Gambar 5 dapat berbeda untuk setiap perusahaan, tergantung dari tingkat produktivitas masing-masing faktor dan efisiensi di tiap- tiap perusahaan. Garis DD menggambarkan besarnya nilai hasil marginal pekerja (VMMPL) untuk setiap tenaga kerja. Bila jumlah pekerja yang dipekerjakan sebanyak $0A = 100$ orang, maka VMPPL-nya sama dengan $MPPL \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar dari tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu, laba perusahaan akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru.

Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan mempekerjakan orang hingga $0N$. Dititik N pengusaha mencapai laba maksimum dan

VMPPL sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja. Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari ON (misal OB) akan mengurangi keuntungan perusahaan. Perusahaan akan membayar upah dalam tingkat yang berlaku (W). Padahal VMPPL yang diperoleh hanya sebesar W_2 yang lebih kecil dari W . Jadi pengusaha cenderung untuk menghindari penambahan jumlah pekerja lebih besar dari ON . Penambahan pekerja lebih besar dari ON dapat dilaksanakan hanya bila pengusaha yang bersangkutan dapat membayar upah di bawah (W) atau perusahaan mampu menaikkan harga jual barang.

2. Permintaan Tenaga Kerja Jangka Panjang

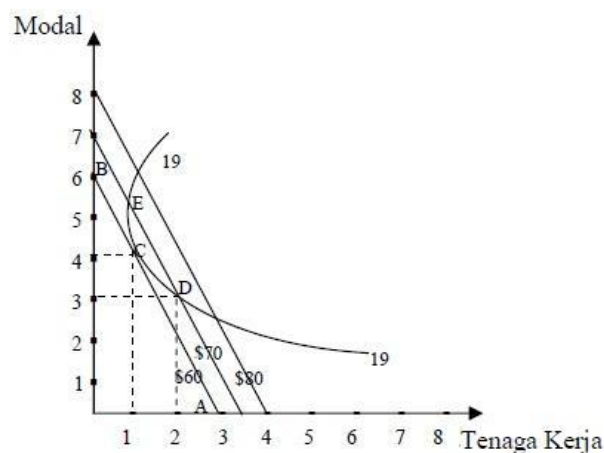
Jangka panjang dalam teori perusahaan adalah konsep perusahaan dalam melakukan penyesuaian penuh terhadap keadaan ekonomi yang berubah. Perbedaan antara permintaan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang adalah perbedaan antara:

- a. Penyesuaian dalam pengangguran tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan itu tidak sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain,
- b. Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan itu sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain.

Perbedaan antara permintaan terhadap tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang adalah dalam jangka panjang semua input produksi dapat berubah. Dalam jangka pendek, yang bisa berubah hanya input yang

menjadi fokus pembahasan. Dalam jangka panjang, perusahaan dapat memilih berbagai bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang mengandung biaya paling rendah.

Gambar 4 menunjukkan kombinasi tenaga kerja dan modal yang memberikan biaya paling rendah. Diasumsikan anggaran pengeluaran perusahaan adalah \$60, harga sewa 1 unit modal adalah \$10 perhari dan tingkat upah adalah \$20 perhari kerja. Apabila seluruh jumlah uang digunakan untuk tenaga kerja, maka perusahaan dapat membeli 3 unit tenaga kerja. Jika seluruh jumlah uang digunakan untuk modal, maka 6 unit modal dapat dibeli.



Sumber: Ananta, 1990

Gambar 4. Kombinasi Tenaga Kerja dan Modal dalam Jangka Panjang

Dimisalkan perusahaan akan menghasilkan 19 ton batu bara, maka output sebesar itu dapat dihasilkan dengan satu unit tenaga kerja yang

dikombinasikan dengan empat unit modal. Perusahaan juga dapat mengkombinasikan dua unit tenaga kerja dengan tiga unit modal untuk menghasilkan output sebesar 19 ton.

Perusahaan akan menemukan satu kombinasi modal dan tenaga kerja yang paling rendah biayanya, yaitu kombinasi yang diberikan oleh garis *isocost* atau *budgetline* yang menyinggung isokuan sebesar 19 ton. Kombinasi yang paling rendah biayanya dalam Gambar 6 adalah kombinasi C, terdiri dari satu unit tenaga kerja dan empat unit modal dengan biaya keseluruhan \$60. Output sebesar 19 ton dapat dihasilkan oleh kombinasi yang diberikan pada setiap titik pada *isoquant* (misal titik D dan E), akan tetapi kedua kombinasi ini memerlukan biaya \$70, sehingga ini bukanlah merupakan kombinasi yang memberikan biaya minimum. Dengan demikian perusahaan akan memilih kombinasi yang optimal antara penggunaan modal dengan tenaga kerja dengan biaya terendah sesuai dengan *budget line* yang dimiliki.

G. Peran Industri Perhotelan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Penelitian yang dilakukan Fortanier dan Wijk (2009), tentang *Sustainable tourism industry development in sub-Saharan Africa Consequences of foreign hotels for local employment*, mengungkapkan bahwa hotel dengan kepemilikan asing memiliki potensi lebih tinggi untuk menciptakan lapangan kerja dibandingkan dengan hotel dengan kepemilikan lokal. Hal ini dikarenakan mereka menawarkan tingkat pelayanan yang lebih tinggi kepada para tamu, sehingga memerlukan lebih banyak staff per kamar. Perbandingan untuk rasio staff ke tamu adalah 8:1 untuk hotel kepemilikan asing, sedangkan 1:1 atau 1:2 untuk hotel kepemilikan lokal.

Disamping itu, kriteria hotel yang memiliki fasilitas tinggi mempekerjakan lebih banyak pekerja dari pada hotel yang memiliki fasilitas rendah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Prinsiska (2010) tentang Peranan Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kabupaten Jember Tahun 2001-2006, menunjukkan bahwa kontribusi sektor pariwisata tidak banyak di dalam penyerapan tenaga kerja yaitu sebesar 0,55 persen dari jumlah tenaga kerja yang sudah bekerja.

Selain itu, sektor pariwisata juga tidak memberikan kontribusi yang cukup besar selama kurun waktu 2001-2006 terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Jember. Penelitian lainnya oleh Mbaiwa (2011), tentang *Hotel Companies, Poverty And Sustainable Tourism InThe Okavango Delta, Botswana*, menunjukkan bahwa akomodasi hotel berdampak pada ekonomi sosial termasuk penyerapan tenaga kerja, pendapatan dan pembangunan infrastruktur di Okavango Delta, Botswana. Dalam hal penyerapan tenaga kerja, terbukti pada Tahun 2009 sekitar 10.390 orang dipekerjakan dalam sektor akomodasi ini dibandingkan pada Tahun 2008 yang hanya 7000 orang. Selain itu besarnya pengaruh dari hotel tersebut dilihat dari jumlah fasilitas yang tersedia, jumlah kamar dan jumlah tempat tidur. Semakin besar hotel maka semakin banyak fasilitas yang tersedia sehingga peluang penyerapan tenaga kerja tinggi.

H. Spesifikasi Tenaga Kerja Pada Industri Perhotelan

Sasaran pokok pembangunan ketenagakerjaan adalah terciptanya lapangan kerja baru, yang disertai peningkatan produktivitas dan pengurangan setengah pengangguran. Tiga ciri utama permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia

menurut Tjiptoherijanto (2000), yaitu: *pertama*, laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi akibat derasnya arus pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja. *Kedua*, jumlah angkatan kerja besar, namun rata-rata memiliki pendidikan rendah, dan *ketiga*, adalah tingkat partisipasi angkatan kerja tinggi, tetapi rata-rata pendapatan pekerja rendah. Kebutuhan tenaga kerja atau kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan, atau kesempatan kerja yang tersedia akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi) dalam hal ini mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Mengingat data kebutuhan tenaga kerja yang sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan dimana jumlah kebutuhan tenaga kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (*employed*).

Penduduk yang bekerja disebut sebagai permintaan atau kebutuhan tenaga kerja (Maryanti, 2012). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber terdapat tiga faktor penting dapat memengaruhi besarnya kemungkinan seorang calon tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan di hotel. *Pertama*, usia. Kelompok usia muda lebih mudah memperoleh pekerjaan dari pada kelompok usia lainnya. Calon tenaga kerja pada kelompok usia ini dianggap lebih kuat secara fisik dan umumnya telah menempuh tingkat pendidikan yang memadai. Kelompok usia tua relatif sulit mendapat pekerjaan mengingat keterbatasan fisik sehingga dinilai kurang produktif. *Kedua*, jenis kelamin. Kelompok perempuan relatif memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan kelompok laki-laki. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa ada anggapan umum di antara pihak hotel bahwa pekerja perempuan lebih rajin, teliti, dan tunduk kepada aturan atau

atasan. Hal ini berbeda dengan pekerja laki-laki yang cenderung tidak teliti, sering mangkir, dan berani menentang atasan.

Akan tetapi, di sektor pertambangan, pekerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan karena jenis pekerjaannya lebih sesuai dengan keadaan fisik dan keterampilan laki-laki. *Ketiga*, tingkat pendidikan. Seiring dengan menjamurnya perusahaan outsourcing saat ini, persyaratan untuk memasuki dunia kerja tidak semudah satu dekade yang lalu. Saat ini, tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh pelamar pekerjaan ke perusahaan outsourcing adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga kesempatan kerja di sektor formal bagi yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau lebih rendah sangat terbatas.

I. Konsep Elastisitas dan Skala Usaha

Analisis skala usaha sangat penting untuk menetapkan skala usaha yang efisien. Dalam hubungan antara faktor produksi atau input dengan tingkat produksi atau output, skala usaha (returns to scale) menggambarkan respon dari output terhadap perubahan proporsional dari input. Dalam hal ini (Sigit Larsito, 2005) menyebutkan ada tiga kemungkinan hubungan antara input dengan output, yaitu:

1. Skala usaha dengan kenaikan hasil bertambah (increasing returns to scale) yaitu kenaikan satu unit input menyebabkan kenaikan output yang semakin bertambah. Pada keadaan demikian elastisitas produksi lebih besar dari satu ($E_p > 1$), atau marginal product (MP) lebih besar dari average product (AP). Disamping itu dalam skala usaha ini *average variabel cost* (AVG) lebih besar dari *marginal cost* (MC).

2. Skala usaha dengan kenaikan hasil tetap (*constan return to scale*). Yaitu penambahan satu unit input menyebabkan kenaikan output dengan proporsi yang sama. Pada keadaan ini elastisitas produksi sama dengan satu ($E_p = 1$), atau *marginal product* (MP) sama dengan *average product* (AP) dan *average variable cost* (AVC) sama dengan *marginal cost* (MC).
3. Skala usaha dengan kenaikan hasil yang berkurang (*decreasing return to scale*) yaitu bila pertambahan satu unit input menyebabkan kenaikan output yang semakin berkurang. Pada keadaan elastisitas produksi lebih kecil dari satu ($E_p < 1$), atau *marginal product* (MP) lebih kecil *average product* (AP) dan *average variabel cost* (AVC) lebih kecil *marginal cost* (MC).

J. Tujuan Pustaka

Tujuan pustaka dari penelitian terdahulu dijelaskan secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian terdahulu diuraikan pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Penulis: Wahyu Indra Mardianto (2009) Judul: Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Hotel Berbintang Lima di Surabaya	Jenis data: sekunder Operasional Variabel: Variabel terikat: Penyerapan Tenaga Kerja (Y) Variabel bebas: Jumlah Hotel (X1), Jumlah Kamar Hotel (X2), Tingkat Hunian Kamar (X3), Tingkat	Hasil pengujian menunjukkan bahwa: Jumlah Hotel (X1), Tingkat Hunian Kamar (X3), tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan Jumlah Kamar Hotel (X2), Tingkat Kunjungan Wisatawan Mancanegara (X4), Produk Domestik Regional Bruto Sektoral Hotel (X5)

		Kunjungan Wisatawan Mancanegara (X4), Produk Domestik Regional Bruto Sektor Hotel (X5)	berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja
		Alat analisis data: Model analisis <i>linear</i> berganda	
2	Penulis: Paskalia (2011) Judul: Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pariwisata (Sub Sektor Perhotelan) di Sulawesi Selatan Periode 1990-2009	Jenis data: sekunder Operasional variabel: Variabel terikat: Penyerapan tenaga kerja (Y) Variabel bebas: jumlah wisatawan domestik (X1), jumlah wisatawan asing (X2), jumlah kamar (X3), pendapatan hotel (X4)	Berdasarkan hasil pengujian dinyatakan bahwa: jumlah wisatawan domestik, jumlah wisatawan asing, jumlah kamar dan pendapatan hotel secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Sulawesi Selatan diterima
		Alat analisis data: analisis regresi <i>linear</i> berganda	
3	Penulis: Hutari Putri Widuri (2015) Judul: Pengaruh Upah Minimum, Jumlah Usaha, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Menengah di Sidoarjo	Jenis data: sekunder Operasional variabel: Variabel terikat: Penyerapan tenaga kerja (Y) Variabel bebas: upah minimum (X1), jumlah usaha, (X2), dan nilai investasi (X3)	Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa: upah minimum, jumlah usaha, dan nilai investasi berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Sidoarjo
		Alat analisis data: analisis dengan menggunakan regresi <i>linear</i> berganda	
4	Penulis: Fathul Huda Nur Susilo (2015) Judul: Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kecamatan	Jenis data: sekunder Operasional variabel: Variabel terikat: Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: jumlah hotel dan restoran, jumlah wisatawan dan tingkat pendapatan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kecamatan

	Bandungan Kabupaten Semarang	<p>Variabel bebas: jumlah hotel dan restoran (X1), jumlah obyek wisata (X2), jumlah wisatawan (X3), dan tingkat pendapatan (X4)</p> <p>Alat analisis data: menggunakan regresi <i>linear</i> berganda</p>	Bandungan sedangkan jumlah obyek wisata tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kecamatan Bandungan.
5	<p>Penulis: Karang, I Gede Putu Krisna Atmaja (2003)</p> <p>Judul: Karakteristik Penyerapan Tenaga Kerja Subsektor Hotel dan Restoran di Kota Denpasar</p>	<p>Jenis data: sekunder</p> <p>Operasional variabel: Variabel terikat: Penyerapan tenaga kerja (Y)</p> <p>Variabel bebas: Pertumbuhan kesempatan kerja (X1), bauran industri (X2) dan keunggulan kompetitif (X3)</p> <p>Alat analisis data: regresi <i>linear</i> berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pengaruh pertumbuhan kesempatan kerja Propinsi Bali, komponen pengaruh bauran industri dan pengaruh keunggulan kompetitif berdampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan komponen pengaruh alokasi, komponen pengaruh pertumbuhan intern Kota Denpasar dan komponen bauran industri regional berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada subsektor hotel dan restoran di Kota Denpasar.</p>

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Setelah menentukan obyek penelitian, maka jenis data yang digunakan adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan (*Library Research*) serta laporan dokumentasi. Adapun sumber data yang dibutuhkan dalam penulisan ini yaitu diperoleh pada Badan Pusat Statistik berdasarkan dokumentasi kepustakaan, literatur-literatur dan laporan lainnya sehubungan dengan perkembangan perhotelan dan kesempatan kerja di hotel yang berupa faktor penunjang perhotelan, perkembangan kunjungan wisata, perkembangan tenaga kerja dan kontribusi perhotelan dalam penciptaan kesempatan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini mengambil lokasi di seluruh hotel Provinsi Lampung. Sumber data yang digunakan adalah sekunder. Sumber data sekunder didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari dokumen-dokumen resmi dari Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Data sekunder juga dapat berupa lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, tesis, hasil survey, studi historis, dan sebagainya. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan.

B. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai tahap awal penelitian ini adalah dengan mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan penelitian. Kemudian menganalisis hubungan antar variabel dari teori-teori tersebut dengan permasalahan aktual yang ada pada saat ini.

Tahap selanjutnya adalah mengumpulkan data yaitu berupa data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan atau lembaga pengumpul data yang mana dalam penelitian ini antara lain diperoleh dari:

1. Badan Pusat Statistik Daerah
2. Badan Pusat Statistik Pusat
3. Literatur-literatur serta informasi-informasi tertulis baik yang berasal dari instansi terkait maupun internet, yang berhubungan dengan topik penelitian untuk memperoleh data tersebut.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif data runtut waktu (*time series*) dengan menggunakan metode analisis berganda. Variabel yang digunakan yaitu jumlah tenaga kerja pada industri perhotelan, jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum. Dalam penelitian ini data yang digunakan dari Tahun 1997 sampai dengan Tahun 2014 pada Hotel di Provinsi Lampung. Penelitian mengenai penyerapan tenaga kerja sengaja dilakukan karena perhotelan tersebut berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung.

D. Batasan Variabel

Suatu penelitian memerlukan indikator variabel, baik itu variabel terikat yang bersifat ditentukan (*dependen*) ataupun variabel bebas yang bersifat menentukan (*independen*). Indikator variabel ini akan digunakan sebagai acuan untuk membahas permasalahan yang ada. Indikator penelitian pengaruh tenaga kerja terhadap jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum sebagai berikut :

1. Tenaga kerja satuannya adalah jiwa. Data tenaga kerja yang digunakan adalah data tenaga kerja yang terserap pada industri perhotelan. Data tersebut diperoleh dari publikasi BPS Pusat dan Daerah Provinsi Lampung.
2. Jumlah hotel adalah suatu bangunan yang menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa lainnya yang diperuntukan bagi umum dan dikelola secara komersial. Data jumlah hotel yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari terbitan BPS Pusat dan Daerah. Satuan jumlah hotel adalah bangunan.
3. Jumlah kamar adalah ruang yang disediakan atau dimiliki hotel untuk disediakan sebagai penginapan. Data jumlah kamar hotel yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari terbitan BPS Pusat dan Daerah Provinsi Lampung. Satuan jumlah kamar yaitu unit.
4. Upah minimum adalah penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Data tersebut diperoleh dari terbitan BPS. Satuan upah minimum adalah ribuan rupiah.
5. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya pertumbuhan penduduk bekerja. Data

penyerapan tenaga kerja hotel yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari terbitan BPS Pusat dan Daerah Provinsi Lampung. Satuan penyerapan tenaga kerja yaitu jiwa.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi

Untuk menemukan pemecahan masalah yang ditemukan dan membuktikan hipotesis, maka metode analisis yang digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_t$$

Keterangan:

Y = jumlah penyerapan tenaga kerja pada hotel

β = bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi pada hotel

X_1 = jumlah hotel

X_2 = jumlah kamar

X_3 = upah minimum

e_t = simpangan baku

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan

dengan uji Jarque-Bera (JB). Pengujian ini diawali dengan menghitung *skewness* (kemiringan) dan *kurtosis* (keruncingan) yang mengukur residual OLS dan menggunakan pengujian statistik:

$$JB = n \left[\frac{S^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

di mana n = ukuran sampel, S = koefisien *skewness*, dan K = koefisien *kurtosis*.

Di bawah hipotesis nol, residual memiliki distribusi normal, JB statistik mengikuti distribusi *Chi-square* dengan df 2 secara asimtotik (misal: dalam sampel berukuran besar). Jika nilai p yang dihitung dalam aplikasi JB cukup rendah yang akan terjadi apabila nilai statistiknya bukan 0, maka hipotesis yang menyatakan bahwa residual terdistribusi normal dapat ditolak. Jika nilai p cukup tinggi nilai statistiknya mendekati nol asumsi normalitas tidak akan ditolak (Gujarati, 2010).

H_0 : JB statistik $> \chi^2$ tabel, p -value $> 5\%$, residual terdistribusi dengan normal

H_a : JB statistik $< \chi^2$ tabel, p -value $< 5\%$, residual tidak terdistribusi dengan normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian dari residual model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak homokedastis atau dengan kata lain tidak konstan. Data yang diambil dari pengamatan satu ke lain atau data yang diambil dari observasi satu ke yang lain tidak memiliki residual yang

konstan atau tetap. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menguji residual hasil estimasi menggunakan metode *Harvey* dengan membandingkan nilai *Obs*R Square* (χ^2 hitung) dengan nilai *Chi-square* (χ^2 tabel). Jika nilai *Chi-square* yang didapatkan melebihi nilai *Chi-square* kritis pada tingkat signifikansi yang dipilih, kesimpulannya adalah terdapat heterokedastisitas. Jika nilainya tidak melebihi nilai *Chi-square* kritis, tidak terdapat heterokedastisitas (Gujarati, 2010).

$H_0: \chi^2 \text{ hitung} > \chi^2 \text{ tabel}$, model mengalami masalah heteroskedastisitas

$H_a: \chi^2 \text{ hitung} < \chi^2 \text{ tabel}$, model terbebas dari masalah heteroskedastisitas

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana faktor-faktor pengganggu yang satu dengan yang lain tidak saing berhubungan. Pengujian terhadap gejala autokorelasi dilakukan dengan pengujian *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test* dengan membandingkan nilai *Obs*R Square* dengan nilai *Chi-square* (Gujarati, 2010).

$H_0: \chi^2 \text{ hitung} > \chi^2 \text{ tabel}$, model mengalami masalah autokorelasi

$H_a: \chi^2 \text{ hitung} < \chi^2 \text{ tabel}$, model terbebas dari masalah autokorelasi

d. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti keberadaan dari hubungan linear yang “sempurna”, atau tepat, di antara sebagian atau seluruh variabel penjelas dalam sebuah model regresi. Pengujian terhadap gejala multikolinearitas

dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil estimasi. Semakin besar nilai VIF, variabel X_i akan semakin “bermasalah” atau semakin kolinear. Sebagai suatu aturan baku, jika nilai VIF suatu variabel melebihi 10, yang akan terjadi di mana jika nilai R^2 melebihi 0,90, variabel tersebut dikatakan sangat kolinear. Kecepatan dari meningkatnya varians atau kovarians dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), yang didefinisikan sebagai:

$$VIF = \frac{1}{(1-r_{23}^2)}$$

Seiring dengan r_{23}^2 mendekati 1, VIF mendekati tidak terhingga. Hal tersebut menunjukkan sebagaimana jangkauan kolinearitas meningkat, varian dari sebuah estimator juga meningkat, dan pada suatu nilai batas dapat menjadi tidak terhingga (Gujarati, 2010).

H_0 : VIF > 10, terdapat multikolinearitas antar variabel bebas

H_a : VIF < 10, tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji – t

Uji t dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Gujarati, 2010).

Hipotesis nol yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta_i = 0$, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

H_a : $\beta_i \neq 0$, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat,
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji – F

Pengujian ini akan memperlihatkan hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Gujarati, 2010).

Hipotesis nol yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$, secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$, secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Dengan kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat,
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja pada hotel di Provinsi Lampung yang terbesar adalah jumlah kamar hotel sebesar 0,661 dan yang terendah adalah upah minimum sebesar 0,061.
2. Variabel jumlah hotel, jumlah kamar, dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan di Provinsi Lampung.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemerintah Provinsi Lampung diharapkan tidak hanya melihat dari potensi penciptaan penerimaan daerah saja. Tetapi juga lebih memperhatikan dari sisi upah tenaga kerja, dan pembangunan dan pengembangan hotel sebaiknya lebih ditingkatkan kembali untuk jumlah hotel dan jumlah kamar dalam rangka menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat Provinsi Lampung pada umumnya agar mampu menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional.

2. Penulis berharap agar dilakukan penelitian sejenis dengan variabel-variabel lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri perhotelan seperti jumlah wisatawan mancanegara, jumlah wisatawan domestik, produk domestik regional bruto sektoral hotel, pendapatan hotel dan variabel-variabel lainnya.
3. Perkembangan industri perhotelan mempunyai potensi yang besar, karena berdasarkan elastisitas berada pada tahap increasing return to scale artinya bahwa proporsi dari penambahan faktor produksi akan menghasilkan pertambahan produksi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, Ananta. 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LDFE-IJI
- Atmaja, Karang I Gede Putu Krisna. 2003. *Karakteristik Penyerapan Tenaga Kerja Subsektor Hotel dan Restoran di Kota Denpasar*. Tesis. Denpasar: UNSPECIFIED.
- Biro Pusat Statistik: *Lampung dalam Angka (2014)*. Lampung.
- _____. 2000. *Sensus Penduduk 2000*. Lampung: BPS Provinsi Lampung.
- Boediono. 1982. *Ekonomi Mikro*. BPFE, Yogyakarta.
- Disnakertrans.2002. *Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Damodar, Gujarati. 2010. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Erlangga
- Dumairy, 1996. *Perekonomian Indonesia*, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumowindo, Sumitro Djojohadi: *Indonesia Dalam Perkembangannya, Kini dan Masa Datang*, Jakarta: LP3SES, 1981.
- Mankiw, Gregory N. 2006. *Principles of Economics*. Pengantar Ekonomi Makro. Edisi ketiga. Alih bahasa Chriswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardianto, Wahyu Indra. 2009. *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Hotel Berbintang Lima di Surabaya*.(Skripsi). Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Marpaung, H. 2002. *Pengetahuan Kepariwisataaan*. Bandung: Alfabeta.
- Mbaiwa, Joseph, E. 2011. *Hotel Companies. Proverty and sustainable tourism in the okavango delta, bostwana, world journal of entrepreneurship, management and sustainable development* 7 (1): 47-58.

- Nurimansyah, Hasibuan. 1993. *Ekonomi Industri*. FE Universitas Sriwijaya
- Paskalia. 2011. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri (SUB Sektor Perhotelan) di Sulawesi Selatan*. (Skripsi). Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Prinsiska, Sari Dewi. 2010. *Peranan sektor pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja dan pendapatan asli daerah (PAD) di Kabupaten Jember Tahun 2001-2006*. Tesis. Surabaya: Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Rudi, Badrudin. 2001. "Menggali Sumber Pendapatan Asli Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta Melalui Pembangunan Industri Pariwisata". *Kompak*. No. 3. Hal. 1-13.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- _____, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sitanggang, I., R., dan Nachrowi, Djalal, 2004. *Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektorial: Analisis Model demometrik di 30 Propinsi pada 9 Sektor di Indonesia*
- Soeroto. 1986. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: BPFE-Pers.
- Spilane, James DR. 1987. *Ekonomi Pariwisata: Sejarah dan Prospeknya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sukirno, Sadono. 1985. *Ekonomi Pembangunan*. Medan: Borta Gorat.
- _____, Sadono. 1996. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: LPFE UI.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparmoko. 1972. *Pengantar Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPTE - Universitas Gajah Mada.
- Suroso. 2004. *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung.
- Susilo, Fathul Huda Nur. 2015. *Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Tambunan. 2002. *Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPFE.

- Tarmoezi.2000. *Professional Hotel Front Linear*. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Tjiptohariyanto, Prijono. 2000. *Buku materi pokok ketenagakerjaan dan berbagai aspeknya*, Jakarta: Karunika, Universitas Terbuka.
- Todaro, Michael, P. 2000. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 1984. *Pokok Pemerintahan di Daerah*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Undang-Undang RI. No. 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Vicky hanggara. 2009. *Pengertian Tingkat Hunian Hotel* ([http://vickyhanggara.blog.friendster.com/2009/pengertian-tingkat-hunian hotel/](http://vickyhanggara.blog.friendster.com/2009/pengertian-tingkat-hunian-hotel/)), diakses 2 Maret 2010.
- Widuri, Hutari Putri. 2015. *Pengaruh Upah Minimum Julah Usaha Indutri Terhadap Penyerapan Industri Menengah di Sidoarjo*. Surabaya: Universitas Negri Surabaya.
- www.bps.go.id. Situs resmi Badan Pusat Statistik
- Yoeti, Oka A. 1997. *Ekowisata: Pariwisata Berwawasan Lingkungan Hidup*. Jakarta: P. Pertja.