

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA KERJA DI KOTA SAMARINDA

YULIANI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman

(uwi.yuliani57@gmail.com)

ABSTRACT

Yuliani, 2018, Factors Affecting Labor Supply in Samarinda, under guidance Mr. Muhammad Saleh and Mrs. Arfiah Busari.

The purpose of this study to know Influence of Minimum Wage, Population and Level of Education, against Labor Supply in Samarinda.

This study uses data time series in the period 2004 to 2015. Data analysis using model of multiple linear regression with SPSS tool (Statistical Program For Social Science) version 24.0.

The results showed that indicate that the Minimum Wage Variable has a significant effect and has a negative relationship to Labor Supply. The Population Variable has a significant effect and has a positive relationship to the supply of labor and Educational Level Variable significantly and have negative relation above Labor Supply.

Keywords: *Minimum Wage, Population, Education Level, Labor Supply.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penduduk negara di bagi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja ialah penduduk yang berada pada batas usia kerja. Tenaga kerja di bagi dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang berkerja atau mempunyai pekerjaan umum, untuk sementara sedang tak berkerja dan yang mencari pekerjaan. Angkatan kerja dibagi lagi kedalam dua sub kelompok yaitu pekerjaan dan menganggur. Pekerjaan ialah orang-orang yang mempunyai pekerjaan mencakup orang-orang yang mempunyai pekerjaan dan pada saat di sensus atau di survei memang sedang bekerja, serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu

kebetulan tidak sedang bekerja. Penganggur ialah orang-orang yang tidak mempunyai pekerjaan (pengangguran terbuka). Sedangkan 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, mengurus rumah tangga, serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiun, penderitacacat).

Jumlah penduduk yang makin besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang makin besar pula. Ini berarti makin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau menganggur. Agar dapat dicapai keadaan yang seimbang maka seyogyanya mereka semua dapat tertampung dalam suatu

pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan keinginan serta keterampilan mereka. Ini akan membawa konsekuensi bahwa perekonomian harus selalu menyediakan lapangan-lapangan pekerjaan bagi angkatan baru.

Penduduk merupakan faktor penting dalam peningkatan produksi dan kegiatan ekonomi jika tersedia lapangan pekerjaan yang cukup, tetapi jika penduduk banyak yang menganggur sebagai akibat tidak tersedianya lapangan pekerjaan akan mengakibatkan merosotnya tingkat kesejahteraan hidup masyarakat, semakin banyak angkatan kerja yang bekerja maka semakin besar juga tingkat produksi yang dihasilkan dan berimbas kepada naiknya pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan penduduk yang tinggi juga membuka potensi pasar yang besar apabila dapat dimanfaatkan dengan baik.

Pertumbuhan penduduk akan sangat mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja. Semakin besar jumlah usia kerja, maka secara otomatis jumlah angkatan kerja akan bertambah. Semakin tinggi TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) semakin baik, karena itu berarti partisipasi angkatan kerja semakin meningkat. Bila peningkatan angkatan kerja seiring dengan bertambahnya partisipasi penduduk yang bekerja, hal ini dapat berarti peningkatan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) diiringi dengan menurunnya partisipasi penduduk yang bekerja, ini pertanda bahwa pemicu tingginya TPAK adalah meningkatnya penduduk mencari pekerjaan. Dengan kata lain mengakibatkan pengangguran.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah tenaga kerja. TPAK sendiri dapat dinyatakan untuk seluruh penduduk dalam usia kerja dan dapat pula dinyatakan

untuk suatu kelompok tertentu seperti kelompok laki-laki atau wanita di kota. Kelompok tenaga kerja terdidik, kelompok umur 10-15 di desa dan lain-lain.

Tabel 1.1 Angkatan Kerja Di Kota Samarinda Tahun 2011-2015

Tahun	Angkatan Kerja	TPAK (%)
2011	365459	67.58
2012	359434	64.35
2013	356017	60.81
2014	344882	59.2
2015	362972	60.82

sumber : Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, 2011-2015 (Diolah)

Semakin besar Tingkat Partisipasi Kerja, semakin besar jumlah angkatan kerja dalam kelompok yang sama. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk yang masih bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin besar jumlah yang tergolong bukan angkatan kerja, semakin besar jumlah angkatan kerja dan akibatnya Tingkat Partisipasi Kerja semakin kecil (Simanjuntak, 1998:97).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan salah satu indikator penting dalam kegiatan perekonomian, karena indikator ini bisa menjadi ukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesediaan tenaga kerja sehingga mempunyai arti penting bagi keperluan perencanaan pembangunan khususnya di bidang ketenagakerjaan baik secara regional maupun nasional.

Secara keseluruhan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di tahun 2011 sebesar 67,48%, tahun 2012 sebesar 64,35%, tahun 2013 sebesar 60,81%, tahun 2014 sebesar 59,2%, dan tahun 2015 sebesar 60,82%. Di tahun 2014

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja relatif rendah yaitu sebesar 59,17%.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Di Kota Samarinda Tahun 2011-2015

Tahun	Tingkat Pendidikan	
	SLTA	PERGURUAN TINGGI
2011	8685	2619
2012	9488	5202
2013	10600	4256
2014	8625	6593
2015	8196	6709

sumber : Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, 2011-2015 (Diolah)

Tingkat pendidikan atau jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Tingkat pendidikan merupakan usaha untuk memperoleh pengetahuan secara umum tentang sejarah, ekonomi, politik, manajemen untuk menyesuaikan orang dengan lingkungan baik didalam maupun ditempat perkerjaan diukur dalam jenjang pendidikan (SP. Siagian : 55).

Pendidikan adalah suatu proses yang tidak dapat dirasakan dalam waktu yang bersamaan, dibutuhkan waktu dan biaya untuk dapat memperoleh produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Pendidikan yang dimaksud ini adalah menyiapkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan yang diperlukan sebagai dasar untuk dapat memperoleh kesejahteraan kerja tertentu dan relatif lebih mudah.

Fungsi pendidikan adalah pengembangan diri peserta didik, pengembangan keterampilan kerja, pengembangan kewarganegaraan, dan transmisi dan transformasi budaya.

Pendidikan juga berfungsi mengembangkan keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang di perlukan dalam memasuki dunia kerja atau menjadi anggota masyarakat yang produktif (Ali,2009).

Tingkat pendidikan mencakup pendidikan formal dan pendidikan dari berbagai lembaga pendidikan. Seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju, sehingga dalam memasuki dunia kerja lebih banyak kesempatan untuk masuk dalam pasar kerja. Oleh karena itu diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan akan semakin besar partisipasi dalam angkatan kerja.

Tabel 1.3 Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Samarinda Tahun 2011-2015

Tahun	Upah Minimum Kota (UMK)
2011	Rp 1,084,000
2012	Rp 1,250,000
2013	Rp 1,752,074
2014	Rp 1,999,000
2015	Rp 2,156,889

sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, 2011-2015 (Diolah)

Upah dapat diartikan sebagai suatu imbalan yang diperoleh pekerja dari majikan atas prestasi yang telah mereka berikan berdasarkan penyajian kerjanya. Sedangkan upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah 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 karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Dalam suatu hubungan kerja, sistem perumpahan merupakan suatu hal yang memegang peran penting. Seolah-olah menjadi jembatan penghubung antara pemilik modal, atasan maupun pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu : upah nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja. Sedangkan upah riil, yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan undang-undang yang meningkatkan tentang upah minimum pekerja (UMR), produktivitas marginal tenaga kerja, tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh, serikat perusahaan, dan perbedaan jenis pekerjaan. Adanya perubahan upah di pasar kerja dan pengaruhnya terhadap jumlah jam kerja yang ditawarkan akan menyebabkan efek substitusi (*substitution effect*) dan efek pendapatan (*income effect*)

Salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan dalam pasar kerja, maka semakin banyak orang yang tertarik masuk ke pasar tenaga kerja, namun sebaliknya apa bila tingkat upah yang ditawarkan rendah maka orang yang termasuk usia angkatan kerja tidak tertarik untuk masuk ke pasar tenaga kerja dan lebih memilih untuk tidak bekerja atau

lebih memilih masuk ke golongan bukan angkatan kerja.

Upah minimum mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila upah naik, maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan meningkat dan sebaliknya. Upah minimum mempunyai peranan langsung terhadap waktu kerja yang ditawarkan. Pada kebanyakan orang, upah yang tinggi menjadi rangsangan atau motivasi untuk bekerja, secara umum upah mempunyai korelasi positif dengan waktu kerja yang ditawarkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat upah berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda?
3. Apakah tingkat jumlah penduduk berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda?

TINJAUAN PUSTAKA

Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undang dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarga. (Achmad S. Ruky. 2006 dalam Nindy, 2015).

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan usaha untuk memperoleh pengetahuan secara umum tentang sejarah, ekonomi, politik, manajemen untuk menyesuaikan orang dengan lingkungan baik didalam maupun ditempat pekerjaan diukur dalam jenjang pendidikan. (Menurut SP.Siagian : 55) dalam Agustin Rahel Suwin (2016)

Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk adalah masyarakat yang tinggal di suatu daerah, secara hukum berhak tinggal di daerah tersebut dengan kata lain orang yang mempunyai surat resmi tinggal di daerah tersebut (Ratih Septi, 2009) dalam Jumiati (2014).

Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (1985) dalam Paramitha Octaviani (2015) mendefinisikan penawaran tenaga kerja merupakan jumlah usaha atau jasa kerja yang tersedia dalam masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa

METODE PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. (Supranto, 2000:189 dalam Paramitha Octaviani, 2005:60)

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 dan X_3 = Variabel independen

b_0 = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n = 0$)

b_1, b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Koefisien korelasi (r)

Menurut Priyatno (2009:79) "koefisien korelasi ini digunakan untuk menunjukkan erat tidaknya hubungan yang terjadi antara variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y)". Nilai R dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}}$$

(Hasan, 2004:61)

Dimana:

R = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu upah minimum kota (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan Jumlah penduduk (X_3), terhadap variabel dependen dalam hal ini Penawaran Tenaga Kerja (Y) maka digunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Rumus uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

(Hasan, 2005 : 275)

Uji F

Uji signifikan ini pada dasarnya dimasukkan untuk membuktikan secara statistik bahwa seluruh variabel independen yaitu upah minimum (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan jumlah

penduduk (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam hal ini Penawaran Tenaga Kerja (Y).

Uji-F diperuntukkan guna melakukan uji hipotesis koefisien (*slope*) regresi secara bersamaan, dengan kata lain digunakan untuk memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk mengintegrasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (individu) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata.

Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%. Dalam mengolah data skripsi untuk mengetahui besar pengaruh variabel data-data dianalisis secara kuantitatif menggunakan program komputer SPSS (*statistical package for the social science*) 24.

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Upah Minimum terhadap Penawaran Tenaga Kerja

Dari hasil analisis diketahui koefisien regresi (X_1) pada tabel 4.13 hasil koefisien regresi bernilai negatif, menunjukkan bahwa peningkatan upah minimum akan menurunkan jumlah penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda. Jika dilihat dari signifikansi upah minimum kota menunjukkan bahwa upah minimum kota berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda.

Upah bagi pekerja merupakan pendapatan, sedangkan bagi perusahaan merupakan suatu beban (biaya), sehingga wajar saja jika pekerja menghendaki upah yang tinggi, melalui serikat pekerja mereka dapat menuntut kenaikan tingkat kesejahteraan. Sedangkan perusahaan akan menekan beban (biaya) produksi serendah-rendahnya. Hal ini mengimplikasikan bahwa pemerintah Kota Samarinda harus berhati-hati dalam memilih dan menerapkan bentuk-bentuk kebijakan berkaitan penetapan upah minimum agar tidak terjadi dampak negatif yang tidak diinginkan.

Disadari atau tidak tingkat kepuasan (atau tingkat ketidakpuasan) masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan tidaklah sama, maka bisa difahami terjadinya kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan. Kemungkinan perbedaan tingkat upah yang mencerminkan adanya perbedaan selera atau preferensi terhadap setiap jenis pekerjaan inilah yang sering disebut sebagai teori penyamaan tingkat upah (*theory of equalizing wage difference*). Terkadang seseorang mau mengorbankan rasa tidak sukanya terhadap suatu pekerjaan demi memperoleh imbalan tinggi atau sebaliknya ada orang yang mau menerima pekerjaan yang memberi upah rendah, padahal dia bisa memperoleh pekerjaan yang memberi upah lebih tinggi, semata-mata karena ia menukai pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki penawaran dan permintaan tersendiri yang menentukan tingkat upah serta jumlah pekerja yang bisa di serap.

Jika upah meningkat maka penawaran tenaga kerja akan meningkat,

namun sebagai pihak perusahaan atau yang meminta tenaga kerja akan cenderung memberi kualifikasi atau syarat lebih tinggi sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal ini akan membuat penawaran tenaga kerja mengalami penurunan jika tidak masuk syarat atau kualifikasi yang sudah ditentukan.

Dilihat dari permintaan tenaga kerja atau dari pihak perusahaan pun semakin tinggi upah maka permintaan tenaga kerja akan menurun. Karena sebagai perusahaan yang meminta tenaga kerja akan cenderung memilih mengurangi biaya keluar seperti peningkatan upah, perusahaan akan lebih memilih memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar biaya tidak lebih besar dibanding meminta tenaga kerja baru.

Tingkat Pendidikan terhadap Penawaran Tenaga Kerja

Dari hasil analisis diketahui koefisien regresi (X_2) pada tabel 4.13 hasil koefisien regresi bernilai negatif, menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan akan menurunkan jumlah penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda. Jika dilihat dari signifikansi tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda.

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka penawaran tenaga kerja menurun. Alasan utama atas diperolehnya pengaruh negatif yang signifikan ini terkait dengan tingkat pendidikan yang tinggi membuat pihak yang membutuhkan tenaga kerja harus membatasi jumlah atau kuantitas yang dibutuhkan, karena dengan pendidikan yang tinggi produktivitasnya pasti lebih baik dan pihak perusahaan akan memanfaatkan kualitas tersebut dan mengurangi permintaan tenaga kerja yang akan menurunkan penawaran tenaga kerja.

Tingginya tingkat pendidikan tidak diikuti dengan kenaikan jumlah penawaran tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena tingginya tingkat pendidikan tidak sama dengan tingkat kemampuan ataupun keterampilan yang dimiliki. Dengan kata lain individu yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan tetapi belum memiliki keterampilan ataupun skill dalam melakukan pekerjaan yang dibutuhkan.

Jumlah Penduduk terhadap Penawaran Tenaga Kerja

Dari hasil analisis diketahui koefisien regresi (X_3) pada tabel 4.13 hasil koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa peningkatan jumlah penduduk akan meningkatkan jumlah penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda. Jika dilihat dari signifikansi jumlah penduduk menunjukkan bahwa jumlah penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Kota Samarinda.

Pertumbuhan tenaga kerja ditentukan oleh pertumbuhan penduduk dimasa lampau, dimana penduduk merupakan sumber pokok bagi penawaran tenaga kerja. Besar kecilnya penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah penduduknya. Wilayah yang memiliki jumlah penduduk lebih banyak pasti memiliki jumlah angkatan kerja atau penawaran tenaga kerja yang lebih banyak daripada wilayah yang memiliki jumlah penduduk yang lebih sedikit.

Jumlah penduduk sangat berpengaruh terhadap Penawaran Tenaga Kerja, dimana jika semakin besar jumlah penduduk akan meningkatkan jumlah angkatan kerja sehingga jumlah orang yang mencari pekerja semakin bertambah. Hal ini sesuai dengan teori Malthus, dimana jumlah penduduk bertambah, akan meningkatkan penawaran tenaga kerja (Malthus dalam Arinda, 2015).

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan data, dan pengujian hipotesis, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penawaran Tenaga Kerja pada kota Samarinda dalam kurun waktu 2004 sampai 2015.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Penawaran Tenaga Kerja pada kota Samarinda dalam kurun waktu 2004 sampai 2015.
3. Jumlah Penduduk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penawaran Tenaga Kerja pada kota Samarinda dalam kurun waktu 2004 sampai 2015.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan agar pemerintah dalam menentukan tingkat upah minimum, dapat mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dan dengan melihat perubahan tingkat pendidikan dan jumlah angkatan kerja yang sesuai dengan visi dan misi pemerintah untuk mensejahterahkan rakyat.
2. Dalam menentukan upah seharusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan akan keadaan yang sedang terjadi terutama akan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Dan apabila pihak perusahaan menambah jumlah pekerja tidak sewenang-wenang dalam

pemberian upah, diharapkan setiap perusahaan meskipun berskala kecil dan menengah memiliki serikat pekerja yang mampu berperan aktif dalam melindungi hak-hak pekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang tema dan masalah yang sama maupun menyerupai, diharapkan dapat menambahkan jumlah variabel penelitian agar dapat memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ariefianto, Moch. Doddy. 2012. *EKONOMETRIKA esensi dan aplikasi dengan menggunakan EView*. PT Gelora AAKsara Pratama.
- Arinda, Agustina, Zakiah, dan Julaini. 2015. *Analisis Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja pada Sektor Pertanian Di Provinsi Aceh*. Vol. 16 No. 1.
- Badan Pusat Statistik Kota Samarinda, 2010. *Samarinda Dalam Angka Tahun 2011*.
-----, 2012 *Dalam Angka Tahun 2013*.
-----, 2013 *Dalam Angka Tahun 2014*.
-----, 2014 *Dalam Angka Tahun 2015*.
- Badan Pusat Statistik Kota Samarinda. 2015. *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Samarinda*.
- Dumairy. 2000. *Perekonomian Indonesia*, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Anggota IKAPI, Jakarta.

- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*: Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta.
- . 2005. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zain. Erlangga. Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2000. *Statistik induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan statistik*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Edisi ke 2. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ihsan, Fuad. 2003. *Dasa-dasar kependidikan*. Rineka cipta, Jakarta.
- Lincoln, Arsyad. 2004. *Ekonomi Pembangunan*, STIE Jogjakarta, Jogjakartae
- Sholeh, Maimun. 2007. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol. 4 No. 1.
- Simanjuntak, Payman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Lembaga Penerbit FE-UI.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Suharto, Rahcmaad Budi. 2011. *Analisis Demografi*. Jember. Lembaga Penerbit CSS
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaa*. Graha Ilmu
- Soeroto. 2002. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Gajah Mada University Press. Jakarta
- Suwin, Agustin Rahel. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Dalam Kegiatan Ekonomi Di Samarinda*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
- Moechar, Daniel. 2004. *Pengantar Ekonomi Pertanian*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Nilatus Syaadah. 2014. *Analisis Dampak Pertambahan Penduduk Terhadap Penyerapan Angkatan Kerja*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Geografi Vol. 2 No. 1.
- Paramitha Octaviani. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita Di Kota Samarinda*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
- Supranto, J. 2003. *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi ke-5. Pnerbit Erlangga. Jakarta.
- Tiffani Pebristy Effendy. 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal Di Kota Manado*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PT. Tata Nusa, Jakarta