



## Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Kutai Kartanegara

Suci Silvia Angraini<sup>1</sup>, Zamruddin Hasid<sup>2</sup>, Akhmad Noor<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

<sup>1</sup>[Sucisilvia98@gmail.com](mailto:Sucisilvia98@gmail.com)

<sup>2</sup>[zamruddin.Hasid@feb.unmul.ac.id](mailto:zamruddin.Hasid@feb.unmul.ac.id)

<sup>3</sup>[akhmad.noor@feb.unmul.ac.id](mailto:akhmad.noor@feb.unmul.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Data bersifat kuantitatif yang bersumber dari dokumen tertulis maupun elektronik dan lembaga atau institusi. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan Program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 2.0. Hasil penelitian ini menunjukkan jumlah penduduk berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara, upah minimum kabupaten berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara, dan produk domestik regional bruto berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara.

**Kata Kunci:** Penduduk; UMK; PDRB; Penyerapan Tenaga Kerja

### *Analysis of Labor Absorption in Kutai Kartanegara Regency*

#### Abstract

*The purpose of this research was to analyze Absorption Labor in Kutai Kartanegara. Quantitative data sourced from written documents or electronic and Institutions. This research used a multiple linier regression analysis and processed usid Program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 2.0. The results of this research show that total population has positive and not significant on the absorption labor in Kutai Kartanegara, district minimum wage has negative and not significant on the absorption labor in Kutai Kartanegara and Gross Regional Domestic Product has positive and significant on the absorption labor in Kutai Kartanegara.*

**Keyword:** *Population; District Minimum Wage; GRDP; Absorption*

---

---

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan penduduk yang telah siap untuk bekerja yang dapat di ukur dari pengalamannya, pendidikannya dan umurnya yang sudah siap atau pun mampu memproduksi barang maupun jasa untuk di perjual belikan kepada konsumen tetapi tidak semua penduduk mendapatkan pekerjaan karena jika jumlah penduduk di suatu wilayah mengalami peningkatan yang sangat pesat dan akan terjadi peningkatan angkatan kerja yang tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tidak mampu untuk di tampung oleh lapangan pekerjaan sehingga akan mengakibatkan munculnya pengangguran. Selain munculnya pengangguran ada juga permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja dalam dunia ketenagakerjaan. Menurut Partadiredja tenaga kerja adalah sebagian dari penduduk yang berfungsi ikut serta dalam proses produksi dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa (1999:228).

Tenaga kerja ini sangat erat kaitannya dengan persoalan permintaan tenaga kerja dimana tenaga kerja yang diminta tergantung pada banyak sedikitnya permintaan barang dan jasa. Semakin banyak permintaan terhadap barang dan jasa maka semakin tinggi pula permintaan terhadap tenaga kerja. Jika semakin sedikitnya barang dan jasa maka semakin sedikit pula permintaan terhadap tenaga kerja. Menurut Santoso permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan terhadap barang dan jasa (2012:4).

Menurut Bellante dan Jackson penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubung dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan tenaga kerja yang pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya (1990:72).

Permintaan dan penawaran tenaga kerja menghasilkan kesempatan tenaga kerja, dimana kesempatan kerja merupakan orang yang memiliki kesempatan untuk bekerja di suatu perusahaan, lembaga atau dimana pun yang bisa dimasuki oleh para pencari kerja tersebut atau orang yang memiliki pekerjaan tetapi memilih untuk mencari pekerjaan lainnya.

Tetapi berbeda dengan penyerapan tenaga kerja karena orang atau masyarakat yang sudah terserap di suatu lapangan usaha untuk bekerja. Jadi, menurut Mulyadi penyerapan tenaga kerja yaitu menghimpun orang atau tenaga kerja dalam arti menghimpun orang atau tenaga kerja disuatu lapangan usaha (2008:2). Penyerapan tenaga kerja merupakan suatu kondisi adanya permintaan tenaga kerja yang tercermin dari tersedianya lapangan kerja sehingga penduduk yang tersedia dan mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan penyerapan tenaga kerja dapat mengurangi tingkat pengangguran.

Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki luas wilayah sebesar 27.263,10 km<sup>2</sup>. Kabupaten Kutai Kartanegara ini memiliki delapan belas kecamatan yaitu samboja, muara jawa, sanga-sanga, loa janan, loa kulu, muara muntai, muara wis, kota bangun, tenggarong, sebulu, tenggarong seberang, anggana, muara badak, marangkayu, muara kaman, kenohan, kembang janggut dan tabang. Dari delapan belas kecamatan di Kabupaten Kutai Kartanegara ini dilihat dari tingkat penduduknya semakin tahun mengalami peningkatan. Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut:

### Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin Di Kab. Kutai Kartanegara Tahun 2014-2018

NO.	TAHUN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	2014	368.100	332.339	700.439
2.	2015	337.070	340.719	717.789
3.	2016	385.994	349.022	735.016
4.	2017	394.876	357.215	752.091
5.	2018	314.340	312.340	626.680

Sumber: BPS Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2015-2019

---

---

Dari tabel 1.1. dapat di jelaskan bahwa penduduk di Kabupaten Kutai Kartanegara dari tahun 2014 hingga tahun 2018 selalu mengalami peningkatan maka dapat dijelaskan bahwa tahun 2014 jumlah penduduknya sebesar 700.439 jiwa, tahun 2015 jumlah penduduknya mengalami peningkatan juga sebesar 717.789 jiwa, tahun 2016 jumlah penduduknya mengalami peningkatan sebesar 735.016 jiwa, tahun 2017 jumlah penduduknya mengalami peningkatan sebesar 752.091 jiwa dan pada tahun 2018 jumlah penduduknya mengalami penurunan menjadi sebesar 626.680 jiwa di karenakan berhasilnya Keluarga Berencana (KB). Jumlah Penduduk di Kabupaten Kutai Kartanegara ini semakin tahun maka semakin meningkat tetapi pada tahun 2018 mengalami penurunan tetapi diikuti dengan tenaga kerjanya yang di ikuti dengan upah minimum, upah minimum merupakan merupakan upah yang dibayar tidak boleh lebih rendah dari pada upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah provinsi atau kabupaten/kota. Berikut adalah data upah minimum Kabupaten Kutai Kartanegara dan Tenaga Kerja selama 5 tahun terakhir yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilihat ditabel 1.2.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah sebagian dari penduduk yang berfungsi ikut serta dalam proses produksi dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa (Partadiredja,1999:228). Meskipun sebenarnya mereka ini berfungsi menghasilkan barang dan jasa pada suatu saat tertentu tidak semua tenaga kerja ini betul-betul ikut dalam proses produksi dan inilah yang telah menimbulkan masalah disemua negara termasuk Indonesia. Tenaga kerja sebagai modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Ada dua pengertian tenaga kerja:

- 1) Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar 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 bekerja, maka mereka akan mendapat imbalan jasa berupa upah atau gaji.
- 2) Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar, di satu sisi merupakan potensi sumber daya manusia yang dapat diandalkan, tetapi di sisi lain juga merupakan masalah besar yang berdampak pada berbagai sektor (Sitanggang dan Djalal,2004:83).

Menurut Kaum klasik, mereka percaya bahwa dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk didalamnya sumber daya tenaga kerja, akan dimanfaatkan secara penuh (*full employed*). Kalau seandainya terjadi pengangguran, pemerintah tidak perlu melakukan tindakan/ kebijaksanaan apapun. Pandangan kaum klasik ini tidak diterima keynes. Pandangan keynes, dalam kenyataan pasar-pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik diatas. Dimana pun para pekerja mempunyai serikat kerja (*Labour union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah turun tetapi kemungkinan ini di nilai kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Kalau pun harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal labor (*Marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang di tawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marjinal labor turun drastis pula dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas. Dari sini keynes mengecam analisis kaum klasik yang didasarkan pada pengandaian-pengandaian yang keliru dengan kenyataan hidup sehari-hari. (Subri, 2014:7)

### **Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan terhadap barang dan jasa (Santoso, 2012:4). Permintaan tenaga kerja memiliki arti bahwa banyak sedikitnya jumlah tenaga kerja yang diminta itu sangat tergantung pada banyak sedikitnya permintaan barang dan jasa. Semakin banyak permintaan terhadap barang dan jasa, maka semakin tinggi pula permintaan terhadap tenaga kerja. Jika semakin sedikitnya barang dan jasa maka semakin sedikit pula permintaan terhadap 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 dibeli) (Bellante dan Jackson, 1990:25).

### **Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek**

Permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek mengkondisikan perusahaan menerima harga jual produk dan tingkat upah yang diberikan. Dalam mengkombinasikan penggunaan modal dan tenaga kerja untuk menghasilkan output, perusahaan tidak mampu mengubah kuantitas modal yang akan digunakan dan hanya bisa menambah penggunaan tenaga kerja untuk meningkatkan output.

### **Permintaan Tenaga Kerja Dalam Jangka Panjang**

Permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan kebebasan terhadap perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja dengan mengadakan perubahan terhadap input lainnya. Dalam hal ini perusahaan dapat memilih berbagai bentuk kombinasi modal dan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang mengandung biaya paling rendah.

### **Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran adalah suatu hubungan antara harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, penawaran adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan tenaga kerja yang pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya (Bellante dan Jackson, 1990:72)

### **Penawaran Tenaga Kerja Dalam Jangka Pendek**

Jangka pendek dimaksudkan sebagai periode waktu dimana tidak mungkin dilakukan sejumlah penyesuaian dan sejumlah keadaan tidak dapat diubah. Sehubungan dengan penawaran tenaga kerja, diasumsikan jangka pendek adalah suatu jangka waktu dimana individu dalam penduduk yang telah tertentu jumlahnya tidak dapat mengubah jumlah modal manusia dan keterampilannya.

Serta menutup kemungkinan terjadi penyesuaian terhadap perubahan lain, seperti migrasi yang memungkinkan individu dapat melakukan perubahan upah. Dalam hal ini individu akan memilih jumlah jam kerja terbaik yang akan ditawarkan ke dalam kegiatan pasar sehingga dapat memaksimalkan utilitas total.

Penawaran tenaga kerja pasar merupakan suatu hubungan menyeluruh antara upah pasar dan jam yang disediakan bagi kegiatan pasar dan diperoleh dari cara menjumlahkan jam-jam yang disediakan oleh semua peserta pasar pada berbagai tingkat upah.

### **Penawaran Tenaga Kerja Dalam Jangka Panjang**

Jangka panjang selalu merupakan konsep penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan kendala. Jadi, analisis jangka panjang tentang penawaran tenaga kerja memperkenalkan kepada individu waktu yang diperlukan untuk melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan di dalam lingkungan hidup. Suatu penyesuaian akan bersifat sekular (berjangka panjang) dalam perubahan-perubahan partisipasi tenaga kerja.

Penawaran tenaga kerja dalam jangka panjang memberikan waktu kepada seseorang untuk melakukan penyesuaian yang lebih lengkap terhadap perubahan-perubahan di dalam lingkungan hidup dalam memaksimalkan utilitas. Penyesuaian-penyesuaian yang dilakukan meliputi dalam hal jam kerja dan perubahan partisipasi tenaga kerja. Penyesuaian lainnya ialah dalam bentuk jumlah penduduk.

---

---

Suatu analisis jangka panjang tentang penawaran tenaga kerja menjajaki hubungan antara kesuburan (fertilitas) dan perubahan jangka panjang dalam upah pasar dan pendapatan (Bellante and Jackson, 1990:107).

### Angkatan Kerja

Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang bekerja atau punya pekerjaan sementara tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan (BPS, 2018). Angkatan kerja (*Labour Force*) terdiri atas:

- 1) Golongan yang bekerja. Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit satu jam selama seminggu sebelum pencacahan.
- 2) Golongan pengangguran atau sedang mencari kerja. Mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan dan pada saat pencacahan sedang menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.

### Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro, 2003:404). Penyerapan tenaga kerja pada dasarnya tergantung dari besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja secara umum menunjukkan besarnya kemampuan suatu perusahaan menyerap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan satu produk. Kemampuan untuk menyerap tenaga kerja besarnya tidak sama antara sektor satu dengan sektor lainnya. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah 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, 2002:45).

### Penduduk

Penduduk adalah orang yang tinggal di desa, kota dan sebagainya (Wijuoyowasito, 1999: 288). Teori mengenai penduduk dikelompokkan menjadi beberapa aliran kelompok menurut para ahli. Pertama, terdiri dari penganut aliran Malthusian yang dipelopori oleh Thomas Robert Malthus dan aliran Neo Malthusian dipelopori oleh Garreth Hardin dan Paul Ehrlich. Kedua, terdiri dari penganut aliran Marxist yang dipelopori oleh Karl Marx dan Friedrich Engels. Ketiga, terdiri dari pakar-pakar teori kependudukan mutakhir yang merupakan reformulasi teori-teori kependudukan yang ada, pakar-pakar disini adalah John Stuart Mill, Arsene Dumont dan Emile Durkheim. (Mantra, 2003:49)

- 1) Aliran Malthusian berpendapat bahwa manusia, untuk hidup memerlukan bahan makanan, sedangkan laju pertumbuhan bahan makanan jauh lebih lambat dibandingkan dengan laju pertumbuhan penduduk. Apabila tidak diadakan pembatasan terhadap pertumbuhan penduduk, maka manusia akan mengalami kekurangan bahan makanan. Inilah sumber dari kemelaratan dan kemiskinan manusia. (Mantra, 2003:50-52)
- 2) Aliran Neo-Malthusian. Menurut kelompok ini (yang dipelopori oleh Garret Hardin dan Paul Ehrlich). Pada abad ke-20 (pada tahun 1950-an), dunia baru yang pada jamannya Malthus masih kosong, kini sudah mulai penuh dengan manusia. Dunia baru sudah mulai tidak mampu untuk menampung jumlah penduduk yang selalu bertambah. Tiap minggu lebih dari satu juta bayi lahir di dunia, hal ini berarti satu juta lagi mulut yang harus diberi makan. Mungkin pada permulaan abad ke-19 orang masih dapat mengatakan bahwa apa yang diramalkan Malthus tidak mungkin terjadi tetapi sekarang beberapa orang percaya bahwa hal itu terjadi dengan mengatakan "*it has come true: it is happening*". (Mantra, 2003:53)
- 3) Aliran Marxist. Menurut Marx tekanan penduduk yang terdapat di suatu negara bukanlah tekanan penduduk terhadap bahan makanan, tetapi tekanan penduduk terhadap kesempatan kerja. (Mantra, 2003:54).

#### 4) Teori Kependudukan Mutakhir

Pada akhir abad ke-19 dan permulaan abad ke-20 diadakan formulasi kembali (*Reformulations*) beberapa teori kependudukan terutama teori Malthus dan Marx yang merupakan rintisan teori kependudukan mutakhir. (Mantra, 2003:57-60)

##### a. John Stuart Mill

John Stuart Mill, seorang ahli filsafat dan ahli ekonomi berkebangsaan Inggris dapat menerima pendapat Malthus mengenai laju pertumbuhan penduduk melampaui laju pertumbuhan bahan makanan sebagai suatu aksioma. Namun demikian dia berpendapat bahwa pada situasi tertentu manusia dapat mempengaruhi perilaku demografinya. Selanjutnya ia mengatakan apabila produktivitas seseorang tinggi ia cenderung ingin mempunyai keluarga yang kecil. Dalam situasi seperti ini fertilitas akan rendah. Jadi taraf hidup (*standart of living*) merupakan determinan fertilitas.

##### b. Arsene Dumont

Arsene Dumont, seorang ahli demografi bangsa Perancis, pada tahun 1990 ia menulis sebuah artikel berjudul *Depopulation et Civilization*. Ia melancarkan teori penduduk baru yang disebut dengan teori kapilaritas sosial (*theory for social capillarity*). Kapilaritas sosial mengacu pada keinginan seseorang untuk mencapai kedudukan yang tinggi di masyarakat, misalnya: seorang ayah selalu mengharapkan dan berusaha agar anaknya memperoleh kedudukan sosial ekonomi yang tinggi melebihi apa yang dia sendiri telah mencapainya.

##### c. Emile Durkheim

Durkheim menekankan perhatiannya pada keadaan akibat dari adanya pertumbuhan penduduk yang tinggi. Ia mengatakan, pada suatu wilayah di mana angka kepadatan penduduknya tinggi akibat dari tingginya laju pertumbuhan penduduk, akan timbul persaingan di antara penduduk untuk dapat mempertahankan hidup.

Komposisi penduduk dalam arti demografi adalah komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin. Kedua variabel ini sangat mempengaruhi pertumbuhan penduduk di masa mendatang. Komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin ada beberapa konsep, definisi dan ukuran-ukuran yang perlu diketahui seperti: *single age*, *sex ratio*, *dependency ratio*, dan *median age*. Ciri penduduk tersebut penting diketahui karena dapat memberikan gambaran dasar mengenai keadaan penduduk serta mutunya sebagai persediaan sumber daya manusia. Misalnya komposisi penduduk menurut umur dan jenis kelamin mempunyai pengaruh penting baik terhadap tingkah laku demografis maupun sosial ekonomi. Sedangkan komposisi penduduk menurut tingkat pendidikan akan menentukan jenis pekerjaan yang pada gilirannya akan menentukan tingkat pendapatan dan produktivitasnya.

Dinamika kependudukan adalah proses perubahan variabel kependudukan yang meliputi perubahan jumlah penduduk, komposisi dan penyebaran penduduk sebagai akibat dari perubahan komponen pertumbuhan penduduk yaitu fertilitas, mortalitas dan migrasi. Variabel jumlah penduduk merupakan cermin kuantitas dari jumlah atau besarnya penawaran tenaga kerja. Sedangkan komposisi penduduk dilihat dari struktur umur dan tingkat pendidikan merupakan cerminan kualitas penduduk yang telah ada dan yang akan memasuki pasar kerja. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tercermin diantaranya dengan mengendalikan laju pertumbuhan penduduk, memperbaiki struktur umur kependudukan dan meningkatkan tingkat pendidikan (wajib belajar 12 tahun) sehingga diperoleh tenaga kerja yang sehat secara fisik, memiliki keterampilan dengan jumlah yang dapat dikendalikan (Subri, 2014:15).

#### Upah Minimum Kabupaten

Upah minimum adalah tingkat upah paling rendah yang masih boleh dibayarkan perusahaan kepada para pekerjanya (Santoso, 2012:96). Upah minimum merupakan upah yang dibayar tidak boleh lebih rendah dari pada upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah provinsi atau kabupaten atau kota. Dengan tujuan utama dari kebijakan upah minimum adalah untuk melindungi pekerja dari rendahnya tingkat upah, terutama pada saat tingkat penawaran tenaga kerja yang tinggi sehingga

---

---

tingkat upah tidak akan terus mengalami penurunan. Tingkat upah minimum dapat bersifat mengikat (*binding*) ataupun tidak mengikat (*non binding*). Kondisi mengikat (*binding*) terjadi pada saat tingkat upah minimum rendah dari tingkat upah keseimbangan pasar tenaga kerja. Sedangkan pada kasus tidak mengikat (*non binding*) terjadi saat tingkat upah minimum lebih tinggi dari tingkat upah keseimbangan pasar tenaga kerja. Upah sebagai suatu penerima sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan 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 atau dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya (Sumarsono,2003:42).

### **Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)**

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga pasar adalah jumlah nilai tambah bruto (*gross value added*) yang timbul dari seluruh sektor perekonomian di wilayah itu (Taringan,2014:18). Nilai tambah bruto adalah nilai produksi (*output*) dikurangi dengan biaya antara (*intermediate cost*). Nilai tambah bruto mencakup komponen-komponen faktor pendapatan (upah dan gaji, bunga, sewa tanah dan keuntungan), penyusutan dan pajak tidak langsung neto. PDRB adalah jumlah keseluruhan nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari semua kegiatan perekonomian diseluruh wilayah dalam tahun tertentu yang pada umumnya dalam waktu satu tahun. Dalam menghitung PDRB dapat dilakukan dengan dua metode yaitu:

1) Metode Langsung

a. Pendekatan Produksi

Pendekatan produksi adalah perhitungan nilai tambah barang dan jasa yang di produksi oleh suatu kegiatan atau sektor ekonomi dengan cara mengurangi biaya antara dari total nilai produksi bruto sektor atau subsektor tersebut. Pendekatan ini banyak digunakan untuk memperkirakan nilai tambah dari sektor atau kegiatan yang produksinya berbentuk fisik atau barang, seperti pertanian, pertambangan dan industri sebagainya.

b. Pendekatan Pendapatan

Dalam pendekatan pendapatan, nilai tambah dari setiap kegiatan ekonomi diperkirakan dengan menjumlahkan semua balas jasa yang diterima faktor produksi, yaitu: upah dan gaji dan surplus usaha, penyusutan dan pajak tidak langsung neto.

c. Pendekatan Pengeluaran

Pendekatan dari segi pengeluaran adalah menjumlahkan nilai penggunaan akhir dari barang dan jasa yang diproduksi didalam negeri. Kalau dilihat dari segi penggunaan maka total penyediaan atau produksi barang dan jasa itu digunakan untuk konsumsi rumah tangga, konsumsi lembaga swasta yang tidak mencari keuntungan, konsumsi pemerintah, pembentukan modal tetap bruto (investasi), perubahan stok dan ekspor neto.

2) Metode Tidak Langsung

Metode tidak langsung merupakan suatu cara mengalokasikan produk domestik bruto dari wilayah yang lebih luas ke masing-masing bagian wilayah, misalnya mengalokasikan PDB Indonesia ke setiap provinsi dengan menggunakan alokator tertentu, alokator yang dapat digunakan, yaitu: Nilai produksi bruto atau neto setiap sektor atau subsektor, pada wilayah yang dialokasikan, Jumlah produksi fisik, Tenaga kerja, Penduduk, dan Alokator tidak langsung lainnya.

Untuk menghitung PDRB dapat digunakan salah satu perhitungan pendapatan nasional, yaitu: dengan pendekatan pengeluaran, pendekatan pengeluaran digunakan untuk menghitung nilai barang dan jasa yang dikeluarkan oleh berbagai golongan dalam masyarakat dengan persamaan berikut:

$$\text{PDRB} = C + I + G + (x - m)$$

Dimana C pengeluaran konsumsi rumah tangga, I adalah pembentukan modal, G adalah pengeluaran pemerintah, dan  $(x - m)$  adalah selisih nilai ekspor dan impor.

---

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk *Time-Series* (Runtut Waktu). Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Agar penelitian ini dapat memberikan suatu yang bersifat kebenaran dan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data kepustakaan. Penelitian kepustakaan (*Library research*) adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui telaah dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga atau institusi yang relevan, sehingga secara ilmiah dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2005–2018. Selain data ini terkait untuk menunjang penelitian ini di dapat dari studi pustaka dari buku-buku, laporan penelitian, bulletin, jurnal ilmiah dan penerbitan lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Analisis yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, sebagaimana dikemukakan oleh Hasan (2002:23) adalah regresi linear dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel (X). adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \quad \dots\dots\dots (Hasan, 2002:23)$$

Selanjutnya persamaan tersebut akan ditransformasikan kebentuk logaritma natural dengan persamaan model Ln. Model Ln merupakan model dimana variabel Y dalam bentuk linier, sedangkan variabel X berbentuk logaritma (Nachrowi, 2005:87) Adapun persamaannya dalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \ln x_1 + b_2 \ln x_2 + b_3 \ln x_3 + e \quad \dots\dots\dots (Nachrowi, 2005:87)$$

Dimana :

- Y = Penyerapan Tenaga Kerja
- x<sub>1</sub> = Jumlah Penduduk
- x<sub>2</sub> = Upah Minimum
- x<sub>3</sub> = Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)
- a = Bilangan Konstan
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- e = Error term

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Pengujian Koefisien variabel Jumlah Penduduk (X<sub>1</sub>)

Dari hasil perhitungan tersebut maka di peroleh hasil sebagai berikut: t<sub>h</sub> = 1,644. Dengan (α = 0,05; n - k - 1) = (0,05; 14 - 3 - 1) = 0,05; 10 = 2,22. Dari perhitungan ini diperoleh t<sub>h</sub> = 1,644 < t<sub>t</sub> = 2,22. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> = Berarti jumlah penduduk (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).

H<sub>a</sub> = Berarti jumlah penduduk (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).

Kesimpulan karena nilai t hitung < t tabel (1,646 < 2,22), maka H<sub>0</sub> di terima dan H<sub>a</sub> di tolak, kesimpulan yang didapat bahwa jumlah penduduk secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Kemudian pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi, jika H<sub>0</sub> di terima dan H<sub>a</sub> di tolak dimana uji t (0,131 > 0,05), artinya bahwa jumlah penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

### 2) Pengujian Koefisien variabel UMK Kukar (X<sub>2</sub>)

Dari hasil perhitungan tersebut maka di peroleh hasil t<sub>h</sub> = -0,941. Dengan t (α = 0,05; n - k - 1) = (0,05; 14 - 3 - 1) = 0,05; 10 = 2,22. Dari perhitungan ini diperoleh t<sub>h</sub> = -0,941 < t<sub>t</sub> = 2,22. Dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> = Berarti UMK Kukar (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).

H<sub>a</sub> = Berarti UMK Kukar (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).

Kesimpulannya karena nilai t hitung < t tabel (-0,941 < 2,22), maka H<sub>0</sub> di terima dan H<sub>a</sub> ditolak, kesimpulan yang di dapat bahwa UMK Kukar secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan

tenaga kerja . kemudian pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi, jika  $H_a$  dtolak dan  $H_0$  diterima dimana uji  $t$  ( $0,369 < 0,05$ ), artinya bahwa UMK Kukartidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

3) Pengujian koefisien variabel PDRB ADHB ( $X_3$ )

Dari hasil perhitungan tersebut maka di peroleh hasil  $t_h = 1,903$ . Dengan  $t$  ( $\alpha = 0,05$ ;  $n - k - 1$ ) = ( $0,05$ ;  $14 - 3 - 1$ ) =  $0,05$ ;  $10 = 2,22$ . Dari perhitungan ini diperoleh  $t_h = 1,903 < t_t = 2,22$ . Dengan rumus hipotesis sbagai berikut:

$H_0$  = Berarti jumlah PDRB ADHB ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja ( $Y$ ).

$H_a$  = Berarti jumlah PDRB ADHB ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja ( $Y$ )

Kesimpulannya karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,903 < 2,22$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Kesimpulan yang di dapat bahwa PDRB ADHB secara parsial tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Kemudian pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi, jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak dimana uji  $t$  ( $0,086 > 0,05$ ), artinya bahwa PDRB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan jika menggunakan signifikan dengan  $0,1$  maka uji  $t$  ( $0,086 > 0,1$ ), artinya bahwa PDRBADHB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \ln x_1 + b_2 \ln x_2 + b_3 \ln x_3 + e$$

$$Y = (-162.908) + \ln 9.511 x_1 + (- \ln 1.222 x_2) + \ln 3.266 x_3 + e$$

Koefisien pada masing-masing variabel independen ( $X$ ) menunjukkan besarnya pengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Hasil koefisien regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta

Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebesar 162,908 dan bernilai negatif, artinya jika jumlah penduduk, UMK dan PDRB bernilai 0, maka penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara bernilai -162,908.

2) Jumlah Penduduk ( $X_1$ )

Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebesar 9,511 dan bernilai positif, artinya jika jumlah penduduk mengalami kenaikan 1% maka penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara akan mengalami kenaikan sebesar 9,511% dengan asumsi nilai konstanta tetap.

3) UMK Kukar( $X_2$ )

Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebesar 1,221 dan bernilai negatif, artinya jika jumlah UMK mengalami penurunan 1% maka penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara akan mengalami penurunan sebesar 1,221% dengan asumsi nilai konstanta tetap.

4) PDRB ADHB ( $X_3$ )

Nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebesar 3,266 dan bernilai positif, artinya jika jumlah PDRB mengalami kenaikan 1% maka penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara akan mengalami kenaikan sebesar 3,266% dengan asumsi nilai konstanta tetap.

### **Pengaruh Jumlah Penduduk Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara**

Hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa jumlah penduduk mengalami peningkatan setiap tahunnya tetapi pada tahun 2018 jumlah penduduknya mengalami penurunan dan dari semua jumlah penduduk tidak di ikuti oleh jumlah penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerjanya setiap tahunnya mengalami peningkatan dan penurunan di Kabupaten Kutai Kartanegara. Secara parsial berdasarkan hasil analisis dimana jumlah penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara dan mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara tidak di tentukan oleh penduduk. Berdasarkan hasil ini hipotesis variabel jumlah penduduk yang menduga bahwa jumlah penduduk berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara tidak terbukti kebenarannya. Koefisien

regresi jumlah penduduk sebesar 0,714 menunjukkan bahwa jumlah penduduk berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil observasi mengenai potensi daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara bahwa memiliki Sumber Daya Alam (SDA) yang sangat besar salah satunya adalah pertambangan dan minyak. Walau daerah ini kaya akan Sumber Daya Alamnya tetapi masih banyak penduduk yang mengalami masalah dalam bidang ketenagakerjaan yang disebabkan banyak sekali perusahaan yang menutup perusahaannya yang di sebabkan berbagai hal yang mengakibatkan penyerapan tenaga kerja pun berkurang yang tak dapat di imbangi dengan jumlah penduduknya semakin tahun semakin bertambah selain itu faktor lain yang tidak kalah pentingnya, yaitu: migrasi. Sehingga kesempatan kerja yang sangat terbatas telah membuat penyerapan tenaga kerja lebih condong dalam kompetisi semakin ketat antara pencari kerja sehingga sering kali penduduk setempat melamar dan menerima pekerjaan apa saja meski tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Sehingga hasil analisis di dapat bahwa jumlah penduduk tidak mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Limjun Ropiandy yang berjudul Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Malinau, dimana hasil penelitian menunjukkan variabel penduduk berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dari tahun 2006 hingga 2011.

#### **Pengaruh Upah Minimum Kabupaten Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara**

Hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa variabel Upah Minimum Kabupaten Kutai Kartanegara (UMK Kukar) terhadap penyerapan tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada UMK Kukartidak berpengaruh apapun terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Menurut Sumarsono (2009:201), beberapa ekonom melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonom lainnya dengan bukti empirik menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pangangguran, kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi. Secara teoritis, perusahaan akan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan produktivitasnya, artinya tenaga kerja yang produktivitasnya rendah akan menerima upah yang rendah dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori diatas karena perubahan yang terjadi pada UMK Kukartidak akan memberi pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, karena berapapun UMK Kukaryang telah ditetapkan pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, masyarakat akan tetap bekerja walaupun gaji dibawah UMK Kukarkarena untuk menghidupi dan mesejahterakan keluarganya. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Debby Heriana (2017) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda. Dimana hasil penelitian menunjukkan variabel upah minimum kabupaten berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dalam kurun waktu dari tahun 2007 hingga 2014.

#### **Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku (PDRB ADHB) Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil penelitian dan analisis yang diuraikan diatas menunjukkan bahwa PDRB ADHB memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Artinya, perubahan yang terjadi pada PDRB ADHB akan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja. Nilai positif PDRB ADHB menunjukan kesesuaian teori, dimana menurut keynes dalam Boediono (1998) bahwa pasar tenaga kerja hanyalah mengikuti apa yang terjadi di pasar barang. Apabila output yang di diproduksi naik, maka jumlah orang yang menyatakan bahwa kenaikan output hanya dapat tercapai apabila input (tenaga kerja) di tingkatkan penggunaannya. Permintaan barang dan jasa dalam suatu perekonomian akan mempengaruhi tingkat output yang harus di produksi sehingga berdampak pada penggunaan inputnya (tenaga kerja), artinya jika permintaan akan input baru terjadi apabila permintaan akan output sehingga permintaan tenaga kerja dan jasa inilah yang

melatar belakangi perusahaan-perusahaan atau industri untuk berproduksi. Sebab setiap perusahaan akan berusaha mencari profit dengan melihat peluang masuk kedalam suatu pasar.

Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan nilai PDRB ADHB pada sektor-sektor ekonomi yang ada akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang akan tersedia. Dengan adanya pengembangan dan peningkatan sektor ekonomi akan mendorong terbukanya lapangan pekerjaan yang baru dan mampu menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Nilai PDRB ADHB di Kabupaten Kutai Kartanegara ini meski mengalami peningkatan dan penurunan di tiap tahunnya tapi tidak mengurangi penyerapan tenaga kerja yang terlalu banyak sehingga mampu diimbangi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa PDRB ADHB berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rudi Hartono (2017) yang berjudul Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto Dan Upah Minimum Kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda. Dimana hasil penelitian menunjukkan variabel PDRB berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dari tahun 2006 sampai 2015.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan analisis yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jumlah Penduduk berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini berarti jika jumlah penduduk meningkat, maka penyerapan tenaga kerja menurun,
- 2) Upah Minimum Kabupaten berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini berarti jika upah minimum kabupaten meningkat maka, penyerapan tenaga kerja menurun.
- 3) Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku (PDRB ADHB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini berarti PDRB ADHB meningkat, maka penyerapan tenaga kerja meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algafari. (1997). *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi dan Non Parametrik Algafari*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Badan Pusat Statistik Kutai Kartanegara. (2006). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2006*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2007*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2008). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2008*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2009*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2010). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2010*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2011). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2011*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2012). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2012*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2013*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2014*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.

- 
- 
- Kartanegara: Badan Pusat Statistik. (2015). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2015*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- Kartanegara: Badan Pusat Statistik. (2016). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2016*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- Kartanegara: Badan Pusat Statistik. (2017). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2017*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- Kartanegara: Badan Pusat Statistik. (2018). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2018*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- Kartanegara: Badan Pusat Statistik. (2019). *Kutai Kartanegara Dalam Angka 2019*. Kutai Kartanegara: Badan Pusat Statistik.
- Bellante, D., & Jackson, M. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: FEUI.
- Boediono. (1998). *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarieta dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartono. Rudi. (2017). *Pengaruh PDRB Dan Upah Minimum Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman.
- Hasan, M. (2002). *Pokok-Pokok Materi Statistika I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hernia. Debby. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Samarinda*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman..
- Kuncoro. Haryo. (2002). *Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja*, Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol 7 Nomor 1: 45-54
- Mankiw. Gregory. (2006). *Pengantar Ekonomi Makro*, Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Mantra. Ida Bagoes. (2003). *Demografi Umum*, Edisi Kedua. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Mulyadi. (2008). *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nachrowi, Nachrowi Djalal. (2005). *Penggunaan Teknik Ekonometri*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Partadiredja, A. (1999). *Pengantar Ekonomika*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Ropiandy, Liminju. (2017). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Malinau*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman.
- Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Santoso, S. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Setiaji, Bambang. (2004). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sitanggang, I. R., & Djalal, N. (2004). *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral pada 9 Sektor: Analisis Model Demometrik di 30 Propinsi di Indonesia*. Jakarta: FEUI.
- Subri. Mulyadi. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.
- Taringan, R. (2014). *Ekonomi Regional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Todarao, Micheal. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi Ke-Tujuh. NJilid 1 Jakarta: Airlangga.
- Wahyudi, S. T. (2017). *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*. Malang: UB Press.