

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENAWARAN TENAGA KERJA DI PROVINSI RIAU

Marlindo Lumban Gaol¹⁾, Hj.Rita Yani Iyan²⁾, Yusni Maulida²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email :lumbangaolm23@gmail.com

Factors Affecting Labor Supply In Riau Province

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of population, wage level and education level on labor supply. The data used are time series data for the period of 2012 to 2018. This study uses quantitative descriptive analysis with multiple linear regression using the SPSS 24.0 computer statistical program.. The results of this study were obtained by the number of population, education level and wage level together influencing the labor supply in Riau Province with a significant value of 0.016 and the t-count value (20.757) is greater than the f-table (6.65). artially the population growth variable has no effect on labor supply in Riau Province with a regression coefficient of 0.371 and the t-value of population growth is 0.933 smaller than t-table (2.36), wage rates have no effect on labor supply with the regression coefficient is 0.420 and the t-test value (0.777) is smaller than the t-table (2.36), and the level of education has an effect on labor supply with the regression coefficient of 0.012 and the t-value of the education level (5.492) greater than t-table (2.36). In the determination test (R2) obtained 0.908 which means that 90.80% of the independent variable (population growth / X1, wage level / X2, and education level / X3) can explain the dependent variable namely labor supply in Riau Province while the rest is influenced by other labor supply factors in Riau Province.

Keywords : labor supply, population growth, minimum wage level and education level

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam roda perekonomian suatu negara, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi, sumber daya alam dan kewiraswastaan. Tenaga kerja juga penting dilihat dari segi kesejahteraan masyarakat. Adapula masalah yang ditimbulkan dari banyaknya tenaga kerja yaitu; a) Masalah masalah tentang perluasan kesempatan kerja, b) Pendidikan yang dimiliki angkatan kerja, c) dan Pengangguran Sebagian dari jumlah penduduk usia kerja yang mempunyai dan yang tidak mempunyai pekerjaan yang telah mampu dalam arti sehat fisik dan mental secara yudiris tidak kehilangan kebebasannya untuk

memilih dan melakukan pekerjaannya tanpa ada unsur paksaan. Faktor-faktor yang menentukan angkatan kerja Soeroto (2003;87) diantaranya: a)Jumlah dan sebaran usia penduduk, b) Pengaruh keaktifan bersekolah terhadap penduduk berusia muda, c) Peranan kaum wanita dalam perekonomian, d) Pertambahan penduduk yang tinggi, e) Meningkatnya jaminan kesehatan. Afrida (1996;23) penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh besarnya tingkat upah terutama terhadap jenis pekerjaan dan jabatan yang sifat nya khusus. Contohnya, apabila upah sebagai programmer komputer naik relatif lebih tinggi dari upah jenis jabatan lain, maka untuk menjadi

programmer akan meningkat pula, akibatnya kenaikan dari upah yang akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang akan menawarkan dirinya untuk bekerja. Tujuan utama pembangunan ekonomi di negara berkembang adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan pencapaian kesejahteraan tersebut dapat diukur sejauh mana suatu negara dapat menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh hampir seluruh daerah di Indonesia adalah tingkat kesempatan kerja. Oleh karena itu kesempatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pembangunan ekonomi yang merata. Disisi lain pertumbuhan ekonomi tidak kalah pentingnya dijadikan sebagai tujuan jangka panjang yang harus dicapai oleh setiap wilayah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi apabila pertumbuhan ekonomi tidak dibarengi dengan penambahan kesempatan kerja akan mengakibatkan ketimpangan dalam pembagian dari penambahan pendapatan tersebut. Dengan ketimpangan yang terjadi dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi tetapi disisi lain kemiskinan akan meningkat (Tambunan). Menurut Payaman (2005:112) tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Berikut tabel yang memperlihatkan jumlah angkatan kerja dan tenaga kerja yang terdapat di Provinsi Riau pada tahun 2012-2018. Jumlah penduduk usia kerja Provinsi Riau yang paling tinggi pada tahun 2018 mencapai 4.814.909 jiwa. Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, jumlah angkatan kerja yang menggambarkan penawaran tenaga kerja selama lima tahun terakhir cenderung meningkat seperti yang terlihat pada

tabel 1 jumlah penduduk usia produktif di Riau tahun 2018 mencapai 3.108.400 juta jiwa atau sekitar 45,96 persen dari total populasi.

Tabel 1 Penawaran Tenaga Kerja, Jumlah Penduduk, Angkatan Kerja, dan Jumlah Usia Kerja, di Provinsi Riau 2012-2018

Tahun	Pnwrn tenaga kerja	Jumlah penduduk	Angkatan kerja	jumlah Usia bekerja
2012	11.397	5.879.109	2.509.501	2.399.851
2013	11.845	6.033.268	2.623.310	2.479.493
2014	16.387	6.188.442	2.695.247	2.518.485
2015	16.734	6.344.402	2.771.349	2.554.296
2016	26.212	6.500.971	2.987.952	2.763.946
2017	26.885	6.657.911	2.965.585	2.781.021
2018	15.543	6.814.909	3.108.400	2.915.060

Sumber: Badan Pusat Statistik Riau dalam Angka 2019

Laporan ikhtisar statistik kerja-pencaker Provinsi Riau

Dari sekian juta jiwa angkatan kerja tersebut, sebanyak 92,57 persen di antaranya tercatat sebagai penduduk yang bekerja. Dengan kata lain tahun 2018 dari 100 penduduk usia 15 tahun keatas yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa, sekitar 92 orang merupakan penduduk yang bekerja angka tersebut meningkat dari kondisi tahun sebelumnya. Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwasanya dari tahun ke tahun penduduk Provinsi Riau selalu meningkat dan di barengi dengan peningkatan angkatan kerja juga meningkat, kemudian tenaga kerja dan usia penduduk kerja juga sejalan dan meningkat pula. Hal ini dapat membuktikan bahwa jumlah penduduk akan dapat mempengaruhi jumlah tenaga kerja di Provinsi Riau saat ini.

Suatu perekonomian yang berkembang dengan pesat bukan jaminan suatu negara tersebut dikatakan makmur bila tidak diikuti dengan perluasan kesempatan kerja guna menampung tenaga kerja baru setiap tahunnya memasuki dunia kerja. Pertumbuhan ekonomi regional maupun nasional berkaitan erat dengan perluasan kesempatan kerja karena faktor produksi tenaga kerja merupakan faktor penting artinya bagi pertumbuhan perekonomian, selain dipengaruhi oleh faktor lain seperti modal, alam dan

teknologi. Berdasarkan teori ekonomi bawasanya tingkat penawaran kerja dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, dengan bunyi teori nya yaitu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi niatnya untuk menawarkan dirinya untuk bekerja.

Berikut data tentang tingkat penawaran tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan di Provinsi Riau. Berdasarkan data dibawah dapat dilihat penawaran tenaga kerja dari sisi tingkat pendidikan yang ditawarkan oleh pihak tenaga kerja yang ingin bekerja pada suatu bidang pekerjaan. Dapat dilihat bahwa data tersebut mengalami fluktuasi. Dimana tenaga kerja yang banyak menawarkan dirinya untuk bekerja yang paling tinggi terlihat pada tingkat SLTA pada tahun 2017 sekitar 10.307 jiwa, hal ini diakibatkan oleh banyaknya lapangan usaha yang membutuhkan tenaga kerja yang tingkat pendidikan di tingkat SLTA tersebut, karena banyaknya saat ini lowongan kerja yang membutuhkan pendidikan tenaga kerja di tingkat SLTA, suatu hal yang menjadi pusat perhatian saat ini kalau kita lihat dari data di atas tenaga kerja dari tahun ke tahun yaitu 2012-2018 mengalami kenaikan yang signifikan pada tingkat pendidikan tertentu yaitu: SLTA, Diploma, Sarjana, dan Magister. Kemudian dilihat pada tabel di atas tingkat pendidikan di tingkat, SD dan SLTA dari tahun ke tahun semakin menurun hal ini diakibatkan oleh adanya program pemerintah wajib belajar 12 Tahun, jadi penduduk yang sekolah tingkat SD dan SLTA semakin berkurang yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja semakin berkurang. Tetapi dari tingkat pendidikan Diploma, Sarjana dan Magister semakin bertambah karena banyak penduduk di Povinsi Riau yang meningkat kualitas pendidikan untuk mencari kerja di lapangan usaha yang diinginkan.

Tabel 2 Jumlah Penawaran Tenaga Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2012-2018

Level	Jumlah Penawaran Tenaga Kerja Provinsi Riau						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SD	892	745	833	795	914	938	562
SLTP	1.057	1.170	1.486	1.425	1.553	1.585	1.125
SLTA	4.225	4.590	5.668	5.536	9.890	10.307	6.329
D-III	1.254	1.138	2.695	2.415	2.843	3.011	2.045
S-1	2.835	2.655	3.954	4.708	8.922	8.900	4.328
S-2	1.134	1.547	1.751	1.855	2.090	2.144	1.154

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau 2018 Laporan ikhtisar statistik antar kerja-pencaker Provinsi Riau

Berdasarkan data di atas dapat dilihat penawaran tenaga kerja dari sisi tingkat pendidikan yang ditawarkan oleh pihak tenaga kerja yang ingin bekerja pada suatu bidang pekerjaan. Dapat dilihat bahwa data tersebut mengalami fluktuasi, hal ini disebabkan oleh adanya perubahan dalam aspek kehidupan yang terfokus terhadap ketenagakerjaan. Selain dari tingkat pendidikan di atas, tingkat upah juga dapat mempengaruhi seseorang untuk menawarkan dirinya untuk bekerja di suatu lapangan usaha tertentu. Pada hakekatnya upah sangat berperan penting bagi pertumbuhan perekonomian, dimana lembaga pemerintah dan suatu perusahaan sangat memikirkan bagaimana penentuan tingkat upah yang harus ditetapkan dalam menjalankan kegiatan produksinya. Tenaga kerja pada dasarnya selalu mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan oleh permintaan tenaga kerja. Upah juga mempunyai peran penting dalam pengaruhnya terhadap kesempatan kerja, semakin tinggi tingkat upah yang di tetapkan oleh suatu pemerintah ataupun perusahaan maka berpengaruh terhadap biaya produksi suatu produk, ini menyebabkan perusahaan akan melakukan efisiensi terhadap manajemen ketenagakerjaan yaitu dapat mengurangi tenaga kerja, yang mengakibatkan rendahnya tingkat kesempatan tenaga kerja, dan begitu juga sebaliknya jika tingkat upah yang ditetapkan termasuk dalam golongan tingkat upah tinggi maka penawaran atas tenaga kerja akan meningkat, yang

mengakibatkan tingkat kesempatan kerja akan mengalami penurunan atau berkurang.

Berdasarkan fakta di lapangan bahwa tingkat upah di Provinsi Riau mulai dari tahun 2012-2018 mengalami kenaikan yang tinggi, dan kalau dihitung berdasarkan rumus angka yang lama, kemudian ditambah dengan inflasi, selanjutnya ditambah dengan pertumbuhan ekonomi, bahwa tingkat upah di Provinsi Riau dinilai sangat tinggi. Jika dihitung dengan tingkat inflasi kita, angkanya adalah 3,5 persen, kemudian untuk pertumbuhan ekonomi adalah 2,33 persen. Sehingga jika ditotalkan sekitar 5,8 persen. Pada dasarnya kenaikan tingkat upah yang terjadi dari tahun ke tahun ini kalau dilihat pada tabel 1.1 diatas bawasanya erat kaitannya terhadap tenaga kerja, dimana terjadinya kenaikan upah mengakibatkan tingkat angkatan kerja menjadi meningkat, yaitu yang dihitung mulai dari tahun 2012-2018 angkatan kerja meningkat dengan total peningkatan sebesar 0,48 juta jiwa atau sebanyak 480.000 jiwa dengan tingkat terjadinya peningkatan tingkat upah dari tahun yang sama yaitu sebesar Rp 1.028.722,53.

Tabel 3 Tabel Perkembangan Tingkat Upah di Provinsi Riau pada Tahun 2012-2018

No	Tahun	Tingkat Upah (Rp)
1	2012	1.283.000
2	2013	1.400.000
3	2014	1.700.000
4	2015	1.878.000
5	2016	2.095.000
6	2017	2.266.722
7	2018	2.464.104

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau 2019

Pada hakekatnya upah sangat berperan penting bagi pertumbuhan perekonomian, dimana lembaga pemerintah dan suatu perusahaan sangat memikirkan bagaimana penentuan tingkat upah yang harus ditetapkan dalam menjalankan kegiatan

produksinya. Tenaga kerja pada dasarnya selalu mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan oleh permintaan tenaga kerja, dan setiap jenis pekerjaan dapat ditentukan dengan tinggi rendahnya upah, contohnya tinggi upah dapat menentukan sulitnya pekerjaan atau tingkat ilmunya untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Upah juga mempunyai peran penting dalam pengaruhnya terhadap kesempatan kerja, semakin tinggi tingkat upah yang ditetapkan oleh suatu pemerintah ataupun perusahaan maka berpengaruh terhadap biaya produksi suatu produk, ini menyebabkan perusahaan akan melakukan efisiensi terhadap manajemen ketenagakerjaan yaitu dapat mengurangi tenaga kerja, yang mengakibatkan rendahnya tingkat kesempatan tenaga kerja, dan begitu juga sebaliknya jika tingkat upah yang ditetapkan termasuk dalam golongan tingkat upah tinggi maka penawaran atas tenaga kerja akan meningkat, yang mengakibatkan tingkat kesempatan kerja akan mengalami penurunan atau berkurang.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja dapat diartikan dari berbeda sudut pandang, sudut pandang pertama yaitu, jika dilihat dari sisi perusahaan adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dan sudut pandang kedua dilihat dari sisi tenaga kerja yang menawarkan tenaga kerja ke dalam sektor perusahaan. Tetapi pada kesempatan ini yang dibahas yaitu penawaran tenaga kerja yang dilihat dari sisi tenaga kerja adalah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau lapangan pekerjaan dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam teori klasik Sumber daya manusia (pekerja)

merupakan individu yang bebas menetapkan jumlah kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya.

Besarnya penawaran atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Simbolon, 2010;145):

- a. Jumlah Penduduk
Semakin besar jumlah penduduk suatu negara, maka semakin banyak pula tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja ataupun bukan angkatan kerja. Dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.
- b. Struktur Umur
Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, ini dapat dilihat dari bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang termasuk usia kerja. Dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.
- c. Produktivitas
Produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya keterkaitan antara *output* dan jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja yang tersedia. Secara umum produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi, dan keterampilan. Semakin tinggi pendidikan atau keterampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja.

- d. Tingkat Upah
Secara teoritis, tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan pada kurva penawaran tenaga kerja yang ber *slope* positif.
- e. Tingkat Pendapatan
Secara teoritis, apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah. Sehingga kita akan menjumpai ibu rumah tangga yang bekerja merasa tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah, akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang. Dengan demikian penawaran tenaga kerja yang efektif akan berkurang.
- f. Kebijakan Pemerintah
Dalam menelaah penawaran tenaga kerja maka memasukkan kebijakan pemerintah kedalamnya adalah sangat relevan. Kita misalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja, dan akan ada batas umur kerja menjadi lebih tinggi. Dengan demikian terjadi pengurangan jumlah tenaga kerja.
- g. Wanita yang Mengurus Rumah Tangga
Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu-waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran

tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya.

- h. Tingkat pendidikan
Pada dasarnya tingkat pendidikan para penawar tenaga kerja sangat mempengaruhi penerimaan pelamar dalam mencari pekerjaan, karena termasuk syarat utama suatu organisasi atau perusahaan. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja didasarkan pada tingkat pendidikan oleh tenaga kerja.

Jumlah Penduduk

Lembaga BPS dalam Statistik Indonesia (2013) menjabarkan “penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap”. Sedangkan menurut Said (2012: 136) yang dimaksud dengan 17 penduduk adalah “jumlah orang yang bertempat tinggal di suatu wilayah pada waktu tertentu dan merupakan hasil dari proses-proses demografi yaitu fertilitas, mortalitas, dan migrasi”. Reverend Thomas Maltus pada tahun 1798 (Arsyad, 2004: 223) mengemukakan teorinya tentang hubungan pertumbuhan penduduk dengan pembangunan ekonomi. Terdapat tiga alasan mengapa pertumbuhan penduduk yang tinggi akan memperlambat pembangunan, yaitu: 1) Pertumbuhan penduduk yang tinggi akan dibutuhkan untuk membuat konsumsi dimasa mendatang semakin tinggi. Rendahnya sumber daya perkapita akan menyebabkan penduduk tumbuh lebih cepat, yang gilirannya membuat investasi dalam “kualitas manusia” semakin sulit; 2) Banyak negara yang penduduknya masih sangat tergantung dengan sektor pertanian, pertumbuhan penduduk mengancam keseimbangan antara sumber daya alam

yang langka dan penduduk. Sebagian karena pertumbuhan penduduk memperlambat perpindahan penduduk dari sektor pertanian yang rendah produktifitasnya ke sektor pertanian modern dan pekerjaan modern lainnya; 3) Pertumbuhan penduduk yang cepat membuat semakin sulit melakukan perubahan yang dibutuhkan untuk meningkatkan perubahan ekonomi dan sosial. Di samping itu, jumlah penduduk yang terlampaui besar akan menguras kas pemerintah yang sudah sangat terbatas untuk menyediakan berbagai pelayanan kesehatan, ekonomi dan sosial bagi generasi baru. Melonjaknya beban pembiayaan atas anggaran pemerintah tersebut jelas akan mengurangi kemungkinan dan kemampuan pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup generasi dan mendorong terjadinya transfer kemiskinan kepada generasi mendatang yang berasal dari keluarga berpenghasilan menengah ke bawah. (Todaro, 2006: 259-260).

Upah Tenaga Kerja

Membahas mengenai upah terutama upah minimum sering terjadi perdebatan, di mana kebanyakan para ekonom menyatakan bahwa kebijakan peningkatan upah minimum sering menyebabkan terjadinya pengangguran untuk sebagian pekerja. Namun mereka berpendapat bahwa pengorbanan itu setimpal untuk mengentaskan kemiskinan kelompok masyarakat lainnya. Sementara itu kajian tentang upah minimum yang dilakukan oleh Carl, Katz, dan Krueger (dalam Mankiw, 2000) menemukan suatu hasil bahwa peningkatan upah minimum ternyata malah meningkatkan jumlah pekerja. Penentuan upah merupakan inti dari ekonomi tenaga kerja, karena struktur upah dan perubahan upah dalam kurun waktu tertentu berhubungan dengan alokasi tenaga kerja yang efisien dan pemeliharaan keseimbangan antara

permintaan dan penawaran di pasar kerja(Kaufman, 2006:326).

Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal I tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang (Arfida, 2003:77). Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwa pendidikan adalah proses atau usaha bagi individu untuk menambah pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

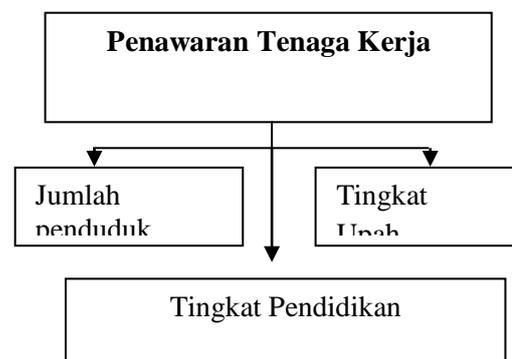
Teori Human Capital

Menurut Becker (Atmanti, 2005:345) *human capital* adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Menurut Davenport (Atmanti,2005) *human capital* sebagai seluruh usaha yang dibawa tenaga kerja untuk diinvestasikan dalam pekerjaan mereka. Termasuk juga di dalamnya kemampuan, tingkah laku, semangat dan waktu. Jadi *human capital* adalah nilai dan atau kualitas dari seseorang atau tenaga kerja yang menentukan seberapa potensial orang atau tenaga kerja tersebut bisa memproduksi dalam perekonomian terutama menghasilkan

barang dan jasa. Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Yang artinya jika seseorang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berpeluang besar untuk menawarkan dirinya dalam suatu bidang pekerjaan dengan tingkat upah dan kriteria yang ditentukan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1



Kerangka berpikir yaitu untuk menggambarkan hubungan penawaran tenaga kerja antar variabel yaitu jumlah penduduk, tingkat upah dan tingkat pendidikan. Dengan penjelasannya, biasanya jumlah penduduk akan dipengaruhi oleh jumlah penduduk dengan pengertian, jika jumlah penduduk suatu daerah bertambah maka tenaga kerja akan banyak menawarkan dirinya untuk bekerja karena ingin terhindar dari pengangguran dan sebaliknya.

Begitu juga dengan tingkat upah, apabila tingkat upah suatu daerah meningkat otomatis tenaga kerja akan menawarkan dirinya untuk bekerja untuk meningkatkan pendapatannya dan sebaliknya. Sama halnya dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja, apabila semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan termotivasi untuk menawarkan dirinya untuk bekerja begitu juga sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Penanaman Modal yang ada di Provinsi Riau, dipilihnya Provinsi Riau sebagai lokasi penelitian karena Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi yang mempunyai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan jumlah penduduk yang tinggi serta sarana tingkat pendidikan yang memadai.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni jumlah penduduk, tingkat upah minimum, dan tingkat pendidikan terhadap variabel terikat yaitu penawaran tenaga kerja, maka penulis menggunakan metode analisis data regresi linier berganda dan data diolah menggunakan bantuan program SPSS 23.0.

Adapun formula Regresi Linier Berganda sebagai berikut: (Sanusi, 2014; 135).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Penawaran Tenaga kerja (jiwa)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel bebas (X₁)
- b₂ = Koefisien regresi variabel bebas (X₂)
- b₃ = Koefisien regresi bebas (X₃)
- X₁ = Jumlah Penduduk (jiwa)
- X₂ = Tingkat Upah Minimum (Rp)
- X₃ = Tingkat Pendidikan (level)
- e = Variabel Pengganggu

Definisi Variabel Operasional

- a. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Variabel dependen (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung pada nilai variabel lain yang merupakan konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas (variabel independen). Variabel dependen

dalam penelitian ini adalah penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau. Definisi penawaran tenaga kerja dalam penelitian ini merupakan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap keadaan penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau yang dapat diukur dengan satuan persentase (jiwa).

- b. Variabel Independen (variabel Bebas)

Variabel independen (X) adalah variabel yang nilainya berpengaruh terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini, untuk melihat pengaruh faktor-faktor penawaran tenaga kerja terhadap penawaran tenaga kerja. Variabel independen (X) yang digunakan antara lain:

1. Jumlah penduduk (X₁)
Jumlah penduduk (X₁) adalah banyaknya penduduk yang mendiami atau yang tinggal di Provinsi Riau yang dihitung melalui sensus penduduk dengan satuan jiwa.
2. Tingkat Upah Minimum (X₂)
Tingkat Upah Minimum (X₂) adalah jumlah Tingkat upah minimum yang ditentukan oleh suatu lembaga atau perusahaan yang diterima oleh tenaga kerja di Provinsi Riau dengan satuan rupiah.
3. Tingkat Pendidikan (X₃)
Tingkat Pendidikan (X₃) adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang akan dikembangkan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari khususnya di Provinsi Riau. Selain itu tingkat pendidikan

yang tinggi akan mempermudah untuk mendapatkan lapangan pengerjaan sesuai dengan kebutuhannya.

HASIL PENELITIAN

Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau. Definisi penawaran tenaga kerja dalam penelitian ini merupakan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap keadaan penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau yang dapat diukur dengan satuan persentase (jiwa). Jumlah penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau ini diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

Variabel Independen (variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang nilainya berpengaruh terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini, untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap penawaran tenaga kerja (variabel dependen) di Provinsi Riau.

Uji Asumsi Klasik

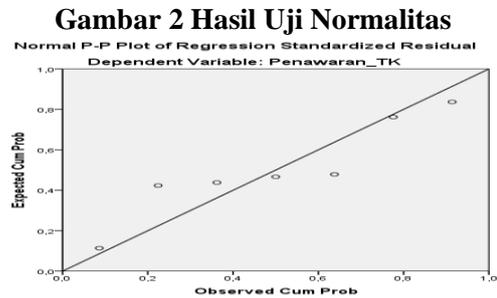
Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2009:51). Indikator uji normalitas adalah Gambar Probabilitas Normal (GPN). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu, jika Gambar Probabilitas Normal (GPN) mendekati garis lurus maka sebaran data menunjukkan normal. Jika Gambar Probabilitas Normal (GPN) tidak mendekati garis lurus maka

menunjukkan sebaran data tidak normal (Gujarati, 2006;164-165).

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan uji normalitas diatas diketahui Gambar Probabilitas Normal (GPN) mendekati garis lurus maka sebaran data menunjukkan normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolonieritas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebasnya. Metode ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila VIF variabel independennya dibawah nilai 10 dan *tolerance value* diatas 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas (gujarati, 2006;70-71).

Tabel 4

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Jlh_penddk	,442	6,327	Terbebas dari Multikolonieritas
Tk_upah	,426	4,853	Terbebas dari Multikolonieritas
Tk_pendidikan	,608	1,645	Terbebas dari Multikolonieritas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem autokorelasi (Ghozali, 2008:61).

Tabel 5

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,954	,908	190,938,763	1,855

a. Predictors: (Constant), Tk_pendidikan, Jlh_penddk, Tk_upah

b. Dependent Variable: Penawaran_TK

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan $+2 = -2 < 1,855 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier berganda

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 23.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	181643,381	172944,817		1,050	,371
J Penddk	,032	,035	1,737	,933	,420
Upah	,021	,027	1,474	,777	,494
Pendidkn	,112	,020	,872	5,492	,012

Sumber: Hasil Perhitungan dengan Program SPSS For Windows versi 23.0

persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = 181643,381 + 0,032 X_1 + 0,021 X_2 + 0,112 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Nilai $a = 181643,381$ menunjukkan bahwa apabila pertumbuhan jumlah penduduk (X_1), tingkat upah minimum (X_2), dan tingkat pendidikan (X_3), konstan atau tetap maka penawaran kerja di Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 181643,381.
- Nilai $b_1 = 0,032$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pertumbuhan jumlah penduduk (X_1), naik 1 satuan maka penawaran kerja di Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,032 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $b_2 = 0,112$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel tingkat upah minimum (X_2), naik 1 satuan maka penawaran kerja di Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,112 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $b_3 = 0,021$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel tingkat pendidikan (X_3), naik 1 satuan maka penawaran kerja di Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,021 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (penawaran kerja di Provinsi Riau). Melalui bantuan Program SPSS for Windows versi 23 diperoleh hasil uji F.

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20,757 dan sig 0,016. Sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5 % dengan derajat bebas pembilang : (k-1) : (n-k)
: (4-1) : (7-4)

: 3 : 3 = 6,65

Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 6,65 sementara nilai F-hitung sebesar 20,757. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (20,757) lebih besar daripada F-tabel (6,65) dengan signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel yakni pertumbuhan jumlah penduduk (X_1), tingkat upah minimum (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pertumbuhan jumlah penduduk terhadap penawaran kerja

Dari hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel pertumbuhan jumlah penduduk/ X_1 , nilai t-hitung yaitu 0,933 dengan taraf signifikansi 0,420 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini T-hitung pertumbuhan jumlah penduduk/ X_1 (0,933) ini lebih kecil daripada t-tabel (2,36). Hal ini menyebabkan H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara pertumbuhan jumlah penduduk/ X_1 terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau. Tidak signifikannya variabel pertumbuhan penduduk terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk tidak selalu menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi penawaran kerja di Provinsi Riau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirza Noveda, Hasdi Aimon dan Efrizal Sofyan (2015) bahwa pertumbuhan penduduk tidak berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja.

Tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan antara pertumbuhan penduduk dengan penawaran tenaga

kerja mengindikasikan bahwasannya penawaran tenaga kerja tidak dipengaruhi oleh pertumbuhan penduduk. Dari hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel pertumbuhan jumlah penduduk/ X_1 , nilai t-hitung yaitu 0,933 dengan taraf signifikansi 0,420 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5 %. Nilai ini t-hitung pertumbuhan jumlah penduduk/ X_1 (0,933) ini lebih kecil daripada t-tabel (2,36). Hal ini menyebabkan H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara pertumbuhan jumlah penduduk/ X_1 terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pertumbuhan tenaga kerja ditentukan oleh pertumbuhan penduduk di masa lampau, dimana penduduk merupakan sumber pokok bagi penawaran tenaga kerja. Besar kecilnya penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah penduduknya. Wilayah yang memiliki jumlah penduduk lebih banyak pasti memiliki jumlah penawaran tenaga kerja atau penawaran tenaga kerja yang lebih banyak daripada wilayah yang memiliki jumlah penduduk lebih sedikit (Sholeh dalam Dirza Noveda, Hasdi Aimon dan Efrizal Sofyan, 2015).

2. Pengaruh tingkat upah minimum terhadap penawaran kerja

Dari hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel tingkat upah minimum/ X_2 , nilai t-hitung yaitu 0,777 dengan taraf signifikansi 0,494 lebih besar daripada tingkat keyakinan 5%. Nilai ini t-hitung tingkat upah minimum/ X_2 (0,777) ini lebih kecil daripada t-tabel (2,36). Hal ini menyebabkan H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat upah minimum/ X_2 terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Nur Samsiah (2016) dengan hasil penelitian upah minimum tidak berpengaruh signifikan dan beregresi negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mankiw yakni teori upah efisiensi. Upah minimum tidak memiliki dampak penurunan penyerapan tenaga kerja dikarenakan ketika tingkat upah naik maka pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup lebih tinggi dari angka kebutuhan hidup layak. Ketika nutrisi para pekerja lebih baik maka mereka akan memiliki produktifitas yang lebih tinggi dan dampaknya akan meningkatkan *output*. Tingginya produktifitas karyawan dalam menghasilkan *output* dapat menekan biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi pengurangan penyerapan tenaga kerja.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari Imam Buchari (2016) dalam jurnalnya. Penelitiannya menyatakan bahwa upah minimum provinsi secara parsial tidak memiliki pengaruh dan memiliki koefisien negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa kenaikan upah minimum provinsi setiap tahunnya tidak banyak mempengaruhi dalam permintaan tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi, sehingga akan meningkatkan harga per unit produk yang dihasilkan. Apabila harga per unit produk yang dijual ke konsumen naik, reaksi yang biasanya timbul adalah mengurangi pembelian atau bahkan tidak lagi membeli produk tersebut. Sehingga akan muncul perubahan skala produksi yang disebut efek skala produksi (*scale effect*) dimana sebuah kondisi yang memaksa produsen untuk mengurangi jumlah produk yang dihasilkan, yang selanjutnya juga dapat mengurangi tenaga kerja perusahaan. Suatu kenaikan upah dengan asumsi harga barang-barang modal yang lain

tetap, maka pengusaha mempunyai kecenderungan untuk menggantikan tenaga kerja dengan mesin. Penurunan jumlah tenaga kerja akibat adanya penggantian dengan mesin disebut efek substitusi (*substitution effect*).

3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap penawaran kerja

Dari hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan/ X_3 , nilai t-hitung yaitu 5,492 dengan taraf signifikansi 0,012 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5%. Nilai ini t-hitung tingkat pendidikan/ X_3 (5,492) ini lebih besar daripada t-tabel (2,36). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan/ X_3 terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Imam Buchari (2016) yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan memiliki koefisien yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mankiw angkatan kerja yang memiliki pendidikan hingga tahap universitas dan bekerja kelak akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan produksi dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan *output*. *Output* yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja. *Human capital* sangat berperan dalam ekonomi terutama di bidang pendidikan, karena permintaan tenaga kerja sangat membutuhkan keahlian tenaga kerja. Peningkatan permintaan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan tingkat pendidikan menimbulkan kebijakan bagi suatu negara untuk menetapkan peningkatan terhadap pendidikan yang bersifat investasi. (Becker dalam Green dalam Ratna Juwita dan Retno Budi Lestari, 2013).

Peningkatan jumlah pekerja terdidik tanpa diiringi dengan peningkatan daya serap tenaga kerja dapat menimbulkan permasalahan baru dalam pembangunan nasional. Adanya ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kualitas para lulusan dengan kebutuhan dunia usaha atau lembaga pendidikan yang tidak mampu menghasilkan lulusan siap pakai yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan ekonomi nasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat diketahui hasil penelitian yang dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel pertumbuhan jumlah penduduk tidak berpengaruh terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau karena nilai t-hitung pertumbuhan jumlah penduduk yaitu 0,933 lebih kecil daripada t-tabel (2,36).
2. Secara parsial variabel tingkat upah minimum tidak berpengaruh terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau karena nilai t-hitung pertumbuhan jumlah penduduk yaitu (0,777) lebih kecil daripada t-tabel (2,36).
3. Secara parsial variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau karena nilai t-hitung tingkat pendidikan/ X_3 (5,492) lebih besar daripada t-tabel (2,36).
4. Secara simultan pertumbuhan jumlah penduduk (X_1), tingkat upah minimum (X_2) dan tingkat pendidikan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penawaran kerja di Provinsi Riau karena nilai F-hitung (20,757) lebih besar daripada F-tabel (6,65).

Saran

1. Bagi pemerintah Provinsi Riau hendaknya lebih memperhatikan tingkat upah minimum yang berlaku di Kabupaten/Kota Provinsi Riau dan seharusnya upah minimum yang ditetapkan disesuaikan dengan kebutuhan pokok bagi para pekerja dikarenakan upah yang tinggi setiap tahunnya akan menurunkan tingkat penawaran tenaga kerja di Provinsi Riau.
2. Bagi Institusi/Lembaga Pendidikan Tinggi lulusan pendidikan tinggi harus merubah pola pikir dari mencari pekerjaan menjadi pembuat lapangan pekerjaan (*job creator*) dan harus meningkatkan *skill* dari para mahasiswanya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja maupun *entrepreneur*.
3. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah bahan referensi untuk kegiatan mengajarnya ataupun penelitiannya. Dikarenakan penelitian ini masih memiliki kekurangan seperti keterbatasan dalam memperoleh data dan periode waktu yang digunakan hanya 7 tahun, maka penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menambah variabel bebas lainnya dan tahun penelitian, serta teori yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya Arif, 2009, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kontribusi Ibu Bekerja terhadap Pendapatan". jurnal.

- Afrida, Agustina. 1996, Analisis Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Di Provinsi Aceh, Jurnal Agrisep Vol (16) No. 1.
- Agus Darjanto, 2007, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Analisis". Jurnal.
- Arsyad, Lincoln. 2004. "Ekonomi Pembangunan Edisi ke 5". Yogyakarta: STIEM UKPN.
- Atmanti, Hastarini Dwi. 2005. Dampak Perubahan Upah Terhadap Output dan Kesempatan Kerja Industri Manufaktur di Jawa Tengah. JEJAK, Vol. 2. No. 2.
- Becker, Gary S., 1996, "A Theory of the Allocation of Time". The Economic Journal.
- Dirza Noveda, 2008, "Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Barat". jurnal.
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1999. Perkembangan Pemikiran Ekonomi: Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan. PT Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Dumairy. 2007. Penyerapan Tenaga Kerja Nasional dan Sektoral Indonesia.
- Gujarati, Damodar N. 2006. "Ekonometrika Dasar". Jakarta: Erlangga.
- Imam Buchari, "Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015". Jurnal Eksis, Volume Xi No 1, April 2016.
- Kaufman, Bruce E. 2006, Economics of Labor Markets. Thomson, South Western.
- Kurniawan, Rahmat Akbar, 2008, "Penawaran Tenaga Kerja Wanita Migran Kasus Kabupaten Lombok Tengah Propinsi Nusa Tenggara Barat". Jurnal.
- Mankiw, N. Gregory, 2000, "Pengantar Ekonomi Mikro", Salemba Empat: Jakarta Selatan.
- Mulyadi, 2008. Ekonomi Sumber Daya Manusia, dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nur Samsiah, 2016, "Pengaruh Investasi, Upah Minimum Provinsi Dan Belanja Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Di Provinsi Sulawesi Selatan". (Skripsi Program Sarjana Ilmu Ekonomi Uin Alaudin, Makasar.
- Payaman, J. Simanjuntak. 2005. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit FE UI.
- Rahardja, Prathama dan Mandala Manurung, 2004, Teori Ekonomi Makro, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Raniz, G., and Stewart, 2001, F. Strategy for Success in Human Development. <http://hdr.undp.or/docs/>

- training/oxford/reading/Ranis%20and%20stewart.pdf.
- Said, S. 2012. Sharia Banking Performance in Makassar. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 15(1).
- Santoso. 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pengujian SPSS. Semarang. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Secha Alatas dan Rudi Bambang Trisilo. 2000. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LDFE-UI.
- Simbolon, 2010, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Sitanggang, Agung Dan Nachrowi, 2000, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Provinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*.
- Sri, Moertiningsih Adioetomo. 2013. *Pengertian dan Pengukuran Dinamika Penduduk*. Jakarta: LDFE-UI.
- Sukirno, Sadono. 2006. *Makro Ekonomi Modern*. Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Suryahadi, A., Widyanti, W., 2003, "Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in the Urban Formal Sector". *Bulletin of Indonesian Economic Studies*.
- Todaro, Michael P., 2000, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Tri Wahyu R. 2004, *Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja*, *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol 7.
- Yulia Pangastuti, "Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah", *jurnal*.