

PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KOTA MEDAN

Noni Rozaini¹⁾, Muhammad Fitri Ramadhana²⁾, Irwansyah³⁾, Marcell E R Sinaga⁴⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Penulis Korespondensi: nonirozaini@gmail.com¹⁾ marcellsinaga120300@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah minimum dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data runtut waktu (*time series*) yaitu data dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2022. Sumber data yang digunakan bersumber dari Badan Pusat Statistik Kota Medan (BPS Kota Medan). Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis linier berganda, menggunakan bantuan perangkat lunak *E-views* 12 dengan metode (*Ordinary Least Square*) dengan persamaan regresi $Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \varepsilon_{it}$. Hasil data secara parsial mengatakan variabel upah minimum berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara simultan variabel upah minimum dan pendidikan bersama-sama mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Keywords: Upah minimum, Pendidikan, dan Produktivitas Tenaga Kerja

Article Information:

Received Date: 16 Juni 2023

Revised Date: 25 Juli 2023

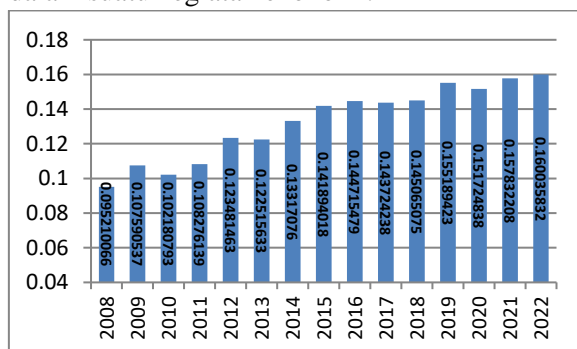
Accepted Date: 7 Agustus 2023

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi di Indonesia masih banyak menyimpan masalah dalam bidang ketenagakerjaan, yang pada hakikatnya tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memiliki peran dalam pembangunan nasional. Potensi yang timbul akibat dari tingginya kuantitas dapat didayagunakan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga tingginya produktivitas akan menciptakan nilai tambah produksi dalam proses pembangunan nasional. Namun permasalahan yang timbul di Indonesia selama ini yaitu jumlah penduduk yang tinggi tidak diimbangi dengan kemampuan dan kualitas yang tinggi, sehingga menyebabkan keterbatasan produktivitas dalam kegiatan produksi.

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan indikator dalam pencapaian efisiensi serta kemajuan ekonomi, baik ukuran untuk suatu bangsa maupun suatu industri (Sedarmayanti, 2009). Peningkatan produktivitas dalam skala nasional akan meningkatkan pendapatan serta dapat dimanfaatkan untuk investasi dan ekspansi yang pada akhirnya akan memperluas kesempatan kerja sebagai salah satu dari tujuan pembangunan nasional. Dalam teori ekonomi, keuntungan maksimum merupakan tujuan dari berbagai jenis industri atau perusahaan. Usaha untuk memaksimalkan keuntungan dapat dicapai dari sudut pandang ekonomi sebagai cara yang paling efisien (Sukirno, 2013).

Ukuran produktivitas tenaga kerja dihitung dari besarnya PDRB per tenaga kerja dalam suatu kegiatan ekonomi.



Gambar 1. Produktivitas Tenaga Kerja Kota Medan 2008-2022

Berdasarkan data BPS Kota Medan yang telah diolah, mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga kerja di kota Medan masih cenderung fluktuatif.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diantaranya upah dan pendidikan. Menurut Keynes, upah efisiensi dapat terjadi ketika upah tinggi dan membuat para pekerja menjadi lebih produktif. Upah memiliki pengaruh pada efisiensi tenaga kerja, hal ini karena kegagalan perusahaan untuk memotong upah yang dikeluarkannya disaat kelebihan penawaran tenaga kerja, dengan pengurangan upah yang terjadi akan menurunkan pengeluaran perusahaan namun dapat menurunkan hasil output yang dihasilkan pekerja dan mengakibatkan penurunan keuntungan perusahaan.

Pendidikan menurut teori *human capital* mengatakan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu adanya pendidikan dan pelatihan kerja. Adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia tersebut disaat bekerja, hal itu dikarenakan peningkatan kualitas yang terjadi (Sukarniati, 2019).

Dalam penelitian (Chairunnisa & Juliannisa, 2022) serta (Daniel, 2020) mengemukakan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Untuk pendidikan menurut (Chairunnisa & Juliannisa, 2022) mengatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Sementara menurut (Daniel, 2020) bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan perbedaan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah dan pendidikan terhadap produktivitas kerja di Kota Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Tenaga Kerja

L. Greenberg mengemukakan bahwa produktivitas sebagai ukuran perbandingan antara totalitas pengeluaran pada periode tertentu kemudian dibagi totalitas pemasukan selama periode waktu yang sama. Kemudian Samuelson berpendapat bahwa produktivitas sebagai konsep ukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang. Sehingga dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan produktivitas yaitu perbandingan jumlah pemasukan yang dihasilkan terhadap jumlah sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, produktivitas bila dihubungkan dengan tenaga kerja adalah tingkat pendapatan per kapita yang dihasilkan dan dicapai pekerja dalam jangka waktu tertentu. (Li & Tanna, 2019). Dalam produktivitas tenaga kerja hasil yang dicapai adalah produk domestik regional bruto atas dasar harga konstan (PDRB ADHK). Sedangkan input yang digunakan adalah tenaga kerja itu sendiri. Produktivitas tenaga kerja itu sendiri dilihat dari kualitas saat tenaga kerja itu bekerja. Dimana jika ia bisa menghasilkan output lebih banyak daripada tenaga kerja lain maka tenaga kerja tersebut dikatakan lebih produktif dan memiliki kualitas yang lebih baik.

Tingkat Upah

Menurut (Ruslan, 2020) upah adalah penerimaan sesuai dengan kontribusinya terhadap pekerjaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. upah diberikan dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya yang jumlah dan pembayarannya dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak. (Sumarsono, 2009) juga mengemukakan upah minimum yaitu bentuk upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral. Upah minimum terdiri atas upah minimum

berdasarkan wilayah provinsi (UMP) dan upah minimum berdasarkan wilayah kabupaten/kota (UMK).

Dalam penetapan upah, pemerintah menetapkan standar upah minimum yang diberlakukan di berbagai daerah. Untuk menetapkan naiknya upah minimum pemerintah berupaya keras untuk meninjau hal tersebut agar keputusannya tidak menambah jumlah pengangguran yang cukup tinggi. Upah minimum yaitu upah bulanan yang paling rendah bagi pegawai yang bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, yang meliputi upah pokok dan tunjangan tetap. Disimpulkan, bahwa upah minimum ditentukan berdasarkan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah untuk pekerjaan atau jasa yang diberikan kepada seorang karyawan.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan ialah modal utama seseorang demi mencapai kesuksesan ekonomi dalam jangka panjang suatu bangsa (Ganie, 2017) Menurut (Suparmoko, 2002) pendidikan ialah sumber daya yang paling besar keutamaanya dibanding faktor-faktor produksi lainnya. Disisi lain juga masuk dalam faktor penting bagi berhasilnya perkembangan ekonomi. Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya teori human capital yang menunjukan bahwa penghasilan para pekerja dapat meningkat jika para pekerja tersebut pendidikannya meningkat.

Pendidikan tertinggi yang mampu ditempuh seorang pekerja dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan dengan adanya pendidikan maka akan meningkatkan kemampuan yang lebih baik serta mencapai taraf hidup layak bagi pekerja tersebut. Untuk mengukur keadaan tingkat pendidikan dapat dilihat dengan rata-rata lama sekolah. Rata-rata lama sekolah dilihat dari jumlah berapa lama penduduk di suatu wilayah tersebut dapat menyelesaikan pendidikan yang mampu ia tamatkan. Di indonesia pemerintah menetapkan standar wajib belajar yaitu selama 12 tahun. Kualitas kerja dan tingkat penghasilan seseorang dapat

ditingkatkan melalui penambahan satu tahun sekolah. Pendidikan juga disebut sebagai human investment dimana keuntungan dapat dinikmati pada diri seseorang setelah beberapa tahun kemudian.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan angka serta melakukan analisis data secara statistik (Ghozali, 2009). Tujuan dari jenis penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antar variabel yaitu, hubungan upah minimum dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di kota Medan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kota Medan dengan menggunakan data upah minimum kota, tingkat pendidikan, dan produktivitas tenaga kerja dari Badan Pusat Statistik Kota Medan (BPS Kota Medan) pada tahun 2008 sampai 2022. Dan waktu penelitian ini dilaksanakan 24 Mei 2023.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data runtut waktu (*time series*). Data time serie merupakan data yang dikumpulkan beberapa kali dalam interval waktu yang sama, menggunakan instrument dan objek yang sama (Sugiyono, 2018). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik Kota Medan (BPS Kota Medan). Data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya data upah minimum kota, tingkat pendidikan, dan produktivitas tenaga kerja kota Medan tahun 2008-2022.

Teknik Analisis Data

Teknik dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak *E-views* 12 dengan metode kuadrat terkecil biasa

(*Ordinary Least Square*). Dimana persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \varepsilon_{it}$$

Dimana:

Y : Produktivitas Tenaga Kerja

β_0 : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien garis regresi

X_1 : Tingkat Pendidikan

X_2 : Upah Minimum

i : Daerah

t : Waktu

ε : *error*

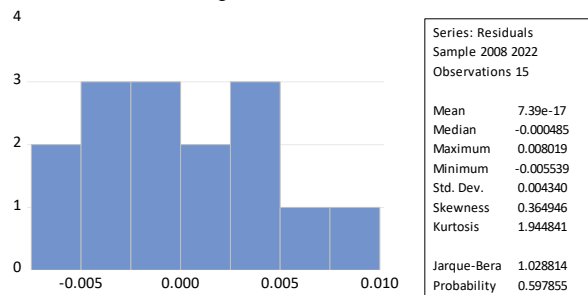
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah residual data pada sebuah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Jarque-Berra.

Gambar 1
Uji Normalitas



Apabila probabilitas Jarque-Berra > 0.05 maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian yang dilakukan bahwa probabilitas Jarque-Berra 0.597855 > 0.05, artinya residual data dari model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen terdapat hubungan linier yang sempurna. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF.

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Variabel	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	0.029996	20472.27	NA
Upah	4.75E-05	6767.916	7.153279
Pendidikan	0.011858	46661.54	7.153279

Berdasarkan uji multikolinearitas didapatkan hasil nilai Centered VIF setiap variabel 7.153279 lebih kecil dari 10, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi serial dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan uji LM (Breusch Godfrey) dan didasarkan pada nilai probabilitas Chi-Square dari $Obs \cdot R\text{-squared}$.

Tabel 2 Uji Autokorelasi

Prob. F(2.10)	0.7746
Prob. Chi-Square(2)	0.6883

Berdasarkan uji autokorelasi didapatkan nilai probabilitas Chi-Square $0.6883 > 0.05$, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan uji White dan didasarkan pada nilai probabilitas Chi Square dari $Obs \cdot R\text{-squared}$.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Prob. F(4.10)	0.5025
Prob. Chi-Square(4)	0.4128
Prob. Chi-Square(4)	0.8790

Berdasarkan uji heteroskedastisitas didapatkan nilai probabilitas Chi-Square $0.4311 > 0.05$, artinya dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Variabel Independen (Uji-t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah variabel bebas secara individu

mempengaruhi variabel terikat dengan asumsi lain bersifat konstan. Uji t dapat dijelaskan dengan hipotesis sebagai berikut:

-Jika nilai $prob(sig.) > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

-Jika nilai $prob(sig.) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4 Uji t

Variabel	t-statistic	Prob
C	-4.008411	0.0017
Upah Minimum	5.177867	0.0002
Pendidikan	1.192287	0.2562

Dalam penelitian ini, nilai $df = n - k$ yang dihasilkan sebesar $df = 15 - 3 = 13$ dan signifikansi 0.05 sehingga besarnya nilai t_{tabel} adalah 2.160368, maka:

a) Pengujian terhadap variabel Upah

Berdasarkan hasil regresi pada tabel tersebut, upah minimum memiliki nilai $t_{hitung} 5.177867 > 2.178813$. Adapun nilai probabilitas dari pendidikan sebesar 0.0022, artinya secara statistik variabel upah minimum berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, sehingga variabel upah minimum berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

b) Pengujian terhadap variabel Pendidikan

Berdasarkan hasil regresi pada tabel tersebut, pendidikan memiliki nilai $t_{hitung} 1.192287 < 2.178813$. Adapun nilai probabilitas dari pendidikan sebesar 0.2562, artinya secara statistik variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji-F ialah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara menyeluruh mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 5 Uji f

F-statistic	141.9330
Prob(F-Statistic)	0.000000

Dalam penelitian ini nilai F_{tabel} ($df_1=2$ $df_2=12$) diperoleh hasil sebesar 3.8852,

maka dari itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($141.9330 > 3.8852$) dan probabilitasnya $0.000000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel upah minimum dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dimaksudkan untuk menilai seberapa besar keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen pada suatu model.

Tabel 6 Uji R-squared

R-squared	0.959441
Adjusted R-squared	0.952681

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil nilai R-squared sebesar 0.95441, artinya variabel independen (produktivitas tenaga kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (upah minimum dan pendidikan) sebesar 95.44% sedangkan sisanya 4,56% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Nilai adjusted R-squared sebesar 0.9526981, artinya bahwa variabel independen (produktivitas tenaga kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (upah minimum dan pendidikan) sebesar 95.26% sedangkan sisanya 4,74% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis ini dipilih dan diaplikasikan untuk memperkirakan kondisi variabel dependen. Kemudian model ini dapat digunakan jika variabel independen yang dimiliki minimal dua serta digunakan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang dicantumkan. Berikut hasil dari estimasi variabel OLS (Ordinary Least Squares).

Tabel 7 Hasil Uji Regresi

Variabel	Coeficient	Std.error	t-statistic	Prob.
C	-0.694227	0.173193	4.008411	0.0017
Upah	0.035668	0.006888	5.177867	0.0002
Pendidik	0.129834	0.108895	1.192287	0.2562

Berdasarkan hasil regresi diatas dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$PTK = -0.694227 + 0.129834PEND + 0.035668UPAH$$

Hasil persamaan regresi menunjukkan:

1. Nilai konstanta sebesar -0.694227 menunjukkan besar nilai variabel produktivitas tenaga kerja, apabila variabel upah minimum dan pendidikan dianggap konstan, maka produktivitas tenaga kerja sebesar -0.694%.
2. Nilai koefisien regresi Upah minimum (X₂) sebesar 0.035668, artinya apabila peningkatan pendidikan naik sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0.035%.
3. Nilai koefisien regresi Pendidikan (X₁) sebesar 0.129834, artinya apabila peningkatan pendidikan naik sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0.129%.

Pengaruh Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa upah minimum berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan teori keynes yang mengatakan upah efisiensi dapat terjadi ketika upah tinggi dan membuat para pekerja menjadi lebih produktif. Hal ini juga terlihat dengan peningkatan pertumbuhan UMK di Kota Medan setiap tahunnya. Berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1018/KPTS/2022 upah minimum Kota Medan sudah mencapai Rp.3.370.645 di tahun 2022. Jika perekonomian tinggi maka pertumbuhan upah juga akan semakin meningkat, sehingga akan memotivasi pekerja semakin baik dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daniel, 2020) mengemukakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwasanya pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga

kerja. Hal ini tidak sejalan dengan teori *human capital* mengatakan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu adanya pendidikan dan pelatihan kerja. Adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia tersebut disaat bekerja, hal itu dikarenakan peningkatan kualitas yang terjadi. Hal ini bisa terjadi karena pengangguran terdidik di Kota Medan masih tinggi. Berdasarkan data BPS Kota Medan jumlah pengangguran terdidik pada tahun 2019 sebesar 80.666 jiwa kemudian pada tahun 2020 naik sebesar 101.414 jiwa. Dengan ini dapat dilihat bahwa banyaknya angkatan kerja yang berpendidikan tinggi tidak memiliki kemampuan dan tidak dapat bersaing dalam dunia kerja sehingga pengangguran terdidiklah yang terjadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chairunnisa & Juliannisa, 2022) yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada penelitian, dapat disimpulkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Sebab upah dan produktivitas memiliki hubungan yang saling timbal balik, apabila upah tinggi maka akan memotivasi tenaga kerja dalam bekerja lebih maksimal. Maka untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka dilakukan peningkatan upah secara tahap dengan memperhatikan tingkat produktivitas tenaga kerja.

Dalam penelitian ini pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Medan. Hal ini terjadi karena pendidikan tinggi tanpa kemampuan soft skill tidak akan meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu perlu dilakukan peningkatan skill melalui program pelatihan atau keahlian.

REFERENSI

Chairunnisa, C., & Juliannisa, I. A. (2022).

- Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Usia Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Dki Jakarta. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 62–72. <https://doi.org/10.36706/jp.v9i1.16878>
- Daniel, P. A. (2020). Pengaruh Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi. *Journal Development*, 8(2), 96–102. <https://doi.org/10.53978/jd.v8i2.152>
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. In *Jurnal Eksekutif: Vol. Volume 14 (Nomor Nomor 2, hal. 332–354)*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi 4). Universitas Diponegoro.
- Ruslan, A. G. (2020). Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam. Bandar Lampung: Arjasa Pratama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Motode Penelitian Kuantitatif* (Cet. 1). Alfabeta.
- Sukarniati, L. (2019). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Sukirno, S. (2013). *Mikroekonomi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Graha Ilmu.
- Suparmoko. (2002). *Ekonomi Publik Untuk Keuangan & Pembangunan Daerah*. Yogyakarta : Penerbit Andi.