

Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan Di Kota Jayapura

Victor F. Pasalbessy* dan Jemy Ricardo Parera*

* Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 11 Desember 2025

Disetujui 16 Januari 2026

Keywords:

Tenaga Kerja,
Penyerapan Tenaga Kerja,
Hotel,
Tenaga Kerja Sektor Perhotelan

ABSTRAK

Abstract : *The objectives of this study are as follows: (1) to determine the magnitude of labor absorption in the hotel sector in Jayapura City, and (2) to identify the factors that influence labor absorption in the hotel sector in Jayapura City. The results of the study show that the value of the correlation coefficient (R) is 0.433, indicating that 43% of labor absorption in the hotel sector in Jayapura City during the period 2018-2022 is influenced by the variables examined in this study, while the remaining 57% is explained by other variables outside the scope of this research. The coefficient of determination (R^2) is 0.187, which means that 18% of labor absorption in the hotel sector in Jayapura City during 2018-2022 is explained by the independent variables, while the remaining 82% is influenced by other factors not included in this study. Furthermore, the constant value (a) is 2,395.330, which indicates that if the independent variable (X), namely the number of workers, is equal to zero, the value of the dependent variable (labor absorption) would be 2,395.330.*

Abstrak : Adapun tujuan penelitian ini adalah Ada pun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini sebagai berikut (1) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh penyerapan tenaga kerja pada sektor perhotelan di Kota Jayapura. (2) Untuk mengetahui Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor perhotelan di Kota Jayapura. Hasil Penelitian menunjukkan Besarnya nilai R 0.433 yang berarti bahwa 43 persen Pengaruh variabel Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2018-2022 untuk sisanya 57 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0.187 yang berarti bahwa 18 persen Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2018-2022 untuk sisanya 82 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan nilai konstanta atau nilai a 2395.330, artinya bahwa apabila variabel X (jumlah tenaga kerja) sebesar 0, maka akan meningkatkan nilai variabel

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Alamat Korespondensi :

Victor F. Pasalbessy,
Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura - Papua
E-Mail : pasalbessyvictor212325@gmail.com

Pendahuluan

Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan mempunyai peranan penting dalam upaya pembangunan dan pengembangan suatu daerah. Bahkan pada beberapa daerah menunjukkan bahwa melalui pariwisata mampu mendongkrak daerah tersebut dari keterbelakangan dan menjadikannya sebagai sumber pendapatan utama. Peranan sektor perhotelan ternyata tidak selalu menimbulkan dampak positif seperti : penghasil devisa, membuka lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi; akan tetapi secara bersamaan juga menimbulkan berbagai dampak negatif seperti nilai - nilai sosial budaya maupun pencemaran lingkungan fisik maupun non fisik. Jasa perhotelan merupakan jasa wisata yang memberikan pengalaman dan pencerahan (pengetahuan ; kepada wisatawan tentang lingkungan alam, memberikan kontribusi terhadap kelestarian ekosistem, menghormati integritas masyarakat lokal sebagai tuan rumah, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal (Anonim, 2003). Kontribusi sektor perhotelan bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD) kota Jayapura cukup besar karena salah satu sumbangan PAD yang terbesar bagi kota Jayapura adalah

penerimaan pajak Hotel dan Restaurant, berdasarkan data Bappenda Kota Jayapura tahun 2023 jumlah PAD sebesar Rp. 3.016.316.004, tahun 2024 sebesar Rp. 1.375.836.196, dan pada tahun 2025, sebesar 1.765.651.610. Salah satu alternatif yang diyakini dapat menyelesaikan masalah-masalah pengangguran adalah dengan cara melakukan pengembangan dan pemberdayaan industri kecil, karena industri kecil merupakan sektor yang memiliki efek kesempatan kerja jauh lebih besar dibandingkan dengan efek serupa yang ditimbulkan oleh industri skala besar dan menengah (Supratikno, 1994:62)...Sebagai suatu Daerah Tujuan Wisata (DTW) yang sedang dalam taraf perkembangan, potensi kepariwisataan Kota Jayapura telah memiliki daya tarik cukup kuat bagi kunjungan wisatawan, baik wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara. kunjungan wisatawan dari tahun ke tahun, terutama wisatawan mancanegara selalu dipengaruhi oleh dampak krisis ekonomi dan politik yang pada akhirnya menjalar dalam beberapa aspek kehidupan masyarakat atau pemerintah sendiri serta kondisi keamanan dalam negeri. Peranan besar kecilnya tingkat upah yang diterima oleh seorang tenaga kerja sangat berpengaruh bagi minat dan tujuan untuk dapat diterima sebagai calon tenaga kerja yang dapat diserap di sektor perhotelan yang ada di Kota Jayapura. Persoalan yang sering timbul dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah di Kota Jayapura antara lain berkaitan dengan masalah tenaga kerja yang diserap pada sektor perhotelan, karena mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Jayapura. Hal ini menyebabkan penulis merasa perlu melakukan penelitian terhadap bagaimana penyerapan tenaga kerja sektor perhotelan di Kota Jayapura

Tinjauan Pustaka

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja atau pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di hubungan kerja yang biasanya disebut dengan buruh bebas misalnya seorang dokter yang membuka praktek, pengacara, penjual Koran/ majalah di pinggir jalan, petani yang menggarap lahannya sendiri. Tenaga kerja / buruh ini disebut dengan istilah swa pekerja. Sedangkan karyawan ialah setiap orang yang melakukan Karya/pekerjaan seperti karyawan toko, karyawan buruh, karyawan perusahaan dan karyawan angkatan bersenjata, mereka ini disebut dengan istilah tenaga kerja. (Simanjuntak, 1998) Masalah tenaga kerja sudah sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, sebab selain itu juga istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Pasal 1 dan Pasal 2 Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan pada waktu sebelum, selama dan sesudah bekerja (pasal 1), dan Pasal 2 Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 2), dengan demikian dijelaskan tentang pengertian tenaga kerja yaitu bahwa tenaga kerja yang dimaksud adalah buruh di dalam hubungan kerja. Sedangkan dalam pasal 1 poin 2 Undang-undang No. 25 Tahun 1997 dijelaskan tentang pengertian ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Ketenagakerjaan

Krisis multi dimensi yang diawali dengan terjadinya krisis moneter dan krisis ekonomi yang terjadi pada bulan Juli 1997 telah merambah ke seluruh sendi-sendi kehidupan bangsa. Di bidang ketenagakerjaan, penduduk usia kerja semakin sulit memperoleh kesempatan kerja karena terjadinya resesi ekonomi sehingga lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas. Akibatnya cukup serius, tingkat pengangguran diperkirakan akan terus meningkat, yang ada gilirannya, dikhawatirkan berdampak pada meningkatnya kerawanan sosial di masyarakat, seperti meningkatnya tingkat kemiskinan, kriminalitas dan yang lebih mengerikan lagi berdampak pada Berdasarkan pengamatan di kota Makassar, tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor penunjang terhadap pengembangan industri khususnya industri kecil memiliki beberapa pengertian sebagai berikut : 1) Tenaga kerja dari segi hukum adalah jumlah penduduk yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna memenuhi kebutuhan masyarakat, 2) Tenaga kerja dari segi demografi adalah jumlah penduduk yang berusia 10 tahun keatas tapi dalam hal ini batasan umur di Indonesia telah di naikkan menjadi 14 tahun keatas. Berarti penduduk yang berusia diatas 14 tahun dianggap sudah mampu melakukan pekerjaan. 3) Tenaga kerja ditinjau dari segi ekonomi adalah jumlah penduduk secara langsung turut serta melakukan pengorbanan tenaga, pikiran dalam proses produksi dan berhak mendapatkan upah sebagai balas jasa.

Berdasarkan dikemukakan diatas maka Prof. Dr. Soemitro Djoyohadikusumo berpendapat bahwa tenaga kerja adalah :“Orang yang bersedia dan sanggup bekerja untuk diri sendiri, atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Golongan tenaga kerjapun meliputi mereka yang menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.” (1995. Hal. 146) Djoyohadikusumo

berpendapat bahwa syarat mutlak untuk pembangunan ekonomi adalah tenaga kerja yang harus lebih produktif terutama di negara sedang berkembang seperti Indonesia sebagai satu syarat untuk meningkatkan produksi dan menggunakan lebih tenaga kerja untuk menambah produktivitas. Angkatan tenaga kerja adalah bagian dari tenaga yang sesungguhnya terlibat atau berusaha terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Untuk lebih jelasnya pengertian angkatan kerja menurut pendapat beberapa ahli seperti Husni (2001) yang memberikan definisi sebagai berikut: angkatan kerja adalah bagian dari penduduk (usia kerja) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (penganggur). Definisi di atas mengandung makna bahwa angkatan kerja adalah semua penduduk yang telah mencapai usia kerja.

Menurut Kusumomindho (1981) memberikan pengertian bahwa angkatan kerja adalah :1) Bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. 2) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu penghasilan atau keuntungan dan lamanya bekerja sedikitnya dua hari. 3) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari dua hari, tetapi mereka adalah : 4) Pekerja tetap, pegawai-pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, dan sebagainya. 5) Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah sebagainya. 6) Orang-orang yang bekerja dalam bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur dan sebagainya. Sedangkan yang digolongkan pencari kerja adalah sebagai berikut: 1) Mereka yang bekerja pada saat pencacahan sedang berusaha mencari/mendapatkan pekerjaan. 2) Mereka yang bekerja pada saat pencacahan sedang menganggur dan berusaha mendapat pekerjaan. 3) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Suroto (1992) mendefinisikan angkatan kerja sebagai berikut :“Angkatan kerja adalah sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi secara aktif atau pasif mencari pekerjaan. Dengan kata lain juga dapat dikatakan bahwa angkatan kerja adalah bagian penduduk yang mampu dan bersedia melakukan pekerjaan”. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas dan selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan maupun tidak tetapi sedang mencari pekerjaan.

Dari definisi di atas, kita mampu dan bersedia dapat dijelaskan melalui tiga hal. Pertama, adalah mampu fisik yaitu cukup umur dan jasmani sudah kuat. Kedua, mampu mental/sehat. Ketiga, adalah mampu secara yuridis, cukup mampu dan tidak kehilangan kebebasan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Angkatan kerja atau *Labour Force* terdiri dari :1) Golongan orang bekerja. 2) Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja menurut Simanjuntak, (1998), terdiri dari 3 golongan yaitu :1) Golongan yang masih bersekolah, yaitu mereka yang kegiatannya hanya bersekolah, atau terutama bersekolah. 2) Golongan yang mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah. Golongan lain-lainnya, yang tergolong dalam lain-lain ini ada 2 macam yaitu :1) Penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan sesuatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan, seperti tunjangan pensiun, bangunan atas sewaan atau sewa atas milik. 2) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat, lumpuh, dalam penjara, atau sakit kronis. Pada dasarnya mereka yang termasuk bukan angkatan kerja, kecuali yang terakhir yaitu mereka yang hidupnya tergantung pada orang lain, sewaktu-waktu dapat terjun untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini dapat juga disebut sebagai angkatan kerja potensial. Karena kegiatan manusia sangat beragam maka pengertian investasi dalam manusia (*investment in human capital*) juga beragam jenisnya. Sekedar penyederhanaan faktor penentu tersebut dapat dibagi dalam tiga hal, yakni pendidikan, kesehatan dan keamanan (McConnell, 1999; Becker, 1993; Ehrenberg, 1987; dan Ananta, 1990). Pendidikan yang dimaksud tidak harus formal, tetapi juga yang bersifat informal. Kesehatan tidak terbatas pada berapa besar investasi seseorang yang digunakan untuk memperoleh atau mempertahankan kesehatannya. Tetapi secara makro, investasi dalam manusia termasuk juga berapa besar pengeluaran pemerintah dalam melaksanakan program-program pendidikan, kesehatan dan keamanan. Mark memandang upah sebagai kebutuhan, berbeda dengan paham Neoklasik yang memandang upah sebagai imbalan jasa tenaga kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Ajaran Karl Mark pada dasarnya berintikan pada tiga hal. Yang *Pertama* adalah mengenai teori nilai. Mark berpendapat, bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai sesuatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi dari pandangan tersebut adalah : a) Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut. b) Jumlah jasa kerja dikorbankan untuk memproduksi sesuatu jenis barang adalah kira-kira sama. Oleh sebab itu, harganya pun dibebaskan tempat menjadi relatif sama. c) Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh, jadi dengan demikian, hanya buruh/pekerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut. Keynes melihat bahwa teori tersebut, betapapun logisnya tetapi tidak dapat diterapkan dalam dunia nyata. Para pekerja biasanya menolak penurunan upah sekalipun dengan berbuat demikian mereka harus kehilangan pekerjaan, serikat pekerja telah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tata perekonomian. Dalam kenyataannya pengangguran massal

sering terjadi dan pengalaman para pekerja selama depresi menunjukkan, bahwa pada upah berapapun mereka tidak mendapatkan pekerjaan.

Kemudian pengertian kesempatan kerja selanjutnya dijelaskan oleh Swasono dan Sulistyaningsih (1983) yang menyatakan bahwa kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan kerja atau kesempatan kerja untuk bekerja yang ada dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian kesempatan kerja adalah sudah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki atau masih lowong. Dan yang masih lowong tersebut (yang mengandung arti kesempatan) timbul kemudian dibutuhkan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan untuk perusahaan. atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu, melalui advertensi dan lain-lain, kemudian dinamakan lowongan. Kedua pengertian diatas pada dasarnya mempunyai kesamaan yang mana masing-masing menekankan bahwa kesempatan kerja yang sudah dan masih lowong. Akan tetapi pada penulisan ini, istilah kesempatan kerja yang digunakan adalah kesempatan kerja yang sudah diduduki atau penggunaan tenaga kerja. 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 Djojohadikusumo (1997) pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan. kerja.1) Pengembangan industri terutama padat karya, yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi 2) Melalui berbagai proyek pekedaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.Sektor Perhotelan mempunyai peranan penting dalam upaya pembangunan dan pengembangan suatu daerah. Bahkan pada beberapa daerah menunjukkan bahwa melalui pariwisata mampu mendongkrak daerah tersebut dari keterbelakangan dan menjadikannya sebagai sumber pendapatan utama. Peranan sektor perhotelan ternyata tidak selalu menimbulkan dampak positif seperti : penghasil devisa, membuka lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi; akan tetapi secara bersamaan juga menimbulkan berbagai dampak negatif seperti nilai - nilai sosial budaya maupun pencemaran lingkungan fisik maupun non fisik. Jasa perhotelan merupakan jasa wisata yang memberikan pengalaman dan pencerahan (pengetahuan ; kepada wisatawan tentang lingkungan alam, memberikan kontribusi terhadap kelestarian ekosistem, menghormati integritas masyarakat lokal sebagai tuan rumah, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat local (Anonim,2003). Kontribusi sektor perhotelan bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD) kota Jayapura cukup besar karena salah satu sumbangan PAD yang terbesar bagi kota Jayapura adalah penerimaan pajak Hotel dan Restaurant, berdasarkan data Bappenda Kota Jayapura tahun 2023 jumlah PAD sebesar Rp. 3.016.316.004, tahun 2024 sebesar Rp. 1.375.836.196, dan pada tahun 2025, sebesar 1.765.651.610. Salah satu alternatif yang diyakini dapat menyelesaikan masalah-masalah pengangguran adalah dengan cara melakukan pengembangan dan pemberdayaan industri kecil, karena industri kecil merupakan sektor yang memiliki efek kesempatan kerja jauh lebih besar dibandingkan dengan efek serupa yang ditimbulkan oleh industri skala besar dan menengah (Supratikno , 1994:62).

Sebagai suatu Daerah Tujuan Wisata (DTW) yang sedang dalam taraf perkembangan, potensi kepariwisataan Kota Jayapura telah memiliki daya tarik cukup kuat bagi kunjungan wisatawan, baik wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara. kunjungan wisatawan dari tahun ke tahun, terutama wisatawan mancanegara selalu dipengaruhi oleh dampak krisis ekonomi dan politik yang pada akhirnya menjalar dalam beberapa aspek kehidupan masyarakat atau pemerintah sendiri serta kondisi keamanan dalam negeri. . Peranan besar kecilnya tingkat upah yang diterima oleh seorang tenaga kerja sangat berpengaruh bagi minat dan tujuan untuk dapat diterima sebagai calon tenaga kerja yang dapat diserap di sektor perhotelan yang ada di Kota Jayapura,Persoalan yang sering timbul dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah di Kota Jayapura antara lain berkaitan dengan masalah tenaga kerja yang diserap pada sektor perhotelan, karena mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Jayapura. Hal ini menyebabkan penulis merasa perlu melakukan penelitian terhadap bagaimana penyerapan tenaga kerja sektor perhotean di Kota Jayapura

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperhitungkan, digunakan untuk meneliti penelitian yang empiris dimana data primer dapat dihitung atau berupa angka. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Analisis Data

Untuk mencapai tujuan penelitian sebagaimana ditetapkan sebelumnya, maka penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Yang ada di Sektor Perhotelan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Jumlah Tenaga Kerja

Sumber : Ida Bagus Oka, (2017)

Hasil Penelitian

Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Sektor Perhotelan di Kota Jayapura

Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja yang di serap pada sektor perhotelan yang terjadi di Kota Jayapura selalu dibarengi dengan regulasi yang dibuat oleh pemerintah Kota Jayapura secara umum dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Sektor Perhotelan Kota Jayapura Tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Sektor Perhotelan (orang)	%
2021	2.708	-
2022	3.096	2.99
2023	3.568	3.47
2024	3.494	3,39
2025	3.115	3.02

Sumber : BPS Kota Jayapura, 2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perkembangan Jumlah Tenaga Kerja yang di serap pada sektor perhotelan di Kota Jayapura selama lima tahun terakhir mengalami fluktuasi ditahun pada tahun 2021 Jumlah Tenaga Kerja sektor perhotelan sebanyak 2.708 karyawan,tahun 2022 ,Jumlah Tenaga Kerja sektor perhotelan meningkat sebanyak 3.096 karyawan, pada tahun 2023, Jumlah Tenaga Kerja sektor perhotelan meningkat sebanyak 3.568 karyawan dan pada tahun 2024 Jumlah Tenaga Kerja sektor perhotelan meningkat sebanyak 3.494 karyawan,perkembangan Tahun 2025 Jumlah Tenaga Kerja sektor perhotelan meningkat sebanyak 3.115 karyawan

Perkembangan Tenaga Kerja di Kota Jayapura

Perkembangan tingkat angkatan kerja yang terjadi di Kota Jayapura selalu dibarengi dengan regulasi yang dibuat oleh pemerintah Kota Jayapura secara umum dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2 Perkembangan Tenaga Kerja Kota Jayapura Tahun 2021-2025

Tahun	Tingkat Angkatan Kerja (jumlah orang)	%
2021	14.959	-
2022	18.151	18.05
2023	17.409	17.31
2024	17.961	17.86
2025	11.067	10.97

Sumber : BPS Kota Jayapura, 2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa perkembangan tenaga Kerja di Kota Jayapura selama lima tahun terakhir mengalami fluktuasi di tahun pada tahun 2021 tingkat Angkatan Kerja mengalami angka yang cukup tinggi yakni 14.959 orang ,tahun 2022 meningkat dratis lagi menjadi 18.151 orang, dampak dari krisis global, pada tahun 2023tingkat Angkatan Kerja mengalami penurunan menjadi 17.409 orang, pada tahun 2024 tingkat Angkatan Kerja mengalami peningkatan menjadi 17.961 orang, pada tahun 2025 tingkat Angkatan Kerja mengalami penurunan menjadi 11.067 orang,hal ini di sebabkan adanya dampak pemekaran propinsi baru sehingga angka ini mengalmi penuruan .memberikan indikasi bahwa perkembangan tingkat Angkatan Kerja di Kota Jayapura selama 5 tahun terakhir cukup stabil, di karenakan tingkat partisipasi angkatan kerja terhadap jenis pekerjaan yang lebih baik.

Pembahasan

Berikut dibawah ini merupakan data Hasil Regresi Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2021-2025 sebagai berikut :

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model regresi linear sederhana dimana dalam analisis regresi ini dilakukan yaitu Regresi Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2021-2025. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian sabagai berikut: Untuk lebih jelasnya penelitian ini dapat dilihat pada analisis data yang disajikan

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	SE	t	Sig.(F)
Constanta	2395.330	975.604	2.455	0.091
JumlahTenaga Kerja (X)	0.050	0.060	0.835	0.466
Nilai	R	R ²	R adjust	
	0.433	0.187	0.83	

Sumber : data diolah, 2025

Dari model persamaan menguji Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2021-2025 yang diperoleh dengan regresi linear sederhana maka model persamaan tersebut yaitu :

$$Y = 2395.330 + 0.050X$$

Berdasarkan tabel 7 menunjukan bahwa :

- Besarnya nilai R 0.433 yang berarti bahwa 43 persen Pengaruh variabel Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2021-2025 untuk sisanya 57 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
- Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0.187 yang berarti bahwa 18 persen Pengaruh Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2021-2025 untuk sisanya 82 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
- Sedangkan nilai konstanta atau nilai a 2395.330, artinya bahwa apabila variabel X (jumlah tenaga kerja) sebesar 0 persen, maka akan meningkatkan nilai variabel Y (Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan) yang terjadi adalah sebesar 2395.330

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses penyerapan tenaga kerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan akan memperkerjakan seorang tenaga kerja, sebab apabila perusahaan tidak melihat dan memperhitungkan, maka perusahaan tersebut akan mengalami masalah baik dalam penerimaan karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor perhotelan adalah sebagai berikut :

- Bertambahnya Volume Pekerjaan. Dengan bertambahnya volume pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan sangat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, apalagi tenaga yang diperkerjakan sangat kurang untuk menduduki pekerjaan baru yang dibuat oleh perusahaan dan juga faktor lain seperti keterampilan, kecakapan, dan lain-lain.
- Pergantian karyawan Yang sudah Lanjut Usia. Tenaga kerja yang sudah lanjut usia tidak dapat melanjutkan pekerjaannya, diakibatkan kemampuan untuk bekerja sudah tidak mampu untuk bersaing dengan tenaga kerja yang lain, sehingga ini menimbulkan tingkat produktifitas menurun dan perlu adanya tenaga kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan baru dalam perusahaan.
- Pergantian Karyawan Yang diberhentikan. Dengan diadakan pemberhentian oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja, maka otomatis terjadi kekosongan pada bidang-bidang pekerjaan tertentu dalam perusahaan tersebut. Maka dengan kekosongan ini pihak perusahaan perlu mencari tenaga kerja yang baru yang dianggap cakap atau mampu untuk menduduki bagian-bagian yang kosong dalam perusahaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Besarnya nilai R 0.433 yang berarti bahwa 43 persen Pengaruh variabel Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2021-2025 untuk sisanya 57 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0.187 yang berarti bahwa 18 persen Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan Di Kota Jayapura di Tahun 2021-2025 untuk sisanya 82 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan nilai konstanta atau nilai a 2395.330, artinya bahwa apabila variabel X (jumlah tenaga kerja) sebesar 0, maka akan meningkatkan nilai variabel Y (Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sekor Perhotelan) yang terjadi adalah sebesar 2395.330.
- Faktor-Faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor perhotelan adalah Bertambahnya Volume Pekerjaan, Dengan bertambahnya volume pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan sangat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja, apalagi tenaga yang diperkerjakan sangat kurang untuk menduduki pekerjaan baru yang dibuat oleh perusahaan dan juga faktor lain seperti keterampilan, kecakapan, dan lain-lain.

- c. Pergantian karyawan Yang sudah Lanjut Usia, Tenaga kerja yang sudah lanjut usia tidak dapat melanjutkan pekerjaannya, diakibatkan kemampuan untuk bekerja sudah tidak mampu untuk bersaing dengan tenaga kerja yang lain, sehingga ini menimbulkan tingkat produktifitas menurun dan perlu adanya tenaga kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaan-pkerjaan baru dalam perusahaan.
- d. Pergantian Karyawan Yang diberhentikan, Dengan diadakan pemberhentian oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja, maka otomatis terjadi kekosongan pada bidang-bidang pekerjaan tertentu dalam perusahaan tersebut. Maka dengan kekosongan ini pihak perusahaan perlu mencari tenaga kerja yang baru yang dianggap cakap atau mampu untuk menduduki bagian-bagian yang kosong dalam perusahaan tersebut.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan terkait penelitian ini antara lain :

1. Bagi pelaku industri perhotelan, harus lebih teliti dalam pengambilan keputusan untuk mengikuti peranan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja Di Kota Jayapura .
2. Bagi pemerintah Kota Jayapura perlu juga memperhatikan analisis kebijakan yang ada supaya peranan dan fungsi pemerintah dalam menunjang peningkatan Pertumbuhan sektor perhotelan semakin baik

Daftar Pustaka

- Agus (2007),” Penyerapan tenaga kerja pada industri kecil genteng di Kabupaten Banjar Negara
- Anonim, 2004, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS).
- Aris Ananta, 1993, Ciri-ciri Demografi Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi, Lembaga Demografi FE UI, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik ,Kota Jayapura 2012
- Budiono, 1985. Teori Pertumbuhan Ekonomi, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Damodar Gujarati, 1997, Ekonometrika Dasar, Erlangga Jakarta. Terjemahan Dr Gunawan Sumodiningrat, BPFE UGM, Yogyakarta
- Ehrenberg, Ronald G, 1982, Modern Labour Economic, Scoot and Foresman Company Djojohadikusumo, Sumitro., 1991. Perdagangan dan Industri dalam Pembangunan. LP3S.
- Hadah Nawawi, 2001, Metodologi Bidang social, UGM Yogyakarta.
- Haryo Kuncoro, 2001, ”Sistem Bagi Hasil dan Stabilitas Penyerapan Tenaga Kerja” Media Ekonomi, volume 7, Nomor 2 hal 165-168
- Ida Bagus Oka, Pengantar Ekonometrika, UI, Jakarta, 2017
- Jhigan, ML., 2000. Ekonomi Perencanaan Pembangunan. Rajawali Press, Jakarta.
- Kota Jayapura Dalam Angka, 2021
- Muchadarsyah Sinungan, 1992, Produktivitas apa dan Bagaimana, Bina Aksara, Jakarta
- Muhammad Thamrin ,2001 “ Analisis sektor industri pariwisata terhadap peningkatan pendapatan masyarakat di kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009 Pengembangan sumber daya manusia , Rineka cipta, Jakarta
- Saleh, Irsan Azhary, 1991. Industri Kecil: Sebuah Tinjauan dan Perbandingan. LP3ES: Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998, ”Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sumodisastra H. Hardjanto, 1985. Pembangunan Ekonomi Indonesia dan Kapita Selekta
- Suroto, Drs, MA., 1986. Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sulaiman, Wahid., 2004. Analisis Regresi Menggunakan SPSS. Andi, Yogyakarta.
- Suyatno, T., 1999. Dasar-dasar Perkreditan. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sumarsono, Sony, 2009, Teori dan Kebijakan Ekonomi Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sudarsono dkk, 1998, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Karunia Jakarta, Universitas Terbuka Jakarta.
- S, Mulyadi., 2003. Ekonomi Sumberdaya Manusia. PT. Raja Grafindo P, Jakarta.
- S, Sadono., 1994. Pengantar Ekonomi Makro. Rajawali Pers, Jakarta.
- Tambunan, T. 1990. “The Role of Small Industry in Indonesia: A General Review”, dalam Ekonomi Keuangan Indonesia. 37(1), 88-114. Jakarta.
- Winardi, 1998, Pengantar Ilmu Ekonomi, Trasi, Bandung.