

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta

*Koefisien elastisitas* variabel PDRB sebesar 0.829442 dan mempunyai hubungan positif yang sesuai dengan hipotesis, hal ini berarti apabila terjadi kenaikan pada PDRB sebesar 1%, maka akan terjadi kenaikan pada penyerapan tenaga kerja sebesar 0.829442% dan sebaliknya.

Jelas sekali bahwa kenaikan PDRB yang ditandai dengan meningkatnya jumlah *output* yang dihasilkan akan menyebabkan jumlah orang yang bekerja meningkat karena perusahaan atau suatu usaha akan menambah tenaga kerja (karyawannya) untuk memproduksi barang atau jasa yang diminta oleh konsumen. Variabel PDRB signifikan pada taraf 1% (0,01) sebesar 0.0000 terhadap penyerapan tenaga kerja di DIY yang meliputi 4 (empat) kabupaten dan 1 (satu) kota selama kurun waktu tahun 2007 sampai dengan 2014.

2. Pengaruh investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta

*Koefisien elastisitas* variabel investasi sebesar 0.060762 dan mempunyai hubungan negatif, hal ini berarti apabila terjadi kenaikan pada penyerapan tenaga kerja sebesar 1%, maka akan terjadi penurunan pada investasi sebesar 0.060762%, dan sebaliknya. Variabel investasi signifikan pada taraf 1% (0,01) sebesar 0.0094.

Hasil investasi yang berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrianto (2013) bahwa tidak ada pengaruh nyata (signifikan secara statistik) dan berhubungan negatif antara investasi dengan jumlah tenaga kerja yang terserap. Karena dengan adanya peningkatan investasi justru suatu perusahaan tidak akan menambah jumlah tenaga kerja, cenderung menambah bahan baku dan memberikan lembur atau uang tambahan ketimbang menambah jumlah pekerja.

Menurut BPS DIY (2014) walaupun investasi meningkat dan UMP tinggi tidak selalu menjadikan tenaga kerja yang terserap meningkat atau bertambah hal ini bisa dikarenakan kualitas tenaga kerja di Yogyakarta yang rendah juga menjadi kendala, hal ini dilatar belakangi oleh faktor kondisi internal tenaga kerja, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja keahlian/keterampilan, tingkat kehadiran, inisiatif dan kreativitas, kesehatan serta perilaku/sikap. Sedangkan untuk faktor eksternal, meliputi kedisiplinan kerja, tingkat kerjasama, perasaan aman dan

nyaman dalam bekerja, teknologi yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan bidang pekerjaan sesuai dengan bidang yang diminati. Motivasi bekerja yang kurang atau yang menunjukkan sifat kemalasan tenaga kerja akan membuat pekerjaannya tidak membuahkan hasil yang baik dan maksimal. Keterampilan tenaga kerja pun sangat mempengaruhi kualitas kerjanya. Sehingga kualitas tenaga kerja Indonesia dan hasil produksinya kurang maksimal.

Pekerja dengan produktivitas yang tinggi, agar dapat bersaing dan menghasilkan nilai tambah yang tinggi harus dilakukan dengan pengelolaan pelatihan dan pemberian dukungan bagi program-program pelatihan yang strategis untuk efektivitas dan efisiensi peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai bagian integral dari investasi sumber daya manusia. Untuk itu pekerja harus dibekali dengan pengakuan kompetensi profesi sesuai dinamika kebutuhan industri dan dinamika persaingan global (BPS DIY, 2014).

### 3. Pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta

*Koefisien elastisitas* variabel upah sebesar 0.202445 dan mempunyai hubungan negatif dan tidak signifikan sebesar 0.1078, hal ini berarti apabila terjadi kenaikan pada penyerapan tenaga kerja sebesar 1%, maka akan terjadi penurunan pada upah sebesar 0.202445%, dan

sebaliknya. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis bahwa upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiawan (2013) bahwa perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkat pula harga per unit barang yang diproduksi.

Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya, mengakibatkan menurunnya tenaga kerja yang dipekerjakan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut efek skala produksi atau "*scale – effect*".

Hasil negatif tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal (2010) bahwa 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 diantaranya adalah besarnya jumlah angkatan kerja yang

masuk ke dalam pasar tenaga kerja, upah dan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian terhadap penyerapan tenaga kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai ketiga variabel tersebut, variabel yang sangat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah variabel PDRB. Hal yang perlu diperhatikan oleh Pemerintah DIY dan para pelaku usaha yaitu dengan menggalakkan dukungannya terhadap sektor-sektor yang mampu menyerap banyak tenaga kerja dan dapat memberi keuntungan.
2. Investasi diharapkan ke depannya banyak dialokasikan untuk program padat karya karena kenaikan produktivitas dan daya saing produk sektor tersebut akan menyebabkan harga jual yang lebih kompetitif, sehingga meningkatkan permintaan terhadap produk itu. Kenaikan permintaan ini pada gilirannya meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Dalam hal ini pemerintah dan swasta harus saling bersinergis dalam melancarkan kebijakannya.
3. Memperhatikan pengaruh upah banyak dirasakan oleh masyarakat khususnya pekerja berkerah (kantoran), maka operasional kebijakan fiskal harus diarahkan kepada peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan agar dapat meningkatkan jumlah angkatan kerja terdidik

dan terampil mengingat lapangan kerja khususnya sektor formal saat ini lebih membidik angkatan kerja yang terdidik dan terampil. Walaupun demikian pemerintah dan swasta tidak perlu khawatir untuk menaikkan upah karena kenaikan upah akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja ketika permintaan terhadap tenaga kerja meningkat.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga Kerja di D.I. Yogyakarta sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Variabel-variabel penelitian hanya terbatas pada PDRB, investasi, dan upah. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambah periode penelitian dan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *common effect* dengan hasil data yang diperoleh signifikan tetapi bias, dikarenakan ada pengaruh dari luar variabel independen atau variabel yang diteliti. Sedangkan jika menggunakan metode *fixed effect* atau *random effect* hasil variabel yang diolah tidak ada yang signifikan, tetapi tidak bias.