

Pengaruh upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan

Dirta Pratama Atiyatna¹, Nurlina T. Muhyiddin¹ dan Bambang Bemby Soebyakto¹

¹ Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

* Email penulis korespondensi: dirtapratama@fe.unsri.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to analyze the effect of minimum wage, economic growth and education in South Sumatera from 1995-2014 using secondary data. This study uses quantitative and qualitative analytical techniques in which multiple regression and dummy variables are used in the quantitative methods. The dummies used are (1) education below high school and (2) education above high school. The results show that minimum wage and variable dummy (1) have significant effect on the labor absorption during the observation period. There is positive association in both of variables on labor absorption in which labor absorption increases as minimum wage and variable dummy (1) increases. Meanwhile, multicollinearity occurs when economic growth added, therefore it is eliminated from the model. Variabe dummy (1) is significantly more influential compare to variable dummy (2) indicating higher labor absorption in elementary (SD) and junior high school (SMP) education.

Keywords: Minimum Wage, Economic Growth, Education, Labor Absorption

JEL Classification: F43, J31

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi maupun pembangunan pada bidang-bidang lainnya selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai salah satu pelaku pembangunan. Oleh karena itu jumlah penduduk didalam suatu negara adalah unsur utama dalam pembangunan. Jumlah penduduk yang besar tidak selalu menjamin keberhasilan pembangunan bahkan dapat menjadi beban bagi keberlangsungan pembangunan tersebut. Jumlah penduduk yang terlalu besar dan tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja akan menyebabkan sebagian dari penduduk yang berada pada usia kerja tidak memperoleh pekerjaan.

Kaum klasik seperti Adam Smith, David Ricardo dan Thomas Robert Malthus berpendapatan bahwa selalu ada perlombaan antara tingkat perkembangan output dengan tingkat perkembangan penduduk yang akhirnya dimenangkan oleh perkembangan penduduk (Irawan dan Suparmoko, 2002:88). Karena penduduk juga berfungsi sebagai tenaga kerja, maka akan terdapat kesulitan dalam penerimaan lapangan pekerjaan. Kalau penduduk itu dapat memperoleh pekerjaan, maka hal ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan bangsanya. Tetapi jika tidak memperoleh pekerjaan berarti mereka akan menganggur, dan justru akan menekan standar hidup bangsanya menjadi lebih rendah

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja serta rendahnya produktivitas namun jauh lebih serius dengan penyebab yang berbeda-beda. Pada dasawarsa yang lalu, masalah pokoknya tertumpu pada kegagalan penciptaan lapangan kerja yang baru pada tingkat yang sebanding dengan laju pertumbuhan output industri. Seiring dengan berubahnya lingkungan makro ekonomi mayoritas negara-negara berkembang, angka pengangguran yang meningkat pesat terutama disebabkan oleh "terbatasnya permintaan" tenaga kerja (Vitalia, 2014:5)

Perkembangan keadaan struktur angkatan kerja di Provinsi Sumatera Selatan selama tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik, walaupun di beberapa daerah terjadi musibah bencana alam dan perubahan ekonomi global, yang berdampak terhadap aktivitas ekonomi dan lapangan kerja.

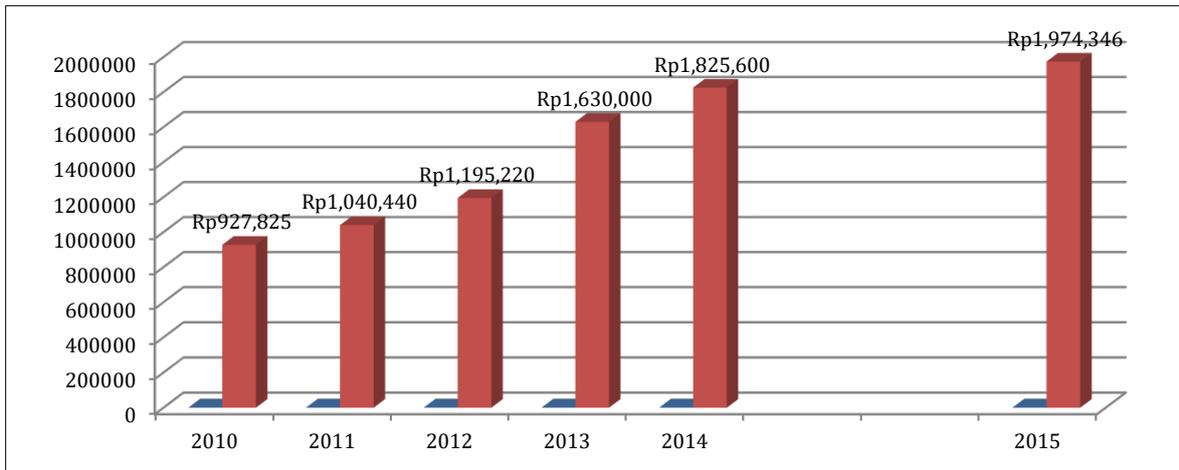
Jumlah angkatan kerja yang bekerja dari tahun ketahun mengalami kenaikan. Indikasi ini terlihat pada tahun 2010 dimana penduduk yang bekerja sebanyak 3.421.193 orang meningkat sebanyak 3.692.806 pada tahun 2014, penambahan penduduk yang bekerja ini berbanding terbalik dengan jumlah pengangguran di Provinsi Sumatera Selatan dimana pada tahun 2010 pengangguran berjumlah 243.851 orang menurun menjadi 192.868 orang di tahun 2014.

Tabel 1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja

Tahun	Bekerja	Jumlah Penduduk (15+)	Rasio Kesempatan Kerja
2010	3,421,193	5,246,097	65.21
2011	3,553,104	5,344,045	66.49
2012	3,532,932	5,440,915	64.93
2013	3,464,620	5,536,372	62.58
2014	3,692,806	5,616,110	65.75

Sumber: BPS Sumatera Selatan 2016 (diolah)

Penduduk usia kerja yang semakin bertambah seiring penduduk yang meningkat dari tahun ketahunnya mengakibatkan bertambahnya penawaran tenaga kerja. Hal ini dapat menimbulkan peluang bekerja yang semakin kecil saat lapangan pekerjaan yang tersedia semakin sedikit, sehingga timbulnya persaingan didunia kerja baik pencari kerja maupun pekerja yang harus mempertahankan pekerjaannya. Dari data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penambahan kesempatan kerja dari tahun 2010 hingga tahun 2014, dimana kesempatan kerja bertambah dari 65 persen ditahun 2010 menjadi 65 persen ditahun 2014. Tingginya kebutuhan akan tenaga kerja tersebut berarti ada kesempatan kerja bagi orang yang menganggur, Pasar tenaga kerja, seperti pasar lainnya dalam perekonomian dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja merupakan tenaga kerja turunan (derived demand) dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan output yang dihasilkannya (Borjas,2010:88; Mankiw,2006:487).



Gambar 1. Upah minimum Provinsi Sumatera Selatan tahun 2010 -2015

Sumber: BPS Sumatera Selatan 2016 (diolah)

Gambar 1 merupakan data upah minimum di beberapa Propinsi sumatera selatan. Selain berdasarkan propinsi, upah minimum juga dapat ditentukan berdasarkan jenis usaha, yang juga memiliki angka yang berbeda. Upah minimum tertinggi berada ditahun 2015 yaitu sebesar Rp. 1.974.346,00 yang berada di Kota Palembang, Kabupaten Musi Banyuasin dan Banyu Asin, sedangkan upah minimum terendah berlaku ditahun 2010 sebesar Rp. 927.825 yang berada di kabupaten Empat Lawang. Hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang berbeda-

beda di setiap wilayah serta berdasarkan pada faktor-faktor yang diperhitungkan pemerintah dalam menetapkan upah minimum.

Kenaikan upah minimum bagi pekerja akan memperbaiki daya beli mereka yang akhirnya akan mendorong kegairahan bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tapi, bagi pengusaha yang menganggap upah merupakan biaya, kenaikan ini menyebabkan mereka harus menyesuaikan tingkat upah yang harus mereka berikan kepada pekerja dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga dengan adanya kenaikan upah minimum ini, pengusaha cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja yang mereka gunakan dalam proses produksi. Hal ini semakin mengurangi pasar tenaga kerja bagi angkatan kerja di Provinsi Sumatera Selatan (Tabel 1), akan tetapi dilain pihak pekerja yang mendapat upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitasnya.

Secara umum, upah mempunyai kedudukan strategis, baik bagi pekerja dan keluarganya, bagi perusahaan maupun bagi kepentingan nasional. Bagi pekerja, upah diperlukan untuk membiayai hidup dirinya dan keluarganya serta sebagai perangsang bagi peningkatan produktivitas. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat mengurangi laba yang dihasilkan. Maka perusahaan berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada tingkat yang paling minimum sehingga laba perusahaan dapat ditingkatkan. Sedangkan bagi pemerintah, upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (sulistiawati, 2012)

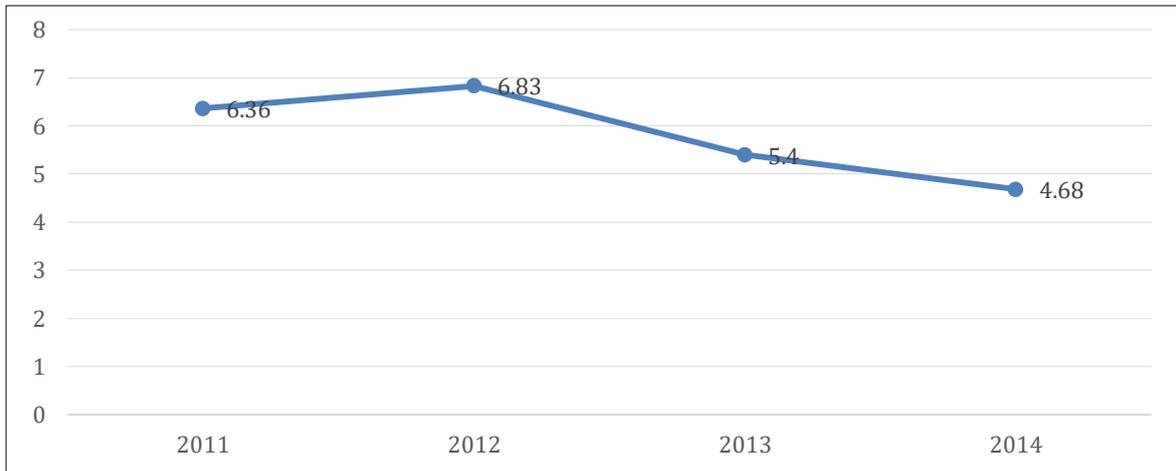
Tabel 2. Penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja menurut pendidikan tertinggi

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2013	2014	2015
SD ke bawah	50.12%	50.19%	47.60%
Sekolah Menengah Pertama	17.14%	17.03%	17.44%
Sekolah Menengah Atas	17.34%	17.03%	19.73%
Sekolah Menengah Kejuruan	5.68%	5.96%	6.75%
Diploma I/II/III	2.64%	2.54%	1.93%
Universitas	7.09%	7.24%	6.55%
Jumlah	100%	100%	100.00%

Sumber: BPS Sumatera Selatan 2016 (diolah)

Penyerapan tenaga kerja hingga 2015 masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan rendah yaitu SD ke bawah sebesar 1.912.302 orang (47.60 persen) dan Sekolah Menengah Atas (termasuk kejuruan) sebesar 792.920 orang (19.73 persen). Penduduk bekerja yang berpendidikan tinggi hanya sekitar 340.763 orang mencakup 77.721 orang (2,04 persen) berpendidikan diploma dan 263.042 orang (6,89 persen) berpendidikan universitas.

Perekonomian Provinsi Sumatera Selatan dari tahun ketahun mengalami penurunan dari 2011 hingga tahun 2014 tureun sebesar 1.68 persen dari 6.36 persen pada tahun 2011 menjadi sebesar 4,68 persen tahun 2014. walaupun terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi, terdapat beberapa lapangan usaha yang mengakami kenaikan yang tinggi yaitu Jasa Pendidikan merupakan lapangan usaha yang mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 16,54 persen, diikuti oleh Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial sebesar 9,48 persen dan Pengadaan Listrik dan Gas sebesar 8,86 persen.



Gambar 2. Pertumbuhan Ekonomi Sumatera Selatan tahun 2011 – 2014

Sumber: BPS Sumatera Selatan 2016 (diolah)

Bila dilihat dari penciptaan sumber pertumbuhan ekonomi Provinsi Sumatera Selatan tahun 2014, Industri Pengolahan memiliki sumber pertumbuhan tertinggi sebesar 0,84 persen, diikuti Pertanian, Kehutanan dan Perikanan; dan Pertambangan dan Penggalian masing-masing sebesar 0,78 dan 0,65 persen. Melihat permasalahan terjadi pada penyerapan tenaga kerja, upah, Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi di Propinsi Sumatera Selatan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: Pengaruh Upah, Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Propinsi Sumatera Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

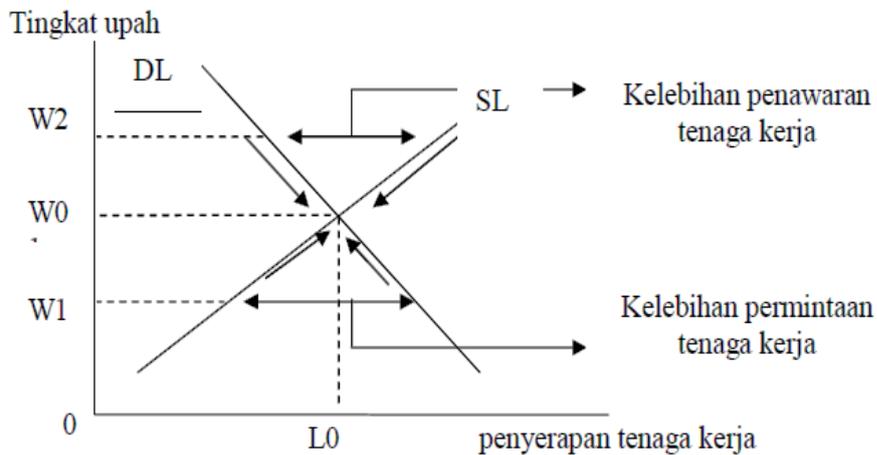
2.1. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja bisa di kaitkan dengan keseimbangan interaksi antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja, yang di mana permintaan tenaga kerja pasar dan penawaran tenagakerja pasar secara bersama menentukan sutau tingkat upah keseimbangan dan suatu penggunaan tenagakerja keseimbangan. Di dalam dunia kerja atau dalam hal penyerapan tenaga kerja setiap sektornya berbeda-beda untuk penyerapan tenaga kerjanya , misalnya saja tenaga kerja di sektor formal. Penyeleksian tenaga kerjanya di butuhkan suatu keahlian khusus, pendidikan, keahlian dan pengalaman untuk bisa bekerja pada sektor formal (Don Bellante & Jackson, 1990).

2.2. Keseimbangan Permintaan dan Penawaran

Keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat terjadi jikalau pencari kerja dan pemberi lowongan kerja telah sepakat atas tingkat upah, sehingga kesepakatan tersebut disebut sebagai keseimbangan (equilibrium), hal ini dimaksud dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:

Pada Gambar 3 memperlihatkan keseimbangan di pasar tenaga kerja tercapai pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh individu (di pasar tenaga kerja, SL) sama besarnya dengan yang diminta (DL) oleh perusahaan, yaitu pada tingkat upah ekuilibrium (W_0). Pada tingkat upah yang lebih tinggi (W_2) penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja sehingga persaingan diantara individu dalam rangka mendapatkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium (W_0). Sebaliknya pada tingkat upah yang lebih rendah (W_1) jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga terjadi persaingan diantara pengguna tenaga kerja dalam memiliki tenaga kerja. Hal ini akan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium (Nicholson, 2002).



Gambar 3. Keseimbangan Permintaan dan penawaran

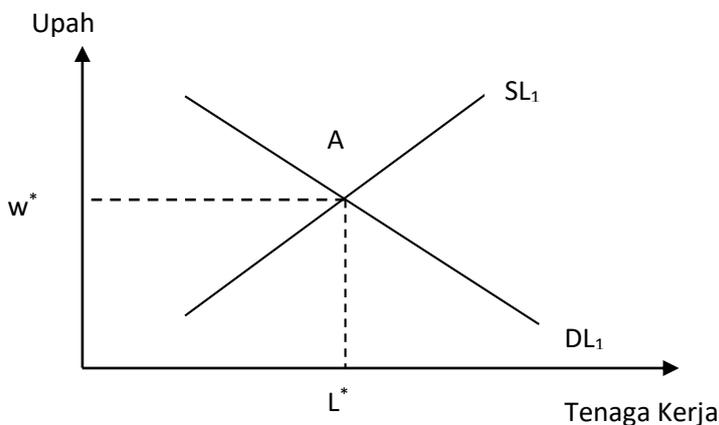
Pada titik W_0 jumlah kesempatan kerja yang diukur pada sumbu horizontal adalah sebesar L_0 . Secara definitif, pada titik L_0 inilah tercipta kesempatan kerja atau penyerapan tenaga kerja secara penuh (full employment). Artinya pada tingkat upah ekuilibrium tersebut semua orang menginginkan pekerjaan atau memperoleh pekerjaan, atau dengan kata lain sama sekali tidak terdapat pengangguran (Nicholson, 2008).

2.3. Hubungan Upah Minimum dengan Pasar Tenaga Kerja

Secara teoritis, hubungan antara upah minimum dengan tenaga kerja dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja dan pasar output. Pasar tenaga kerja akan difokuskan pada tiga bentuk, yaitu pasar persaingan sempurna, monopsoni, dan monopoli.

2.4. Pasar Persaingan Sempurna

Pada pasar Persaingan Sempurna alokasi sumber adalah efisien dan tidak terdapat pengangguran. Keseimbangan terjadi karena keputusan rumah tangga untuk menawarkan jasa tenaganya sama dengan keputusan perusahaan tentang berapa banyak tenaga kerja yang akan digunakan. Kedua keputusan itu ditentukan oleh tingkat upah. (Nurlina, 2009; 86).



Gambar 4. Keseimbangan Tenaga Kerja di Pasar Persaingan Sempurna

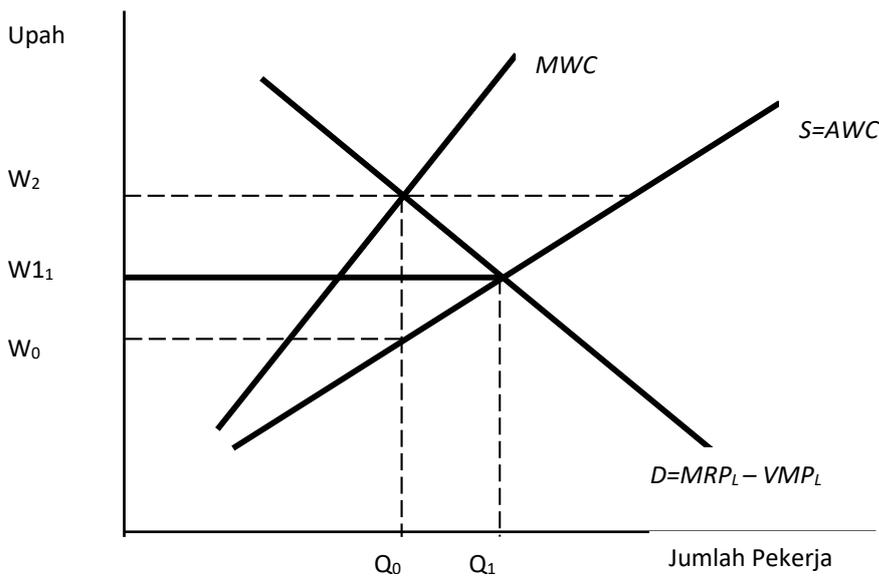
Keseimbangan terjadi apabila penawaran tenaga kerja (SL_1) sama dengan permintaan tenaga kerja (DL_1) yang menghasilkan upah w^* dan kesempatan kerja L^* . upah w^* merupakan market clearing wage dimana pada upah ini keseimbangan tercapai. Kurva penawaran menggambarkan jumlah tenaga kerja yang dialokasikan oleh para pelaku pasar pada tingkat upah tertentu; sedangkan kurva permintaan memperlihatkan jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan-perusahaan di pasar pada tingkat upah tersebut. Dengan demikian yang menentukan upah keseimbangan w^*

adalah kekuatan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Pada tingkat upah lainnya (bukan w^*) akan menciptakan tekanan ke atas atau ke bawah; ke atas bila pekerjaan yang tersedia sedikit sedangkan jumlah tenaga kerja yang menawarkan jasanya relative banyak dan kebawah bila pekerjaan yang tersedia banyak sementara tenaga kerja yang menawarkan jasanya sedikit.

2.5. Pasar Monopsoni

Pasar Monopsoni hanya terdapat satu perusahaan dalam pasar tenaga kerja. Hal ini menyebabkan perusahaan harus membayar upah lebih tinggi setiap merekrut pekerja baru. Upah tersebut tidak hanya dibayarkan untuk pekerja baru, melainkan seluruh pekerja. Kondisi tersebut mengakibatkan MWC lebih besar dari AWC. Untuk lebih jelasnya perhatikan gambar 5.

Perusahaan akan memaksimalkan keuntungannya ketika $MRPL = MWC$, yaitu pada titik a (w_2 dan Q_0). Walaupun demikian, perusahaan hanya membayar upah sebesar w_0 (titik c). Pemerintah kemudian menetapkan upah minimum diantara w_2-w_0 (misalnya w_1). Hal ini mengakibatkan kurva penawaran dan permintaan menjadi horizontal pada w_1 , sepanjang OQ_1 . Selain kurva penawaran, kurva MWC juga menjadi horizontal pada poin yang sama.



Sumber: Mc Connel et al, 2003

Gambar 5. Dampak Upah Minimum dalam pasar Monopsoni

Dengan demikian, kurva $MWC = AWC$ dan pasar tenaga kerja menjadi kompetitif (w_1 dan Q_1). Berdasarkan analisis gambar 5, kita dapat menyimpulkan bahwa penetapan upah minimum diantara w_2-w_0 , akan mendorong peningkatan jumlah pekerja.

2.6. Pasar Monopoli

Pada pasar monopoli, perusahaan hanya menerima upah yang ditetapkan pekerja. Salah satu bentuk pasar monopoli tenaga kerja adalah serikat pekerja. Seperti halnya perusahaan monopoli, serikat pekerja menetapkan upah lebih tinggi dibandingkan keseimbangan kompetitif. Gambar 5 menjelaskan perilaku serikat pekerja sebagai perusahaan monopoli:

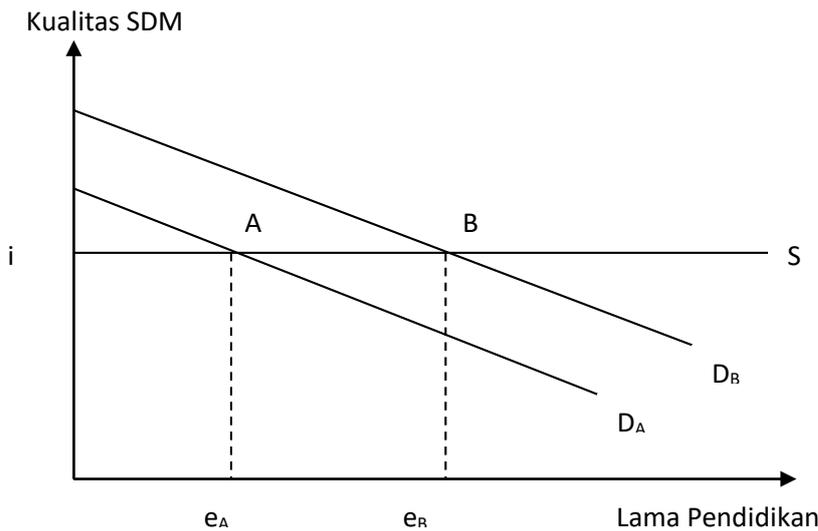
Karena bertindak seperti perusahaan monopoli, serikat pekerja menghadapi kurva permintaan yang menurun. Dengan demikian, serikat pekerja harus menurunkan upah untuk meningkatkan permintaan pekerja. Hal ini mengakibatkan pendapatan marginal (MR) mengalami penurunan untuk setiap tambahan pekerja. Namun berbeda dengan perusahaan monopoli, kurva biaya marginal (MC) hanya mencakup biaya oportunitas pekerja.

Pada awalnya, serikat pekerja memaksimalkan keuntungan anggotanya di titik a (LM, wM), yaitu ketika $MR = MC$. Titik tersebut lebih tinggi dibandingkan titik keseimbangan b (LC, wC), yaitu

ketika $D = S$. Untuk meningkatkan jumlah pekerja, pemerintah kemudian menetapkan upah minimum sebesar w' ($w_M > w' > w_C$). Penetapan tersebut menyebabkan kurva D dan MR menjadi horisontal pada w' , sepanjang OL' . Serikat pekerja kemudian memaksimalkan keuntungannya pada titik c (L', w'). Berdasarkan gambar diatas, penetapan upah minimum di antara w_M-w_C , akan mendorong peningkatan jumlah pekerja (Snyder dan Nicholson, 2008).

2.7. Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap penyerapan Tenaga Kerja

Lama waktu tempuh pendidikan bagi seseorang akan mempengaruhi kualitas SDM tersebut. Perbedaan kemampuan antara individu satu dengan yang lainnya terjadi sebagai akibat dari perbedaan lama waktu sekolah antara individu-individu tersebut. Perbedaan kemampuan dan produktivitas individu tersebut akan mempengaruhi perbedaan demand tenaga kerja antara keduanya.



Sumber: Grow-Hill, 2010

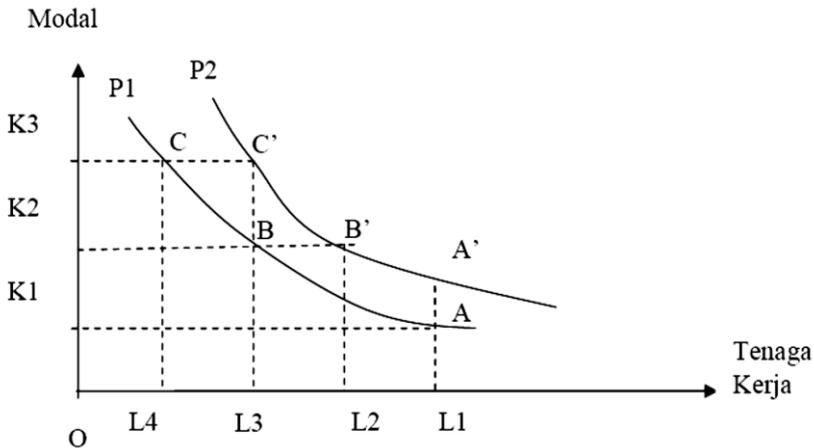
Gambar 6. Hubungan Pendidikan terhadap Kesempatan Kerja

Kurva diatas menggambarkan secara grafis hubungan antara kemampuan seseorang dengan permintaan kerja terhadap orang tersebut. A merepresentasikan individu yang memiliki kemampuan ,daya saing dan profesionalitas yang rendah sebagai akibat dari masa sekolah yang lebih singkat. Sedangkan B merepresentasikan individu dengan kemampuan ,daya saing dan profesionalitas tinggi sebagai manfaat dari masa sekolah yang lebih lama. Pada tingkat suku bunga yang sama yakni sebesar i , demand for labor pada individu B lebih tinggi daripada demand for labor individu A (Grow-Hill, 2010)

Berdasarkan penjabaran diatas ,dapat kita identifikasi bahwa pendidikan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kesejahteraan dan karir seseorang. Pendidikan juga mampu meningkatkan kemampuan dan daya saing seseorang, sehingga mampu meningkatkan bargaining position individu tersebut dalam pasar tenaga kerja, dan pada akhirnya memungkinkan individu untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik.

2.8. Pertumbuhan Ekonomi

Lincolyn (1992) dalam Sinaga (2005) menjelaskan pendapat Robert Sollow dan Trevor Swan mengenai hubungan pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Swan berpendapat pertumbuhan ekonomi tergantung kepada pertambahan kualitas dan kuantitas faktor produksi. Teori ini mendukung pendapat teori kaum neo klasik, yaitu perekonomian dalam full employment jikalau faktor produksi senantiasa berkembang secara harmonis.



Gambar 7. Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja

Gambar di atas menunjukkan bahwa fungsi produksi oleh kurva produksi 1 dan 2 di mana diawali dari usaha untuk memproduksi sejumlah barang diperlukan modal minimal sebesar K1 dan diserap buruh maksimal L1. Masalahnya dengan modal sebesar K1 tidak cukup untuk membeli teknologi maka untuk meningkatkan produksi kepada kurva P2, terlihat garis tidak akan bersinggungan dengan kurva P2, meskipun sampai kepada titik infinity (∞) jikalau modal tetap sebesar K1, maka kombinasi produksi dalam menyerap Tenaga Kerja hanyalah A, B, C dengan konsistensi mengurangi jumlah produksi atau tenaga kerja. Untuk modal sebesar K2 maka dapat dipilih kombinasi tingkat produksi sebesar A. atau B. ataupun C. di mana diperoleh kombinasi tenaga kerja sebanyak L4. Kesimpulannya dari kurva ini semakin banyak modal diinvestasikan maka semakin sedikit tenaga kerja yang dapat diperkerjakan untuk memproduksi barang. Terlihat dari berkurangnya jumlah tenaga kerja dari L3 ke L4 untuk memproduksi sejumlah B atau B (Lincolyn, 1992).

2.9. Penelitian Terdahulu

Penelitian Aaronson dan French (2006), menemukan bahwa pasar tenaga kerja restoran di AS dan Kanada, cenderung bersifat kompetitif. Dalam penelitian tersebut, penurunan pekerja diestimasi sekitar 2,5-3,5 persen untuk setiap kenaikan upah minimum 10 persen. Sementara Gorostiaga dan Rubio-Ramirez (2004), menilai kondisi pekerja berketerampilan rendah sebagai faktor penting dalam mengoptimalkan kebijakan upah minimum—baik secara sendiri maupun kombinasi dengan kebijakan pajak-subsidi—dalam perekonomian kompetitif. Penelitian Jones (1997) menemukan bahwa setiap peningkatan upah minimum sebesar 1 persen di Ghana, akan meningkatkan jumlah pekerja sektor informal sekitar 14 persen. Sementara itu, penelitian Gindling dan Terrell (2006) menemukan indikasi peningkatan penawaran pekerja dari keluarga miskin yang bekerja di sektor informal. Pada negara-negara berkembang, kondisi tersebut umumnya dapat dilihat dari peningkatan pekerja anak di bawah umur, sebagai akibat berkurangnya lapangan pekerjaan bagi orang dewasa (Basu, 1999).

Penelitian Card dan Krueger (1993) menemukan pasar tenaga kerja di New Jersey, AS, lebih dapat dijelaskan oleh model monopsoni dibandingkan model kompetitif. Hasil yang sama juga diperoleh Metcalf (2007), dalam hal ini terdapat indikasi monopsoni pada pasar tenaga kerja Inggris. Penelitian Vitalia (2014) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penyerapan kerja di Kabupaten Semarang. Faktor-faktor tersebut meliputi investasi swasta, pengeluaran pemerintah daerah, dan ekspor daerah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa investasi swasta, pengeluaran pemerintah daerah, dan ekspor daerah semuanya berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Penelitian Dimas dan Woyanti (2009) berjudul “Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta” menyimpulkan bahwa Variabel PDRB signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja dan Variabel upah riil dan investasi riil signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Kesimpulan dari penelitian Sobita dan I wayan (2014) yang fokus untuk menganalisis pengaruh variabel independen PDRB riil, Upah riil, harga Modal bidang pertanian, dan Indeks Harga Implisit terhadap variabel dependen Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen PDRB riil dan harga Modal di bidang pertanian secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan PDRB riil dan Modal di bidang pertanian akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Sementara itu Variabel Upah riil secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Kenaikan Upah riil akan menurunkan Penyerapan Tenaga Kerja.

Sulistiawati (2009) dengan penelitiannya yang menyimpulkan bahwa Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah. Tenaga kerja di sektor primer pada umumnya mempunyai pendidikan yang rendah dengan produktivitas yang rendah pula, oleh karena itu kenaikan upah minimum akan berdampak pada berkurangnya penggunaan tenaga kerja di sektor ini. Rasio antara upah minimum dan upah yang diterima pekerja berdasarkan pendidikan nilainya lebih besar dari satu (>1), menunjukkan bahwa di sebagian besar provinsi, pekerja yang Belum Pernah Sekolah, Belum Tamat SD, dan SD, menerima upah yang lebih rendah dari upah minimum. Sementara itu, pekerja yang berpendidikan SLP ke atas menerima upah yang lebih tinggi dari UMP, yang dapat dilihat dari rasio antara UMP dengan upah menurut pendidikan yang nilainya lebih kecil dari satu (<1). Penelitian Purnami (2015) yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2010 -2013" menyimpulkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan dan upah minimum kabupaten/kota memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat.

Penelitian Febrianty (2013) yang menyimpulkan bahwa Mayoritas penduduk Indonesia hanya mengenyam pendidikan tertinggi setingkat SD. Hal ini berkorelasi dengan kondisi ketenagakerjaan tanah air yang didominasi oleh sektor pertanian dan profesi buruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan erat antara tingkat pendidikan dengan tingkat penyerapan tenaga kerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar kesempatan kerja bagi orang tersebut, dengan jaminan jenjang karir dan pendapatan yang lebih baik. Sebaliknya, semakin rendah pendidikan seseorang, semakin sulit SDM tersebut bersaing di pasar tenaga kerja sehingga cenderung menjadi pekerja sektor informal atau menjadi buruh dengan jaminan hidup yang lebih rendah. Bahkan sebagian besar SDM yang tidak mampu terserap sektor informal tadi, akan menambah jumlah pengangguran terbuka di dalam negeri dan menjadi beban bagi Indonesia. Inilah realitas kondisi pendidikan dan penyerapan tenaga kerja di tanah air

Penelitian wijaya, Totti dan Eka (2014) menyatakan secara keseluruhan variabel independen yang terdiri dari Investasi PMA, pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Provinsi, dan Rata-rata Lama Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Riau tahun 2003-2012. Penelitian Saputri dan Tri (2008) berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga" menyimpulkan Secara simultan atau bersama-sama variabel upah dan produktivitas tenaga kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 188,1807 dengan signifikansi F sebesar 0,000 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,24 dengan menggunakan tingkat derajat kepercayaan 0,05.

Sari (2013) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa Faktor-faktor yang memengaruhi jumlah tenaga kerja di Pulau Sumatera 2006 hingga 2010 sektor pertanian, industri dan konstruksi yaitu PDRB, UMP, dan PMA. Faktor-faktor yang memengaruhi jumlah tenaga kerja di Pulau Sumatera 2006 hingga 2010 sektor pertambangan yaitu hanya PDRB pertambangan. Faktor-faktor yang memengaruhi jumlah tenaga kerja di Pulau Sumatera 2006 hingga 2010 sektor jasa yaitu PDRB jasa, UMP, dan PMDN jasa. Penelitian Rosalina (2013) berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia" menyimpulkan bahwa Provinsi-provinsi dengan tingkat pembangunann yang tinggi menjadi daya tarik bagi tenaga kerja untuk melakukan urbanisasi ke

provinsi tersebut. Terbatasnya ekonomi menciptakan lapangan pekerjaan menyebabkan penumpukan tenaga kerja, sehingga berdampak pada tingginya tingkat pengangguran pada daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Riil, dan Investasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Artinya, peningkatan PDRB, Upah, dan Investasi dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

3. METODE

Lingkup kajian dalam penelitian ini ditekankan pada pengaruh upah, pendidikan dan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Sumatera Selatan selama tahun 1995-2014. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui metode riset pustaka dan riset dokumentasi. Metode riset dokumentasi, data yang akan dianalisis adalah data yang bersumber dari Laporan Provinsi Sumatera Selatan Dalam Angka 2015 data tersebut berupa data upah minimum dan Pertumbuhan Ekonomi Propinsi Sumatera Selatan. Sedangkan Pendidikan dan penyerapan tenaga kerja menggunakan data survey angkatan kerja nasional (SAKERNAS). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Teknik ini ditentukan untuk memilih anggota sampel secara khusus berdasarkan tujuan penelitian dan kesesuaian kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Teknik Analisis yang digunakan adalah Analisis kualitatif untuk menjelaskan pengaruh variabel upah minimum (UMP), variabel pertumbuhan ekonomi (PE), dan variabel pendidikan sebagai dummy sebagai variabel bebas terhadap penyerapan tenaga kerja sebagai variabel terikat. Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini digunakan metode regresi berganda. Data-data yang digunakan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik, yaitu analisis linear berganda. Fungsi yang akan diturunkan dalam penelitian ini adalah;

$$PTK = f(UMP, PE, D1, D2)$$

Dimana: PTK = penyerapan tenaga kerja; UMP = upah minimum provinsi; PE = pertumbuhan ekonomi dan D1 = 1 (dummy pendidikan SMA dan PT) > rata-rata jumlah tenaga kerja berpendidikan SMA dan PT yang terserap, sebaliknya D1 = 0 < rata-rata jumlah tenaga kerja berpendidikan SMA dan PT yang terserap; dan D2 = 1 (dummy pendidikan SD dan SMP) > rata-rata jumlah tenaga kerja berpendidikan SD dan SMP yang terserap, sebaliknya D2 = 0 < rata-rata jumlah tenaga kerja berpendidikan SD dan SMP yang terserap. Penggunaan rata-rata pendidikan sebagai indicator penentuan dummy didasarkan pada asumsi bahwa pada periode tersebut ada banyak/sedikit jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor ekonomi pada periode pengamatan.

Fungsi penyerapan tenaga kerja ini kemudian diturunkan dalam model ekonometrika sebagai berikut:

$$PTK = \beta_0 + \beta_1 UMP + \beta_2 PE + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \dots + \varepsilon_{it}$$

dimana: PTK adalah Penyerapan tenaga Kerja; β_0 adalah konstanta; β_1, \dots, β_n adalah parameter; UMP adalah upah minimum provinsi; PE adalah pertumbuhan ekonomi; D1 adalah dummy pendidikan SMA dan PT adalah 1 > (D1); dan D2 = dummy pendidikan SD dan SMP = 1 > (D2); dan ε_{it} adalah error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Estimasi Model

Berdasarkan model estimasi variabel upah minimum, pertumbuhan ekonomi dan pendidikan terhadap variabel terikat sebagaimana yang dijelaskan pada BAB III Metodologi penelitian, maka hasil estimasi yang diperoleh menggunakan model persamaan regresi berganda.

$$PTK = \beta_0 + \beta_1 UMP + \beta_2 PE + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \dots + \varepsilon_{it}$$

Penentuan dummy untuk variabel D1 (SD dan SMP) dan D2 (SMA dan PT) didasarkan pada nilai

rata-rata jumlah tenaga klerja yang terserap pada periode tertentu. Berdasarkan data jumlah tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan di Sumatera Selatan, diperoleh nilai rata-rata pendidikan SD dan SMP yang terserap pada periode tertentu selama 1995-2014 adalah sebesar 3.606.242 dan rata-rata pendidikan SMA dan PT adalah 1.402.007. Melalui nilai rata-rata pendidikan ini dapat disusun nilai dummy sebagai berikut:

1. $D1 = 1$; jika $D1 > \overline{D1} = 3.606.242$
2. $D2 = 1$; jika $D2 > \overline{D2} = 1.402.007$

Hasil pengolahan menggunakan program EViews 13.0 ditemukan R^2 senilai 0,77, kemudian nilai prob (F-stat) nya 0,000091, dan nilai DW-stat senilai 2,1035426 secara umum tidak ditemukan masalah dan terdapat nilai *probability* variabel bebas yang tidak *signifikan* (>5%) mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik pada model untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik sebelum dilakukan analisis lebih lanjut dari hasil estimasi. Adapun hasil estimasi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil estimasi regresi berganda

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2882805.	92977.17	31.00552	0.0000
UMP	0.335754	0.111487	3.011601	0.0088
PE	-3267449.	3640815.	-0.897450	0.3837
D1	222247.8	76541.09	2.903640	0.0109
D2	105010.5	135358.3	0.775796	0.4499
R-squared	0.776030	Mean dependent var		3146385.
Adjusted R-squared	0.716305	S.D. dependent var		274696.4
S.E. of regression	146311.6	Akaike info criterion		26.83718
Sum squared resid	3.21E+11	Schwarz criterion		27.08612
Log likelihood	-263.3718	Hannan-Quinn criter.		26.88578
F-statistic	12.99333	Durbin-Watson stat		2.103542
Prob(F-statistic)	0.000091			

Sumber: Hasil olah data penulis

4.2. Hasil Estimasi Model Regresi yang Diperbaiki

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan terjadinya hubungan antara variabel upah dan pertumbuhan ekonomi, maka dilakukan perbaikan model dengan menghilangkan salah satu variabel yaitu pertumbuhan ekonomi, sehingga model yang baru dibentuk adalah:

$$PTK = \alpha + \beta UMP + \beta D(1) + \beta D2(2)$$

Hasil pengolahan menggunakan program EViews 13.0 ditemukannilai R^2 senilai 0,76 atau 76%, artinya kontribusi variabel upah dan pendidikan dalam penyerapan tenaga kereja adalah sebesar 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% disebabkan olehg faktor-faktor lain. Sebelum dilakukan estimasi lebih lanjut dari model yang telah diperbaiki, maka dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas residual, uji asumsi klasik dan uji statistik. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, pada akhirnya model yang dianalisis adalah:

$$PTK = \alpha + \beta UMP + \beta D(1) + \beta D2(2)$$

$$PTK = 2816724 + 0.301663*UMP + 235976,4*D1 + 20829,42*D2$$

Hasil estimasi di atas menunjukkan bahwa upah minimum (UMP) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien upah minimum sebesar 0,301663 yang mengindikasikan bahwa saat terjadi kenaikan upah minimum, maka penyerapan tenaga kerja di sektor ekonomi akan semakin tinggi.

Variabel dummy pendidikan SD dan SMP (D1) juga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Demikian juga dengan variabel dummy pendidikan SMA dan PT (D2) meski belum signifikan secara statistik. Lebih jauh untuk melihat perbedaan pengaruh pendidikan dengan dummy pada model dilakukan dengan model regresi sepotong-sepotong (*piece regression*), dengan membagi hasil estimasi yang dilakukan dalam dua persamaan (Maruddani, 2014: 28-30).

1. Model pendidikan SD dan SMP

$$PTK = 2816724 + 0.301663*UMP + 235976,4*D1$$

$$PTK = 3052700,4 + 0.301663*UMP$$

2. Model pendidikan SMA dan PT

$$PTK = 2816724 + 0.301663*UMP + 20829,4*D2$$

$$PTK = 2837553,4 + 0.301663*UMP$$

4.3. Pembahasan

Untuk model (1), penyerapan tenaga yang dominan berpendidikan SD dan SMP ($D1 = 1$), pada periode tertentu adalah; $PTK = 2816724 + 235976,4 (1) = 3052700,4$. Menunjukkan tenaga kerja yang terserap pada sektor ekonomi dengan tenaga kerja yang tingkat pendidikannya SD dan SMP sebesar 3052700,4. Selanjutnya nilai koefisien variabel D1 (SD dan SMP) sebesar $0,0060 < \alpha = 0,05$, artinya signifikan secara statistik. Sementara itu, untuk model (2), penyerapan tenaga yang dominan berpendidikan SMA dan PT ($D2 = 1$), pada periode tertentu adalah; $PTK = 2816724 + 20829,4(1) = 2837553,4$. Menunjukkan tenaga kerja yang terserap pada sektor ekonomi dengan tenaga kerja yang tingkat pendidikannya SMA dan PT sebesar 2837553,4. Selanjutnya nilai koefisien variabel D2 (SMA dan PT) sebesar $0,8327 > \alpha = 0,05$, artinya tidak signifikan secara statistik. Selanjutnya, berdasarkan hasil estimasi pada kedua model tersebut dapat dinyatakan bahwa tenaga kerja yang berpendidikan SD dan SMP besar perannya dalam keterserapan tenaga kerja di sektor ekonomi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan SMA dan PT. Perbedaannya dapat dilihat dari selisih nilai konstanta kedua model tersebut sebesar 215.147. Berdasarkan nilai probabilitas (F-statistic) sebesar $0,000029 < \alpha = 0,05$, maka model yang disajikan cocok untuk dibuat perbandingan.

4.4. Hubungan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Melalui hasil estimasi yang dilakukan di atas, pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan diperoleh koefisien positif sebesar 0,301663, artinya bahwa upah minimum memiliki pengaruh yang searah terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Kemudian nilai T-Statistik upah minimum senilai 2,895692, menunjukkan signifikasinya terhadap variabel bebas penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Melalui uji T diperoleh nilai T tabel sebesar 1,74588, nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan T hitung, hal ini diartikan bahwa variabel upah minimum berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia tahun 1995 – 2015. Sejalan dengan hasil penelitian ini, penelitian Jones (1997) menemukan bahwa setiap peningkatan upah minimum sebesar 1 persen di Ghana, akan meningkatkan jumlah pekerja sektor informal sekitar 14 persen, Penelitian Saputri dan Tri (2008) berjudul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga” menyimpulkan Secara simultan atau bersama-sama variabel upah dan produktivitas tenaga kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, dan Penelitian Rosalina (2013) berjudul “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia*” menyimpulkan bahwa pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB), Upah Riil, dan Investasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

4.4. Hubungan Pendidikan dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, pengaruh tingkat pendidikan terhadap penyerapan kerja di Provinsi Sumatera Selatan berpengaruh signifikan dan positif. Hal ini didukung oleh Penelitian Purnami (2015) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2010 -2013” menyimpulkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan dan upah minimum kabupaten/kota memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Barat. Serupa dengan hasil penelitian penulis bahwa pendidikan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, dimana pendidikan SD dan SMP besar peranannya dalam keterserapan tenaga kerja di sektor ekonomi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan SMA dan PT. Berdasarkan data pada lampiran 1, terlihat bahwa pendidikan yang mendominasi dalam keterserapan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang rata-rata pendidikannya tamat SD dan SMP sejalan dengan tingginya penduduk yang bekerja pada sektor primer (pertanian dan Pertambangan) dimana sebesar 54,39 mayoritas penduduk bekerja pada sektor Informal sebagai buruh. Hal ini juga Didukung oleh penelitian Febrianty (2013) yang berjudul “Keterkaitan Tingkat Pendidikan Sebagai Bentuk Investasi Sdm Dengan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia” menyimpulkan bahwa Mayoritas penduduk Indonesia hanya mengenyam pendidikan tertinggi setingkat SD. Hal ini berkorelasi dengan kondisi ketenagakerjaan tanah air yang didominasi oleh sektor pertanian dan profesi buruh.

5. KESIMPULAN

Upah dan pendidikan berpengaruh terhadap PTK. Variabel upah minimum dan Pendidikan D1 signifikan tetapi D2 belum signifikan secara statistik. Tetapi secara keseluruhan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap PTK. Sementara tenaga kerja yang berpendidikan SD dan SMP besar peranannya dalam keterserapan tenaga kerja di sektor ekonomi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan SMA dan PT. Perbedaannya dapat dilihat dari selisih nilai konstanta kedua model tersebut sebesar 215.147. Berdasarkan nilai probabilitas (F-statistic) sebesar $0,000029 < \alpha = 0,05$, maka model yang disajikan cocok untuk dibuat perbandingan. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,764 menunjukkan bahwa variabel independen upah minimum, dummy (1) dan Dummy (2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 76,4 persen sedangkan sisanya sebesar 23,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

REFERENSI

- Arsyad, Lincoln (1992). *Ekonomi Pembangunan*. Bagian penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Bellante, D. dan Jackson, M. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan*, LPFE-UI, Jakarta.
- Borjas, G. J. (2000). *Labor Economics*, 2nd, McGraw-Hill.
- BPS Sumatera Selatan. (2010). *Data Statistik Indonesia*. Jakarta
- BPS Sumatera Selatan. (2010). *Sumatera Selatan Dalam Angka Tahun 2010*. Palembang.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1993). Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania”. *NBER Working Paper*, 4509.
- Dimas dan Nenek Woyanti. (2009). *Penyerapan Tenaga Kerja Di DKI Jakarta*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Semarang
- Ehrenberg, Ronald. (2000). *Modern Labor Economics: theory and public policy*, Boston: Pearson/Addison Wesley, 2006
- Febrianti, Laura. (2012). *Keterkaitan Tingkat Pendidikan Sebagai Bentuk Investasi Sdm Dengan Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: LPFE-UI.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gindling, T.H., & Terrel K. (2006). Minimum wages, globalization, and poverty in Honduras', *IZA Discussion Paper*, 2497.
- Gujarati, Damodar. (2004). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Eralngga.
- Jones, P. (1997). *The Impact of Minimum Wage Legislation in Developing Countries where Coverage is Incomplete*, Institute of Economics and Statistics, University of Oxford.
- Levin-Waldman, O. M. (1999). The minimum wage and regional wage structure: Implications for income distribution, *Levy Economics Institute Working Paper*, 267.
- Maloney, W. F., & Ribeiro, E. P. (1999). Efficiency wage and union effects in labor demand and wage structure in Mexico: An application of quantile analysis, *World Bank Policy Research Working Paper*, 2131.
- Mankiw, N, Gregory. (2003). *Teori Makroekonomi*, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Mcpherson, D. A. (2003). *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill Irwin.
- Metcalf, D. (2007). Why has the British National Minimum Wage had little or no impact on employment?, *CEP Discussion Paper*, 781.
- Priyono, Edi. (2002). *Situasi ketenagakerjaan indonesia Dan tinjauan kritis terhadap kebijakan upah minimum*. Bekasi.
- Purnami, Izatun. (2015). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Kabupaten/Kota terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Barat tahun 2010 -2013*. Jakarta: Univ. Syarif Hidayatullah.
- Rosalina, Rina. (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia*. IPB. Bogor.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, Jakarta: Gramedia
- Saputri, Oktaviani dan Tri Wahyuni. (2008). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Salatiga*. Semarang: MIESP UNDIP.
- Sari, Nila. (2013). *Faktor–Faktor Yang Memengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Sumatera 2006-2010*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Sholeh Maimun, (2007). *Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sitanggang, Ignatia Rohana. (2004). *Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Propinsi pada 9 Sektor di Indonesia*. Jurnal Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi FEUI
- Snyder, C., & Nicholson, W. (2008). *Microeconomic Theory: Basic Principles and Extentions*, 10th, Thomson South-Western.
- Sobita, dan I Wayan. (2014). *Pertumbuhan Ekonomi Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung*, JEP-Vol. 3, NO 2. Lampung.
- Sulistiawati, Rini (2012). *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*. Pontianak.
- Tarmizi, Nurlina. (2012). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi Kedua. Unsri Press. Palembang.
- Vitalia, Devi. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Semarang*, Jurnal FE-UNDIP. Semarang
- Wijaya, Andi. Dkk. (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau*. Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.