

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH TENAGA  
KERJA DISABILITAS DI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1)  
Pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**SALWA NABILA PUTRI**

**2015/15060043**

**JURUSAN ILMU EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH  
TENAGA KERJA DISABILITAS DI SUMATERA BARAT

Nama : Salwa Nablla Putri  
NIM/TM : 15060043/2015  
Program Studi : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

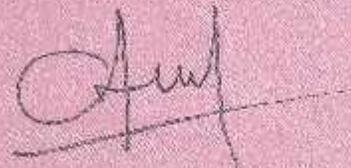
Padang, September 2019

Disetujui oleh :  
Ketua Jurusan



Dr. Alianis, MS  
NIP. 19591129 198602 1 001

Disetujui Oleh :  
Pembimbing



Arinsai, SE, M.Si  
NIP. 19770309 200801 2 003

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

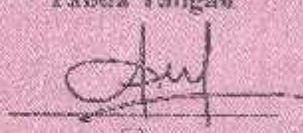
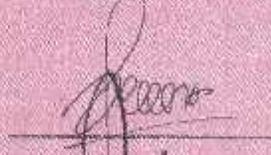
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH  
TENAGA KERJA DISABILITAS DI SUMATERA BARAT**

Nama : Saiwa Nabila Putri  
Bp/Nim : 2015/15060043  
Prodi : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2019

**Tim Penguji**

| No | Jabatan | Nama                     | Tanda Tangan  |
|----|---------|--------------------------|---|
| 1  | Ketua   | Ariusni, SE, M.Si        |  |
| 3  | Anggota | Dewi Zaini Putri, SE, MM |  |
| 4  | Anggota | Dr. Idris, M.Si          |  |

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Salwa Nabila Putri  
NIM / Tahun Masuk : 15060043 / 2015  
Tempat / Tanggal Lahir : Ladang Lawas / 20 Agustus 1996  
Jurusan : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Pondok Kopi 1 no 6 Nanggalo, Sitaba  
No. HP / Telepon : 082268174708  
Judul Skripsi : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Disabilitas Di Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, .....2019

Yang menyatakan



Salwa Nabila Putri  
NIM. 15060043

## ABSTRAK

**Salwa Nabila Putri 15060043/2015 : Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Disabilitas di Sumatera Barat, Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Dibawah bimbingan ibu Ariusni SE, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh pendidikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. (2) Pengaruh jumlah jam kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. (3) Pengaruh umur terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. (4) Pengaruh pengalaman kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Bara. (5) Pengaruh jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan induktif. Jenis data adalah sekunder. Penelitian ini menggunakan data survei angkatan kerja nasional (SAKERNAS) tahun 2018 dan data mikro di provinsi Sumatera Barat dengan menggunakan analisis *Ordinary Least square* (OLS) .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat, (2) Jumlah jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat, (3) Umur berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat, (4) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat, (5) Jenis Pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.

Oleh karena itu, pemerintah diharapkan agar dapat memperluas kesempatan kerja untuk tenaga kerja disabilitas agar tenaga kerja dapat mengembangkan karir atau mencari pekerjaan yang cukup layak dan dapat menggunakan waktunya untuk bekerja, untuk penelitian selanjutnya tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat agar menambahkan variabel lain agar lebih lengkap.

***Kata Kunci : Upah Tenaga Kerja Disabilitas, Pendidikan, Jumlah Jam Kerja, Umur, Pengalaman Kerja, Jenis Pekerjaan.***

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur hanya untuk Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang begitu banyak terhadap hamba-Nya, serta shalawat untuk Nabi Muhammad SAW. Dengan rahmat dan izin Allah sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Jumlah Jam Kerja, Umur Terhadap Upah Tenaga Kerja Disabilitas di Sumatera Barat”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada Ibu Ariusni, SE, M.Si selaku pembimbing penulis yang telah sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Ali Anis, MS selaku ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Ibu Melti Roza Adry, SE, ME selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Ariusni, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan penuh sabar mendengar keluhan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu penguji skripsi yaitu Ibu Dewi Zaini Putri, SE, MM dan Bapak Dr. Idris, M.Si
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi serta penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan banyak waktu dalam memberikan ilmu tentang soft skill, organisasi, dan bantuan moral, material sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Teristimewa kepada Ibuk dan Ayah tercinta yaitu Winda Oktovia dan Efrinaldi yang telah memberikan doa setiap saat serta dalam setiap sujudnya juga dukungan kepada penulis baik moril maupun materil dan semangat yang selalu terbawa melalui perantara doa. Terimakasih papa dan mama atas segala pengorbanan dan perjuangan yang hingga bercucuran keringat dan air mata serta jasa yang tak terhingga dan tak ternilai harganya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi serta penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, Juli 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                      | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                    | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                  | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                | <b>viii</b> |
| <br>                                      |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                  |             |
| A. Latar Belakang .....                   | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                  | 12          |
| C. Tujuan Penelitian .....                | 13          |
| D. Manfaat Penelitian .....               | 14          |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI</b>                |             |
| A. Kajian Teori                           |             |
| 1. Pasar Tenaga Kerja .....               | 15          |
| 2. Pendidikan .....                       | 19          |
| 3. Jam Kerja .....                        | 21          |
| 4. Umur .....                             | 22          |
| 5. Pengalaman Kerja.....                  | 22          |
| 6. Jenis Pekerjaan .....                  | 23          |
| 7. Human Capital.....                     | 24          |
| 8. Teori Age Earning Profile .....        | 24          |
| B. Penelitian Terdahulu.....              | 26          |
| C. Kerangka Konseptual .....              | 28          |
| D. Hipotesis Penelitian .....             | 30          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>          |             |
| A. Jenis Penelitian.....                  | 32          |
| B. Tempat dan waktu Penelitian .....      | 32          |
| C. Populasi dan Sampel .....              | 32          |
| D. Jenis Data dan Sumber Data .....       | 33          |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....           | 33          |
| F. Variabel Penelitian .....              | 33          |
| G. Defenisi Operasional.....              | 34          |
| H. Teknik Analisis Data.....              | 35          |
| 1. Analisis Deskriptif .....              | 35          |
| 2. Analisis Induktif .....                | 36          |
| a. Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 36          |
| b. Uji Asumsi Klasik.....                 | 37          |
| 1. Uji Normalitas.....                    | 37          |
| 2. Uji Autokorelasi.....                  | 38          |

|  |    |
|--|----|
| 3. Uji Heterokedastisitas .....  | 38 |
| 4. Uji Multikolinearitas .....   | 39 |
| c. Koefisien Determinasi .....   | 39 |
| d. Uji Hipotesis .....   | 40 |
| 1. Uji t .....   | 40 |
| 2. Uji f .....   | 41 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>  |    |
| A. Hasil Penelitian .....  | 43 |
| 1. Gambaran Mata Pencarian Tenaga Kerja .....  | 43 |
| 2. Deskriptif Variabel Penelitian .....  | 45 |
| a. Upah .....  | 45 |
| b. Pendidikan .....  | 46 |
| c. Jumlah Jam Kerja .....  | 47 |
| d. Umur .....  | 48 |
| e. Pengalaman Kerja .....  | 49 |
| f. Jenis Pekerjaan .....   | 50 |
| 3. Analisis Induktif .....   | 51 |
| a. Uji Asumsi Klasik .....   | 52 |
| 1) Uji Multikolinearitas .....   | 52 |
| 2) Uji Heterokedastisitas .....  | 53 |
| b. Analisis Linear Berganda .....  | 55 |
| c. Uji Statistik .....   | 57 |
| d. Pengujian Hipotesis .....   | 57 |
| 1) Uji t .....   | 57 |
| 2) Uji f .....   | 60 |
| B. Pembahasan .....  | 61 |
| 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Upah Tenaga Kerja<br>Disabilitas di Sumatera Barat .....       | 61 |
| 2. Pengaruh Jumlah Jam Kerja Terhadap Upah Tenaga Kerja<br>Disabilitas di Sumatera Barat ..... | 63 |
| 3. Pengaruh Umur Terhadap Upah Tenaga Kerja Disabilitas<br>di Sumatera Barat .....             | 64 |
| 4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Upah Tenaga Kerja<br>Disabilitas di Sumatera Barat ..... | 66 |
| 5. Pengaruh Jenis Pekerjaan Terhadap Upah Tenaga Kerja<br>Disabilitas di Sumatera Barat .....  | 67 |
| <b>BAB V</b>   |    |
| A. Simpulan .....  | 69 |
| B. Saran .....   | 71 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  |    |

## DAFTAR TABEL

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabel 1. | Rata-rata Upah Tenaga Kerja Disabilitas dengan Non Disabilitas di Sumatera Barat tahun 2017-2018.....                              | 3  |
| Tabel 2  | Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Penyandang Disabilitas di Kabupaten/Kota Sumatera Barat Tahun 2017 .....                      | 5  |
| Tabel 3  | Jumlah Rata-rata Jam Kerja Penyandang Disabilitas Menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Barat Tahun 2017 .....                        | 7  |
| Tabel 4  | Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Berpengalaman di Kabupaten/kota Sumatera Barat Tahun 2017 .....                               | 9  |
| Tabel 5  | Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal dan Informal di Kabupaten/kota Sumatera Barat Tahun 2017.....        | 11 |
| Tabel 6  | Klasifikasi Nilai d .....  | 38 |
| Tabel 7  | Mata Pencaharian Penduduk di Kabupaten/Kota Sumatera Barat tahun 2018 Menurut Lapangan Pekerjaan .....                             | 44 |
| Tabel 8  | Hasil Analisis Statistik Upah Tenaga Kerja Disabilitas yang menjadi Responden di Sumatera Barat Tahun 2018 .....                   | 45 |
| Tabel 9  | Persentase Kelompok Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Disabilitas yang menjadi Responden di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 ..... | 46 |
| Tabel 10 | Persentase Kelompok Jumlah Jam Kerja tenaga Kerja Disabilitas yang menjadi Responden di Provinsi Sumatera Barat .....              | 47 |
| Tabel 11 | Persentase Kelompok Umur Tenaga Kerja Disabilitas di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 .....                                      | 48 |
| Tabel 12 | Persentase Berdasarkan Pengalaman Kerja Tenaga Kerja Disabilitas di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 .....                       | 49 |

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabel 13 | Persentase Berdasarkan Jenis Pekerjaan Tenaga Kerja<br>Disabilitas di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 ..... | 50 |
| Tabel 14 | Hasil Estimasi Persamaan Linear Berganda Upah Tenaga<br>Kerja Disabilitas .....                                | 52 |
| Tabel 15 | Hasil Uji Multikolinearitas Upah Tenaga Kerja Disabilitas .....  | 53 |
| Tabel 16 | Hasil Uji Heterokedastisitas Upah Tenaga Kerja Disabilitas .....   | 54 |
| Tabel 17 | Hasil Estimasi Linear Berganda Terhadap Upah Tenaga<br>Kerja Disabilitas .....                                 | 55 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Gambar 1 | Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja .....              | 17 |
| Gambar 2 | Profile Pendapatan Umur (Age Earning Profile)..... | 25 |
| Gambar 3 | Kerangka Konseptual Penelitian .....               | 30 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pembangunan nasional. Untuk mencapai pembangunan yang baik maka setiap negara harus mensejahterakan tenaga kerja untuk menjadikan negara tersebut semakin baik kedepannya. Keadaan tenaga kerja juga mendorong keberhasilan dari tenaga kerja tersebut karena dengan kondisi yang stabil atau baik akan mengakibatkan kualitas dari tenaga kerja tersebut juga akan baik. Disabilitas merupakan kekurangan fisik dan mental yang membuat seseorang sulit untuk melakukan aktivitas. Banyak orang berpikir disabilitas ini tidak bisa bekerja dikarenakan mereka kekurangan fisik, mental, emosi atau bisa juga diartikan sebagai mereka yang kekurangan yang tidak bisa bekerja melakukan aktivitasnya sendiri atau harus dibantu oleh orang lain.

Menurut World Bank (2018) sekitar 15 persen dari jumlah penduduk dunia merupakan penyandang disabilitas atau lebih dari satu milyar orang. Kebanyakan penyandang disabilitas ini hidup di negara-negara berkembang dan hidup dibawah garis kemiskinan dan sering sekali menghadapi keterbatasan akses atas kesehatan, pendidikan, pelatihan dan pekerjaan yang layak. Partisipasi tenaga kerja disabilitas di pasar tenaga kerja sangat lah sedikit dikarenakan kondisi mereka yang kesulitan untuk melakukan kegiatan.

Menurut BPS jumlah tenaga kerja yang bekerja secara keseluruhan yang termasuk kedalam usia produktif (15-64 tahun) tahun 2017 sebanyak 2.344.972 jiwa dengan jumlah tenaga kerja disabilitas yang ikut berpartisipasi hanya sekitar 8,17%. Kemudian tahun 2018 dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja secara keseluruhan sebanyak 2.410.452 tenaga kerja disabilitas yang berpartisipasi sebanyak 9,92%.

Penyandang disabilitas merupakan kelompok minoritas di negara berkembang. Minoritas maksudnya sebagian kecil kelompok dari penduduk di negara tersebut merupakan penyandang disabilitas yang lebih mungkin membawa dampak atau hasil yang buruk dibandingkan dengan tanpa disabilitas World Bank (2018). Permasalahan yang sering terjadi pada tenaga kerja yaitu berapa besaran upah yang diterima karena telah melakukan produksi. Begitu juga dengan penyandang disabilitas yang bekerja, mereka juga ingin atau mendapatkan upah yang sama dengan pekerja lainnya. Menurut Sukirno (2003) upah merupakan pembayaran atas jasa fisik yang telah dilakukan tenaga kerja oleh para pengusaha. Setiap tenaga kerja tentu mengharapkan upah yang sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Dengan kondisi penyandang disabilitas atau kekurangan tentu produktivitas mereka lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja normal. Artinya orang dengan keterbatasan fisik atau mental akan menerima upah atau imbalan yang sebanding dengan produktivitasnya.

**Tabel 1 Rata-rata Upah/Bulan Tenaga Kerja Disabilitas dengan Non Disabilitas di Sumatera Barat Tahun 2017-2018**

| Tahun | Disabilitas | Non Disabilitas |
|-------|-------------|-----------------|
| 2017  | Rp 223.882  | Rp 546.700      |
| 2018  | Rp 641.496  | Rp 930.558      |

Sumber : BPS, Sakernas 2019

Tabel 1 menjelaskan bahwa perbedaan upah tenaga kerja disabilitas dengan upah non disabilitas sangatlah jauh berbeda. Upah tenaga kerja disabilitas pada tahun 2017 sebesar Rp 223.882 lebih rendah dibandingkan upah non disabilitas yaitu sebesar Rp 546.700. Pada tahun 2018 upah disabilitas juga lebih rendah dibandingkan non disabilitas yaitu sebesar 641.496 dan upah non disabilitas Rp 930.558.

Menurut Yin *et all* (2004) upah tenaga kerja disabilitas lebih rendah dari pada non disabilitas. Ini disebabkan karena pendidikan dan jumlah jam kerja dari tenaga kerja disabilitas ini lebih rendah dan sedikit dibandingkan dengan tenaga kerja tanpa disabilitas. Begitu juga menurut Smith tahun (2003) menjelaskan bahwa perbedaan upah disabilitas dengan non disabilitas dipengaruhi oleh education dan status menikah.

Upah sangat menentukan keadaan atau kesejahteraan seseorang. Karena dengan upah yang diterima tersebut mereka bisa melanjutkan kehidupan sosial maupun ekonominya. Salah satu penentu besaran upah yaitu pendidikan seseorang karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka upah yang diterima nya juga akan semakin tinggi pula. Dalam Teori Human Capital

menurut Todaro (2004) investasi dalam pendidikan berpengaruh terhadap upah atau pendapatan yang akan diterima seseorang. Menurut Yin *et all* (2015) penyandang disabilitas yang memasuki angkatan kerja cenderung mendapatkan upah yang rendah karena tingkat pendidikannya lebih rendah.

**Tabel 3. Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Penyandang Disabilitas di Kabupaten/Kota Sumatera Barat Tahun 2017**

| KABUPATEN/KOTA       | Tingkatan Pendidikan (Jiwa) |        |        |        |             |
|----------------------|-----------------------------|--------|--------|--------|-------------|
|                      | > SMA                       | SMA    | SMP    | SD     | Tidak punya |
| Kab. Kep. Mentawai   | 0                           | 563    | 220    | 824    | 2.35        |
| Kab. Pesisir Selatan | 932                         | 6.158  | 4.656  | 7.641  | 6.677       |
| Kab. Solok           | 1.254                       | 3.344  | 1.623  | 3.862  | 10.177      |
| Kab. Sijunjung       | 1.342                       | 2.072  | 2.256  | 3.596  | 4.985       |
| Kab. Tanah Datar     | 897                         | 2.98   | 2.515  | 3.927  | 7596        |
| Kab. Padang Pariaman | 2.234                       | 4.477  | 3.44   | 4.056  | 9.356       |
| Kab. Agam            | 1.013                       | 3.884  | 2.407  | 5.187  | 4.92        |
| Kab. Lima Puluh Kota | 919                         | 3.118  | 703    | 2.114  | 6.132       |
| Kab. Pasaman         | 900                         | 1.971  | 2.596  | 3.75   | 6.334       |
| Kab. Solok Selatan   | 1.476                       | 1.563  | 1.018  | 1.91   | 5.802       |
| Kab. Dharmasraya     | 1.237                       | 1.721  | 1.347  | 2.917  | 2.561       |
| Kab. Pasaman Barat   | 2.307                       | 5.116  | 3.36   | 8.407  | 7.771       |
| Kota Padang          | 2.812                       | 6.878  | 5.424  | 1.493  | 492         |
| Kota Solok           | 160                         | 385    | 260    | 290    | 638         |
| Kota Sawah Lunto     | 298                         | 556    | 348    | 735    | 355         |
| Kota Padang Panjang  | 172                         | 490    | 322    | 138    | 135         |
| Kota Bukittinggi     | 1.68                        | 1.744  | 855    | 584    | 1.237       |
| Kota Payakumbuh      | 181                         | 874    | 221    | 886    | 1.283       |
| Kota Pariaman        | 963                         | 1.996  | 884    | 481    | 1.011       |
| Sumatera Barat       | 20.777                      | 49.890 | 34.455 | 52.798 | 79.812      |

Sumber : BPS, Sakernas 2017

Berdasarkan tabel 3. menjelaskan bahwa banyak dari penyandang disabilitas yang tidak bersekolah. Dapat kita lihat jumlah penyandang disabilitas yang tidak mempunyai ijazah atau bersekolah di Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 79.812 jiwa sedangkan yang tamat SD sebanyak 52.798 jiwa, SMP 34.455 jiwa, SMA 49.890 jiwa, sedangkan Perguruan tinggi Sebanyak 20.777 jiwa. Wilayah Sumatera Barat yang jumlah penyandang disabilitasnya yang tidak bersekolah paling banyak yaitu pada Kabupaten Solok yaitu sebanyak 10.177 jiwa. Sedangkan jumlah penyandang disabilitas yang tidak bersekolah terendah atau paling sedikit berada pada Kota Padang Panjang yaitu sebanyak 135 jiwa. Daerah yang penyandang disabilitas tamatan pendidikan lebih dari SMA terbanyak berada pada Kota Padang yaitu 2812 jiwa sedangkan yang terkecil yaitu pada daerah Kabupaten Kep. Mentawai yaitu tidak ada penyandang disabilitas yang melanjutkan ke perguruan tinggi .

Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, di Indonesia jam kerja orang dewasa yaitu 40 jam perminggu. Jumlah tersebut merupakan jumlah jam panjang perminggunya. Dengan kondisi penyandang disabilitas yang kekurangan fisik menyebabkan mereka tidak penuh dalam bekerja karena keterbatasan fisik yang mereka punya. Memungkinkan penyandang disabilitas yang sudah dewasa dan bekerja waktu kerjanya kurang dari jam kerja yang ditetapkan di Indonesia karena penyandang disabilitas ini banyak

kekurangan yang ada pada mereka menyebabkan mereka memiliki sedikit atau kurang dari jam kerja orang dewasa di Indonesia.

Dengan jumlah jam kerja yang kurang dari jam kerja orang dewasa mengakibatkan upah yang diterima penyandang disabilitas juga semakin kecil karena sedikit waktu bekerja yang mereka gunakan mengakibatkan produktivitas nya juga akan rendah dan berakibat pada upah yang diterimanya juga akan semakin kecil.

**Tabel 4. Jumlah Rata-rata Jam Kerja Penyandang Disabilitas Menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Barat Tahun 2017**

| KABUPATEN/KOTA       | Rata-rata Jam kerja Disabilitas Jam /Minggu |
|----------------------|---|
| Kab. Kep. Mentawai   | 20  |
| Kab. Pesisir Selatan | 16  |
| Kab. Solok           | 18  |
| Kab. Sijunjung       | 19  |
| Kab. Tanah Datar     | 20  |
| Kab. Padang Pariaman | 15  |
| Kab. Agam            | 13  |
| Kab. Lima Puluh Kota | 14  |
| Kab. Pasaman         | 17  |
| Kab. Solok Selatan   | 20  |
| Kab. Dharmasraya     | 17  |
| Kab. Pasaman Barat   | 20  |
| Kota Padang          | 14  |
| Kota Solok           | 17  |
| Kota Sawah Lunto     | 13  |
| Kota Padang Panjang  | 8   |
| Kota Bukittinggi     | 21  |
| Kota Payakumbuh      | 14  |
| Kota Pariaman        | 16  |
| Sumatera Barat       | 17  |

Sumber: BPS, Sakernas 2017

Dari tabel 4 menjelaskan bahwa jumlah rata-rata jam kerja penyandang disabilitas di Sumatera Barat yaitu 17 jam/minggu. Dapat kita lihat bahwa menurut UU No 13 tahun 2003 bahwasannya jumlah jam kerja dewasa diindonesia yaitu sekitar 40 jam/minggu sedangkan kita lihat tenaga kerja disabilitas di sumbar jumlah jam kerjanya yaitu 17 jam/minggu.

Sedangkan jumlah jam kerja wilayah Kabupaten/Kota yang melebihi Sumatera Barat yaitu berada pada Kabupaten Kep. Mentawai 20 jam/minggu, Kabupaten Tanah Datar 20 jam/minggu, Kabupaten Solok Selatan 20 jam/minggu, Kabupaten Pasaman Barat 20 jam/minggu, Kota Bukittinggi 21 jam/Minggu, Kabupaten Solok 18 jam/minggu, Kabupaten Sijunjung 19 jam/minggu. Sedangkan yang kurang dari jam kerja Sumatera Barat yaitu wilayah Kabupaten Pesisir Selatan 16 jam/minggu, Kabupaten Padang Pariaman 15 jam/minggu, Kabupaten Agam 13 jam/minggu, Kabupaten Lima Puluh Kota 14 jam/minggu, Kota Padang 14 jam/minggu, Kota Sawah Lunto 13 jam/minggu, Kota Padang Panjang 8 jam/minggu, Kota Payakumbuh 14 jam/minggu, Kota Pariaman 16 jam/minggu.

Pada hakikatnya upah tenaga kerja yang diterima dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, pengalaman, umur, modal kerja, jam kerja, akses kredit, jumlah tenaga kerja, tanggungan keluarga, jenis barang produksi dan lainnya (Nazir, 2010). Pengalaman kerja seseorang menentukan cara kerja dari tenaga kerja tersebut karena semakin

berpengalaman tenaga kerja tersebut maka hasil yang di keluarkan akan semakin baik.

**Tabel 5. Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Berpengalaman di Kabupaten/kota Sumatera Barat Tahun 2017**

| KABUPATEN/KOTA       | Pengalaman Kerja<br>Tenaga Kerja<br>Disabilitas |           | Total   |
|----------------------|---|-----------|---------|
|                      | ≤ 1 tahun                                       | > 1 tahun |         |
| Kab. Kep. Mentawai   | 511   | 2.903     | 3.414   |
| Kab. Pesisir Selatan | 2.088   | 18.909    | 20.997  |
| Kab. Solok           | 1.592   | 18.121    | 19.713  |
| Kab. Sijunjung       | 1.358   | 9.889     | 11.247  |
| Kab. Tanah Datar     | 1.942   | 13.801    | 15.743  |
| Kab. Padang Pariaman | 1   | 16.992    | 17.992  |
| Kab. Agam            | 938   | 12.966    | 13.904  |
| Kab. Lima Puluh Kota | 2.03  | 8.365     | 10.395  |
| Kab. Pasaman         | 1.53  | 12.602    | 14.132  |
| Kab. Solok Selatan   | 1.966   | 7.605     | 9.571   |
| Kab. Dharmasraya     | 167   | 7.784     | 7.951   |
| Kab. Pasaman Barat   | 949   | 21.011    | 21.96   |
| Kota Padang          | 423   | 8.431     | 8.854   |
| Kota Solok           | 169   | 1.013     | 1.182   |
| Kota Sawah Lunto     | 164   | 1.833     | 1.997   |
| Kota Padang Panjang  | 67  | 404       | 471     |
| Kota Bukittinggi     | 386   | 5.059     | 5.445   |
| Kota Payakumbuh      | 688   | 2.458     | 3.146   |
| Kota Pariaman        | 807   | 2.696     | 3.503   |
| Sumatera Barat       | 18.775  | 172.842   | 191.617 |

Sumber: BPS, SAKERNAS 2017

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja disabilitas yang berpengalaman dalam pekerjaannya atau yang sudah menekuni pekerjaan

satu tahun atau lebih di Sumatera Barat yaitu sebanyak 191.617 jiwa. Jumlah tenaga kerja yang berpengalaman paling sedikit yaitu berada pada Kota Padang Panjang yaitu sebanyak 471 jiwa sedangkan jumlah tenaga kerja yang berpengalaman terbanyak yaitu berada pada Kabupaten Pasaman Barat 21.960 jiwa.

Menurut Borjas (2016) salah satu yang menjadi penentu upah pekerja yaitu umur. Tenaga kerja akan menikmati hasil dari investasi pendidikannya pada usia tua maksudnya semakin tua tenaga kerja tersebut maka semakin tinggi upah yang diterimanya. Namun nilai pendapatan tersebut akan menurun dikarenakan semakin tua seseorang maka tingkat produktivitasnya semakin berkurang karena hal tersebutlah yang mengakibatkan pendapatannya semakin berkurang saat tua.

Menurut Sukirno (2003) faktor penting yang mempengaruhi tingkat upah pekerja yaitu perbedaan corak permintaan dan penawaran di berbagai jenis pekerjaan, perbedaan jenis pekerjaan, kemampuan, keahlian, pendidikan, pertimbangan bukan uang, mobilitas tenaga kerja, dan beberapa faktor geografis dan institusional. Perbedaan jenis pekerjaan sektor informal dan formal juga memiliki perbedaan dalam tingkat upah atau mempengaruhi upah yang diterima pekerja karena selama ini banyak yang menganggap bahwa pekerja sektor informal memiliki upah yang rendah dikarenakan mereka hanya berpendidikan rendah, keterampilan rendah, pengalaman bekerja tidak ada dan itu secara tidak langsung mempengaruhi tingkat upah

yang diterima mereka. Namun jenis pekerjaan informal ini banyak diminati para tenaga kerja.

**Tabel 6. Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal dan Informal di Kabupaten/kota Sumatera Barat Tahun 2017**

| KABUPATEN/KOTA       | JENIS PEKERJAAN              |                |                  |                                    |                         |                             |                  |
|----------------------|------------------------------|----------------|------------------|------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------|
|                      | Berusaha dibantu buruh tetap | Buruh/Karyawan | Berusaha Sendiri | Berusaha dibantu buruh tidak tetap | Pekerja Bebas Pertanian | Pekerja Bebas non Pertanian | Pekerja Keluarga |
|                      | Sektor Formal                |                |                  | Sektor Informal                    |                         |                             |                  |
| KAB. Kep. Mentawai   | 0                            | 479            | 296              | 1.908                              | 0                       | 0                           | 731              |
| KAB. Pesisir Selatan | 1.458                        | 867            | 5.722            | 8.449                              | 2.396                   | 1.014                       | 1.091            |
| KAB. Solok           | 479                          | 3.848          | 3.172            | 3.230                              | 4.259                   | 332                         | 4.393            |
| KAB. Sijunjung       | 179                          | 2.061          | 4.965            | 2.446                              | 348                     | 0                           | 1.248            |
| KAB. Tanah Datar     | 204                          | 2.212          | 4.710            | 4.279                              | 2.128                   | 427                         | 1.783            |
| KAB. Padang Pariaman | 0                            | 3.377          | 4.865            | 4.447                              | 1.766                   | 779                         | 2.758            |
| KAB. Agam            | 554                          | 2.040          | 2.139            | 4.077                              | 803                     | 1.065                       | 3.226            |
| KAB. Lima Puluh Kota | 1.162                        | 1.415          | 1.698            | 2.330                              | 1.310                   | 1.181                       | 1.299            |
| KAB. Pasaman         | 230                          | 1.694          | 5.807            | 3.335                              | 465                     | 456                         | 2.145            |
| KAB. Solok Selatan   | 129                          | 2.177          | 1.855            | 2.690                              | 1.006                   | 398                         | 1.316            |
| KAB. Dharmasraya     | 307                          | 1.500          | 3.861            | 1.056                              | 123                     | 0                           | 1.104            |
| KAB. Pasaman Barat   | 1.261                        | 4.947          | 3.988            | 5.941                              | 1.009                   | 1.083                       | 3.731            |
| KOTA Padang          | 1.028                        | 2.153          | 3.430            | 664                                | 697                     | 422                         | 460              |
| KOTA Solok           | 0                            | 295            | 406              | 298                                | 57                      | 69                          | 57               |
| KOTA Sawah Lunto     | 0                            | 469            | 743              | 634                                | 0                       | 0                           | 151              |
| KOTA Padang Panjang  | 0                            | 245            | 99               | 126                                | 0                       | 0                           | 1                |
| KOTA Bukittinggi     | 165                          | 1.874          | 1.087            | 1.419                              | 80                      | 252                         | 568              |
| KOTA Payakumbuh      | 0                            | 258            | 1.674            | 451                                | 145                     | 234                         | 384              |
| KOTA Pariaman        | 239                          | 1.061          | 1.185            | 675                                | 27                      | 101                         | 215              |
| Sumatera Barat       | 7.395                        | 32.972         | 51.702           | 48.455                             | 16.619                  | 7.813                       | 26.661           |

Sumber: BPS, SAKERNAS 2017

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa tenaga kerja disabilitas banyak memilih untuk bekerja disektor informal dari pada sektor formal. Tenaga kerja

disabilitas yang bekerja di sektor informal di Sumatera Barat yaitu sebanyak 151.25 jiwa sedangkan tenaga kerja disabilitas yang bekerja di sektor formal yaitu sebanyak 40.367 jiwa. Dapat dilihat bahwasannya banyak dari tenaga kerja disabilitas yang bekerja di sektor informal yang berusaha sendiri sebesar 51.702 jiwa, berusaha dibantu buruh tidak tetap 48.455 jiwa, pekerja bebas pertanian 16.619 jiwa, pekerja bebas non pertanian 7813 jiwa, pekerja keluarga 26.661 jiwa. Sedangkan yang bekerja di sektor formal yaitu buruh atau karyawan 32.972 jiwa, berusaha dibantu buruh tetap 7395 jiwa.

Penelitian ini berfokus pada penyandang disabilitas yang bekerja dan berumur 15 tahun keatas, yang memiliki penghasilan dan menunjukkan berapa jam/minggu tenaga kerja tersebut bekerja dan pengalaman bekerja dari tenaga kerja disabilitas serta jenis pekerjaan atau sektor pekerjaan yang paling banyak diminati tenaga kerja disabilitas. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mencari tahu pengaruh variabel “**Analisis faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada peneltian ini :

1. Sejauh mana pengaruh pendidikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat ?

2. Sejauh mana pengaruh jumlah jam kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat ?
3. Sejauh mana pengaruh umur terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat ?
4. Sejauh mana pengaruh pengalaman bekerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat ?
5. Sejauh mana pengaruh jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat ?
6. Sejauh mana pengaruh pendidikan, jumlah jam kerja, umur, pengalaman kerja serta jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat ?

### **C. Tujuan Penulis**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.
2. Menganalisis pengaruh jumlah jam kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.
3. Menganalisis pengaruh umur terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat

5. Menganalisis pengaruh jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat
6. Menganalisis pengaruh pendidikan, jumlah jam kerja, umur, pengalaman kerja serta jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis sehingga penelitian ini bisa digunakan sebagai wahana mengkaji secara ilmiah tentang bagaimana pengaruh variabel pendidikan, jumlah jam kerja, umur, pengalaman kerja, dan jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas.
2. Bagi pemerintah, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau membuat kebijakan dalam perencanaan peningkatan dan kesetaraan kualitas tenaga kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan penelitian lebih lanjut dan menambah keilmuan dalam bidang penelitian.
4. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Negeri Padang

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pasar Tenaga Kerja**

Pasar tenaga kerja merupakan seluruh aktivitas pelaku yang mempertemukan antara pencari kerja dengan lowongan kerja atau bertemunya permintaan dan penawaran tenaga kerja (Sumarsono, 2003). Pada pasar tenaga kerja akan mempertemukan antara permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dan penawaran dari tenaga kerja tersebut untuk bekerja. Pengertian ini memberikan kejelasan adanya hubungan yang bersifat saling mempengaruhi antara kondisi perekonomian dengan pasar tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja adalah turunan (*derivasi*) dari permintaan barang dan jasa sehingga jumlah tenaga yang diminta tergantung pada harga faktor-faktor produksi lain dan permintaan barang dan jasa. Karena itu wajar bahwa perubahan didalam perekonomian terutama aktivitas sektor usaha akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Menurut Sumarsono (2003) penawaran tenaga kerja merupakan jumlah dari tenaga kerja yang ditawarkan untuk bekerja untuk setiap bayaran harga unit tenaga kerja. Kurva penawaran tenaga kerja dapat bergeser dan membentuk keseimbangan baru karena perubahan dari beberapa faktor seperti tingkat upah, pendidikan, partisipasi tenaga kerja, jumlah penduduk.

Menurut Sukirno (2003) Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam suatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di sesuatu jenis pekerjaan. Di dalam sesuatu jenis pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam sesuatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dalam pasar kerja berarti dia menawarkan jasanya untuk produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah.

#### **a. Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah. Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, atau digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya santai (tidak produktif

tetapi konsumtif), atau merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula dengan tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relatif sudah cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja. (Sumarsono 2003). Tenaga kerja disabilitas juga menawarkan diri untuk bekerja dan menginginkan upah yang tinggi. Dalam sisi penawaran tenaga kerja, tenaga kerja memerlukan modal untuk memasuki pasar tenaga kerja seperti kemampuan, pendidikan, skill dll karena itu merupakan daya tarik dari tenaga kerja tersebut untuk bisa bekerja di pasar tenaga kerja.

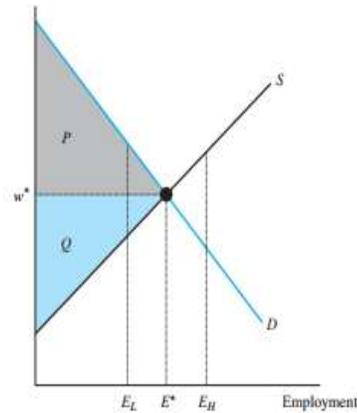
#### **b. Permintaan Tenaga Kerja**

Teori permintaan menerangkan tentang ciri hubungan antara jumlah permintaan dengan harga. Sehubungan dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja berarti hubungan antara tingkat upah dengan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki untuk dipekerjakan. Permintaan pengusaha tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang dan jasa karena barang dan jasa tersebut memberika kepuasan kepadanya. Sementara pengusaha memperkerjakan seseorang karena orang tersebut membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, penambahan permintaan terhadap tenaga kerja bergantung pertambahan permintaan

masyarakat akan barang dan jasa yang diproduksi. Permintaan tenaga kerja seperti itu dinamakan *derived demand*. *Derive demand* yaitu meningkatkannya permintaan terhadap barang dan jasa yang akan menimbulkan tambahan tenaga kerja (Simanjuntak: 2003). Simanjuntak (2003) mendefinisikan yang dimaksud dengan permintaan adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah permintaan. Sedangkan jumlah yang diminta berarti banyaknya permintaan pada suatu tingkat harga tertentu.

**c. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja**

Dalam pasar tenaga kerja para pelaku pasar ingin untuk menguntungkan dirinya sendiri dilihat dari pekerja tentu lebih suka bekerja ketika upah yang diterimanya tinggi, melainkan dengan perusahaan menginginkan atau menyukai ketika upah yang diberikannya rendah. Keseimbangan pasar tenaga kerja mempunyai tujuan untuk menyeimbangkan keinginan yang saling bertentangan antara pekerja dengan perusahaan. Menurut Sukirno (2003) permintaan dan penawaran tenaga kerja didalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar perannya dalam menentukan upah di pasar tenaga kerja. Dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran yang tenaga kerja yang lebih besar dibandingkan permintaan upah cenderung untuk mencapai tingkat rendah sebaliknya jika permintaan lebih tinggi dibandingkan penawaran maka upah cenderung mencapai tingkat yang tinggi.



Sumber: Borjas, G. J, 2016

### **Gambar 1. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja**

Gambar di atas menjelaskan bahwa perpotongan antara pasokan tenaga kerja ( $S$ ) dengan permintaan tenaga kerja ( $D$ ). Pada kurva di atas kurva penawaran memberikan jumlah pasokan tenaga kerja yang ingin menawarkan diri untuk bekerja di suatu perusahaan yang dialokasikan pada pasar tenaga kerja mendapatkan pada tingkat upah tertentu, pada kurva permintaan memberikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk bekerja di pasar tenaga kerja dan mendapatkan pada upah tertentu. Keseimbangan terjadi ketika penawaran sama dengan permintaan pada pasar tenaga kerja dengan upah tertentu (Borjas, 2016).

Tingkatan upah pada pasar tenaga kerja akan menciptakan tekanan naik atau turun disebabkan oleh apabila terlalu banyak pekerja yang ingin bekerja maka upah pada pasar tersebut akan turun begitupun sebaliknya. Setelah tingkat upah kompetitif ditentukan maka perusahaan akan

mempekerjakan pekerja sampai pada titik dimana produk marjinal tenaga kerja atau produktivitasnya sama dengan upah kompetitif. Titik keseimbangan terjadi ketika perusahaan pertama mempekerjakan pekerja E1 dan perusahaan kedua mempekerjakan E2 dan seterusnya sampai jumlah total pekerja yang dipekerjakan oleh semua perusahaan harus sama dengan tingkat keseimbangan pada pasar tenaga kerja (Borjas, 2016).

Pasar tenaga kerja berada dalam keseimbangan ketika penawaran sama dengan permintaan  $E^*$  dengan tingkat upah  $W^*$ . dalam keseimbangan pasar tenaga kerja semua orang yang mencari pekerjaan dengan upah yang berlaku dan dapat menemukan pekerjaan. P merupakan surplus produsen dimana upah yang sanggup diberikan oleh perusahaan diatas upah yang berlaku di pasar, sedangkan Q surplus tenaga kerja dimana upah yang direncanakan atau yang di inginkan lebih rendah dari upah yang berlaku di pasar (Borjas, 2016).

Pada tahun (1958) Mincer menjelaskan tentang faktor yang mempengaruhi tingkat upah di pasar tenaga kerja dikarenakan perpotongan antara penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja. Model Mincerian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan yang erat antara pendidikan dan penaglaman kerja dengan upah. Mincer mengasumsikan bahwa seseorang akan mengambil tingkat pendidikan yang sesuai dan memberikan *present value* dengan *discount rate individual* ( $r$ ) tertentu yang didapat dari upah selama hidupnya (*life time earnings*) yang tertinggi. Fungsi ini hanya

menghitung private return dari benefit private yang diterima Adapun persamaan Mincerian tersebut adalah sebagai berikut:

$$\ln W = \alpha_0 + \alpha_1 S + \alpha_2 A + \alpha_3 A^2 + \alpha_4 \lambda$$

Keterangan:

$\ln w$  = Log upah

$S$  = Tahun sekolah (*Years of Schooling*)

$A$  = Pengalaman Kerja

$A^2$  = Jumlah waktu kerja

$\alpha_0$  = Koefisien  $\ln W_0$  atau log upah tanpa sekolah

$\alpha_0$  = Koefisien *return to schooling*

$\alpha_1$  dan  $\alpha_3$  = Koefisien pengalaman dan jumlah waktu kerja

$\lambda$  = hazard rate

Jadi faktor penentu upah menurut model Mincerian yaitu pendidikan, pengalaman kerja, jumlah waktu kerja. Selanjutnya menurut Sukirno (2005) penentu upah salah satunya umur dan juga jenis pekerjaan.

## 2. Pendidikan

### a. Pengertian pendidikan

Pendidikan merupakan 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 (UU No

20 tahun 2003). Menurut Siswoyo (2007) pendidikan merupakan tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak. Pendidikan yaitu dengan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka yang diartikan sebagai manusia dan masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan seseorang baik secara sadar maupun tidak untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya agar terciptanya kecerdasan dan keterampilan yang dilakukan mulai dari anak-anak hingga dewasa agar mencapai kebahagiaan.

#### **b. Jenjang Pendidikan**

Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Berikut jenjang pendidikan ( UU No 20 tahun 2003) :

##### a) Pendidikan Dasar

Pendidikan Dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) dan Sekolah Menengah Pertama atau Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs)

##### b) Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).

c) Pendidikan Tinggi

Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, doctor yang diselenggarakan pendidikan tinggi.

Pengaruh pendidikan dengan upah tenaga kerja yaitu semakin tinggi pendidikan tenaga kerja maka upah yang diterimanya juga akan semakin tinggi, terlihat pada teori human capital yaitu modal manusia berupa skill dan pendidikan akan mempengaruhi upah seseorang karena semakin tinggi pendidikan dan skill yang ada maka semakin tinggi upah yang diterimannya (Borjas, 2016)

### **3. Jam Kerja**

#### **a. Pengertian Jam Kerja**

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan dapat dilakukan siang hari dan/atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal

77 sampai dengan pasal 85. Jam kerja merupakan waktu tenaga kerja untuk melakukan produksi untuk menghasilkan barang yang dilakukan tenaga kerja baik di siang hari maupun malam hari (UU No 13 tahun 2003)

#### **b. Jumlah Jam kerja**

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) jumlah jam kerja seluruh pekerjaan merupakan lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal diluar pekerjaan selama seminggu yang lalu. Bagi pedagang keliling, jumlah jam kerja dihitung mulai berangkat dari rumah sampai tiba kembali ke rumah dikurangi waktu yang tidak merupakan jam kerja seperti mampir kerumah keluarga, kawan dan sebagainya.

Menurut Erwin (2017) jam kerja merupakan salah satu faktor penentu pendapatan atau upah tenaga kerja. Upah dipengaruhi oleh jam kerja yaitu jika waktu yang di curahkan untuk bekerja semakin optimal maka upah yang didapatkan juga semakin banyak begitu pula sebaliknya.

#### **4. Umur**

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) penduduk umur kerja yaitu penduduk yang berumur 15 tahun lebih. Dari pengertian umur kerja diatas maka disimpulkan bahwa umur kerja yaitu seseorang yang siap bekerja atau melakukan produktivitas mulai dari umur 15 tahun hingga lebih. Umur tenaga

kerja sangat menentukan tenaga kerja dalam melakukan produksi karena semakin tua tenaga kerja tersebut maka kondisi fisiknya akan menurun sehingga akan berakibat pada produktivitasnya. Menurut Borjas (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi upah atau pendapatan adalah umur. Umur produktif berkisar antara 15-64 tahun, secara umum semakin meningkat umur seseorang maka semakin tinggi upah yang didapatnya yaitu apabila tenaga kerja tersebut masih dalam usia produktif, akan tetapi apabila tenaga kerja tersebut telah melebihi umur produktif maka semakin menurun produktivitasnya dan akan berdampak pada upahnya yang semakin menurun.

## **5. Pengalaman Kerja**

Produktivitas (kemampuan/keahlian) seseorang akan dipengaruhi oleh lamanya seseorang tersebut menekuni usaha yang sedang di gelutinya. Semakin lama seseorang menekuni pekerjaannya maka akan semakin meningkat pengetahuan yang didapat olehnya. Pengalaman merupakan lamanya seseorang tenaga kerja bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan (Sujiono:2000)

Menurut Yusuf (2017), Pengaruh pengalaman kerja terhadap upah atau pendapatan yaitu dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan mempengaruhi proses jual beli atau transaksi yang dilakukan sehingga semakin berpengalaman tenaga kerja tersebut maka semakin meningkat upah atau pendapatan yang diterimanya.

## **6. Jenis Pekerjaan**

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) status atau jenis pekerjaan merupakan jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan. Menurut BPS (2018) jenis pekerjaan dibedakan menjadi 7 kategori yaitu:

- a. Berusaha sendiri
- b. berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar
- c. berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar
- d. buruh/karyawan/pegawai
- e. pekerja bebas di pertanian
- f. pekerja bebas di non pertanian
- g. pekerja keluarga/tak dibayar

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) Kategori 3 dan 4 umumnya mengacu pada pekerja di sektor formal, sementara kategori lainnya adalah sektor informal. Menurut Pertiwi (2015) jenis pekerjaan berpengaruh terhadap pendapatan atau upah yang diterima seseorang. Secara rata-rata tenaga kerja yang bekerja di jenis pekerjaan formal memiliki upah yang lebih tinggi dibandingkan jenis pekerjaan informal.

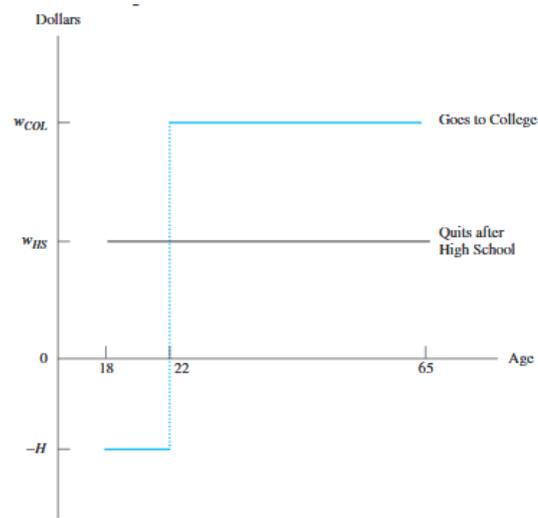
## **7. Teori Human Capital**

Menurut Borjas (2016) teori human capital merupakan perbedaan upah yang diterima. Upah akan bervariasi karena pekerjaan seseorang tersebut juga

berbeda. Perbedaan seseorang terhadap investasi pendidikan mengakibatkan keterampilan terhadap pekerjaan juga akan berbeda. Sebagian besar sumber daya manusia yang berinvestasi ke pendidikan akan mendapatkan penghasilan hari ini dengan menginvestasikannya untuk masa yang akan datang dan akan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi. Modal manusia didapat melalui pelatihan dan kejuruan program. Investasi pendidikan mempengaruhi evolusi pendapatan selama siklus kehidupan dan menentukan distribusi pendapatan dalam perekonomian. Keputusan untuk pendidikan dan pelatihan memainkan peranan penting dalam penentuan pendapatan.

#### **8. Teori Umur-Pendapatan (Age Earning Profile)**

Dalam pengambilan keputusan oleh tenaga kerja apakah ingin menambah pendidikan atau langsung bekerja akan menentukan penghasilannya di masa yang akan datang. Pendapatan atau upah yang tinggi di dapat dari pendidikan yang tinggi pula. Seseorang yang pendapatannya tinggi sebanding dengan pelatihan atau kemampuannya juga (Borjas, 2016). Seseorang tenaga kerja yang menambah pendidikannya sampai ke perguruan tinggi berbeda upah yang diterimanya dengan yang menamatkan ekolahnya sampai jenjang SMA dan juga umur dan biaya yang dikorbankannya untuk melanjutkan pendidikan merupakan resiko yang harus dibayar karena ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi.



Sumber : Borjas, G. J 2016

**Gambar 2. Profile Pendapatan umur (Age Earning Profile)**

Gambar 2. Diatas menjelaskan bahwa seorang yang memasuki pasar tenaga kerja pada umur 18 tahun maka akan mendapatkan upah sebanyak  $W_{HS}$  hingga tenaga kerja tersebut pensiun. Sedangkan seseorang yang mengambil keputusan untuk melanjutkan pendidikan nya ke perguruan tinggi maka akan mendapatkan upah sebesar  $W_{col}$  sampai pensiun tetapi menghabiskan biaya selama 4 tahun ( $H$ ) karena memutuskan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hingga usia pensiun pendapatan tenaga kerja akan tinggi dengan capaian pendidikan yang tinggi pula. Apa yang di dapatkan tenaga kerja di masa depan akan sebanding dengan biaya dan usia yang dikorbkannya pada waktu sekarang (Borjas, 2016).

## B. Penelitian Terdahulu

| No | Pengarang (Tahun)                           | Judul   | Variabel   | Metode   | Hasil  |
|----|---|---|--|--|--|
| 1. | Kamal Lamichhane dan Yasuyuki Sawada (2013) | Disability and returns to education in developing country           | Upah tenaga kerja disabilitas (Y)<br>Lama bersekolah (X)   | Metode OLS   | Lama bersekolah menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap pengembalian terhadap investasi pendidikan atau upah   |
| 2. | Diane Smith Randolph (2004)                 | Predicting the effect of disability on employment status and income | Bekerja, income (Y)<br>Umur, jenis kelamin, ras putih dan hitam, ras hispanik, ras asli amerika, status pernikahan, skala anak-anak, pendidikan(X) | Metode regresi linear (pendapatan disabilitas)<br>Metode regresi logistic (disabilitas yang bekerja) | Pendidikan, status pernikahan, ras putih berpengaruh signifikan terhadap pendapatan disabilitas, jenis kelamin berpengaruh negative terhadap pendapatan disabilitas, ras hitam, ras asli amerika dan skala anak-anak berpengaruh positif terhadap pendapatan disabilitas. Gender, umur, status pernikahan, |

|    |  |   |  |               |  |
|----|--|---|--|---------------|--|
|    |  |   |  |               | skala anak<br>anak<br>berpengaruh<br>negaif terhadap<br>disabiitas yang<br>bekerja,<br>sedangkan ras<br>putih, ras<br>hitam, ras asli<br>amerika,<br>hisapnic ras<br>berpengaruh<br>positif terhadap<br>disabilitas yang<br>bekerja.   |
| 3. | Brenda<br>Gannon dan<br>Margaret<br>Munlay<br>(2009) | Age and<br>Disability :<br>explaining<br>the wage<br>differential | Diskriminasi<br>upah antara<br>disabilitas dan<br>nondisabilitas<br>(Y)<br>Pendidikan,<br>umur,<br>pengalaman<br>kerja, status<br>pernikahan,<br>(X) | Metode<br>OLS | Diskriminasi<br>upah antara<br>disabilitas<br>dengan non<br>disabilitas<br>terhadap umur<br>berpengaruh<br>positif<br>Tingkat<br>pendidikan<br>berpengaruh<br>positif terhadap<br>perbedaan upah<br>disabilitas dan<br>non disabilitas,<br>pengalaman<br>kerja<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap upah<br>tenaga kerja<br>non disabilitas<br>namun<br>berpengaruh<br>negative<br>terhadap upah<br>disabilitas, |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  | status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap upah disabilitas dan non disabilitas. |
|--|--|--|--|--|---|

### C. Kerangka Konseptual

Tenaga kerja disabilitas merupakan tenaga kerja yang hanya sebagian kecil mendapat tempat dipasar tenaga kerja. Tenaga kerja disabilitas sangat mempengaruhi terhadap tingkat upah yang diterimanya. Pendidikan yang tinggi akan mendapatkan upah yang tinggi pula. Sama dengan teori Human Capital dimana investasi seseorang dalam pendidikan maka akan mendapatkan upah yang tinggi pula karena di proses pendidikan tersebut memberikan informasi dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

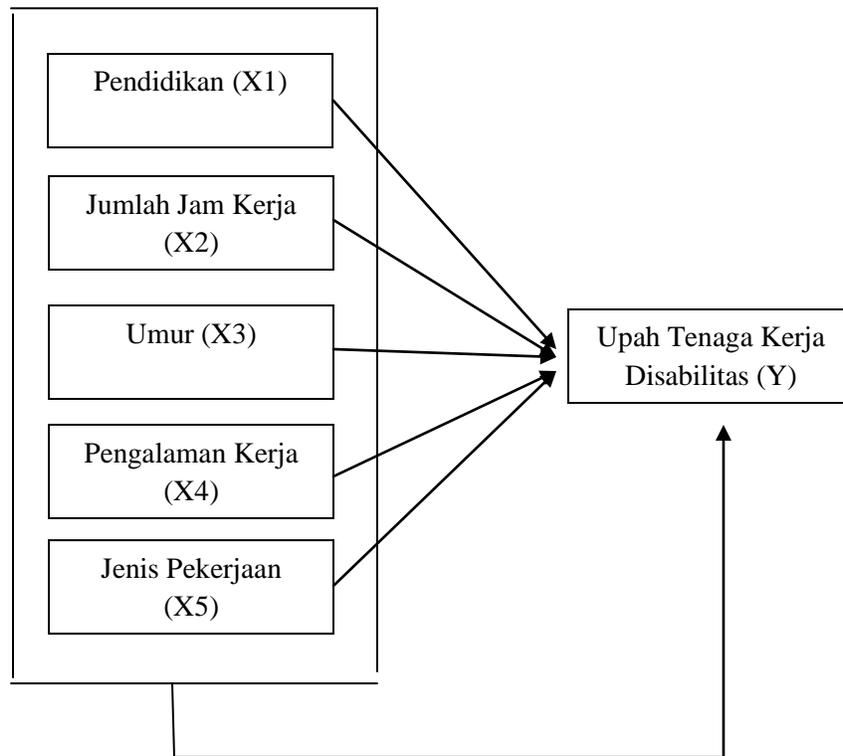
Jumlah jam kerja termasuk salah satu penentu upah karena dengan jam kerja yang banyak mengakibatkan produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan itu berakibat upah yang diterima nya juga akan semakin tinggi. Karena seseorang yang memberikan waktunya lebih banyak utuk bekerja dibandingkan dengan waktu maka produktivitas nya lebih bayak disbanding seseorang yang memberian waktu luang lebih banyakdari bekerja. Apabila seseorang banyak bekerja dan tentunya menghasilkan suatu produk

maupun jasa maka dengan dengan begitu upah yang diterimanya juga akan semakin meningkat.

Umur tenaga kerja juga menentukan upah yang diterimanya karena semakin tua maka produktivitas juga akan semakin berkurang dengan produktivitas berkurang maka akan berdampak terhadap upah yang diterima juga. Dan juga umur pada suatu waktu akan memerikan titik balik terhadap upah yang diterima karena apabila seseorang masih dalam usia produktif maka upah yang diterima semakin apabila umur juga meningkat tapi ada suatu waktu umur melebihi dari umur produktif maka apabila umur semakin bertambah maka upah yang diterima akan menurun.

Pengalaman kerja juga akan menentukan besaran upah yang akan diterima karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka mengindikasikan semakin meningkat kemampuan tenaga kerja tersebut dan itu berdampak pada produktivitas yang dihasilkan dan juga upah yang diterima. Dan juga jenis pekerjaan setiap tenaga kerja yang bekerja di sektor formal kebanyakan akan mendapatkan upah yang tinggi dari pada informal karena kebanyakan yang bekerja di sektor formal memiliki pendidikan yang tinggi.

Berdasarkan indikator maka peneliti mencoba meneliti hubungan antara variabel pendidikan, jumlah jam kerja, umur, pengalaman kerja, serta jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. Secara sistematis kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 3.



**Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori yang dijelaskan dan juga berdasarkan hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan terlebih dahulu, maka penulis menyimpulkan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera barat

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel jumlah jam kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel umur terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera barat

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera barat

$$H_0 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_4 \neq 0$$

5. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera barat

$$H_0 : \beta_5 = 0$$

$$H_a : \beta_5 \neq 0$$

6. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan, jumlah jam kerja, umur, pengalaman kerja, jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. SIMPULAN**

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah dijelaskan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara pendidikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. Artinya, semakin meningkat tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin meningkat pengalaman dan skill tenaga kerja tersebut dan mengakibatkan upah dari tenaga kerja tersebut juga semakin meningkat.
2. Hasil pengujian menjelaskan bahwa secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara jumlah jam kerja upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. Artinya, apabila seseorang mencurahkan waktunya untuk bekerja lebih banyak maka produktivitas dari seseorang tersebut juga akan meningkat maka dengan begitu upahnya juga akan meningkat.
3. Hasil pengujian menjelaskan bahwa secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan antara umur terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. Artinya umur secara tidak signifikan meningkatkan upah tenaga kerja dengan alasan bahwa apabila umur dari tenaga kerja disabilitas yang sudah memiliki kecacatan atau kekurangan bertambah maka

mengakibatkan kondisi fisik nya juga akan semakin buruk dan itu berakibat pada produktivitasnya dan kemudian upah nya juga akan semakin menurun.

4. Hasil pengujian menjelaskan bahwa secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. Artinya apabila pengalaman seseorang sudah banyak dari satu tempat ke tempat pekerjaan lain maka skill atau pemahaman terhadap kerja yang sudah digelutinya juga akan semakin baik dan itu berdampak pada produktivitasnya dan juga upah yang diterimanya.
5. Hasil pengujian menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara jenis pekerjaan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat. Artinya upah tenaga kerja disabilitas sektor formal lebih kecil dibandingkan upah tenaga kerja disabilitas yang bekerja di sektor dikarenakan banyak dari tenaga kerja disabilitas yang bekerja di sektor informal karena pendidikan dan pengalaman yang kurang memadai akan tetapi apabila tenaga kerja disabilitas bisa menangkap peluang dengan berusaha sendiri menjadi pengusaha sendiri maka bisa menyebabkan upah yang lebih besar di sektor informal.
6. Hasil pengujian menjelaskan bahwa secara bersama-sama pendidikan, jumlah jam kerja, umur, pengalaman kerja, jenis pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Pemerintah memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja disabilitas dan juga menyamaratakan tenaga kerja disabilitas untuk bekerja dengan yang non-disabilitas
2. Di harapkan kepada pemerintah agar menyediakan pelatihan pekerjaan terutama untuk tenaga kerja yang berpendidikan rendah, agar tenaga kerja dalam bekerja mempunyai skil dan termotivasi untuk mengembangkan karir atau mencari pekerjaan yang cukup layak. Hal itu akan memicu tenaga kerja untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan potensinya untuk bekerja sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dan mampu bersaing di pasar kerja. dengan meningkatkan produktivitas kerja maka akan dapat memacu pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kemiskinan.
3. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor sosial ekonomi lainnya yang mempengaruhi upah tenaga kerja disabilitas di Sumatera Barat yang mencangkup lebih luas faktor-faktor yang mempengaruhi upah lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajija, Shochrul Rohmatul, dkk. 2011. *Cara Cerdas Menguasai Eviews*. Jakarta: Salemba Empat.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Survei Angkatan Kerja Nasional*. Badan Pusat Statistik
- Borjas, G. J. (2016). *Labor economics*. New York: McGraw-Hill
- Chen, Martha Alter. (2007). *Rethinking Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment*. Desa Working Paper No. 46.ST/ESA/2007/DWP/46
- Forbes, Matthew. Dkk. (2010). *The Effect of Education and Health on Wages and Productivity*. Melbourne. Productivity Commission Staff Working Paper
- Gannon, Brenda Dkk. (2009). *Age and disability: Explaining the wag differential*. Journal Social Science & Medicine, 69, 47-55
- Gujarati, Damodar. (2006). *Basic Econometrics*. Fourth Edition. New York : McGraw-Hill
- <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>
- Kadek Ni. A.(2013). *Analisis Pendapatan Pengrajin Perak Di Desa Kamasan Kabupaten Klungkung*. Jurnal Ilmiah: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Lamichhane, K. (2013). *Disability and returns to education in developing country*. Economics of Education Review, 37, 85–94
- Nazir. (2010). *Analisis Determinan Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Kabupaten Aceh Utara*. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Pertiwi, Pitma. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Tenaga Kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta
- Simanjuntak Payaman J. (2004). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.
- Siswoyo. Dkk. (2007). Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: UNY Pres
- Smith, D, R. (2004). Predicting the effect of disability on employment status and income. Work, 23, 257-266