



**DETERMINASI PERPANJANGAN KONTRAK TENAGA KERJA HARIAN
LEPAS PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Oleh

**ANITA PERMATASARI
110810101142**

**Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Fakultas Ekonomi
Universitas Jember
2015**



**DETERMINASI PERPANJANGAN KONTRAK TENAGA KERJA HARIAN
LEPAS PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Disusun oleh :

Anita Permatasari

110810101142

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN ILMU EKONOMI STUDI PEMBANGUNAN

UNIVERSITAS NEGERI JEMBER

2015

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Allah SWT yang tak terhingga atas terselesaikannya skripsi ini dengan segala kerndahan hati, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ibuku Sri Hadianingsih tercinta dan Ayahanda Arief Setiawan yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang, motivasi, pengorbanan dan semangat selama ini
2. Kedua saudara Kakakku Reza Adi Purnomo dan Adikku Muhammad Ilham Mubarest yang telah memberikan semangat dan motivasi
3. Guru-guru sejak TK sampai Perguruan Tinggi, yang telah memberikan ilmu dan membimbing penuh dengan kesabaran
4. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Harga kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/diperbuatnya”

(Ali Bin Abi Thalib)

Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang

(William J. Siegel)

Terkadang, yang diinginkan sebenarnya tak dibutuhkan. Sedangkan yang dibutuhkan tak bisa dimiliki. Tapi Tuhan, tau apa yang terbaik

(Anita Permata)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Anita Permatasari

NIM : 110810101142

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian
Lepas Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten
Banyuwangi

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 2 Desember 2015

Yang menyatakan,

Anita Permatasari
NIM 110810101142

SKRIPSI

**DETERMINASI PERPANJANGAN KONTRAK TENAGA KERJA HARIAN
LEPAS PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

Oleh

Anita Permatasari
110810101142

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes
Dosen Pembimbing II : Dr. Herman Cahyo D., SE, M.P



PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian Lepas Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Anita Permatasari

NIM : 110810101142

Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan /Reguler

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 22 Desember 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes
NIP 195812061986031003

Dr. Herman Cahyo D., SE, M.P
NIP 197207131999031001

Ketua Jurusan
Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes.
NIP 196411081989022001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**DETERMINASI PERPANJANGAN KONTRAK TENAGA KERJA HARIAN
LEPAS PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Anita Permatasari
NIM : 110810101142
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Drs. Sonny Sumarsono M.M. (.....)

NIP. 195804241988021001

2. Sekretaris : Dr. Moh. Adenan M.M. (.....)
NIP. 196610311992031001
3. Anggota : Aisah Jumiati S.E., M.P. (.....)
NIP. 196809261994032002
4. Pembimbing 1 : Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes (.....)
NIP. 195812061986031003
5. Pembimbing 2 : Dr. Herman Cahyo D., SE, M.P (.....)
NIP. 197207131999031001

Foto 4 X 6
warna

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, Msi.
NIP. 196306141990021001

*Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian Lepas Pada Dinas
Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi*

Anita Permatasari

*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi,
Universitas Jember*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh jumlah upah, pendidikan, umur dan penilaian kerja terhadap penerimaan tenaga kerja harian lepas.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *explanatory*. Penelitian ini dilakukan dengan unit analisis seluruh tenaga kerja harian lepas (pesapon) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi. Jumlah responden sebanyak 93 orang, metode analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, pendidikan, umur dan penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan pertamanan adalah upah

Kata Kunci : upah, pendidikan, umur, penilain kerja ,perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas

*Determination Contract Extensions Labor Daily Off On Cleanliness Department and
Park District Banyuwangi*

Anita Permatasari

*Department of Economics and Development Study, the Faculty Economics,
Jember University*

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how major the amounts of wage, education, age and judgment against the work labor daily off. This study was conducted using the explanatory. The study is done by a unit analysis the entire workforce of daily off (pesapon) the agency and parks banyuwangi district. The number of respondents about the 93, the method of analysis data using the linear regression multiple. This research result indicates that the variable wages, education, age and judgment work significant against their contracts extended labor daily off. The most dominant their influence on their contracts extended labor daily off on the agency is wages and parks.

Keywords: *Wages, education, age, penilain work, contract extensions labor daily off*

RINGKASAN

Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian Lepas Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi; Anita Permatasari, 110810101142 ; Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian

Lepas Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi”. Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terhadap pengaruh upah, pendidikan, umur dan penilaian kerja terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja harian lepas (pesapon) pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi. Metode Sampling yang digunakan adalah populasi yang dipilih dengan ketentuan tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya dengan jumlah responden sebanyak 93 responden. Variabel yang di digunakan sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi, 2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi, 3) Umur berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi, 4) Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian Lepas Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangun di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik itu berupa motivasi, nasehat, saran maupun kritik yang membangun. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes., selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh keiklasan, ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Herman Cahyo D., SE, M.P., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberi saran, kritik untuk menyusun tugas akhir yang baik dengan tulus, sabar dan ikhlas.
3. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi pembangunan Universitas Jember.
5. Ibu Dr. Regina Niken Wilantari S.E., M.Si., terimakasih yang tak terhingga atas keiklasan untuk bersedia membimbing selama mahasiswa baru hingga sekarang ini, motivasi, dukungan, pengajaran, dan pengalaman sehingga penulis mendapatkan banyak pelajaran selama studi di Universitas Jember.
6. Seluruh Dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi serta Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Pusat.
7. Kedua orang tua penulis tercinta Ibunda Sri Hadianingsih dan Ayahanda Arief Setiawan, terimakasih yang tak terhingga penulis ucapkan atas doa, dukungan, kasih sayang, kerja keras, kesabaran dan pengorbanan selama ini.
8. Kakakku Reza Adi Purnomo dan Adekku Muhammad Ilham Mubarest beserta seluruh keluarga besarku, terimakasih atas doa serta dukungan yang tiada henti.
9. Teman-temanku seperjuangan selama kuliah Mely, Irfa Maghfira, Lucky, Alfera, Marisa, Farah, Teguh, Ade, Tia dan yang tidak bisa disebutkan satu-

persatu terimakasih untuk kenangan bersama selama kuliah, baik canda tawa maupun keluh kesah yang selalu menghiasi selama studi di Fakultas Ekonomi.

10. Teman-temanku Yusron, Ichavanes, Yara, Mely, Sherly, Ovik, Tata, Fera dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih telah memberi semangat, motivasi dan dukungan serta menemani setiap saat penulis.
11. Keluarga Konsentrasi Sumber Daya Manusia terimakasih untuk kebersamaan, bantuan, semua cerita dan kenangan bersama, baik canda tawamaupun keluh kesah.
12. Seluruh teman-teman di Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih semuanya.
13. Semua Pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Diharapkan kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya. Amin.

Jember, 22 Desember 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii

RINGKASAN	ix
DAFTAR ISI	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Ketenagakerjaan.....	8
2.1.2 Jenis Tenaga Kerja.....	10
2.1.3 Penyerapan Tenaga Kerja	11
2.1.4 Permintaan Tenaga Kerja	12
2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Tenaga Kerja	14
2.1.6 Teori Upah	15
2.1.7 Teori Produktivitas	18
2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	19
2.1.9 Hubungan Antara Upah dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	20
2.1.10 Hubungan Antara Pendidikan dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	21
2.1.11 Hubungan Antara Umur dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	23
2.1.12 Hubungan Antara Penilaian Kerja dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	23
2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	24
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis	29
BAB 3. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Unit Analisis	30
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Metode Analisis Data	32
3.5.1 Analisis Deskriptif Statistik	32
3.5.2 Uji Normalitas	32
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.5.5 Uji Hipotesis	35
3.6 Definisi Variabel Operasional	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Kabupaten Banyuwangi	39
4.1.2 Demografi Kabupaten Banyuwangi.....	41
4.1.3 Profil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi	42
4.2 Gambaran Umum Responden	44

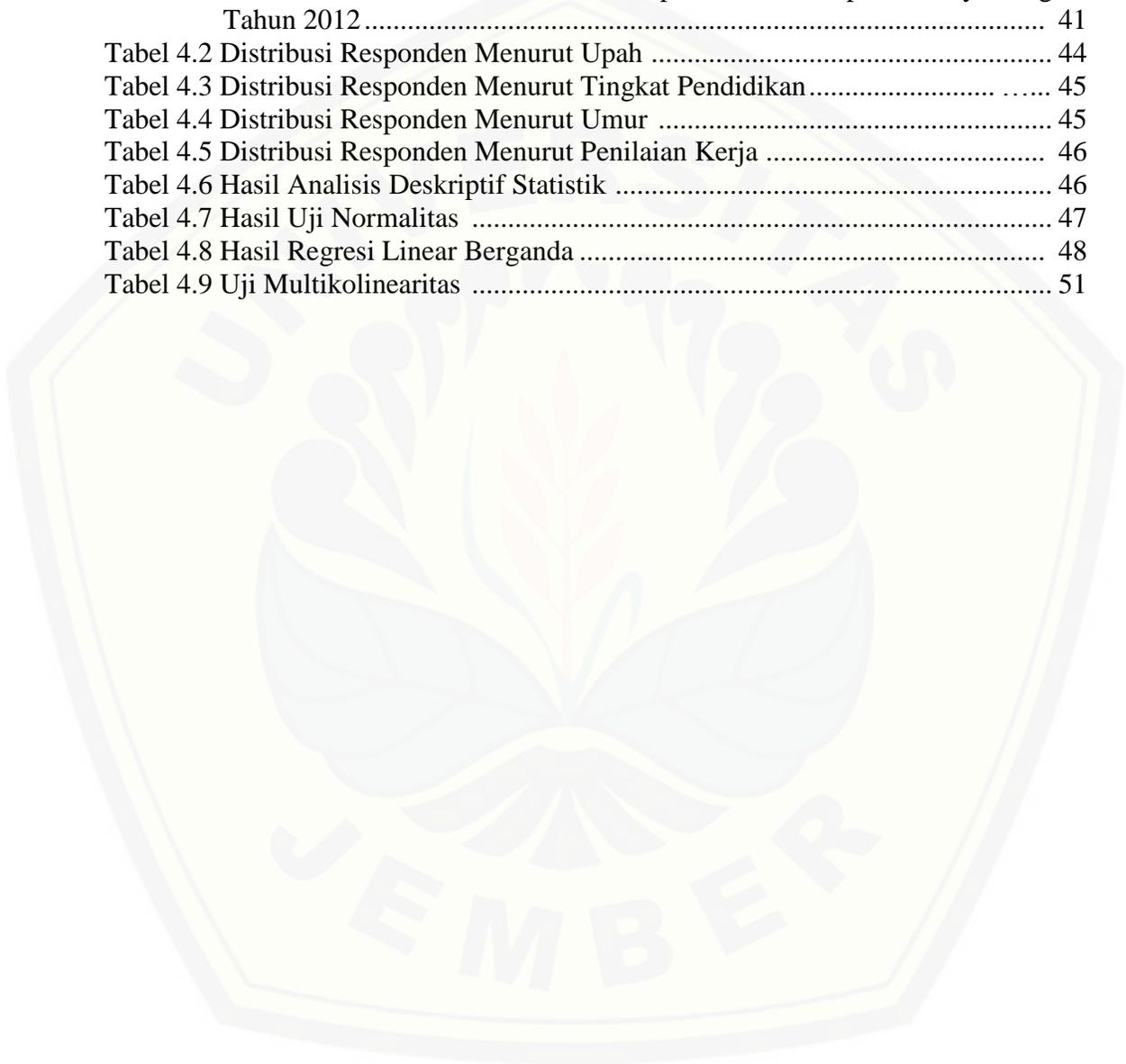
4.2.1 Keadaan Responden Menurut Upah.....	44
4.2.2 Keadaan Responden Menurut Pendidikan	44
4.2.3 Keadaan Responden Menurut Umur	45
4.2.4 Keadaan Responden Menurut Penilaian kerja	45
4.2.1 Analisis Deskriptif Statistik	46
4.2.2 Uji Normalitas.....	47
4.3 Analisis data	48
4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	48
4.3.6 Uji Asumsi Klasik	49
4.4 Uji Hipotesis	52
4.4.1 Uji F.....	52
4.4.2 Uji t	53
4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.5 Pembahasan	54
4.5.1 Pengaruh Upah Terhadap Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	55
4.5.2 Pengaruh Pendidikan Terhadap Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	56
4.5.3 Pengaruh Umur Terhadap Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	57
4.5.4 Pengaruh Penilaian kerja Terhadap Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja	58
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Halaman

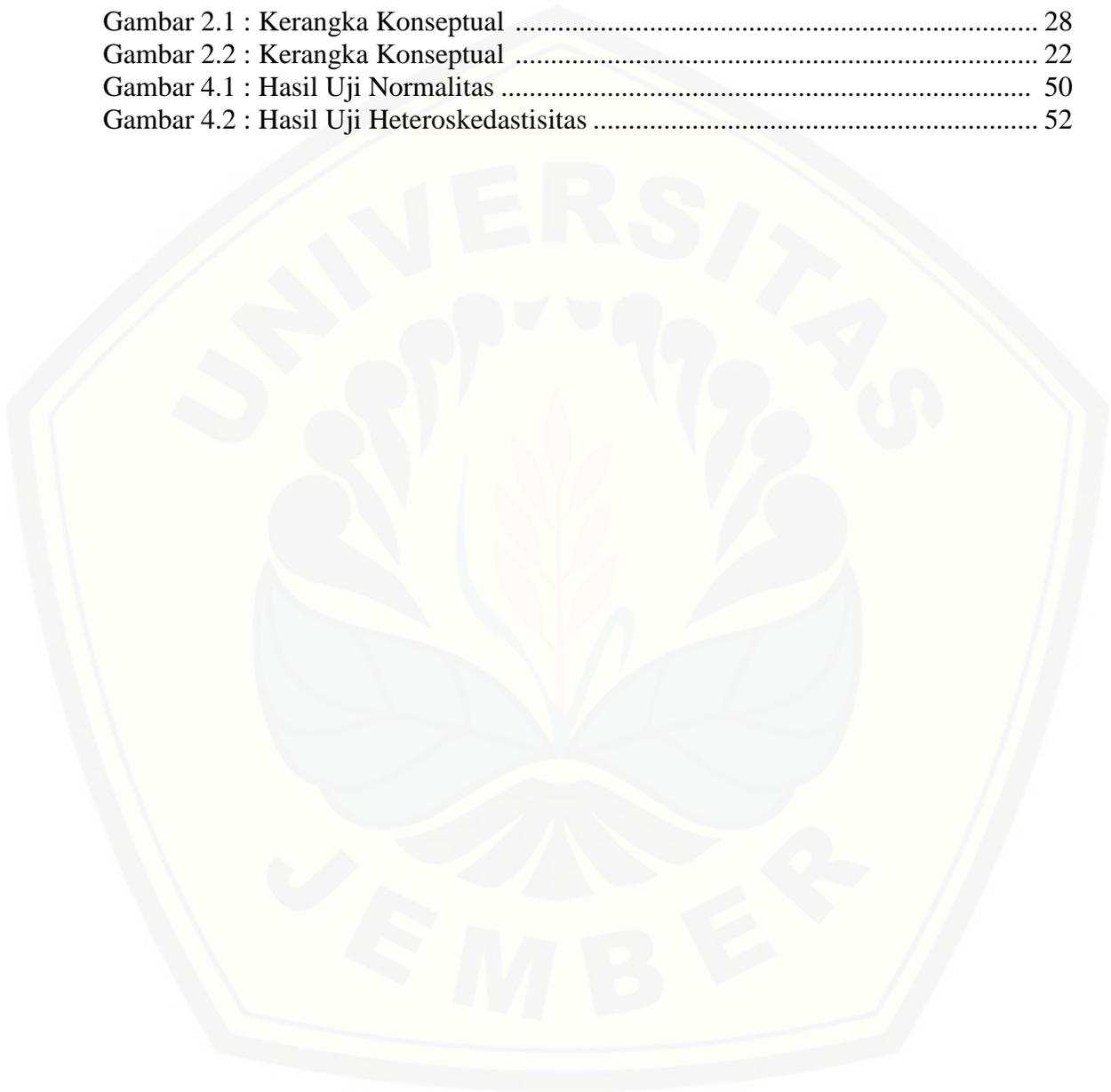
Tabel 1.1 Tenaga Kerja Indonesia	2
----------------------------------------	---

Tabel 1.2 Realisasi Pendapatan Asli Daerah.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Banyuwangi Menurut Kelompok Umur	5
Tabel 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur Kabupaten Banyuwangi Tahun 2012.....	41
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Upah	44
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Umur	45
Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Penilaian Kerja	46
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	51



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	28
Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN	65
LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	67
LAMPIRAN 3. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK	71
LAMPIRAN 4. HASIL UJI NORMALITAS DATA	72
LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	73
LAMPIRAN 6. TABEL UJI t	79
LAMPIRAN 7. TABEL UJI F	80

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kependudukan merupakan salah satu masalah-masalah yang serius untuk ditangani. Hal ini karena pertumbuhan penduduk yang tinggi dapat menghambat pertumbuhan sosial-ekonomi masyarakat. Jumlah penduduk yang sangat besar menimbulkan beberapa pandangan dari para pakar kependudukan. Pendapat pertama menyatakan bahwa dengan jumlah penduduk yang besar akan menimbulkan beberapa masalah dalam pembangunan, dengan alasan semakin besar jumlah penduduk maka pendapatan perkapita semakin menurun. Pendapat kedua menyatakan bahwa apabila terdapat jumlah penduduk yang besar maka dapat dipakai sebagai modal manusia (labour resources), dalam jangka waktu yang relatif pendek. Pendapat ini cukup beralasan, karena apabila penduduk mempunyai kualitas yang tinggi, maka hal tersebut dapat mempercepat laju pertumbuhan sosial-ekonomi. Namun pada kenyataannya jumlah penduduk yang besar seringkali bersifat sebagai beban daripada sebagai modal pembangunan.

Dari aspek kependudukan, pengangguran disebabkan karena pertumbuhan penduduk yang cepat. Begitu juga aspek kultural dari penduduk secara etnis juga mempengaruhi besarnya jumlah penganggur. Kelompok etnis yang memiliki budaya kreatif, mandiri, dan bisa membangun jaringan kerja sendiri akan sedikit peluangnya menganggur jika dibandingkan dengan mereka yang hanya berharap dan menunggu bisa dipekerjakan orang lain. Bahkan yang lebih ironis lagi penganggur di kalangan kaum terdidik pun juga menunjukkan angka yang cukup tinggi.

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang saat ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Jumlah penganggur dan setengah

penganggur mengalami peningkatan. Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan-pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang (Depnakertrans, 2004).

Tabel 1.1 Tenaga Kerja Indonesia:

	2010	2011	2012	2013	2014
Tenaga Kerja	116.527.546	120.320.000	119.399.375	120.170.000	121.870.000
-Bekerja	108.207.767	111.281.744	113.010.000	112.760.000	114.630.000
-Menganggur	7.240.000	7.310.000	7.410.000	8.117.631	8.319.779

Sumber : Badan Pusat Statistik

Sampai dengan akhir tahun 2014 lalu tenaga kerja Indonesia tercatat 121.870.000 jiwa menurut hasil registrasi oleh Badan Pusat Statistik. Sedangkan hasil proyeksi jumlah tenaga kerja Indonesia yang dilakukan Badan Pusat Statistik pada tahun 2010 didapat bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia sebesar 116.527.546 jiwa. Jumlah tenaga kerja di Indonesia cenderung selalu meningkat.

Penerimaan tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung pembangunan ekonomi yang dilakukan oleh negara-negara berkembang mempunyai tujuan antara lain untuk menciptakan pembangunan ekonomi yang hasilnya secara merata. Menurut Kusumowindo (1981) memberikan pengertian tenaga kerja sebagai berikut: tenaga kerja adalah jumlah semua penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, mereka pun berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Keadaan atau kondisi kependudukan yang ada sangat mempengaruhi dinamika pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Jumlah penduduk yang besar, jika diikuti dengan dengan kualitas penduduk yang memadai, akan menjadi pendorong bagi pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, jumlah penduduk

yang besar jika diikuti dengan kualitas yang rendah, menjadikan penduduk tersebut sebagai beban bagi pembangunan nasional.

Banyaknya tenaga kerja yang terserap oleh suatu sektor perekonomian, dapat digunakan untuk menggambarkan daya serap sektor perekonomian tersebut terhadap angkatan kerja. Sepanjang sejarah, penambahan penduduk merupakan sumber terpenting atas bertambahnya output yang dinikmati seluruh dunia. Jumlah penduduk yang meningkat hampir selalu mengarah pada naiknya total output.

Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja akan menyebabkan tingginya angka pengangguran. Kemudian, meningkatnya angka pengangguran akan mengakibatkan pemborosan sumber daya dan potensi angkatan kerja yang ada, meningkatnya beban masyarakat, merupakan sumber utama kemiskinan dan mendorong terjadinya peningkatan keresahan sosial, serta menghambat pembangunan ekonomi dalam jangka panjang (Depnakertrans, 2004).

Menurut Kusumosuwidho (1981), kegiatan ekonomi harus tumbuh dan berkembang lebih cepat dari penambahan jumlah orang yang mencari pekerjaan. Keadaan ini sangat diperlukan untuk memperkecil tingkat pengangguran terbuka (open employment). Pembangunan ketenagakerjaan yang diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan yang ada secara bertahap dibidang ketenagakerjaan juga memperkecil pengangguran masih belum dapat terwujud. Karena keterbatasan-keterbatasan baik pemerintah maupun masyarakat. Disamping itu adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Kabupaten Banyuwangi saat ini merupakan kabupaten yang sedang berkembang baik di sektor ekonomi, pendidikan, perdagangan, pertanian, pariwisata dan sektor industri. Ini terlihat dari pertumbuhan ekonomi kabupaten Banyuwangi pada tahun 2008 – 2013 yang mengalami peningkatan yang dapat dilihat dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Banyuwangi, seperti pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Realisasi Pendapatan Asli Daerah

Pendapatan Asli Daerah (PAD)	2008	2009	2010	2011	2012	2013
a. Pajak Daerah	20.48	21.48	26.13	32.45	40.77	65.94
b. Retribusi Daerah	20.33	30.77	20.81	21.62	24.81	28.65
c. Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang dipisahkan	8.97	7.99	8.79	9.98	14.50	14.54
d. Lain-lain PAD yang sah	24.19	26.73	34.93	49.31	60.23	74.1

Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi dalam BPS Kab. Banyuwangi Tahun 2013

Pada tabel 1.2 Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Banyuwangi mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2011 - 2013. Peningkatan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Banyuwangi diimbangi juga dengan adanya pembukaan lapangan pekerjaan, salah satunya yaitu penerimaan tenaga kerja sebagai tenaga kerja harian lepas yang diadakan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi untuk mengurangi jumlah pengangguran.

Fungsi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan selain menjaga kebersihan dan keindahan tata kota juga telah memberikan kontribusi terhadap efektifitas penyerapan angkatan kerja yang ada di Kabupaten Banyuwangi. Angkatan kerja di Kabupaten Banyuwangi setiap tahunnya mengalami peningkatan. Ketika angkatan kerja yang ada terserap oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan maka sedikit banyak akan memberikan peningkatan terhadap efektivitas angkatan kerja, pengurangan pengangguran, dan memberikan kesejahteraan pada masyarakat Banyuwangi.

Tabel 1.3 Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Banyuwangi Menurut kelompok Umur

Kelompok Umur	2009	2010	2011	2012	2013
15-19	41177	38596	42883	48978	5362
20-24	71468	65084	61158	69672	61431
25-29	93562	84846	84741	83453	82525

30-34	109514	84292	94852	107662	113300
35-39	113054	103806	108044	106428	96006
40-44	120461	107455	102070	109949	121047
45-49	87305	93291	95932	87207	87968
50-54	69120	8182	74217	85342	83774
55-59	50336	60404	55834	66088	55688
60+	94203	106664	98055	106169	110388
Jumlah	850200	826261	817786	870948	865747

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Banyuwangi

Sementara itu, dalam rangka membangun Kabupaten Banyuwangi untuk itu diperlukan kinerja semua element pemerintah masyarakat dan dunia usaha (swasta). Diperlukan partisipasi masyarakat untuk membangun Banyuwangi. Selanjutnya, pemerintah memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat yang membutuhkan untuk diseleksi menjadi tenaga kerja harian lepas. Tenaga kerja harian lepas yang dimaksud tidak sama dengan outsourcing atau bukan outsourcing, yaitu tenaga kerja kontrak yang didasarkan pada peraturan jam kerja. Tenaga kerja harian lepas bertugas membersihkan (menyapu) jalan raya di kota Banyuwangi yang biasanya disebut *pesapon*. Pesapon sendiri pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi berjumlah 370 orang tenaga kerja. Pesapon ini memiliki jam kerja yang sudah diatur oleh Dinas Kebersihan sehari 3 kali pergantian (*shift*) yaitu pada pagi hari (06.00-10.00), siang hari (10.00-14.00), dan sore hari (14.00-17.00).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis meneliti tentang faktor yang mempengaruhi perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan dalam meningkatkan kebersihan kota di Kabupaten Banyuwangi. Maka perlu diadakan suatu penelitian tentang perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas yang akan berbentuk dalam skripsi ini dengan judul **”Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian Lepas Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pah berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi ?
2. Seberapa besar pendidikan berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi ?
3. Seberapa besar umur berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi ?
4. Seberapa besar penilaian kerja berpengaruh terhadap perpanjangan kontraktenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berkaitan dengan rumusan masalah yang diajukan, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi
2. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap perpanjangan kontraktenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi
3. Untuk mengetahui apakah umur berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi
4. Untuk mengetahui apakah penilaian kerjaberpengaruh terhadap perpanjangan kontraktenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai :

1. Sumbangan pemikiran bagi pemerintah daerah maupun bagi instansi dalam menetapkan kebijakan khususnya di bidang ketenagakerjaan
2. Bahan informasi bagi peneliti lain yang hendak mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Ketenagakerjaan

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang.

Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunya harga-harga. Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal labor (marginal value of productivity of labor) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan 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 ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai

produktivitas marginal labor turun drastis pula, dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

Tenaga Kerja merupakan semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja. Golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk sendiri, anggota-anggota yang tak menerima bayaran berupa upah dan mereka yang menganggur tetapi yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja (Djoyohadikusumo, 1994).

Tenaga kerja menurut Undang - Undang Pokok Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 bab I ketentuan umum pasal (1) : yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Menurut Undang – Undang No 14 1969 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut Depnakertrans Tahun 2006 pengertian tenaga kerja ada 2 yaitu :

1. Setiap orang yg mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat
 2. Setiap orang laki – laki atau wanita yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat
- Menurut Simanjuntak (1998) tenaga kerja mencakup penduduk (berusia 14 – 60 th) yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Sedangkan menurut Mulyadi (2003) tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Kusnadi (1998) tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga macam apabila dilihat dari tingkat keahliannya, yaitu:

1. Tenaga Kerja tidak ahli adalah tenaga kerja yang tidak mempunyai keahlian dan hanya mengandalkan kekuatan fisik saja.
2. Tenaga Kerja semi adalah tenaga kerja yang tidak hanya mengandalkan keahlian, biasanya tenaga kerja ini berada pada posisi manajemen tingkat bawah.
3. Tenaga Kerja ahli adalah tenaga kerja yang mengandalkan keahlian dan kemampuannya, biasanya tenaga kerja seperti ini berada pada posisi manajemen tingkat atas.

Definisi tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau sampai dengan 64 tahun yang secara potensial dapat bekerja. Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang-barang dan jasa-jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah dan modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi dalam menghasilkan barang dan jasa. Pertambahan permintaan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derivied demand* (Simanjuntak, 1998), karena sebagai input perubahan permintaan tenaga kerja ditentukan oleh perubahan permintaan outputnya. Semakin besar permintaan outputnya semakin besar pula tenaga kerja yang diminta. Alasannya adalah bahwa di Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional. Dengan kata lain, sebagian besar penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi. Dengan demikian, mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

2.1.2 Jenis Tenaga Kerja

Tenaga memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan (Sastrohadiwiryo, 2002), maka tenaga kerja dibagi menjadi :

1. Tenaga Kerja Upahan

Tenaga kerja yang memperoleh upah sebagai imbalan atau jasa yang diberikan. Mereka terikat dalam suatu hubungan dengan pemberi kerja (perusahaan).

2. Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja yang secara teratur memperoleh hak-haknya seperti cuti, meskipun ia tidak bekerja karena sesuatu hal yang tidak melanggar ketentuan. Kedudukan mereka sangat kuat dalam hukum. Dimana pengusaha tidak dapat memutuskan hubungan kerja semaunya.

3. Tenaga Kerja Tidak Tetap

Tenaga kerja yang tidak memiliki hak dan kewajiban tidak teratur. Umumnya mereka akan kehilangan hak-hak tertentu apabila mereka tidak bekerja, kedudukan tidak cukup kuat sehingga dapat dikeluarkan pengusaha dengan mudah.

4. Tenaga Kerja Borongan

Tenaga kerja yang menjalankan suatu pekerjaan tertentu atas perjanjian dengan ketentuan yang jelas mengenai waktu dan harga pekerjaan. Pada saat pekerjaan tersebut selesai, maka saat itu hubungan kerja putus.

2.1.3 Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal dan pengeluaran non. Upah (Handoko, 1985).

Tenaga kerja merupakan suatu faktor yang terpenting pada faktor produksi lain dalam menghasilkan barang dan jasa. Sejauh ini kita memperhatikan peranan tenaga kerja adalah sebagai salah satu faktor produksi yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya pendapatan nasional dari segi kuantitatif maupun segi jumlahnya saja. Pengertian tenaga kerja menurut UU pokok Ketenagakerjaan No. 25 tahun 1997, yaitu: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan produksi lain untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Penyerapan tenaga kerja juga menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam menyerap tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk, sedangkan kemampuan untuk menyerap sejumlah tenaga kerja tidak sama antara satu sektor dengan sektor yang lain, karena pertumbuhan antara satu sektor dengan sektor yang lainnya tidak sama.

Besarnya penyerapan tenaga kerja sangat tergantung pada besar kecilnya permintaan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja juga menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam menyerap sejumlah tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk, sedangkan kemampuan untuk menyerap tenaga kerja tidak sama antara satu sektor dengan sektor yang lain, karena pertumbuhan antara satu sektor dengan sektor lainnya yang tidak sama. Dibutuhkan suatu pendidikan, keahlian dan pengalaman untuk bisa bekerja pada sektor formal, sehingga penyerapan tenaga kerja hanya sebatas pada tenaga kerja yang memiliki kualitas tertentu.

Pada sektor informal, penyerapan tenaga kerja tidak membutuhkan seleksi atau kualifikasi tertentu sehingga tidak dibutuhkan suatu pendidikan atau keahlian khusus untuk dapat bekerja pada sektor informal. Sektor informal memiliki jenis usaha yang beraneka ragam dan dibutuhkan modal yang relatif kecil sehingga jumlah unit usaha pada sektor informal lebih banyak dan tersebar merata. Dari uraian tentang ciri-ciri usaha informal tersebut menyebabkan sektor informal dapat menyerap tenaga kerja cukup besar, sekitar 60% angkatan kerja Indonesia terserap dalam sektor informal. Sektor informal dapat berfungsi sebagai katup pengaman untuk

menampung semakin besarnya jumlah ledakan penduduk yang masuk dalam pasar kerja sementara menunggu perekonomian membaik (Simanjuntak, 1998).

2.1.4 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah suatu hubungan antar harga dan kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antar tingkat upah (harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu. Permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja berbeda dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (utility) kepada si pembeli. Sementara pengusaha mempekerjakan seseorang karena membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh karena itu, kenaikan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat akan barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* (Simanjuntak, 1998).

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, dimana keuntungan usaha yang didapat akan memberikan hasil yang maksimum. Secara umum permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh:

1. Perubahan tingkat upah
Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:
 - a. Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali (untuk barang sekunder dan tersier). Dalam jangka pendek kenaikan upah diantisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan bekurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah

tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

- b. Kenaikan tingkat upah dalam jangka panjang akan direspon oleh perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tetap. Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect* (*capital intensive*).

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Tenaga Kerja

Proses penyerapan tenaga kerja bukanlah suatu kegiatan yang berdiri sendiri. Artinya penyerapan tenaga kerja ditentukan oleh sejumlah faktor dan menentukan faktor lainnya. Dengan demikian berarti terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi proses penyerapan tenaga kerja dan dipengaruhi oleh proses penyerapan tenaga kerja tersebut. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja :

- a. Kondisi Penawaran Tenaga Kerja

Semakin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat (*qualified*), maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan sebaliknya. Pada saat penyerapan tenaga kerja bisa terjadi jumlah calon yang terjaring lebih kecil dari yang diharapkan. Kondisi tersebut dimungkinkan oleh :

1. Imbalan/upah yang ditawarkan rendah.
2. Pekerjaan menuntut spesialisasi yang tinggi.
3. Persyaratan yang harus dipenuhi berat.
4. Mutu pelamar rendah.

- b. Faktor Eksternal Organisasi

1) Faktor Etika

Dalam proses penyerapan tenaga kerja, masalah etika seringkali menjadi tantangan yang berat. Keputusan penyerapan tenaga kerja seringkali dipengaruhi oleh etika pemegang keputusan. Bila pertimbangan penerimaan lebih condong karena hubungan keluarga, teman, pemberian komisi/suap dari pada pertimbangan keahlian/profesional, maka kemungkinan besar karyawan baru yang dipilih jauh dari harapan organisasi.

2) Ketersediaan Dana dan Fasilitas

Organisasi seringkali memiliki keterbatasan seperti anggaran atau fasilitas lainnya. Sebagai contoh, besar kecilnya anggaran belanja pegawai menentukan berapa jumlah pegawai baru yang boleh direkrut.

3) Faktor Kesamaan Kesempatan

Budaya suatu daerah dalam memperlakukan masyarakatnya juga merupakan tantangan dalam proses penerimaan tenaga kerja. Diskriminasi masih sering ditemukan dalam menerima tenaga kerja yang disebabkan oleh warna kulit, ras, agama, umur, jenis kelamin, dan sebagainya. Sebagai contoh kebijaksanaan organisasi (walau tidak tertulis) yang lebih menyukai pegawai pria atau wanita. Kenyataan ini menghambat proses penerimaan secara wajar (Hasibuan, 2008).

2.1.6 Teori Upah

Upah yaitu pembayaran yang diperoleh karena berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. (Simanjuntak, 1985). Mankiw (2000), mendefinisikan upah sebagai kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya. Sedangkan Sumarsono (2003), mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan 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 untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Simanjuntak (1985), pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Menurut Sukirno (1994), Ahli ekonomi membedakan pengertian upah menjadi dua, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah 33 tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja. Sedangkan menurut Sumarsono (2003) upah dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Upah Pokok

Upah yang diberikan pada karyawan, yang dibedakan atas upah per jam, per hari, per minggu, per bulan.

2. Upah Lembur

Upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Tunjangan

Sejumlah uang yang diterima karyawan secara menyeluruh karena adanya keuntungan dari perusahaan pada akhir tahun neraca.

Jenis- jenis upah dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal (Upah Uang)

Upah nominal adalah sejumlah uang yang diterimakan kepada para pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran terhadap tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah uang disebut demikian karena seluruh nilai imbalan jasa atau kerjanya, sepenuhnya diterimakan dalam bentuk uang kontan.

2. Upah Nyata (Upah Riil)

Upah nyata adalah tingkat upah pekerja dengan diukur kemampuan daya belinya terhadap barang-barang dan atau jasa-jasa yang diperlukan untuk 34 memenuhi kebutuhan para pekerja. Jadi dalam hal ini akan banyak tergantung dari :

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima,
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup (*living wages*)

Upah hidup yaitu bilamana upah yang diterima oleh seseorang pekerja relatif dirasakan cukup selain untuk membiayai barang-barang kebutuhan pokok hidupnya, cukup pula untuk membiayai sebagian kebutuhan sosial keluarganya, seperti biaya pendidikan dan pangan yang bergizi, serta kebutuhan-kebutuhan kecil lainnya.

4. Upah Terendah (*Minimum wages*)

Upah terendah yang telah diperhitungkan sebagai dasar pemberian upah yang seharusnya dapat mencukupi untuk digunakan sebagai biaya kelangsungan hidup pekerja itu beserta keluarganya, sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Jadi dalam penentuan upah pihak pengusaha harus mempertimbangkan the cost of living. Tujuan utama pengadaan upah minimum ialah:

- a. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.

- b. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- c. Mendorong kemungkinan diberikannya dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

5. Upah Wajar (*Fair wages*)

Upah wajar ialah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar atau layak diberikan kepada para pekerja, sebagai imbalan atas usaha atau kegiatankegiatan kerjanya, untuk mengatasi kebutuhan- kebutuhan hidup lainnya disamping pangan beserta keluarganya. Upah ini tentunya demikian bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup (*living wages*) (Swastha, 2000).

2.1.7 Teori Produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Ini berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume tertentu dengan kualitas yang tinggi, dalam jangka waktu yang lebih pendek, dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi harus memperhatikan bagaimana mereka mengkonversikan sumber daya (masukan) menjadi keluaran. Keluran dapat berupa produk yang dimanufaktur,

barang yang terjual atau jasa yang diberikan. Keluaran merupakan alat penting karena tanpa keluaran atau kumpul hasil-hasil berarti bukan produktivitas. Hal ini menunjukkan keefektifan di dalam mencapai suatu hasil, sehingga produk dapat diberi batasan sebagai seberapa efisiensinya masukan dikonversikan ke dalam keluarakeluaran karena faktor masukan menyatakan pemakaian sumber daya seminimal mungkin (Kussriyanto, 1986).

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pengukuran produktivitas berhubungan dengan perubahan produktivitas sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dievaluasi. Pengukuran dapat juga bersifat propektif dan sebagai masukan untuk pembuatan keputusan strategik. Pengukuran produktivitas adalah penilaian kuantitatif atas perubahan produktivitas. Tujuan pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktif meningkat atau menurun. Hal ini berguna sebagai informasi untuk menyusun strategi bersaing dengan perusahaan lain, sebab perusahaan yang produktivitasnya rendah biasanya kurang dapat bersaing dengan perusahaan yang produktivitasnya tinggi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan berbagai macam cara, misalnya melalui perbaikan alat (teknologi) atau peningkatan sumber daya manusia.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Untuk mengukur perubahan produktivitas, ukuran produktivitas berjalan aktual dibandingkan dengan ukuran produktivitas periode awal. Periode awal ini disebut sebagai periode dasar yang menjadi acuan bagi pengukuran atau perubahan efisiensi produktif. Periode awal dapat ditentukan secara bebas. Untuk evaluasi strategis periode dasar biasanya dipilih tahun yang lebih awal. Untuk pengendalian operasional periode dasar cenderung mendekati periode berjalan (Mulyadi, 2003).

2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor utama yang memberikan pengaruh pada produktivitas. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah pengembangan teknologi, bahan baku, dan prestasi kerja pada pekerja sendiri. Sedangkan faktor yang berpengaruh tidak langsung (faktor lingkungan) meliputi :

1. Faktor kemampuan kerja, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan pekerja.
2. Faktor motivasi, memberi pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.
3. Kondisi sosial pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun informal.
4. Organisasi formal yang mempengaruhi kondisi social pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan system komunikasi dalam organisasi.
5. Organisasi iinformal, peranannya akan dipengaruhi oleh tujuan, keterikatan anggotanya, dan ukuran organisasi informasi tersebut.
6. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomipada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan, persepsinya terhadap situasi, tingkat aspirasi, latar belakang budayanya dan latar belakang pengalamannya.
7. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya, banyak ditentukan oleh tata letak, system penerangan, temperatur udara, system ventilasi, waktu istirahat, system keamanan serta musik pengantar kerja yang mungkin ada ditempat kerjanya (Sinungan, 2000).

2.1.9 Hubungan Antara Upah dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja

Upah yaitu pembayaran yang diperoleh karena berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha (Simanjuntak, 1985). Mankiw (2000), mendefinisikan upah sebagai kompesasi yang diterima oleh

satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya. Sedangkan Sumarsono (2003), mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan 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 atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Selanjutnya pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut: Gaji (salary) biasanya dikatakan upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus menerus (Purwanto, 2003).

Penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam empat bentuk, yaitu :

1. Upah atau gaji (dalam bentuk uang)
2. System penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip dari teori *human capital* yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dalam latihan yang dicapainya.
3. Tunjangan dalam bentuk gula, pakaian, beras dan kebutuhan pokok lainnya.
4. *Fringe Benefits*, yaitu sebagai jenis benefits diluar upah yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya seperti pensiunan, asuransi kesehatan, cuti, dan lain-lain.
5. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda di setiap tempat dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda juga bagi setiap tenaga kerja. Keadaan ini mencakup kebersihan, reputasi tempat, lokasi tempat kerja dan lain-lain.

2.1.10 Hubungan Antara Pendidikan dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja

Pendidikan merupakan suatu investasi yang baik bagi individu maupun masyarakat (Ananta, 1993). Bahwa pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat harus dimulai dari produktivitas individu, jika individu memperoleh hasil yang lebih tinggi karena pendidikan yang diperolehnya, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat akan meningkat. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga produktivitas atau kinerja tenaga kerja (Simanjuntak, 2001).

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses pemberdayaan yaitu suatu proses untuk mengungkap potensi yang ada pada manusia sebagai individu yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada pemberdayaan masyarakat lokal, kepada masyarakat bangsanya, dan pada akhirnya kepada masyarakat global. Manusia bukan hanya merupakan hasil dari kekuatan global, tetapi kekuatan global itu sendiri merupakan ciptaan manusia dan pengarahannya kekuatan global itu dari manusia sendiri. Manusia Indonesia yang berkualitas melalui pendidikan nasional yang sesuai, bukan hanya dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat bangsa Indonesia, tetapi juga itu berperan dalam menciptakan suatu dunia yang bermutu kehidupannya (Tilaar, 1997).

Pendidikan formal maupun informal akan mempunyai produktivitas dan kinerja yang lebih baik sehingga akan mempengaruhi produksi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi yang positif karena pengetahuan dan wawasan yang luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang positif.

Tingkat pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan tenaga kerja, namun tidak semua pekerjaan membutuhkan pendidikan formal yang tinggi tetapi juga membutuhkan keterampilan untuk mendukung dalam penyelesaian proses kerja (Notoatmodjo, 1998). Pelatihan

merupakan penunjang dari pendidikan formal dalam mengembangkan sumber daya manusia (Simanjuntak, 2001).

2.1.11 Hubungan Antara Umur dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja

Umur adalah usia dari tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai dengan ulang tahun terakhirnya yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia tenaga kerja diatas usia produktif (15-55 tahun), pada suatu titik puncak tertentu maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas tenaga kerja semakin menurun (Simanjuntak, 2001). Umur yang produktif memiliki batasan usia tertentu dimana usia yang lebih muda masih belum efektif dalam pekerjaan karena dianggap masih belum mempunyai wawasan dan pengalaman yang luas serta ketenangan dalam melakukan dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, sedangkan usia yang lebih tua dianggap lebih efektif dalam bekerja karena dipengaruhi oleh pengalaman dan wawasan yang lebih luas serta lebih mawas diri dan tenang dalam bekerja sehingga kesalahan dalam bekerja sangat kecil. Semakin bertambah umur semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan yang masih muda, kecuali tenaga kerja yang memasuki pangsapensiun. Dengan demikian umur memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (Wirosuhardjo, 1996).

Umur dari seseorang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat terlihat pada tenaga kerja yang berusia muda yaitu umur 15 tahun kebawah hanya sebagian kecil yang produktif menghasilkan barang dan jasa, penduduk dengan umur 15 tahun sampai dengan 55 tahun di Indonesia disebut dengan angkatan kerja, penduduk dengan umur 15 tahun sampai dengan 25 tahun sudah dapat dipastikan curah jam kerjanya semakin meningkat, lalu pada umur 35 sampai dengan umur 64 tahun curah jam kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja akan stabil (Tjiptoherijanto, 1996).

2.1.12 Hubungan Antara Penilaian Kerja dengan Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja

Penilaian kerja dapat diartikan sebagai sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya (Soeprihanto, 1988).

Atas dasar pengertian kemampuan dari tenaga kerja yang terkait dengan keahlian seseorang di bidangnya (profesional) dalam menyelesaikan pekerjaan, maka manajemen personalia sebagai departemen yang bertugas dalam penerimaan (rekrutmen) tenaga kerja berperan penting dalam menjalankan prosedur yang berlaku, prosedur penerimaan tenaga kerja adalah bagian dari berbagai sistem yang mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga kecermatan dan ketelitian dalam pengambilan keputusan untuk menerima tenaga kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Meliani (2007), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Mochi di Kota Sukabumi” Analisis data pada penelitian ini menggunakan Metode Alat Analisis ROI (Ratio of Investment). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor volume penjualan mempunyai hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan faktor modal dan upah mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja mochi di kota Sukabumi.

Zamrowi (2007), dalam penelitian yang “berjudul Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)”. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah/gaji

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, non upah sentra berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah variabel modal.

Rajabi (2007), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Pasuruan (Studi Kasus di Kelurahan Bukir Kecamatan Gadingrejo Kota Pasuruan)”. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa omzet penjualan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan modal berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di Kelurahan Bukir Kelurahan Gadingrejo Kota Pasuruan.

Setiyadi (2008), dalam penelitian yang berjudul “Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Konveksi (Studi Kasus Desa Sendang Kec. Kalinyamatan Kab. Jepara)”. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel upah dan variabel biaya bahan baku berpengaruh negatif sedangkan variabel nilai produksi berpengaruh positif.

Dimas (2009), dalam penelitian yang berjudul “Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta”. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Metode OLS (Ordinary Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel upah riil dan investasi riil berpengaruh negatif.

Tabel 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Penulis	Metodologi	Hasil Penelitian
----	-------------------	------------	------------------

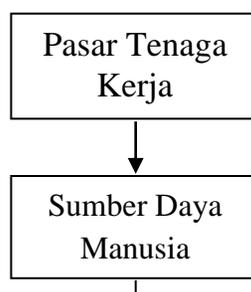
1.	<p>Judul: Analisis Kinerja dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Mochi di Kota Sukabumi</p> <p>Penulis: Meliani</p> <p>Tahun: 2007</p>	<p>Variabel: Upah, Volume Penjualan, Modal</p> <p>Metode: Alat Analisis ROI (Ratio of Investment)</p>	<p>Menunjukkan bahwa faktor volume penjualan mempunyai hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja, sedangkan faktor modal dan upah mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja mochi di kota Sukabumi</p>
2.	<p>Judul: Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi di Industri Kecil Mebel di Kota Semarang)</p> <p>Penulis: M. Taufik Zamrowi</p> <p>Tahun: 2007</p>	<p>Variabel: Tingkat Upah, Produktivitas Tenaga Kerja, Modal, Pengeluaran Tenaga Kerja Non Upah</p> <p>Metode: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah/gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, non upah sentra berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah variabel modal</p>
3.	<p>Judul: Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Pasuruan (Studi Kasus di Kelurahan Bukir Kecamatan Gadingrejo Kota Pasuruan)</p> <p>Penulis: Rajabi</p> <p>Tahun: 2007</p>	<p>Variabel: Modal, Omzet Penjualan, Pengalaman Kerja</p> <p>Metode: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa omzet penjualan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja sedangkan modal berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di Kelurahan Bukir Kelurahan Gadingrejo Kota Pasuruan</p>
4.	<p>Judul: Penyerapan Tenaga Kerja Pada</p>	<p>Variabel: Upah, biaya bahan baku,</p>	<p>Varibel upah dan vaiabel biaya bahan baku berpengaruh negatif</p>

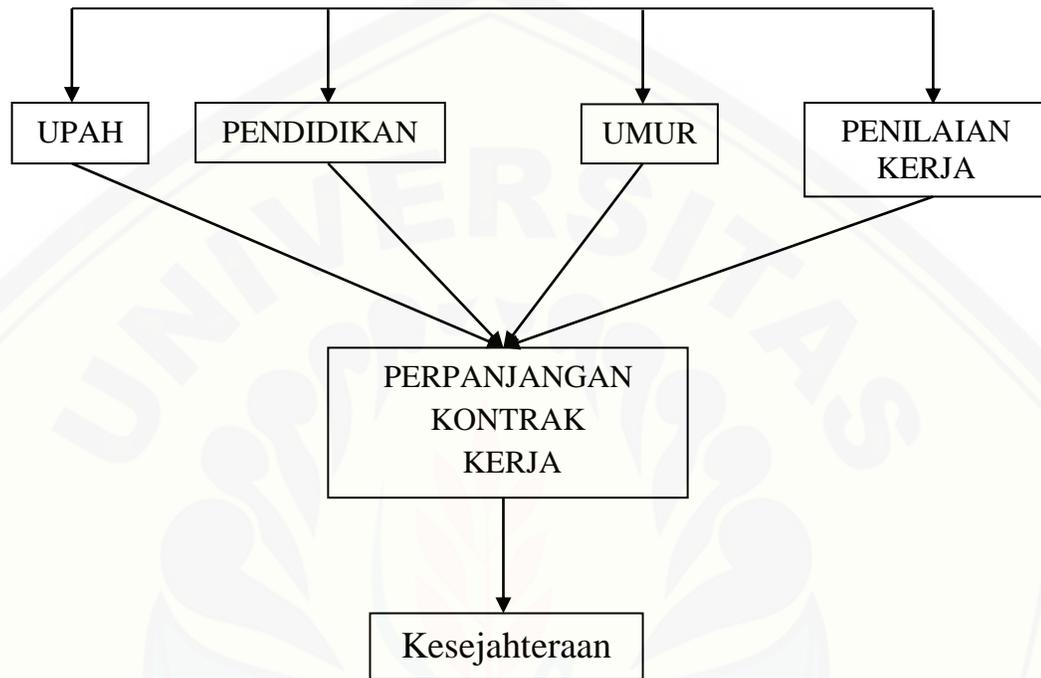
	Industri Kecil Konveksi (Studi Kasus Desa Sendang Kec. Kalinyamatan Kab. Jepara) Penulis: Heru Setiyadi Tahun: 2008	nilai produksi Metode: Regresi Berganda	sedangkan variabel nilai produksi berpengaruh positif
5.	Judul: Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta Penulis: Dimas dan Nenek Woyanti Tahun: 2009	Variabel: PDRB, upah riil, investasi riil Metode: OLS (Ordinary Least Square)	Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, variabel upah riil dan investasi riil berpengaruh negatif
6.	Judul: Nalisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Percetakan Skala Kecil-Menengah Di Kota Makassar Penulis: Andi Rahmat Ridha Tahun: 2011	Variabel: Upah, produktivitas tenaga kerja, pengeluaran non upah, modal Metode: Regresi Linier Berganda	Faktor upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga, Faktor produktivitas, modal dan pengeluaran non upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi faktor produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

Sumber : Berbagai Jurnal

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang secara substansional mempunyai kesamaan baik dalam kajian teori maupun model analisis yang digunakan, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





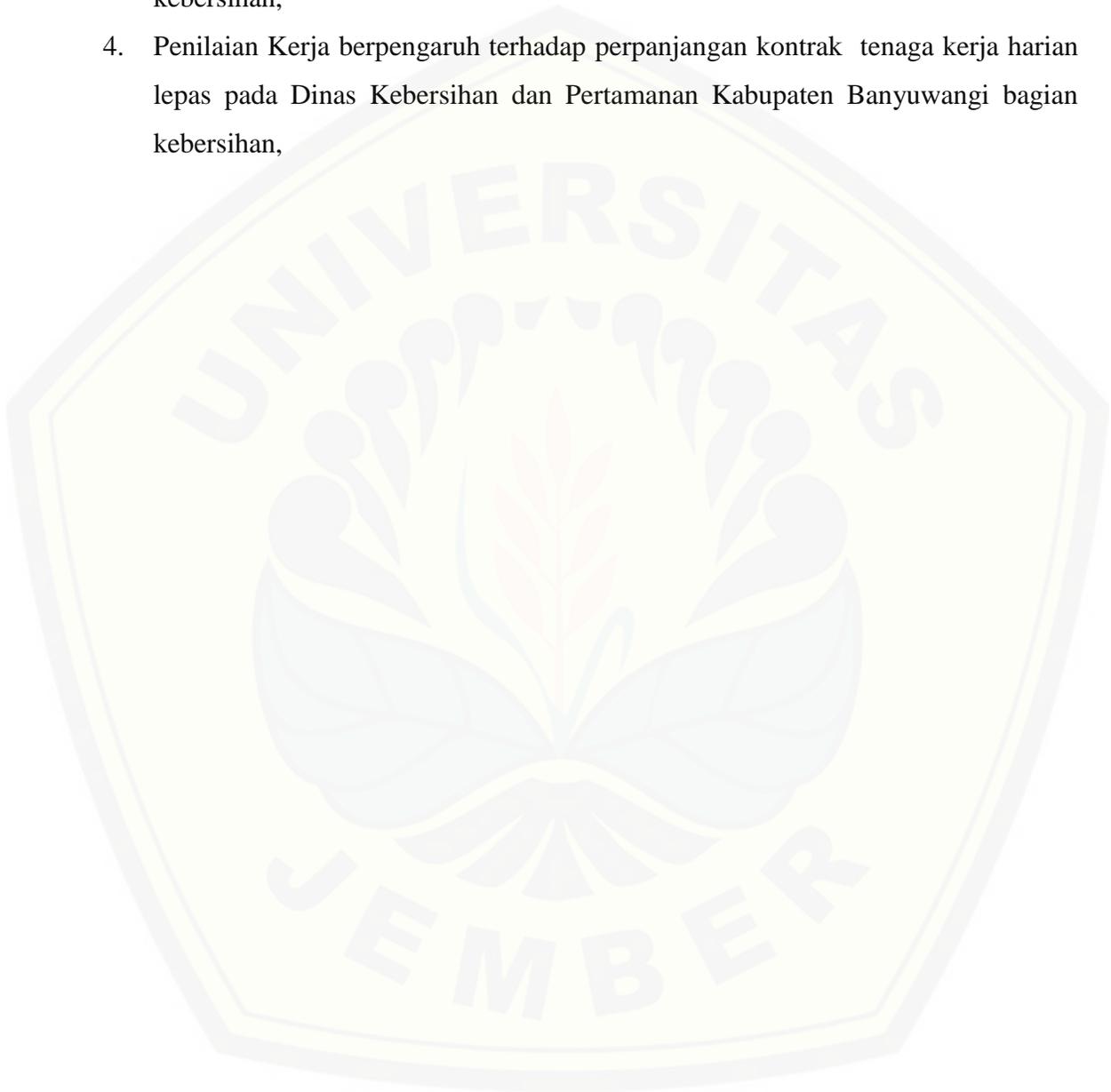
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Upah berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi bagian kebersihan,
2. Pendidikan berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi bagian kebersihan

3. Umur berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi bagian kebersihan,
4. Penilaian Kerja berpengaruh terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi bagian kebersihan,



BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif eksplanatory*, yaitu sejenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua perubah atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Nazir, 1988).

3.2 Unit Analisis

Unit Analisis dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja harian lepas (pesapon) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi perpanjangan kontraktenaga kerja yaitu upah, pendidikan, umur dan penilaian kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja harian lepas (pesapon) pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 370 orang tenaga kerja pada tahun 2015.

3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling* yaitu pemilihan sampel dari orang atau unit yang mudah dijumpai atau diakses. Peneliti dapat mewawancarai orang yang kebetulan sedang dalam istirahat atau sedang tidak dalam melakukan pekerjaan, hal ini untuk memudahkan dalam proses pengambilan data dan keterbatasan waktu yang diberikan. Metode ini sangat mudah dan cepat untuk dilaksanakan (Arikunto, 1988).

Tenaga kerja harian lepas (pesapon) pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 370 orang tenaga kerja sudah cukup mewakili karena jumlah sampel antara 10%-25% atau lebih, dianggap cukup mewakili dalam penelitian dan sudah dipertanggung jawabkan secara ilmiah (Arikunto, 1988). Dari data yang diperoleh dari bagian personalia terdapat 370 tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan sampel 25% dari total populasi 370 orang tenaga kerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi, maka ditentukan sebanyak 93 orang tenaga kerja sebagai responden (yang bekerja pada bagian tenaga kebersihan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang biasanya diperoleh dengan survei lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data original. Sedangkan data sekunder adalah data yang biasa telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Teknik pengumpulan data primer melalui :

1. *Interview* (Wawancara)

Teknik pengumpulan data ini dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan hal-hal dari responden yang akan diteliti.

2. *Quesioner* (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. *Observasi* (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisoner (Sugiyono, 1999).

Sedangkan teknik pengumpulan data sekunder yaitu melalui :

1. Studi Literatur, dalam hal ini informasi dapat diperoleh dengan membaca buku atau dokumen yang sesuai objek penelitian dan teori-teori yang berkaitan dengan penyusunan penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu dengan menganalisa beberapa laporan atau sumber data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yang dikeluarkan oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi, BPS Kabupaten Banyuwangi, dan instansi terkait lainnya.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi (Prayitno, 2010).

3.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : model berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan

kepengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. Seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010).

Untuk mengetahui pengaruh upah, pendidikan, umur dan penilaian kerja terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi, digunakan analisis linier berganda menurut (Prayitno, 2010) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Perpanjangan kontrak

b₀ = perpanjangan kontrak apabila upah, pendidikan, umur dan penilaian kerjasama dengan nol

b₁ = besarnya pengaruh upah

b₂ = besarnya pengaruh pendidikan

b_3 = besarnya pengaruh umur

b_4 = besarnya pengaruh penilaian kerja

X_1 = upah (rupiah)

X_2 = pendidikan (tahun)

X_3 = umur (tahun)

X_4 = penilaian kerja (penilaian prestasi kerja)

e = error

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

1) $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$

Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$

Ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significance* 5%

4) Pengambilan keputusan ;

a) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$; H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat;

b) jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$; H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh upah, pendidikan, umur dan penilaian kerja terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3, 4$

Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3, 4$

Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significance* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

4) Pengambilan keputusan ;

- a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
- b) jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi berganda
- Y = Variabel terikat (*dependent*)
- X = Variabel bebas (*Independent*)
- b = Koefisien regresi linier

3.6 Definisi Variable Operasional dan Pengukurannya

Untuk menghindari pemahaman yang tidak tepat dan meluasnya cakupan permasalahan, maka perlu pembatasan-pembatasan pengertian sebagai berikut :

- a. Perpanjangan kontrak (Y) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah diterima kembali berkerja atau tidaknya tenaga kerja harian lepas (pesapon) yang

ada di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi. Pengukurannya menggunakan nilai Dummy, yaitu 1 = diterima kembali berkerja dan 0 = tidak diterima kembali berkerja.

- b. Upah (X_1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pada dasarnya merupakan suatu imbalan/ balas jasa kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Pengukurannya berdasarkan nilai upah harian yang telah diberikan dan dihimpunkan dalam jumlah upah dalam sebulan.
- c. Pendidikan (X_2) adalah pendidikan formal yang ditempuh oleh tenaga kerja. Pengukurannya berdasarkan tahun sukses tingkat pendidikannya yang telah diselesaikan olehnya.
- d. Umur (X_3) adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun. Pengukurannya berdasarkan jumlah umur dari tenaga kerja yang ada.
- e. Penilaian kerja (X_4) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah diterima atau tidak diterima kembalinya tenaga kerja. Pengukurannya dinilai berdasarkan kedisiplinan, keteladanan dan kebersihan kerja. Berikut adalah penilaian skoring yang dilakukan oleh tim penilai dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi. Nilai 1=kurang baik, nilai 2=cukup baik, nilai 3= cukup baik.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi $b = 0,296$. Hal ini membuktikan bahwa upah yang sesuai dengan tanggungjawab kerja atau melebihi harapan dari organisasi kedinasan yang ada maka akan meningkatkan penerimaan tenaga kerja harian lepas;
- b. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi $b = 0,254$. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan yang semakin baik dari tenaga kerja yang ada akan lebih menjamin pemahaman kerja dari tenaga kerjanya maka akan meningkatkan penerimaan tenaga kerja harian lepas;
- c. Umur berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi $b = -0,150$. Hal ini membuktikan bahwa umur dari tenaga kerja yang relatif lebih muda dan produktif maka akan meningkatkan penerimaan tenaga kerja harian lepas;
- d. Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perpanjangan kontrak tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi $b = 0,527$. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja yang semakin baik maka akan mempengaruhi hasil kinerja serta meningkatkan penerimaan tenaga kerja harian lepas;

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat di sarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi dihimbau lebih menyesuaikan dan meningkatkan upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang ada sesuai dengan upah minimum kota, dengan memberikan penilaian yang baik terhadap tugas dan tanggungjawabnya dalam berkerja dan meningkatkan serta menyesuaikan upah yang diberikan kepadanya;
- b. Pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi dihimbau lebih memperhatikan kemampuan pemahaman kerjanya berdasarkan tingkat pendidikan dari tenaga kerjanya, dengan melakukan penugasan yang relatif lebih sulit dan menimbang hasil kerja yang telah dilakukan oleh tenaga kerjanya;
- c. Pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi dihimbau lebih memperhatikan dan memilah penugasan beban kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang ada berdasarkan umur dari tenaga kerjanya, dengan memberikan penugasan atau penempatan kerja yang relatif sesuai dengan kemampuan fisik dan umur dari tenaga kerja yang ada, serta mengevaluasi wilayah kerja dan kebersihan dari para tenaga kerja harian lepas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris. 1993. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Demografi. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arikunto, S. 1988. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Runeka Cipta
- Badan Pusat Statistik (BPS), diakses dari banyuwangikab.bps.go.id/, diakses pada tanggal 25 Oktober 2015 pada jam 20.10 WIB.
- Depnakertrans. 2004.. *Majalah Nakertrans Edisi-03 TH. XXIV- Juni*
- Dimas. 2009. *Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta*
- Dinas Kebersihan dan Pertamanan(DKP), diakses dari dkp.banyuwangikab.go.id/, diakses pada tanggal 21 Oktober 2015 pada jam 11.35 WIB
- Djoyohadikusumo, Sumitro. 1994, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Cetakan pertama, Penerbit PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Gujarati, Damodar. 2000. *Ekonometrika Dasar (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*., Erlangga Jakarta. Terjemahan Dr. Gunawan Sumodiningrat, BPFE UGM, Yogyakarta
- Handoko, T.hani.1985. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Kusnadi, Ace. 1998, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Barat Tahun 1983-1996*, Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Kusumosuwidho, Sisdjiatmo. 1981. *Angkatan Kerja, dalam Dasar-Dasar Demografi*. Jakarta: Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kussriyanto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Edisi II*, Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan. Jakarta,
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Mankiw, N. Greorgy. 2000. *Teori Makor Ekonomi*. Edisi Keempat. Alih Bahasa : Imam Nurmawam. Jakarta : Erlangga
- Meliani, Cenita. 2007. *Analisis Kinerja dan Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil Mochi di Kota Sukabumi*. Institut Pertanian Bogor. Skripsi. Diakses Pada Tanggal 3 September 2013.
- Mulyadi, 1993, *Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Edisi 2, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia – Dalam Perspektif Pembangunan*, Penerbit PT.Rajagrafindo Persada , Jakarta
- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S. 1988. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Penerimaan Tenaga Kerja http://nidnod91.blogspot.com/2013/04/seleksi-tenaga-kerja_25.html (diakses tanggal 25 April 2015 pukul 13.20 WIB)
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Purwanto, H. 2003. *Sistem Personalialia*, Edisi Ke-3, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Rajabi. 2007. *Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Pasuruan (Studi Kasus di Kelurahan Bukir Kecamatan Gadingrejo Kota Pasuruan)*.
- Rangkuti, F. (2006), *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama ; Jakarta
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo,Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Setiyadi. 2008. *Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Konveksi (Studi Kasus Desa Sendang Kec. Kalinyamatan Kab. Jepara)*
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinungan, Muchdrasah. 2000. *Pruduktitas, Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeroto. 1986. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. UGM Press. Yogyakarta.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CY Alfabeta
- Sugiyono, 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sukirno, Sadono. 1994. *Pengantar Teori Mikroekonomi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada,.
- Sumarsono, Sony (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* , Graha Ilmu Yogyakarta.
- Supranto, J. 2001. *Satistik dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Erlamgga.
- Swastha, Sukotjo. 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi KE-5, BPFE-Yogyakarta.
- Tjiptoherijanto, P. 1996. *Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tilaar, H. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Wirosuhardjo. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yarnest, 2004. *Panduan aplikasi statistik*. Malang : Penerbit Dioma.
- Zamrowi, Taufik, M. 2007. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil*.
Tesis. UNDIP

LAMPIRAN 1. KOESIUNER PENELITIAN**KOESIONER : DETERMINASI PERPANJANGAN KONTRAK
TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KABUPATEN BANYUWANGI**

Kepada :

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini diajukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Determinasi Perpanjangan Kontrak Tenaga Kerja Harian Lepas Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi”, yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan Studi Program S1 Jurusan Ilmu Sosial dan Ekonomi Pembangunan (IESP) - Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Untuk itu peneliti memohon bantuan bapak/ Ibu/ Sdr/ Sdri untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Peneliti berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban saudara dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas perhatian dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Anita Permatasari

NIM 110810101142

KOESIONER PENELITIAN

Nama ;

Jenis Kelamin ;

Upah

1. Berapakah upah yang diberikan oleh instansi Kedinasan Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi?

.....

2. Apakah upah yang diberikan relatif sesuai dengan besarnya pengorbanan tenaga kerja yang ada?

.....

Pendidikan

1. Apa pendidikan terakhir yang telah ditempuh?

.....

2. Apa pendidikan yang ada sangat menunjang aktivitas kerja?

.....

Umur

1. Berapakah umur Saudara?

.....

2. Pekerjaan yang ada memerlukan tenaga yang ekstra dan menguras tenaga Saudara?

.....

Perpanjangan kontrak tenaga kerja

1. Bagaimanakah kebersihan kerja dari Si A?

.....

2. Bagaimanakah kedisiplinan kerja dari Si A?

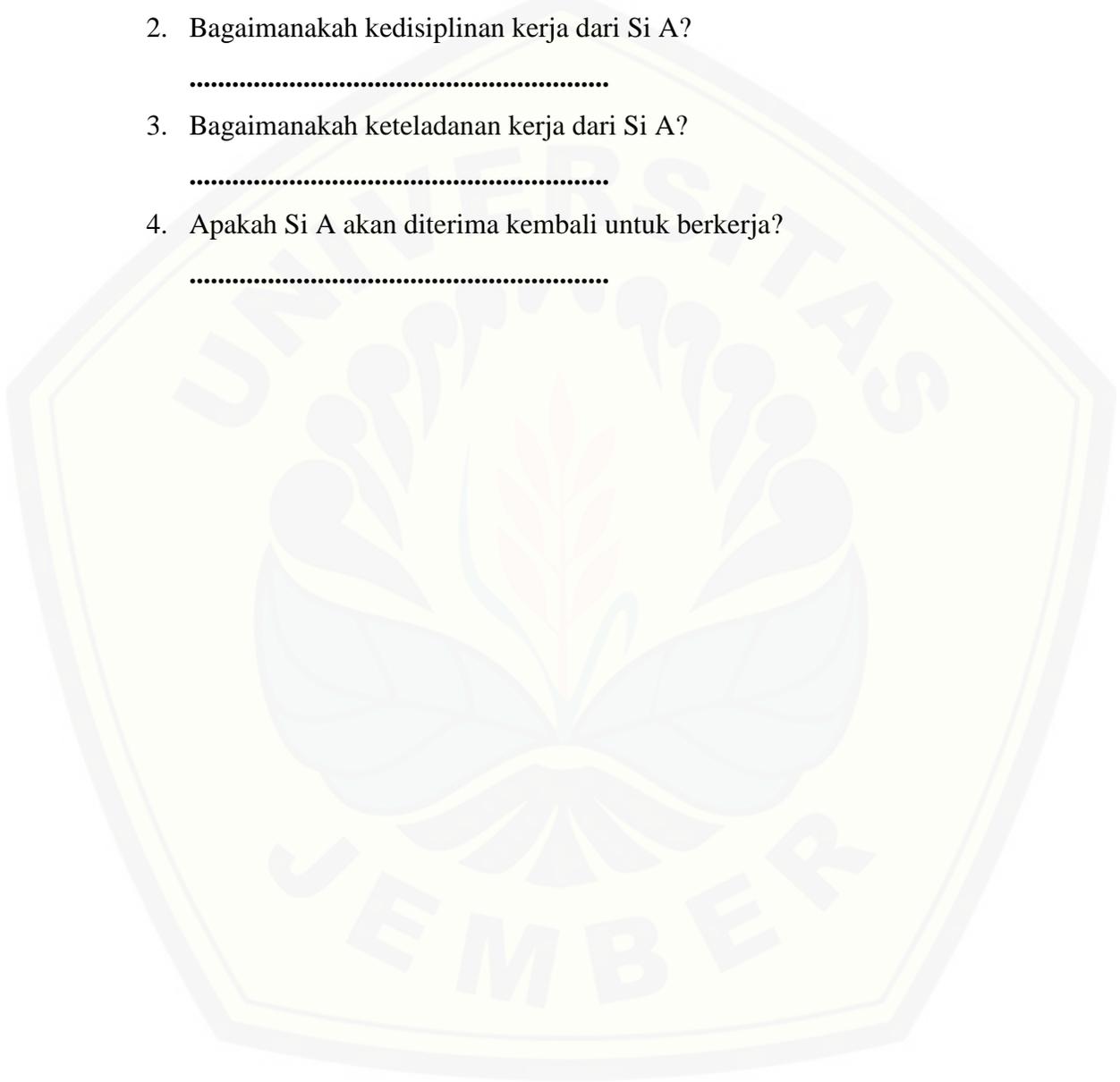
.....

3. Bagaimanakah keteladanan kerja dari Si A?

.....

4. Apakah Si A akan diterima kembali untuk berkerja?

.....



LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	Upah	Pendidikan	Umur	Penilaian kerja	penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi
		X.2	X.3	X.4	Y
1	Rp 550.000	9	45	5	1
2	Rp 615.000	9	44	7	1
3	Rp 510.000	6	50	4	0
4	Rp 630.000	9	48	7	1
5	Rp 510.000	9	42	7	1
6	Rp 510.000	9	40	8	1
7	Rp 540.000	9	37	7	1
8	Rp 510.000	9	41	7	1
9	Rp 570.000	9	37	6	1
10	Rp 615.000	12	40	7	1
11	Rp 600.000	9	38	7	1
12	Rp 600.000	9	36	6	1
13	Rp 550.000	6	44	5	1
14	Rp 510.000	9	40	7	1
15	Rp 480.000	6	41	5	0
16	Rp 600.000	9	42	6	1
17	Rp 470.000	6	45	5	0
18	Rp 430.000	6	45	5	1
19	Rp 570.000	9	43	7	1
20	Rp 585.000	9	40	6	1
21	Rp 540.000	9	37	7	1
22	Rp 600.000	9	39	7	1
23	Rp 510.000	9	35	8	1
24	Rp 500.000	6	42	5	0
25	Rp 630.000	12	38	6	1
26	Rp 600.000	9	35	8	1
27	Rp 630.000	12	43	7	1
28	Rp 600.000	12	45	8	1
29	Rp 460.000	9	43	5	0
30	Rp 450.000	6	43	4	0
31	Rp 585.000	9	35	7	1
32	Rp 540.000	9	42	8	1
33	Rp 570.000	12	34	8	1
34	Rp 630.000	9	45	7	1
35	Rp 540.000	9	45	8	1
36	Rp 600.000	9	40	7	1
37	Rp 470.000	6	45	5	0
38	Rp 600.000	12	39	8	1
39	Rp 510.000	9	46	6	1
40	Rp 600.000	9	37	6	1
41	Rp 450.000	6	45	5	0
42	Rp 480.000	9	44	7	1
43	Rp 615.000	9	41	7	1
44	Rp 510.000	12	37	8	1
45	Rp 600.000	9	35	6	1

46	Rp	410.000	6	48	3	0
47	Rp	465.000	6	47	4	0
48	Rp	480.000	9	41	7	1
49	Rp	470.000	12	45	5	0
50	Rp	600.000	9	44	8	1
51	Rp	500.000	6	45	5	0
52	Rp	430.000	6	47	4	0
53	Rp	440.000	6	44	5	0
54	Rp	600.000	9	35	7	1
55	Rp	510.000	9	41	8	1
56	Rp	540.000	9	44	6	1
57	Rp	630.000	12	48	5	0
58	Rp	555.000	9	37	8	1
59	Rp	495.000	9	38	6	1
60	Rp	600.000	9	41	6	1
61	Rp	630.000	9	43	7	1
62	Rp	600.000	12	44	7	1
63	Rp	480.000	9	41	9	1
64	Rp	570.000	12	35	8	1
65	Rp	570.000	9	45	7	1
66	Rp	510.000	9	37	6	1
67	Rp	510.000	12	36	7	1
68	Rp	540.000	9	40	7	1
69	Rp	510.000	9	41	8	1
70	Rp	600.000	9	38	7	1
71	Rp	540.000	9	42	9	1
72	Rp	510.000	9	45	7	1
73	Rp	600.000	9	48	6	1
74	Rp	485.000	6	45	4	0
75	Rp	510.000	9	38	6	1
76	Rp	510.000	9	41	8	1
77	Rp	510.000	9	40	7	1
78	Rp	440.000	6	44	5	0
79	Rp	400.000	6	48	5	0
80	Rp	510.000	9	40	7	1
81	Rp	630.000	12	38	6	1
82	Rp	630.000	9	36	6	1
83	Rp	630.000	12	44	8	1
84	Rp	585.000	9	40	8	1
85	Rp	600.000	12	36	8	1
86	Rp	485.000	9	42	5	0
87	Rp	585.000	9	45	8	1
88	Rp	500.000	6	45	5	0
89	Rp	630.000	9	43	7	1
90	Rp	570.000	9	40	7	1
91	Rp	585.000	12	41	8	1
92	Rp	630.000	9	37	8	1
93	Rp	570.000	12	44	6	1

NO	Penilaian kerja (Dilakukan oleh Pihak Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi)				
	Kebersihan kerja	Kedisiplinan kerja	Keteladanan kerja	Jumlah	Kategorisasi penilaian
	2	1	2	5	Kurang Baik
1	2	3	2	7	Cukup Baik
2	1	2	1	4	Kurang Baik
3	3	3	1	7	Cukup Baik
4	1	3	3	7	Cukup Baik
5	2	3	3	8	Cukup Baik
6	2	2	3	7	Cukup Baik
7	2	3	2	7	Cukup Baik
8	2	2	2	6	Cukup Baik
9	3	3	1	7	Cukup Baik
10	3	2	2	7	Cukup Baik
11	2	2	2	6	Cukup Baik
12	2	2	1	5	Kurang Baik
13	2	3	2	7	Cukup Baik
14	2	2	1	5	Kurang Baik
15	2	2	2	6	Cukup Baik
16	1	2	2	5	Kurang Baik
17	2	2	1	5	Kurang Baik
18	3	1	3	7	Cukup Baik
19	2	2	2	6	Cukup Baik
20	2	3	2	7	Cukup Baik
21	2	2	3	7	Cukup Baik
22	3	3	2	8	Cukup Baik
23	2	2	1	5	Kurang Baik
24	3	2	1	6	Cukup Baik
25	3	3	2	8	Cukup Baik
26	3	3	1	7	Cukup Baik
27	2	3	3	8	Cukup Baik
28	1	2	2	5	Kurang Baik
29	1	1	2	4	Kurang Baik
30	3	2	2	7	Cukup Baik
31	3	3	2	8	Cukup Baik
32	3	2	3	8	Cukup Baik
33	3	2	2	7	Cukup Baik
34	3	3	2	8	Cukup Baik
35	2	3	2	7	Cukup Baik
36	2	2	1	5	Kurang Baik
37	2	3	3	8	Cukup Baik
38	2	3	1	6	Cukup Baik
39	2	2	2	6	Cukup Baik
40	2	1	2	5	Kurang Baik
41	2	2	3	7	Cukup Baik
42	1	3	3	7	Cukup Baik
43	2	3	3	8	Cukup Baik
44	1	2	3	6	Cukup Baik
45	1	1	1	3	Kurang Baik

46	2	1	1	4	Kurang Baik
47	3	2	2	7	Cukup Baik
48	2	2	1	5	Kurang Baik
49	2	3	3	8	Cukup Baik
50	2	2	1	5	Kurang Baik
51	1	2	1	4	Kurang Baik
52	2	1	2	5	Kurang Baik
53	3	3	1	7	Cukup Baik
54	3	3	2	8	Cukup Baik
55	2	2	2	6	Cukup Baik
56	2	1	2	5	Kurang Baik
57	3	3	2	8	Cukup Baik
58	2	3	1	6	Cukup Baik
59	2	2	2	6	Cukup Baik
60	3	3	1	7	Cukup Baik
61	3	2	2	7	Cukup Baik
62	3	3	3	9	Cukup Baik
63	3	2	3	8	Cukup Baik
64	2	2	3	7	Cukup Baik
65	1	2	3	6	Cukup Baik
66	2	3	2	7	Cukup Baik
67	2	3	2	7	Cukup Baik
68	3	2	3	8	Cukup Baik
69	2	2	3	7	Cukup Baik
70	3	3	3	9	Cukup Baik
71	2	2	3	7	Cukup Baik
72	2	2	2	6	Cukup Baik
73	2	1	1	4	Kurang Baik
74	2	3	1	6	Cukup Baik
75	3	2	3	8	Cukup Baik
76	2	2	3	7	Cukup Baik
77	2	1	2	5	Kurang Baik
78	2	2	1	5	Kurang Baik
79	3	2	2	7	Cukup Baik
80	2	2	2	6	Cukup Baik
81	1	2	3	6	Cukup Baik
82	2	3	3	8	Cukup Baik
83	2	3	3	8	Cukup Baik
84	3	2	3	8	Cukup Baik
85	2	2	1	5	Kurang Baik
86	3	3	2	8	Cukup Baik
87	2	2	1	5	Kurang Baik
88	2	3	2	7	Cukup Baik
89	2	2	3	7	Cukup Baik
90	2	3	3	8	Cukup Baik
91	2	3	3	8	Cukup Baik
92	2	2	2	6	Cukup Baik

LAMPIRAN 3. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Upah	93	400000	630000	5.45E5	61511.372
Pendidikan	93	6	12	8.97	1.850
Umur	93	34	50	41.45	3.801
Produktivitas kerja	93	3	9	6.52	1.291
Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi	93	0	1	.78	.413
Valid N (listwise)	93				

LAMPIRAN 4. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=X.1 X.2 X.3 X.4

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Upah	Pendidikan	Umur	Produktivitas kerja
N		93	93	93	93
Normal Parameters ^a	Mean	5.45E5	8.97	41.45	6.52
	Std. Deviation	6.151E4	1.850	3.801	1.291
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.141	.114	.150
	Positive	.104	.125	.087	.137
	Negative	-.129	-.141	-.114	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176	1.214	1.102	1.240
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133	.105	.176	.085

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3 X.4
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi	.78	.413	93
Upah	5.45E5	61511.372	93
Pendidikan	8.97	1.850	93
Umur	41.45	3.801	93
Produktivitas kerja	6.52	1.291	93

Correlations

		Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi	Upah	Pendidikan	Umur	Produktivitas kerja
Pearson Correlation	Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi	1.000	.621	.588	-.505	.761
	Upah	.621	1.000	.606	-.324	.481
	Pendidikan	.588	.606	1.000	-.392	.594
	Umur	-.505	-.324	-.392	1.000	-.465
	Produktivitas kerja	.761	.481	.594	-.465	1.000
Sig. (1-tailed)	Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi		.000	.000	.000	.000
	Upah	.000		.000	.001	.000
	Pendidikan	.000	.000		.000	.000
	Umur	.000	.001	.000		.000
	Produktivitas kerja	.000	.000	.000	.000	
N	Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi	93	93	93	93	93
	Upah	93	93	93	93	93
	Pendidikan	93	93	93	93	93
	Umur	93	93	93	93	93
	Produktivitas kerja	93	93	93	93	93

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas kerja, Umur, Upah, Pendidikan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.668	.238

a. Predictors: (Constant), Produktivitas kerja, Umur, Upah, Pendidikan

b. Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.709	4	2.677	47.212	.000 ^a
	Residual	4.990	88	.057		
	Total	15.699	92			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas kerja, Umur, Upah, Pendidikan

b. Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.795	.457		-1.740	.085		
	Upah	1.989E-6	.000	.296	3.841	.000	.608	1.646
	Pendidikan	.082	.025	.254	3.281	.000	.506	1.975
	Umur	-.016	.007	-.150	-2.178	.032	.760	1.315
	Produktivitas kerja	.169	.026	.527	6.607	.000	.568	1.760

a. Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

Collinearity Diagnostics^a

Mode	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Upah	Pendidikan	Umur	Produktivitas kerja
1	1	4.932	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.043	10.735	.01	.00	.12	.06	.11
	3	.016	17.554	.00	.01	.56	.00	.72
	4	.007	26.841	.00	.81	.32	.13	.06
	5	.002	49.527	.99	.18	.00	.81	.10

a. Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

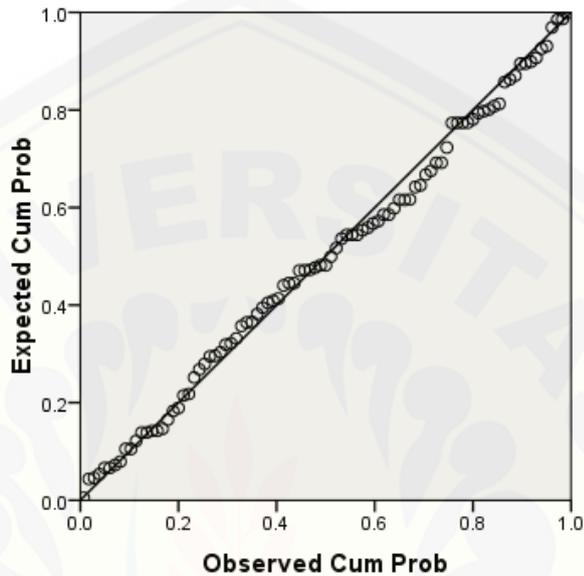
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-.21	1.28	.78	.341	93
Std. Predicted Value	-2.908	1.444	.000	1.000	93
Standard Error of Predicted Value	.029	.102	.054	.013	93
Adjusted Predicted Value	-.23	1.30	.79	.341	93
Residual	-.617	.781	.000	.233	93
Std. Residual	-2.590	3.281	.000	.978	93
Stud. Residual	-2.839	3.371	-.005	1.010	93
Deleted Residual	-.741	.825	-.003	.249	93
Stud. Deleted Residual	-2.962	3.592	-.003	1.027	93
Mahal. Distance	.332	15.782	3.957	2.590	93
Cook's Distance	.000	.325	.014	.038	93
Centered Leverage Value	.004	.172	.043	.028	93

a. Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi

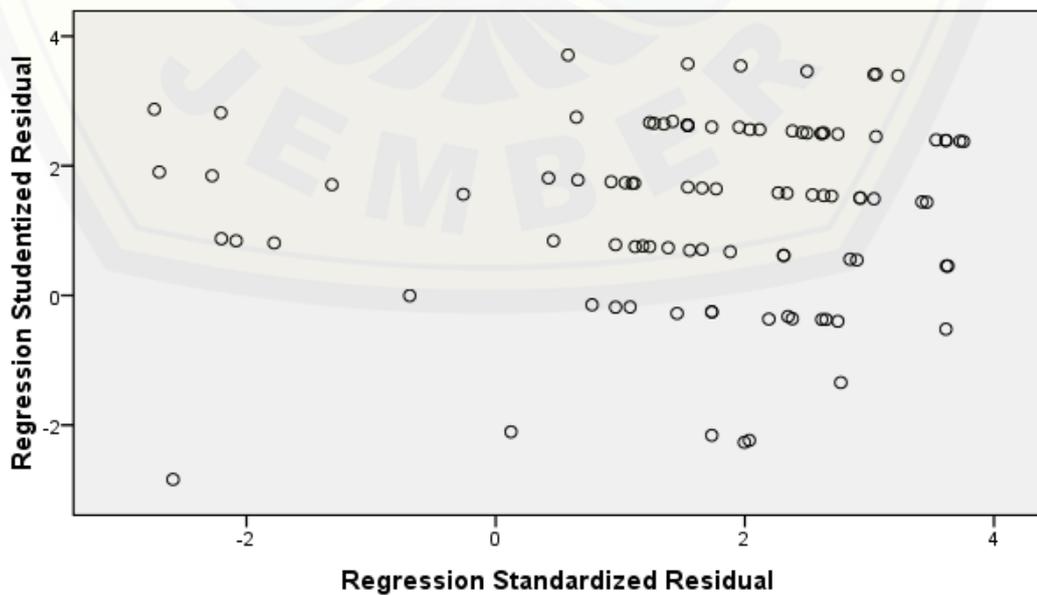
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi



Scatterplot

Dependent Variable: Penerimaan tenaga kerja harian lepas di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Banyuwangi



LAMPIRAN 6. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN 7. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78