

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN TINGKAT UPAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA SEKTOR
INDUSTRI DI SUMATERA BARAT**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi persyaratan,Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH:

RAHMAD EVANDI
BP/NIM: 2002/39817

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

RAHMAD EVANDI, 2002/39817: Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Di Sumatera Barat. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dibawah Bimbingan Bapak Drs. Akhirmen, M.Si dan Ibu Dra. Armida S, M.Si

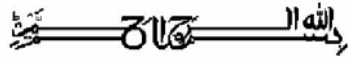
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (!) pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja, (2) pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja, (3) pengaruh tingkat pendidikan dan tingkat upah secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif, Dilihat dari segi memperolehnya digolongkan data sekunder, data yang diambil yaitu data pendidikan, upah dan produktivitas tenaga kerja pada sektor industri tahun 1999-2008, data yang diperoleh melalui publikasi lembaga dan instansi pemerintah resmi seperti kantor BPS Sumatera Barat. Teknik analisis data adalah deskriptif dan analisis induktif melalui asumsi klasik, uji t dan uji F dengan $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian ini adalah; (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Sig 0,001), dengan tingkat pengaruh 0,375 %, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja (Sig 0,027), dengan tingkat pengaruh 0,203 %, (3) terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat (Sig 0,000). Sumbangan secara bersama-sama tingkat pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat sebesar 90%. Selebihnya 10 % jumlah produksi ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak penulis teliti.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan agar peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan formal dan merangsang tenaga kerja melalui upah, dengan tujuan peningkatan hasil, baik bagi perusahaan industri maupun untuk meningkatkan perekonomian. Kepada pemerintah provinsi Sumatera Barat hendaknya meningkatkan Upah Minimum Provinsi (UMP), dengan terdapatnya pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat, sehingga akan meningkatkan PDRB.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Penulis ucapkan pada Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Di Sumatera Barat”**. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari, skripsi ini bukanlah semata-mata atas kemampuan sendiri, tapi atas bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa penghargaan dan rasa ucapan kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak Drs.Akhirmen, M.Si, selaku pembimbing I dan Ibu Dra.Armida S,M.Si, selaku pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan member arahan bagi penulis.

Dan tidak lupa pula penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.DR.Syamsul Amar B, M.S, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Ibu DR.Sri Ulfa Sentosa, M.S, Selaku ketua Program Studi dan Bapak Drs.Akhirmen, M.Si, selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Bapak Drs. Akhirmen, M.Si, Ibu Dra. Armida S, M.SI, Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S, dan Ibu Yewiwati, SE selaku tim penguji skripsi.
4. Bapak/Ibu dosen, pegawai dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri padang beserta seluruh staf administrasi.
5. Teristimewa untuk kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan moril dan materil untuk keberhasilan penulis agar selalu bersemangat dan sukses dalam menjalani kehidupan khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih untuk semuanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan. Masih banyak hal-hal yang harus dibeahi untuk itu penulis mengharapka kriti dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan dunia penelitian dan akademis. Amin ya Rabbal alamin.

Padang, Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIARAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Konsep dan Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja.....	11
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	15
a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	17
b. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja...	18
3. Konsep dan Pengertian Pendidikan.....	19
4. Konsep dan Pengertian Tingkat Upah.....	25
5. Konsep dan Pengertian Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja..	25
6. Konsep dan Pengertian Industri	29
B. Temuan Penelitian Sejenis	31
C. Kerangka Konseptual	31

	D. Hipotesis	32
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	33
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
	C. Jenis dan Sumber Data	33
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
	E. Definisi Operasional	35
	F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV	TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Temuan penelitian	43
	1. Gambaran Umum Propinsi Sumatera Barat	43
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	45
	3. Analisis Induktif	49
	B. Pembahasan	56
	1. Pengaruh Tingkat Pendidikan	56
	2. Pengaruh Tingkat upah.....	57
	3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Tingkat upah	59
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	61
	B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Penduduk Sumatera Barat Berdasarkan Sensus Tahun 2003-2008 Dalam Ribuan (000).....	2
Tabel 2. Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Pada Pekerjaan Utama.	3
Tabel 3. Tingkat Upah Tenaga Kerja Sektor Industri Di Sumatera Barat Tahun 2003-2008	5
Tabel 4. Jumlah Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Sumatera Barat Tahun 2003-2008	6
Tabel 5. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Sumatera Barat Menurut Lapangan Usaha Tahun 2003-2008.	7
Tabel 6. Struktur Penduduk Sumatera Barat Berdasarkan SUSENAS Tahun 2003-2008.....	7
Tabel 7. Golongan Industri di Indonesia.....	30
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Sumatera Barat tahun 1999-2008.....	45
Tabel 4.2. Distribusi Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	45
Tabel 4.3. Distribusi Tingkat Pendidikan (X_1)	47
Tabel 4.4. Distribusi Tingkat Upah (X_2).....	48
Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.6. Hasil Uji Autokorelasi	50
Tabel 4.7. Hasil Uji Homogenitas.....	51
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.9. Nilai Dugaan Koefisien Linear Berganda Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	52
Tabel 4.10. Nilai Penduga Koefisien Regresi.....	54
Tabel 4.11. Analisis of Varians.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Tabulasi Data dan Laju pertumbuhan	66
Lampiran 2 Tabulasi Data dan Data Logaritma	67
Lampiran 3 Regresion	68
Lampiran 4 Npar Tests	73
Lampiran 5 Nilai t Tabel	74
Lampiran 6 Nilai F Tabel	75
Lampiran 7 Tabel Statistik Durbin-Watson	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi mendapat prioritas utama dalam rencana pembangunan nasional di beberapa negara berkembang. Hal ini dilakukan karena sektor ini dianggap prioritas dalam pembangunan ekonomi di negara tersebut. Pada saat ini, negara-negara berkembang mulai mengalihkan perhatiannya dari sektor pertanian ke sektor industri.

Pembangunan ekonomi suatu negara pada umumnya berorientasi pada pertumbuhan dan pemerataan. Tingkat keberhasilan perekonomian suatu negara dapat diukur melalui tersedianya lapangan kerja yang dapat dihitung dari jumlah orang yang berhasil mendapatkan pekerjaan. Kemudian sampai sejauhmana proses pembangunan dapat dinikmati oleh masyarakat sebagai pelaksana aktif dalam usaha mencapai kemajuan.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam proses pembangunan adalah kependudukan yang antara lain mencakup jumlah, komposisi dan distribusi penduduk. Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi modal pembangunan bila kualitasnya baik, namun sebaliknya dapat menjadi beban pembangunan bila kualitasnya rendah.

Todaro (2002:138) berpendapat pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja secara tradisional merupakan salah satu faktor positif yang dapat memacu pertumbuhan ekonomi suatu negara sedang berkembang. Dengan adanya tenaga kerja yang besar akan menambah tenaga kerja yang produktif,

sedangkan pertumbuhan yang besar akan meningkatkan ukuran pasar domestik yang lebih besar pula.

Berdasarkan sensus tahun 2003-2008 penduduk Sumatera Barat dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2008 mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Penduduk Sumatera Barat Berdasarkan Sensus Tahun 2003-2008 Dalam Ribuan (000)

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
2003	2.187,2	2.269,7	4.456,9
2004	2.225,8	2.302,4	4.528,2
2005	2.256,9	2.346,9	4.603,8
2006	2.285,5	2.346,7	4.632,2
2007	2.311,7	2.386,1	4.697,8
2008	2.346,3	2.416,8	4.763,0

Sumber: BPS, Sumatera Barat Dalam Angka 2003-2008 (2010)

Dari Tabel 1 terlihat perkembangan jumlah penduduk di Sumatera Barat tahun 2003 sampai dengan tahun 2008. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2003 yaitu sebesar 4.456,9 ribu jiwa atau meningkat sebesar 1,87% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh kurang berjalannya program pemerintah untuk menekan laju pertumbuhan penduduk yaitu program KB. Peningkatan terendah terjadi pada tahun 2006 yaitu sebesar 4.632,2 ribu jiwa atau hanya meningkat 0,62% dari tahun sebelumnya.

Masalah kependudukan selalu berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, salah satu contohnya adalah tingginya tingkat pertumbuhan penduduk dan berpengaruh juga pada tingginya tingkat penyediaan (supply) tenaga kerja yang tinggi tanpa diikuti penyediaan kesempatan kerja yang cukup akan menimbulkan pengangguran.

Namun masalahnya penyediaan tenaga kerja itu sendiri sangat terbatas karena tidak semua penduduk merupakan tenaga kerja, melainkan penduduk yang telah mencapai usia tertentu baru dianggap tenaga kerja, karena jumlah angkatan kerja dalam suatu negara atau daerah pada waktu tertentu tergantung dari jumlah penduduk usia kerja.

Pada Tabel 2 disajikan jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas di Propinsi Sumatera Barat yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama tahun 2003 sampai dengan tahun 2008.

Tabel 2. Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Pada Pekerjaan Utama Tahun 2003-2008.

Lapangan Usaha	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pertanian	860.086	806.875	833.410	821.992	905.575	924.314
Pertambangan	14.018	14.018	7.555	27.406	15.303	17.797
Industri Pengolahan	119.328	78.278	130.508	118.879	139.972	128.357
Listrik, Air dan Gas	3.761	1.673	5.501	5.671	564	3.981
Bangunan	65.648	70.585	53.551	94.293	78.358	88.423
Perdagangan, Hotel	307.210	323.988	320.686	352.187	384.894	396.024
Pengangkutan/komunikasi	84.281	114.073	134.868	114.211	122.053	125.807
Kuangan, Sewa	17.095	8.698	10.093	17.404	18.895	17.085
Jasa-jasa	238.143	237.179	241.300	256.318	224.592	254.590

Sumber: BPS, Sumatera Barat Dalam Angka 2003-2008 (2010)

Dari Tabel 2 terlihat perkembangan jumlah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama di Sumatera Barat tahun 2003 sampai dengan tahun 2008. Peningkatan tertinggi jumlah tenaga kerja sektor industri terjadi pada tahun 2007 yaitu sebesar 139.972 jiwa atau meningkat sebesar 17,74% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh peningkatan jumlah lapangan pekerjaan pada sektor industri tersebut. Penurunan tertinggi jumlah tenaga kerja sektor industri terjadi pada tahun 2004 yaitu sebesar 78.278 jiwa atau menurun sebesar 34,40% dari tahun

sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh menurunnya kesempatan kerja dan jumlah lapangan pekerjaan pada sektor industri.

Dari Tabel 2 tersebut terlihat dari 9 sektor lapangan usaha yang dimasuki tenaga kerja, daya serap tenaga kerja pada sektor industri ini cukup menjanjikan jika dibandingkan dengan sektor-sektor yang lain. Hal ini akan membuka lapangan pekerjaan dan sekaligus menekan tingkat pengangguran pada propinsi Sumatera Barat khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Penelitian yang dilakukan ADB bersama dengan Bappenas (ADB dan Bappenas 2005) dengan jelas memperlihatkan kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dalam menunjang peningkatan ekspor. Namun demikian kebutuhan tersebut kurang dapat ditunjang oleh penyediaan tenaga kerja terampil melalui pendidikan dan pelatihan yang ada. Produktivitas penduduk khususnya tenaga kerja tidak terlepas dari terpenuhinya kebutuhan fisik minimum atau kebutuhan hidup minimum pekerja maupun keluarganya. Kebutuhan hidup minimum tersebut menjadi dasar perhitungan Upah Minimum Regional (UMR) yang harus diberikan kepada para pekerja.

Persoalan di Sumatera Barat dan Indonesia pada umumnya adalah angkatan kerja terus meningkat, sedangkan lapangan pekerjaan tidak bertambah. Untuk itu dibutuhkan pengembangan industri. Proses terjadinya perpindahan tenaga kerja dari sektor tradisional (pertanian) ke sektor modern (industri) disebabkan oleh tingkat upah/gaji pada sektor industri lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat upah pada sektor tradisional.

Pada Tabel 3 akan disajikan perkembangan upah tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2008,

Tabel 3. Tingkat Upah Tenaga Kerja Sektor Industri Di Sumatera Barat Tahun 2003-2008 (Rp/bulan)

Tahun	Tingkat Upah (Rp Perbulan)	Pertumbuhan (%)
2003	763.386	-
2004	863.733	13,14
2005	869.500	0,67
2006	961.500	10,58
2007	1.067.700	11,05
2008	1.154.877	8,14

Sumber: BPS, Sumatera Barat Dalam Angka 2003-2008 (2010)

Pada Tabel 3 terlihat perkembangan upah tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat tahun 2003 sampai dengan tahun 2008. peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2004 yaitu sebesar Rp 863.733,- atau meningkat sebesar 13,14% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan pada saat itu proses distribusi baik input maupun output tidak mengalami kendala. Peningkatan terendah terjadi pada tahun 2005 yaitu sebesar Rp 869.500,- atau hanya meningkat sebesar 0,6% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan pada saat itu proses distribusi baik input maupun output mengalami kendala.

Umumnya mutu dan kualitas tenaga kerja secara langsung dipengaruhi oleh pendidikan tenaga kerja tersebut. Untuk melihat perkembangan jumlah tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan formal, akan disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Sumatera Barat Tahun 2003-2008

Tingkat Pendidikan	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tidak/belum pernah sekolah	-	95.183	50.490	27.974	28.073	28.152
Tidak/belum tamat SD	422.858	602.519	232.412	347.395	354.056	297.528
SD	476.623	803.661	534.715	490.447	522.010	594.047
SMTP Umum	318.679	673.489	358.270	317.523	401.160	372.366
SMTP Kejuruan	-	-	38.236	43.077	33.939	31.613
SMTA Umum	248.685	569.562	257.672	272.360	290.978	330.061
SMTA Kejuruan	119.750	153.220	132.153	167.223	126.324	137.014
Diploma I	27.235	30.063	41.841	36.344	27.596	39.776
Akademi/ Diploma III	25.906	47.742	26.933	25.560	35.896	38.741
Universitas (SI)	69.839	85.752	64.750	80.372	69.374	87.080
Jumlah	1.709.573	1.672.627	1.737.427	1.808.191	1.889.406	1.956.378

Sumber: BPS, Sumatera Barat Dalam Angka 2003-2008 (2010)

Pada Tabel 4 terlihat perkembangan jumlah tenaga kerja di Sumatera Barat tahun 2003 sampai dengan tahun 2008. Peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2007 yaitu sebesar 1.889.406 jiwa, atau meningkat sebesar 4,49% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan tingginya tingkat kesadaran masyarakat dalam meningkatkan pendidikannya. Penurunan terjadi pada tahun 2004 yaitu sebesar 1.672.627 jiwa, atau menurun sebesar -2,16% dari tahun sebelumnya. Hal ini diduga menjadi penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat.

Dilihat dari perekonomian nasional dan daerah, dimana Indonesia masih merupakan negara agraris, namun pada perkembangannya sektor industri menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh besarnya sumbangan sektor industri terhadap PDRB. Berikut akan disajikan perkembangan PDRB di Sumatera Barat.

Tabel 5. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Sumatera Barat Menurut Lapangan Usaha Tahun 2003-2008.

Lapangan Usaha	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pertanian	6.557.510,72	6.937.172,92	7.293.205,65	7.658.394,83	8.038.919,12	8.437.318,94
Pertambangan	894.245,03	923.379,06	951.882,63	980.826,77	1.028.828,26	1.081.278,74
Industri Pengolahan	3.472.186,00	3.629.455,70	3.808.287,01	3.978.641,07	4.209.069,41	4.464.272,82
Listrik, Air dan Gas	284.291,97	301.070,97	338.722,91	368.981,69	394.432,98	407.582,48
Bangunan	1.278.358,43	1.375.769,34	1.440.337,57	1.544.889,64	1.627.195,26	1.739.217,10
Perdagangan, Hotel	4.755.166,34	5.006.640,27	5.305.757,20	5.662.879,36	6.056.682,55	6.462.695,03
Pengangkutan/komunikasi	3.165.005,34	3.419.244,74	3.754.819,83	4.140.569,92	4.526.737,30	4.916.482,80
Kuangan, Sewa	1.294.725,54	1.376.937,69	1.464.102,76	1.579.347,52	1.692.546,42	1.810.785,14
Jasa-jasa	4.445.290,27	4.608.466,14	4.802.365,00	4.035.414,31	5.338.557,30	5.688.288,51
Total	26.146.781,63	27.578.136,56	29.159.480,57	30.949.945,10	32.912.968,67	35.007.921,56

Sumber: BPS, Sumatera Barat Dalam Angka 2003-2008 (2010)

Pada Tabel 5 terlihat perkembangan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) di Sumatera Barat tahun 2003 sampai dengan tahun 2008. Peningkatan PDRB sektor industri tertinggi terjadi pada tahun 2007 yaitu sebesar 4.209.069,40 atau meningkat sebesar 5,79% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan tingginya produktivitas tenaga kerja dan meningkatnya jumlah perusahaan yang bergerak pada sektor industri tersebut.

Untuk mengetahui struktur penduduk Sumatera Barat berdasarkan SUSENAS tahun 2003-2008 akan disajikan dalam Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Struktur Penduduk Sumatera Barat Berdasarkan SUSENAS Tahun 2003-2008

Struktur	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Bekerja	1.709.573	1.672.627	1.737.427	1.808.275	1.889.406	1.956.378
Pengangguran	245.605	244.242	225.860	243.525	217.305	171.134
Bukan Angkatan Kerja	1.043.605	1.144.422	1.176.558	1.109.812	1.119.045	1.197.746

Sumber: BPS, Sumatera Barat Dalam Angka 2003-2008 (2010)

Pada Tabel 6 terlihat keadaan struktur penduduk Sumatera Barat tahun 2003 sampai dengan tahun 2008, pengangguran tertinggi terjadi pada tahun 2003 yaitu sebesar 245.605 jiwa. Hal ini disebabkan persentase pertumbuhan penduduk tidak diikuti oleh pertumbuhan kesempatan kerja dan lapangan pekerjaan. Pengangguran terendah terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar

171.134. Hal ini disebabkan persentase pertumbuhan penduduk sudah diikuti oleh pertumbuhan kesempatan kerja dan lapangan pekerjaan.

Bila dikaitkan Tabel 1 sampai dengan Tabel 6, tampak bahwa tahun 2003-2004 jumlah tenaga kerja sektor industri menurun sebanyak 34,40% dan upah tenaga kerja meningkat sebesar 13,14% sementara PDRB juga meningkat pada tahun yang sama yaitu sebesar 4,53%. Keadaan yang sama juga terjadi pada tahun 2005-2006. fenomena di atas tentu ada yang mempengaruhinya. Di mana jumlah tenaga kerja menurun diikuti oleh peningkatan upah dan PDRB.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik mengkaji dan meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul “pengaruh tingkat pendidikan formal dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ada beberapa masalah yang mungkin dapat diteliti, masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat masih Rendah.
2. Tingkat Pendidikan tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat masih Rendah.
3. Tingkat upah tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat masih Rendah.

4. Upah Minimum Regional (UMR) tenaga kerja di Sumatera Barat masih Rendah.
5. Tingkat kesehatan tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat masih Rendah.
6. Keterampilan tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat masih Rendah.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjadi dasar pemilihan judul dan identifikasi masalah di atas dan untuk lebih terarahnya penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah yaitu tentang pendidikan formal dari tenaga kerja dan tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat.

D. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat?
2. Sejauhmana pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat?
3. Sejauhmana pengaruh tingkat pendidikan formal dan tingkat upah secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat.
2. Pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat.
3. Pengaruh tingkat pendidikan formal dan tingkat upah secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan, baik bagi peneliti lebih lanjut bagi pihak lain yang berminat melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
3. Bagi pengambil kebijakan yaitu Dinas Prindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumatera Barat.

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Konsep dan Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Pengertian produktivitas sebagai suatu konsep pertama kali ditemukan oleh David Ricardo bersama Adam Smith merupakan tokoh dari ekonomi klasik, sekitar tahun 1810. Elemen utama konsep produktivitas adalah output akan berubah apabila input berubah. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang.

Jadi filosofi produktivitas adalah sikap atau mental manusia untuk membuat hari ini menjadi lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah: "sikap mental dan cara pandang", tentang hari esok apakah bersikap pesimis dan cenderung melihat kesulitan dalam setiap peluang yang tersedia ataukah optimis yang cenderung melihat peluang dalam setiap kesulitan.

Menurut Kamaluddin (1971) (dalam Roza, 1989:7) produktivitas adalah perbandingan antara jumlah faktor produksi yang digunakan dalam satu kesatuan waktu dan produksi yang dicapai karena pemakaian faktor produksi. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai produksi yang diciptakan oleh seorang pekerja pada suatu waktu tertentu. Kenaikan produktivitas berarti pekerja itu dapat menghasilkan lebih banyak barang pada jangka waktu yang

sama, atau suatu tingkat produksi tertentu dapat dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat (Sukirno, 2002:356).

Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (input). Pada umumnya rasio itu berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara output dengan beberapa input seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan dalam kamus ekonomi, bahwa produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu (Winardi, 1982:24).

Pada dasarnya setiap bentuk masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi pada rasio produktivitas tenaga kerja, produktivitas modal atau produktivitas dari berbagai sub kategori masing-masing faktor produksi, sampai sekarang faktor tenaga kerja dapat di jadikan faktor pengukuran tingkat produktivitas.

Menurut ilmu ekonomi klasik (Ravianto, 1986:32) elemen-elemen pokok dari produksi adalah modal, tanah dan tenaga kerja. Dalam laporan produktivitas yang diterbitkan oleh JPS (*Japan productivity Center*) pada tahun 1980 dinyatakan bahwa landasan produktivitas adalah :

Secara alamiah manusia membuat barang dan jasa yang diperlukan mereka untuk hidup. Tanah, modal dan teknologi merupakan alat untuk produksi. Dengan demikian manusia dalam hal ini harus memainkan peranan utama di dalam memanfaatkan nilai-nilai dari ketiga elemen tersebut. Oleh sebab itu perusahaan perlu dipandang sebagai konfirmasi sosial dari kerja sama tenaga kerja. Dengan kata lain, tenaga kerja harus dilihat sebagai prioritas di atas modal, tanah dan teknologi

Menurut Sinungan (1995:160 dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah rasio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (output).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Sinungan (1995:17) dalam Diktrin pada konferensi Oslo tahun 198, produktivitas semesta tercantum definisi umum, yaitu :

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber yang makin sedikit

Pengertian lain dari produktivitas tenaga kerja dikemukakan pula oleh Simanjuntak, P (1985:38) yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan jumlah produksi, dalam hal ini Produk Domestik Bruto (PDB) atau Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan sumber daya manusia yang digunakan, yaitu tenaga kerja.

Menurut Simanjuntak, P (1985:38) produksi mengandung pengertian sebagai berikut:

- a. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok juga harus lebih baik dari hari ini
- b. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu
- c. Kemudian secara teknik operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dengan empat bentuk, yaitu:
 - 1) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit dan/atau
 - 2) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang kurang dan/atau
 - 3) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama dan/atau
 - 4) Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatif lebih kecil

Dari beberapa teori di atas dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Peningkatan produktivitas adalah pengertian yang relatif, melakukan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan suatu keadaan masa lampau atau keadaan tempat lain. Guna mencapai tingkat produktivitas yang memadai, maka laju pertumbuhan ekonomi harus lebih tinggi dari laju pertumbuhan lapangan kerja.

Menurut Ravianto (1986:14)

Produktivitas bukanlah ukuran dari produksi, produktivitas adalah ukuran dari seberapa jauh kita menggunakan sumber daya dalam hal mencapai hasil yang diinginkan dan merupakan rasio (nisbah) antar berapa keluaran (output) yang dihasilkan dengan berapa masukan (input) sebagai upaya menghasilkan keluaran. Oleh karena bentuk rasio, produktivitas merupakan bilangan berdimensi dua, yaitu output dan input

Secara sistematis dapat ditulis :

$$produktivitas = \frac{output}{input}$$

Definisi di atas memungkinkan kita membuat perhitungan dan analisis terbatas tentang kegiatan tertentu dari segi tujuan operasional. Dengan pandangan ini, maka produktivitas tidak dapat dilepaskan dari konfigurasi input-output. Demikian juga penafsiran dari segi ekonomi memberikan tambahan definisi terhadap tambahan konsep tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Anoraga (1997:178-179) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- a. Motivasi, pada umumnya pemimpin harus mengetahui motivasi kerja karyawan, dengan itu maka ia dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik
- b. Pendidikan, pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, tanpa pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal yang baru
- c. Disiplin kerja, adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mengikuti segala peraturan yang ditentukan
- d. Keterampilan, banyak digunakan dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas yang dapat meningkatkannya melalui training, kursus-kursus
- e. Sikap etika kerja, sikap seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi dan seimbang dalam kelompok itu dapat meningkatkan produktivitas kerja
- f. Gizi dan kesehatan, daya tahan tubuh biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, yang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan juga pada produktivitas kerja karyawan
- g. Tingkat penghasilan, penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan makin besar upah yang diterima dengan itu maka memberi semangat kerja yang mengarah pada produktivitas
- h. Lingkungan kerja dan iklim kerja, lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan,

- hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya
- i. Teknologi, dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan
 - j. Sarana produksi, faktor-faktor produksi harus memadai
 - k. Jaminan sosial, perhatian dan pelayanan perusahaan pada karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan
 - l. Manajemen, harus baik agar karyawan dapat bekerja lebih produktif
 - m. Kesempatan berprestasi, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dengan diberi kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya

Jadi produktivitas dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri seseorang (internal), contohnya pendidikan dan keterampilan, disiplin diri, sikap etika kerja dan lain-lain. Produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang (eksternal), yaitu motivasi dari pemimpin, teknologi, sarana kerja, manajemen, lingkungan kerja dan lain-lain.

Menurut Simanjuntak, P (1995:39) dengan pendekatan sistem faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja digolongkan pada kelompok, yaitu :

- a. Kualitas dan kemampuan pekerja
Kualitas dan kemampuan pekerja di pengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan
- b. Sarana pendukung
Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :
 - 1) Menyangkut lingkungan, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri
 - 2) Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta kelangsungan kerja
- c. Supra sarana

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan upah. Apabila tingkat pendidikan dan tingkat upah tinggi, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi. Karena produktivitas adalah hal yang penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dibutuhkan tingkat pendidikan dan tingkat upah yang tinggi.

a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak P (1998:69), pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya bias menambah pengetahuan, tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jadi, dengan pendidikan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia itulah yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Arah Pembangunan Jangka Panjang (PJP-II) seperti yang dirangkum kembali dalam Garis-garis Besar Haluan Negara tahun 1998 dalam Elfindri (2001: 283-284) menyatakan:

“Pertumbuhan ekonomi yang didukung oleh peningkatan produktivitas dan efisiensi serta sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan industri dan pertanian serta sector produktif lainnya ditingkatkan dan diarahkan untuk menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi. Pertumbuhan sector industri menjadi penggerak utama ekonomi yang efisien, berdaya saing tinggi dan padat keterampilan”. Lebih lanjut “pembangunan pendidikan

diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia Indonesia”.
“Pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan dan latihan”

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pendidikan akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sumber daya manusia yang berkualitas tersebutlah yang akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Prijono Tjiptoherijanto dalam Hasan (2007:23), aspek pendidikan merupakan aspek penting yang sangat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia. Pendidikan akan mencerminkan kualitas penduduk suatu Negara. Semakin baik kualitas pendidikan seseorang maka akan semakin baik pula produktivitasnya dalam bekerja. Ini dikarenakan ia akan lebih mudah menyerap inovasi-inovasi dan informasi-informasi baru untuk meningkatkan produktivitasnya.

b. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Simanjuntak P. (1985:15), menyatakan bahwa dalam perusahaan-perusahaan pemberian penghasilan tersebut tercermin dalam sistem pengupahan pekerja yang menghasilkan lebih banyak, biasanya memperoleh penghasilan yang lebih baik pula. Sistem pengupahan seperti ini bukan saja untuk menjamin pemberian imbalan atas prestasi seseorang, tetapi juga untuk mendorong setiap pekerja berprestasi lebih baik lagi.

Tjiptoherijanto (1997:79) berpendapat bahwa:

“Upah dapat dipandang sebagai imbalan atau balas jasa kepada para pekerja terhadap output produksi yang telah

dihasilkan. Imbalan atas jasa ini di satu sisi merupakan hak yang harus didapat oleh para pekerja, namun di sisi lain merupakan perangsang untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.”

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa upah mempengaruhi produktivitas, dimana ada hubungan kenaikan upah dengan produktivitas tenaga kerja, akan menaikkan pula tingkat upah pada umumnya. Upah dapat dipandang sebagai imbalan atau balas jasa kepada para pekerja terhadap output produksi yang telah dihasilkan yang dapat merangsang produktivitas tenaga kerja.

3. Konsep dan Pengertian Pendidikan

Pendapat Todaro (1995:343) tentang pendidikan dan pembangunan tanpa secara eksplisit menghubungkan tatanan sistem pendidikan dengan karakter ekonomi dan sosial masyarakat dunia ketiga, dimana sistem pendidikan itu berada. Sistem pendidikan seringkali menggambarkan keadaan yang esensial dari masyarakat tersebut, misalnya bila struktur sosial dan ekonomi masyarakat ternyata tidak merata, sistem pendidikan kemungkinan akan mencerminkan keadaan tersebut seperti tampak dari orang-orang yang dapat terus menikmati pendidikan.

Idris dan Jamal (1992:2) memberikan pengertian bahwa pendidikan adalah:

Serangkaian kegiatan interaksi yang bertujuan antar manusia dewasa dan penduduk secara tatap muka atau dengan menggerakkan model dalam rangka memberikan bantuan terhadap perkembangan peserta didik seutuhnya dalam arti supaya dapat mengembangkan potensi semaksimal mungkin agar menjadi manusia dewasa. Potensi disini adalah potensi fisik, emosi, sosial, sikap, moral, pengetahuan dan keterampilan

Menurut Yusuf (1982:18) tingkat pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam mencapai keberhasilan, maksudnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan tinggi pula keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Demikian pula seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah maka akan rendah pula keberhasilan yang diperolehnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memperoleh pengetahuan dan informasi yang lebih baik dalam dirinya sehingga tercermin kepada keterampilan dalam menyelesaikan sesuatu.

Begitu pula sebaliknya mereka yang memiliki pendidikan yang minim atau rendah tentu dengan sendirinya pengetahuan atau informasi yang diperolehnya juga rendah. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa tinggi rendahnya suatu keberhasilan seseorang salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan yang dilaluinya.

Didalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional menyatakan dalam pasal 1 :

- a. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulai serta keterampilan
- b. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman
- c. Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai pendidikan nasional

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengertian umum pendidikan adalah merupakan usaha sadar yaitu mengembangkan kehidupannya ataupun bagi lingkungannya dimana ia berada. Untuk menerapkan tujuan itu diperlukan usaha yang terencana, terarah dan sistematis yang dilaksanakan baik dari keluarga, sekolah dan masyarakat.

Tujuan pendidikan nasional tersebut mengandung makna terwujudnya kemampuan bangsa menangkal setiap ajaran paham atau ideologi yang bertentangan dengan Pancasila. Artinya program dan proses pendidikan itu pada semua tingkatan dan jenis pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut. Perhatian pemimpin pendidikan akan hal ini merupakan tanggung jawab terhadap tujuan pendidikan dan pembangunan bangsa.

Menurut Adam dalam Elfindri (2001:52) bahwa pendidikan membantu meningkatkan kapasitas produksi dan tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel untuk mempercepat proses pembangunan, sehingga tidak berlebihan bahwa perluasan pendidikan merupakan salah satu sasaran investasi nasional.

Pendapat Lim dalam Man (2006) (dalam 2007:22) dapat merangkum berbagai paparan tentang kontribusi pendidikan terhadap pendidikan ekonomi, yang melalui enam cara, yaitu :

- a. Meningkatkan secara umum kualitas angkatan kerja melalui penanaman pengetahuan kerja dan keterampilan
- b. Meningkatkan mobilitas tenaga kerja dan mempromosikan pembagian kerja
- c. Memungkinkannya penyerapan informasi baru secara lebih cepat dan penerapan proses baru dan input yang kurang dikenal menjadi lebih efektif

- d. Menghilangkan batasan-batasan sosial dan kelembagaan bagi pertumbuhan ekonomi
- e. Meningkatkan kemampuan manajemen sehingga alokasi sumberdaya menjadi lebih efisien
- f. Beraninya wirausaha untuk mempromosikan tanggung jawab individual, kemampuan organisasional, mengambil resiko yang moderat dan merencanakan dalam jangka panjang

Jadi dengan meningkatnya tingkat kualitas angkatan kerja, maka akan meningkat pula mobilitas tenaga kerja. Dengan tingginya pendidikan, maka akan tinggi pula terbukanya kesempatan kerja sehingga akan menambah pendapatan dan mempunyai kemampuan untuk merubah kehidupan kearah yang lebih baik.

Menurut pendapat Baum dan Tobler (1998:178) pendidikan menyumbang laju pertumbuhan ekonomi dan kurangnya pengeluaran untuk pendidikan harus dipandang sebagai investasi yang produktif.

Menurut Poulos dalam Todaro (1995:344) walaupun sangat sulit untuk dicatat dalam suatu dokumen statistik namun jelas bahwa perluasan kesempatan bersekolah pada segala tingkat, barangkali mendorong pertumbuhan ekonomi secara agregat melalui:

- a. Penciptaan angkatan kerja yang lebih produktif dan membekali mereka dengan keahlian dan pengetahuan yang lebih baik
- b. Penyediaan kesempatan kerja yang lebih luas yang berarti kesempatan untuk memperoleh pendapatan dengan menjadi guru, buruh bangunan dan sekolah, percetakan buku sekolah, industri seragam sekolah dan sebagainya
- c. Penciptaan suatu kelompok pimpinan yang terdidik untuk mengisi lowongan jabatan yang ditinggalkan oleh para pekerja asing yang kembali ke negaranya ataupun lowongan yang terdapat dalam pemerintahan, BUMN dan berbagai profesi lainnya
- d. Penyediaan berbagai pendidikan dan pelatihan yang berusaha menghilangkan buta huruf dan memberikan

keterampilan dasar serta sekaligus berusaha mendorong berbagai segmen di dalam masyarakat untuk bertingkah laku modern

Kemudian dalam Tjiptoherijanto (1997:162) aspek pendidikan merupakan aspek penting lainnya yang sangat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan dilakukan dengan :

- a. Pendidikan formal, jalur pendidikan ini terdiri dari pendidikan umum yang dimulai dari tingkat sekolah dasar hingga tingkat perguruan tinggi
- b. Pendidikan informal, pendidikan yang merupakan pelatihan ini semakin berarti dalam kegiatan ekonomi secara menyeluruh yaitu di sektor formal maupun yang bersifat tradisional
- c. Pendidikan nonformal, jalur pendidikan ini terdiri dari pelatihan-pelatihan pendidikan seperti kursus-kursus

Pendidikan adalah suatu proses pengembangan pola berfikir yang dapat diperoleh melalui lembaga formal maupun informal. Pendidikan baik formal dan informal merupakan suatu investasi nasional pendidikan dan investasi sumberdaya manusia merupakan investasi yang paling berharga yang sangat menentukan keberhasilan modernisasi ekonomi suatu bangsa.

Menurut Sukirno dalam Suryana (2000:85) berpendapat bahwa sekarang ini orang sudah sepenuhnya menyadari dan secara empiris juga telah dibuktikan bahwa tingkat pendidikan masyarakat lebih tinggi dapat membantu mempercepat pembangunan ekonomi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan perlunya mengembangkan tingkat pendidikan di dalam usaha untuk membangun perekonomian :

- a. Pendidikan yang lebih tinggi memperluas pengetahuan masyarakat dan mempertinggi rasionalitas pengetahuan pikiran mereka
- b. Pendidikan memungkinkan masyarakat mempelajari pengetahuan-pengetahuan teknik yang diperlukan untuk memimpin dan menjalankan perusahaan-perusahaan modern
- c. Pengetahuan yang lebih baik yang diperoleh dari pendidikan dapat menjadi perangsang untuk menciptakan pembaharuan dalam bidang teknik, ekonomi dan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya

Dengan demikian tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan dapat menjamin perbaikan yang terus berlangsung dalam tingkat teknologi yang digunakan masyarakat dan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang cepat.

Sumberdaya manusia dapat dibangun melalui pendidikan baik formal maupun nonformal. Pendidikan formal adalah jenjang pendidikan seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), maupun Perguruan Tinggi (PT), sedangkan pendidikan informal adalah seperti latihan/kursus keterampilan, pendidikan luar sekolah.

Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja adalah suatu kebenaran yang tidak dapat disangkal, sehingga sedikit sekali orang yang berfikir untuk mempertahankan. Penerus teori modal manusia sepanjang tahun 1960-an dan 1970-an, di segala pelosok telah mempunyai keyakinan bahwa pendidikan telah banyak mengakibatkan peningkatan produktivitas. Schultz (1960) dan Denilson (1962) (dalam Hasan, 2007:21) telah melakukan penelitian untuk melihat kontribusi pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi di Amerika Serikat. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa sekitar

20% dari pertumbuhan ekonomi di Amerika Serikat untuk beberapa dasa warsa disebabkan oleh perbaikan dalam tingkat pendidikan.

5. Konsep dan Pengertian Tingkat Upah

Menurut Sukirno (2002:354) tentang upah adalah sebagai berikut:

Pembayaran pada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga profesional, pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar dipekerjakannya selalu berpindah-pindah. Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik dan mental yang disediakan oleh para pengusaha kepada para tenaga kerja

Perbedaan upah nominal dan upah riil, sangatlah penting untuk dijelaskan dalam menganalisa perkembangan tingkat upah. Upah nominal ini tidak dapat dicerminkan perubahan tingkat kesejahteraan pekerja, karena dalam upah nominal tersebut belum terlihat pengaruh inflasi, sedangkan sebaliknya upah riil sudah dikaitkan dengan kemampuan daya beli pekerja.

Dengan demikian upah riil dapat mencerminkan perubahan tingkat kesejahteraan pekerja. Dalam sejarah pembangunannya terdapat berbagai teori untuk produktivitas marginal (*marginal productivity*). Tetapi Marshall dan juga Hick menyatakan bahwa produktivitas marginal hanyalah menentukan permintaan terhadap buruh saja bukan terhadap penawaran tenaga kerja.

Berbicara mengenai upah maka perlu diketahui istilah yang tepat mengenai upah, adapun definisi upah tersebut adalah :

- a. Menurut Undang-undang No. 33 Tahun 1994 pasal 7, yang dimaksudkan dengan upah adalah tiap pembayaran berupa uang yang

diterima oleh buruh (tenaga kerja) sebagai pengganti (imbalan) atas pekerjaan yang diberikan

- b. Sedangkan menurut dewan penelitian pengupahan nasional, yang dimaksud dengan upah ialah penerimaan sebagai imbalan (*remuneration*) dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa kerja yang telah dan akan dilakukan. Dimana upah itu berfungsi sebagai kelangsungan produksi yang nyata atau dinilai dalam bentuk uang. Dan besarnya berlaku serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja (tertulis atau tidak tertulis), antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Menurut Simanjuntak, P (1998:90), sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk meningkatkan produktivitas

Menurut Haryani (2003:1420) upah adalah harga untuk jasa yang diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum tertentu.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah mereka lakukan

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian upah dapat dilihat dari 2 pihak, pertama pihak pengusaha, upah merupakan pembayaran

yang dikeluarkan atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja. Sedangkan yang kedua pihak tenaga kerja, upah adalah imbalan yang diterima atas jasa-jasa fisik maupun mental yang mereka berikan pada pengusaha.

6. Konsep dan Pengertian Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

Perkembangan angkatan kerja tidak bisa terlepas dari peningkatan perekonomian dan kondisi kependudukan di setiap propinsi atau daerah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah tenaga kerja dari sekelompok yang berumur potensial dan tua. Maksudnya adalah, apabila suatu daerah terdapat tenaga kerja yang berumur potensial besar jumlahnya, maka jumlah angkatan kerjapun dengan sendirinya akan besar pula.

Menurut Soekartawi (2002:86), dalam ilmu ekonomi yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah suatu alat kekuatan fisik dan otak manusia, yang tidak bias dipisahkan dari manusia dan ditujukan pada usaha produksi. Benggolo (1973:11) mengartikan tenaga kerja adalah setiap yang mampu melaksanakan pekerjaan baik dari dalam maupun dari luar hubungan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Mulyadi (2003:59) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau beradaptasi dalam aktivitas tersebut. Pemilihan usia 15 tahun ke atas adalah didasarkan pada Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan bahwasanya melerang pengusaha untuk

memperkerjakan anak. Sedangkan menurut BPS (dalam Mulayadi, 2003:1100) pekerja anak adalah mereka yang berumur 10-14 tahun dan yang bekerja paling sedikit 1 jam secara terus menerus selama seminggu dan bekerja untuk meningkatkan penghasilan keluarga atau rumah tangga.

Menurut BPS (2004:4), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang umum dipakai adalah penduduk yang berumur 15 tahun ke atas. Dan dapat pula dikatakan bahwa tenaga kerja adalah jumlah seluruh produk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan tenaga kerja dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Kemudian lagi menurut Sudarso (1991:5) tenaga kerja merupakan manusia yang digunakan dalam proses produksi. Tenaga kerja meliputi keadaan fisik jasmani, keahlian, kemampuan berfikir yang dimiliki tenaga kerja. Ada tiga macam bagian tenaga kerja :

- a. Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja yang tidak perlu menggunakan pendidikan tertentu
- b. Tenaga terlatih adalah tenaga kerja yang bekerja berdasarkan latihan pada pekerjaan tertentu
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan yang cukup tinggi dan biasanya sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing

Menurut Simanjuntak, P (1998:3) angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan mencari pekerjaan. Besarnya penyediaan tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka ada yang sudah aktif dalam kegiatannya dalam menghasilkan barang dan jasa dan sebagian lagi tergolong dalam yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan.

Selanjutnya tenaga kerja dibedakan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, menurut Subri (2003:60), angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa.

Menurut Barthos (2001:17) angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas yang bekerja, sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Yang dimaksud kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas orang yang masih bekerja, orang yang mengurus rumah tangga, orang yang menerima pekerjaan (tanpa bekerja) dan orang yang hidupnya bergantung dari orang lain seperti manula dan cacat. Dengan menikah status menganggur juga bisa berubah menjadi bukan angkatan kerja.

7. Konsep dan Pengertian Industri

Pengertian industri sering dihubungkan dengan adanya mekanisasi, teknologi dan hal-hal lain yang datang dari negara yang sudah maju. Jadi, industri dapat dikatakan sebagai suatu kelompok perusahaan yang memproduksi barang yang sama untuk pasar yang sama pula.

Secara umum yang dikatakan dengan industri adalah perusahaan yang menjalankan operasi dalam bidang kegiatan ekonomi yang tergolong ke dalam sektor sekunder. Sedangkan yang dikaitkan dengan industri menurut istilah ekonomi adalah kumpulan firma-firma yang menghasilkan barang yang sama atau sangat bersamaan yang terdapat dalam suatu pasar (Sukirno, 2002:192).

Menurut BPS, industri merupakan kumpulan dari perusahaan yang mana mengelola bahan baku dan bahan penolong, untuk memproduksi barang

yang sama dengan proses yang sama, sehingga memiliki nilai tambah yang lebih tinggi dibandingkan dengan menggunakan sarana dan peralatan.

Industrialisasi merupakan peningkatan kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia dengan menggunakan sumberdaya alam yang tersedia secara optimal dengan jalan meningkatkan nilai tambah dalam proses produksi serta meluaskan lapangan pekerjaan. Dengan industrialisasi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berlanjut dan mampu menjaga kelestarian lingkungan hidup. Selain itu, industrialisasi telah menjadi satu pola umum dalam pembangunan ekonomi di negara sedang berkembang umumnya Indonesia khususnya. Dengan adanya perusahaan struktural yang menyertai proses industrialisasi di negara sedang berkembang, maka menyebabkan terjadinya pergeseran peranan dari sektor pertanian ke sektor industri dalam perekonomian.

B. Temuan Penelitian Sejenis

Menurut Roza (1998:59) dalam tugas akhirnya yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga kerja pada PT. Semen Padang ditemukan bahwa mempunyai hubungan yang positif antara tingkat upah rata-rata riil, tingkat pendidikan dan tingkat kesehatan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Selanjutnya Yanrita (1997:54) menemukan adanya hubungan yang cukup kuat di dalam meningkatkan produktivitas dengan biaya pendidikan karyawan pada RSU Sawahlunto. Karena semakin besar biaya pendidikan

yang dikeluarkan maka karyawan yang diberikan pendidikan akan meningkatkan keterampilan dan keahliannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yang menjadi perbedaan dalam skripsi yang penulis buat yaitu penelitian ini meneliti wilayah propinsi Sumatera Barat dan variabel yang diteliti adalah tingkat pendidikan (X_1), tingkat upah (X_2) dan produktivitas tenaga kerja (Y). Sedangkan pada penelitian terdahulu meneliti tentang produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan.

C. Kerangka Konseptual

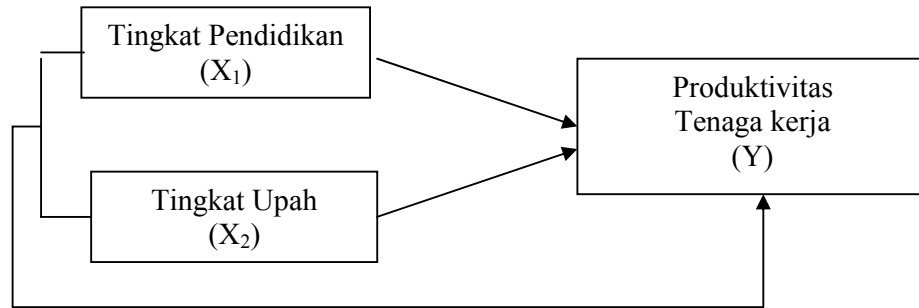
Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti, yaitu:

Pengaruh tingkat pendidikan (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) adalah positif (+) yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan maka akan semakin rendah pula produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh tingkat upah (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) adalah positif (+) yaitu semakin tinggi tingkat upah maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat upah maka akan semakin rendah pula produktivitas tenaga kerja.

Tingkat pendidikan dan tingkat upah secara bersama-sama diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera

Barat. Berdasarkan pemikiran di atas untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Jawaban sementara dari permasalahan yang telah dikemukakan di atas
maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat
Dengan hipotesis $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 \neq 0$
- Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat Dengan hipotesis $H_0 : \beta_2 = 0$ $H_a : \beta_2 \neq 0$
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat
Dengan hipotesis $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$
 $H_a : \beta \neq 0$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengemukakan beberapa simpulan, antara lain:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat dengan taraf (level Sig $0,001 < \alpha = 0,05$). Semakin tinggi tingkat pendidikan maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi pula. Sumbangan secara parsial tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat adalah sebesar 83,4% dengan asumsi *ceteris paribus*. Tingkat pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat adalah sebesar 0,375%.
2. Tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat dengan taraf (level Sig $0,027 < \alpha = 0,05$). Semakin tinggi tingkat upah maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi pula. Sumbangan secara parsial tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat adalah

sebesar 25,9% dengan asumsi *ceteris paribus*. Tingkat pengaruhnya adalah sebesar 0,203.

3. Secara bersama-sama tingkat pendidikan dan tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat dengan taraf (level Sig $0,000 < \alpha = 0,05$). Semakin tinggi tingkat pendidikan dan tingkat upah maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi pula.. Sumbangan secara bersama-sama tingkat pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 90 % selebihnya 10 % prouktivitas ditentukan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

B. Saran-Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan terdapatnya pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat, disarankan agar peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan formal, dengan dengan tujuan peningkatan hasil, baik bagi perusahaan industri maupun untuk meningkatkan perekonomian.
2. Dengan terdapatnya pengaruh signifikan antara tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat, disarankan kepada perusahaan agar memperbaiki struktur upah tenaga kerjanya untuk mencapai hasil maksimal.

3. Pemerintah propinsi harus meningkatkan Upah Minimum Propinsi (UMP), dengan terdapatnya pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri di Sumatera Barat, sehingga akan meningkatkan PDRB.
4. Dengan memperhatikan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara bersama-sama, masih ada faktor lain yang belum teruji dalam penelitian ini. Seperti faktor kesehatan dan keterampilan. Untuk itu disarankan pada peneliti lainnya agar dapat memasukkan variabel lain yang tidak dipakai pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1993. *Manajemen Bisnis*. Rineka cipta, Jakarta
- Barthos, Basir. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Baum, C. Warren dan Tolbert M. Stokes. 1998. *Investasi Dalam Pembangunan*. UI-Press. Jakarta
- Benggolo, Aris. 1973. *Tenaga Kerja dan Pembangunan*. Yayasan Jasa Karya. Jakarta
- BPS, 2005. *Informasi Ketenagakerjaan Sumatera Barat*. Padang
- 2004/2008. *Badan Pusat Statistik Sumatera Barat Dalam Angka*. Padang
- Elfendri, 2001. *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Unand. Padang
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. PT. Erlangga. Jakarta
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Hasan, Dodi. 2007. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Kesehatan dan Jumlah Penduduk Miskin Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Sumatera Barat*. (Skripsi). FE-UNP. Padang
- Hasan, Iqbal. 1999. *Pokok-pokok Materi Statistik2 (statistik Inverensial)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Idris, Zahara dan Jamal. 1992. *Pengantar Pendidikan*. PT. Gramedia. Jakarta
- Irfan, M. 2006. *Pembangunan Manusia dan Pembangunan Ekonomi Daerah. (studi Perbandingan Antar Kota/Kabupaten di Sumatera Barat Tahun 1996-2002)*. FE-UNP. Padang (laporan Penelitian)
- Jhingan, M.L. 2000. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Kamaluddin, Rustian, 1986. *Produktivitas dan Ekonomi Jepang*. Lembaga SIUP. Jakarta
- Kuncoro, Mudjarad. 2000. *Metode Kuantitatif*. UPP AMP YPKN. Bandung