ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

(STUDI PADA TENAGA KERJA *OUTSOURCING* BIDANG PELAYANAN KEBERSIHAN DAN KEAMANAN DI PT. TELKOM MALANG)

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

May Sarah Tarigan
145020101111079

JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2021

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Tenaga Kerja Alih Daya di(*Outsourcing)* (Studi Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* Bidang Pelayanan Kebersihan dan Keamanan di PT. Telkom Malang)

May Sarah Tarigan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Email: may.sarahtarigan200@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja alih daya (outsourcing) pada tenaga kerja outsourcing bidang pelayanan kebersihan dan keamanan di PT. Telkom Malang. Tempat dan waktu penelitian dilakukan di PT. Telkom Malang yang beralaman Jl. Ahmad Yani No. 11, Blimbing, Malang. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja outsourcing bidang pelayanan kebersihan dan keamanan yang memiliki pengalaman kerja di atas 1 tahun. Melalui Teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling melalui 47 data responden dari 51 data responden. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif Kuantitatif dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, waktu kerja, dan jenis kelamin berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja outsourcing. Sedangkan secara parsial variabel pendidikan, jumlah tanggungan, waktu kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja outsourcing, dan secara parsial usia tidak berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja outsourcing.

Kata kunci: *Pendapatan, Outsourcing*

A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses peningkatan pendapatan nasional yang didasarkan atas kemampuan suatu negara dalam memenuhi kebutuhan ekonominya. Secara umum adapun faktor penentu pertumbuhan ekonomi adalah Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). SDA adalah kekayaan alam yang dimiliki oleh suatu negara dapat berupa sumber daya alam yang dapat diperbaharui dan sumberdaya alam yang tidak dapat diperbaharui. Sedangkan SDM adalah keadaan penduduk usia produktif yang dapat melakukan kegiatan ekonomi khususnya kegiatan produksi.

Kegiatan ekonomi memerlukan pelaku-pelaku ekonomi dalam menjalankannya seperti hubungan antara konsumen dan produsen. Secara sederhana, hubungan antara konsumen dan produsen memiliki interaksi dalam melaksanakan kegiatan ekonomi yang sering disebut dengan siklus lingkaran ekonomi sederhana. Sikluslingkaran kegiatan ekonomi menjelaskan adanya pertukaran sumber daya yang dimiliki oleh masyarakat selaku konsumen terhadap perusahaan selaku produsen.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat tinggi. Hal tersebut terjadi karena tingginya tingkat kelahiran yang menjadikan Indonesia memiliki penduduk berusia muda atau disebut dengan piramida penduduk muda (*expansive).* Tingginya jumlah penduduk Indonesia menjadikan munculnya permasalahan-permasahalan lain seperti kepadatan penduduk, pengangguran, kemiskinan, kriminalitas yang tinggi dan permasalahan-permasalahan lainnya.

Gambar 1: Jumlah Angkatan Kerja dari Tahun 1990-2019



Sumber: World Bank (2020), diolah

Pada gambar 1 menunjukkan jumlah angkatan kerja yaitu penduduk yang berusia produktif (15-64 tahun). Grafik tersebut menjelaskan bahwa rata-rata jumlah angkatan kerja dari tahun 1990 sampai 2019 adalah 105.408.793 jiwa. Berdasarkan grafik tersebut dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja dari tahun ke tahun. Nilai tertinggi pada tahun 2019 sedangkan terendah yaitu pada tahun 1990. Dengan semakin tingginya jumlah angkatan kerja tersebut tentu juga harus diikuti dengan perluasan lapangan kerja, namun dalam kenyataannya peningkatan jumlah angakatan kerja tidak diikuti oleh peningkatan jumlah lapangan kerja.

Peran SDM sangat penting dalam dunia kerja di berbagai sektor, SDM berpengaruh terhadap kegiatan operasional suatu perusahaan. Segala tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan adalah semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga diperlukan manusia-manusia yang handal yang mampu menjalankan keputusan dan operasional kinerja perusahaan agar dapat bertahan.

Perbedaan pendapatan seorang tenaga kerja dengan tenaga kerja lainnya sering terjadi, hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti ras, jenis kelamin, maupun faktor lainnya yang disebut dengan diskriminasi terhadap tenaga kerja. Menurut Bellante dan Jackson (1990:274), adapun jenis diskriminasi dalam pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi 2 yaitu diskriminasi upah dan diskriminasi jabatan. Dalam membahas mengenai diskriminasi upah terdapat diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Pada diskriminasi ini, tenaga kerja wnita dan pria dianggap berbebda karena laki-laki dianggap memiliki daya tahan yang lebih untuk bekerja.

Jumlah tanggungan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin tinggi jumlah tanggungan tenaga kerja maka semakin besar pendapatan tenaga kerja yang diterima. Jumlah tanggungan merupakan jumlah anggota keluarga dalam rumah tangga yang hidup bersama yang biasanya memiliki hubungan yang sangat dekat.

Waktu kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau lamanya waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan. Waktu kerja berdasarkan Pasar 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adapun ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam dalam satu hari dan 40 jam untuk seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

Saat ini kondisi perekonomian Indonesia semakin kompetitif, yang kemudian menjadi perhatian khusus pelaku usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha dan dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional kinerja perusahaan adalah memilih menggandeng alih daya atau *outsourcing. Outsourcing* dapat berfungsi membantu perusahaan-perusahaan melakukan efisiensi dalam proses produksi.

Praktiknya, sistem *outsourcing* sering sekali tidak sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga adanya pihak yang merasa dirugikan khususnya bagi tenaga kerja. Hal tersebut terjadi karena ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang bersedia dengan jumlah pekerja maupun pelamar kerja. Sehingga diperlukannya identifikasi faktor-faktor yang menjadi penentu pendapatan tenaga kerja baik dari usia, pendidikan, jumlah tanggungan, waktu kerja dan jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja *outsourcing.*

B. TINJAUAN PUSTAKA

Peran Tenaga Kerja dalam Kegiatan Produksi

Menurut Sugiarto dkk (2010:202) produksi merupakan suatu kegiatan mengubah input menjadi output. Kegiatan tersebut dalam ekonomi disebut dengan fungsi produksi. Fungsi produksi menjelaskan mengenai jumlah maksimum output yang dapat dihasilkan dari penggunaan sejumlah input tertentu.

Jika dilihat berdasarkan jangka waktu analisis, menurut Nuraini (2016:68) kegiatan produksi dibedakan menjadi tiga yaitu jangka sangat pendek, jangka pendek dan jangka panjang. Kegiatan produksi jangka sangat pendek yaitu suatu keadaan perusahaan tidak dapat mengubah jumlah outputnya dan jangka pendek yaitu suatu keadaan perusahaan dapat mengubah jumlah outputnya dengan mengubah sebagian faktor produksi namun terdapat faktor produksi tetap. Sedangkan jangka panjang yaitu suatu keadaan perusahaan dapat mengubah jumlah outputnya dengan mengubah jumlah faktor produksi.

Dalam teori produksi dengan satu faktor berubah berlaku hukum hasil lebih yang semakin berkurang yang menjelaskan penambahan input atau tenaga kerja akan menambah jumlah output namun pada saat tertentu penambahan jumlah input semakin mengurangi jumlah output yang dapat dilihat dari tiga tahap. Menurut Multifiah (2011:31) pada teori produksi dengan satu faktor berubah atau satu input variabel diasumsikan bahwa: (1) hanya terdapat satu input variabel dan (2) input variabel tersebut dapat dikombinasikan dengan satu input variabel tetap dengan proporsi yang berbeda guna memproduksi tingkat output tertentu.

Human Capital dalam Penggunaan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985:59) *Human Capital* merupakan seseorang dapat meningkatkan penghasilan atau upah melalui peningkatan pendidikan. Setiap tenaga kerja dihadapkan pada dua pilihan yaitu langsung bekerja atau memperoleh tambahan pendidikan setelah itu bekerja.

Setiap tingkat tambahan pendidikan yang tempuh akan mempengaruhi pendapatan yang akan diperoleh. Hal tersebut dikarenakan tambahan pendidikan yang diperoleh menunjukkan adanya pula peningkatan kemampuan. Untuk menunjukkan hubungan tambahan tahun untuk melakukan pendidikan dan penghasilan yang didapatkan nanti digambarkan pada kurva *The Wage Schooling Locus.*

Dengan melihat peran perbedaan pendidikan dan perbedaan kemampuan memberikan pengaruh terhadap perbedaan jumlah pendapatan yang akan diterima yang dapat disebut dengan upah. Menurut Wijayanti (2014:102) upah merupakan hak yang diterim oleh pekerja atau buruh yang berbentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi pekerjaan yang ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang termasuk dalam tunjangan bagi setiap pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengaruh Diskriminasi Tenaga Kerja dan Eksistensi Tenaga Kerja Alih Daya

Perbedaan pendapatan maupun posisi jabatan suatu tenaga kerja sering terjadi walaupun tenaga kerja tersebut memiliki kemampuan maupun keterampilan yang sama. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor lain seperti ras, jenis kelamin maupun faktor lainnya yang sering disebut dengan diskriminasi terhadap tenaga kerja. . Adapun sumber-sumber diskriminasi tenaga kerja menurut Bellante dan Jackson (1990:276) yaitu adanya prasangka pada diri majikan, adanya informasi yang kurang sempurna pada majikan atau perusahaan, prasangka di pihak pekerja, dan prasangka oleh pihak pelanggan atau konsumen.

Dalam membahas mengenai diskriminasi upah atau pendapatan terdapat pula diskriminasi upah atau pendapatan berdasarkan jenis kelamin (*sex).* Pada diskriminasi ini, tenaga kerja wanita dan pria dianggap memiliki perbedaan sehingga pemilik perusahaan menghindari menggunakan tenaga kerja wanita.

Dalam pelaksanaan kegiatan produksi, sering ditemui bahwa perusahaan lebih fokus pada kegiatan inti perusahaan tersebut sehingga sebahagian pekerjaan diberikan kepada pihak ketiga dalam pelaksanaannya. Pihak ketiga yang melakukan sebahagian pekerjaan tersebut dapat berupa perusahaan pemborong pekerjaan atau penyedia jasa pekerja. Kegiatan penyerahan sebagian pekerjaan tersebut kepada pihak ketiga disebut dengan *outsourcing.* Menurut Farida (2013:90) konsep *outsourcing* merupakan suatu pendelegasian operasi atau pelaksanaan suatu bagian

kegiatan dalam proses produksi kepada pihak lain yang disebut dengan pihak ketiga yang disebut dengan perusahaan alih daya.

Menurut Wijayanti (2014:52) *outsourcing* merupakan suatu pendelegasian operasi dan manajemen dari suatu proses bisnis atau kegiatan produksi kepada pihak luat atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing.* Farida (2013:91) menjelaskan terdapat dua bentuk *outsourcing* yang hendak diintroduksi oleh UU Ketenagakerjaan, yaitu *Outsourcing* Pekerja dan *Outsourcing* Pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi mengenai sumber-sumber penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Penelitian terdahulu menjadi acuan serta bahan pembanding dalam penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya yang diambil peneliti berdasarkan jurnal dan fokus membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Sahirul Alim dan Herianingrum (2017) menunjukkan 1) upah yang ditetapkan PT. Mahakam sudah sesuai dengan nilai-nilai islam yang didasarkan dengan kelayakan upah dalam pemenuhan kebutuhan; 2) tinjauan aspek kelayakan dan keadilan dalam perspektif islam yaitu: a) perbandingan jabatan tenaga kerja PT. Mahakam Kencana Intan Padi juga sesuai dengan perspektif islam yang terwujud dalam Al-Qur'an surat Yusuf ayat 72 upah disesuaikan jerih payahnya; b) PT. Mahakam Kencana Intan Padi menjelankan ketepatan waktu dalam pembayaran gaji; c) dalam system pengupahan di PT. Mahakam Kencana Intan Padi juga terdapat peran pemerintah berdasarkan peraturan Gubernur Jatim No. 72 tahun 2012 dan pengontrolan pemerintah dengan adanya kerjasama pelaksanaan hokum pemerintah di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanjani (2012) menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 56.67% atau sebanyak 17 orang dari 30 orang jumlah sampel dan penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PTPN II Kebun Sawit Seberang.

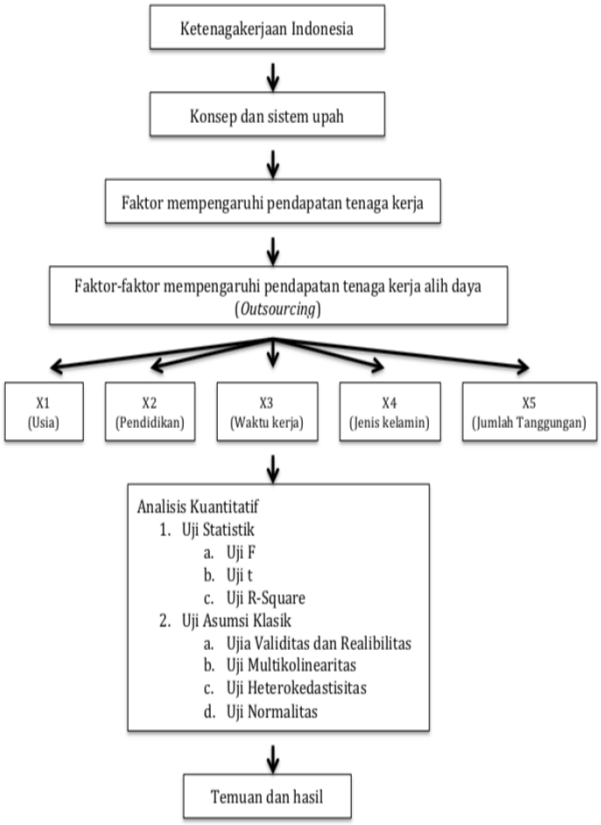
Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas dkk (2018) menunjukkan bahwa dengan hasil analisis pendekatan komparatif pada perbedaan kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap diperoleh hasil tidak adanya perbedaan signifikan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap, dengan begitu kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap bisa dipertanggung jawabkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2013) menunjukkan bahwa variabel pendidikan, umur, jam kerja, dan jenis kelamin secara konstanta mempunyai angka signifikan dibawah 0.05. variabel independen tersebut berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja. Jenis kelamin dan jam kerja memiliki konstanta negative sebesar -0.014 dan -1.721.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono (2015 menunjukkn bahwa variabel lama bekerja, jumlah tanggungan kerluarga, usia, curahan jam kerja dan pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan. Sedangkan secara parsial variabel lama bekerja, curahan jam kerja dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja wanita pada industry manik-manik di Desa Tutul Kecamatan Balung Kabupaten Jember.

Kerangka Pikir

Gambar 2: Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

H1 : variabel usia berpngaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja *outsourcing*

H2 : variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja *outsourcing*

H3 : variabel waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja *outsourcing*

H4 : variabel jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja *outsourcing*

H5 : variabel jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja *outsourcing*

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan lokasi penelitian berada pada Jl. Ahmad Yani 11, Blimbing, Malang. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda yang menggunakan alat bantu perangkat lunak statistik yaitu SPSS. Variabel yang digunakan dalam penelitin ini adalah adalah variabel bebas/independent dan variabel terikat/dependen. Adapun variabel bebas/independent yaitu usia, Pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, waktu kerja dan jenis kelamin. Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu pendapatan tenaga kerja *outsourcing.* Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data rimer yaitu data penelitian yang bersumber atau diperoleh langsung dari sumber asli. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	: Pendapatan
α	: Konstanta
X1	: Usia Tenaga Kerja
X2	: Pendidikan
X3	: Jumlah Tanggungan
X4	: Waktu Kerja
X5	: jenis kelamin
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	: Koefisien regresi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Hasil Analisis Statistik

Analisis statistik penelitian ini perlu memenuhi tahapan seperti: uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan data dari hasil persebaran kuesioner. Maka, setiap item pertanyaan kuesioner penelitian perlu melewati tahap uji validitas dan uji reliabilitas untuk dapat melanjukan penelitian.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Correlations

		Usia	Tingkat_Pendidikan	Jumlah_Tanggungan	Waktu_Kerja	Jenis_Kelamin	Pendapatan
Usia	Pearson Correlation	1	,695**	,538**	,584**	,457**	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Tingkat_Pendidikan	Pearson Correlation	,695**	1	,577**	,470**	,289*	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,049	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Jumlah_Tanggungan	Pearson Correlation	,538**	,577**	1	,540**	,363*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,012	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Waktu_Kerja	Pearson Correlation	,584**	,470**	,540**	1	,542**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	,457**	,289*	,363*	,542**	1	,686**

	Sig. (2-tailed)	,001	,049	,012	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47
Pendapatan	Pearson Correlation	,694**	,656**	,682**	,710**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS 24

Diperoleh data dari tabel 1, yaitu semua faktor usia (X1), pendidikan (X2), jumlah tanggungan(X3), waktu kerja (X4) dan jenis kelamin (X5) dalam kuesioner penelitian yang disebar signifikan dan valid. Terbukti dari hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya seluruh pertanyaan valid.

Tabel 2: Uji Realibilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Usia	95,83	74,536	,307	,822
Usia	95,62	71,024	,473	,815
Usia	95,83	74,144	,279	,823
Usia	95,98	73,804	,277	,823
Usia	96,28	73,857	,269	,824
Tingkat_Pendidikan	95,74	74,412	,388	,819
Tingkat_Pendidikan	95,72	74,683	,252	,824
Tingkat_Pendidikan	95,85	75,521	,255	,823
Tingkat_Pendidikan	96,17	72,449	,319	,822
Tingkat_Pendidikan	96,30	74,822	,227	,825
Jumlah_Tanggungan	95,74	73,325	,540	,816
Jumlah_Tanggungan	95,79	72,519	,384	,819
Jumlah_Tanggungan	96,00	72,870	,451	,817
Jumlah_Tanggungan	96,06	74,583	,281	,823
Jumlah_Tanggungan	96,34	74,229	,331	,821
Waktu_Kerja	95,87	74,766	,353	,820
Waktu_Kerja	96,02	73,760	,296	,822
Waktu_Kerja	95,96	73,389	,397	,819
Waktu_Kerja	96,13	73,201	,374	,819
Waktu_Kerja	96,30	73,301	,355	,820
Jenis_Kelamin	95,87	72,244	,540	,814
Jenis_Kelamin	95,70	74,388	,276	,823
Jenis_Kelamin	96,00	74,000	,334	,821
Jenis_Kelamin	96,28	75,378	,202	,826
Jenis_Kelamin	96,30	73,996	,351	,820
Pendapatan	95,87	75,896	,261	,823
Pendapatan	95,83	75,014	,283	,822
Pendapatan	96,02	75,282	,302	,822
Pendapatan	96,06	74,452	,372	,820
Pendapatan	96,17	72,188	,550	,814

dari table hasil uji reliablitas di atas dapat dilihat bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrument kuesinoner dapat dikategorikan sangat reliable karena nilai alpha hitung seluruhnya berada di atas 0.8 sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke asumsi klasik.

Tabel 3: Uji Asumsi Klasik

Tabel 3.1 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,65257504
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,056
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,437
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas pada table di atas dapat dilihat nilai signifikansi dari data yang dilakukan pengujian adalah 0.99 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yang artinya data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 3.2 : Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,427	1,140		2,128	,039		
	Usia	,082	,081	,112	1,014	,317	,408	2,452
	Tingkat_Pendidikan	,192	,085	,238	2,266	,029	,453	2,207
	Jumlah_Tanggungan	,168	,065	,241	2,563	,014	,567	1,765
	Waktu_Kerja	,153	,074	,203	2,060	,046	,513	1,948
	Jenis_Kelamin	,258	,061	,369	4,265	,000	,667	1,500

a. Dependent Variabel: Pendapatan
Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari hasil uji multikolinearitas di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 yang artinya tidak ada korelasi di antara variabel independen sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen di dalam model regresi.

Tabel 3.3 : Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,806	,699		2,584	,013
Usia	-,021	,050	-,101	-,431	,669
Tingkat_Pendidikan	-,014	,052	-,061	-,278	,783
Jumlah_Tanggungan	-,023	,040	-,115	-,583	,563
Waktu_Kerja	,011	,045	,052	,248	,805
Jenis_Kelamin	-,031	,037	-,151	-,828	,412

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber : Data diolah SPSS 24

Berdasarkan hasil uji glejser yang ditampilkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari kelima variabel independen lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Tabel 4: Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,427	1,140		2,128	,039
	Usia	,082	,081	,112	1,014	,317
	Tingkat_Pendidikan	,192	,085	,238	2,266	,029
	Jumlah_Tanggungan	,168	,065	,241	2,563	,014
	Waktu_Kerja	,153	,074	,203	2,060	,046
	Jenis_Kelamin	,258	,061	,369	4,265	,000

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber : Data diolah SPSS 24

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada kolom Unstandarized Coefficient bagian B, maka diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$

$Y = 2{,}427 + 0{,}082x_1 + 0{,}192x_2 + 0{,}168x_3 + 0{,}153x_4 + 0{,}258x_5 + e$

Dimana :

Y = Pendapatan

X_1 = Usia

X_2 = Tingkat Pendidikan

X_3 = Jumlah Tanggungan

X_4 = Waktu Kerja

X_5 = Jenis Kelamin

e = Error

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5.1 : Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,155	5	15,231	31,878	,000[a]
	Residual	19,589	41	,478		
	Total	95,745	46			

a. Predictors: (Constant), Jenis_Kelamin, Tingkat_Pendidikan, Jumlah_Tanggungan, Waktu_Kerja, Usia

b. Dependent Variable: Pendapatan

Dari hasil pengujian terhadap uji Anova atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel 4.10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,878 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari hasil nilai signifikansi diatas diketahui bahwa 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, waktu kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh terhadap pendapatan, maka hipotesis H_6 diterima.

Tabel 5.2 : Uji t (Parsial)

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,427	1,140		2,128	,039

	Usia	,082	,081	,112	1,014	,317
	Tingkat_Pendidikan	,192	,085	,238	2,266	,029
	Jumlah_Tanggungan	,168	,065	,241	2,563	,014
	Waktu_Kerja	,153	,074	,203	2,060	,046
	Jenis_Kelamin	,258	,061	,369	4,265	,000

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari perhitungan yang dilakukan dengan alat statistik SPSS 24 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel usia adalah 1,014 dengan nilai signifikansi 0,317 > 0,05 maka hipotesis H_1 ditolak, artinya variabel usia tidak berpengaruh terhadap pendapatan.

Tabel 5.3 : Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892[a]	,795	,770	,691

a. Predictors: (Constant), Jenis_Kelamin, Tingkat_Pendidikan, Jumlah_Tanggungan, Waktu_Kerja, Usia

Sumber : Data diolah SPSS 24

Pada model summary diatas, diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,892 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, waktu kerja dan jenis kelamin memiliki hubungan yang tinggi terhadap pendapatan yaitu > 0,5 (50%) yaitu 89,2%. Nilai adjusted R square yang dihasilkan adalah 0,770 yang berarti sebesar 77% dari variabel pendapatan dapat dijelaskan oleh variabel usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, waktu kerja dan jenis kelamin, sementara sisanya yaitu 23% (100% - 77%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi dalam penelitian ini.

b) Hasil Analisis Ekonomi

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui pengaruh dari variabel usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, waktu kerja dan jenis kelamin terhadap pendapatan.

1. Pengaruh usia terhadap pendapatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap pendapatan. Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis yang dilakukan dimana usia memiliki nilai signifikansi sebesar 0,317 > 0,05 yang mengartikan bahwa usia tidak memiliki pengaruh terhadap pendapatan. Menurut Wirosuhardjo (1996:32) yang menyatakan bahwa tingkat usia dari tenaga kerja itu berpengaruh terhadap pendapatan kerja seseorang karena pada tingkat umur masih produktif berpengaruh terhadap kemampuan fisik dari tenaga kerja. Simanjuntak (1985:39) juga memperkuat hal tersebut dengan pernyataan yang menyatakan semakin bertambah usia seseorang dalam hal tenaga kerja, maka tanggung jawab terhadap keluarganta semain besar terutama yang sudah berkeluarga.

Dalam penelitian ini, usia tidak berpengaruh terhadap pendapatan karena berapapun usia seseorang karyawan/pegawai tidak serta merta memberikan kepastian bahwa pendapatannya akan tinggi, atau dalam arti lain semakin tinggi usia seseorang maka tidak berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan yang diperolehnya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanjani (2012) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PT. Perkebunan Nusantara II unit Kebun Sawit Seberang yang ditemukan bahwa usia tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* karena meskipun bekerja di usia produktif, mereka tidak mendapatkan pendapatan yang lebih besar dari sebelumnya.

2. Tingakat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi tingkat pendidikan adalah 0,029 < 0,05 yang artinya tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan. Menurut Simanjuntak (1985) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula nilai waktunya dan orang yang waktunya relative mahal cenderung untuk mengganti waktu luangnya untuk bekerja. Misalnya pada security terdapat 3 golongan yaitu anggota yang memiliki jenjang pelatihan gada madya dan coordinator lapangan atau korlap yang memiliki jenjang pelatihan gada utama. Terdapat tambahan pendapatan atau upah berupa tunjangan posisi bagi kapok dan korlap sebesar Rp. 250.000.- dan korlap sebesar Rp. 500.000.-

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprapti (2017) dimana di dalam penelitiannya ditemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan pedagang wanita di pasar Barongan Bantul. Menurut Suprapti (2017) pendidikan akan meningkatkan kecerdasan, keterampilan dan lohika para pedagang wanita di pasar Barongan, dimaa melalui keterampilan yang mereka miliki, mereka akan memiliki pengalaman yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan pendapatan.

3. Pengaruh jumlah tanggungan terhadap pendapatan

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi dari jumlah tanggungan adalah 0,014 < 0,05 yang artinya jumlah tanggungan berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan. Jumlah tanggungan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin tinggi jumlah tanggungan tenaga kerja maka semakin besar pendapatan yang dapat diterimanya. Hal ini dibuktikan dari semangat kerja setiap tenaga kerja yang semakin meningkat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup setiap anggota keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriadi, dkk (2017) mengenai pengaruh tingkat pendidikan, usia, curahan jam kerja dan jumlah tanggungan terhadap pendapatan rumah tangga miskin pada masyarakat Nagari sungai Lasek, kecamatan Kamang Baru, kabupaten Sijunjung dimana di dalam penelitiannya, Febriandi dkk menemukan bahwa jumlah tanggungan berpengaruh terhadap pendapatan. Di samping itu, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rahayu dan Tisnawati (2014) mengenai analisis pendapatan keluarga wanita single parent (Studi Kasus pada kelurahan Sesetan Kecamatan Denpasar Selatan, kota Denpasar) memberikan temuan bahwa jumlah tanggungan berpengaruh terhadap pendapatan dimana mereka sependapat dengan penelitian Adiana dan Karmini (2013) yang menyimpulkan bahwa semakin banyak jumlah tanggungan tenaga kerja, maka pola konsumsi keluarga akan meningkat dan bervariasi sehingga untuk mencukupi kebutuhan akan konsumsinya dibutuhkan pendapatan yang besar untuk memenuhinya.

4. Waktu kerja berpengaruh terhadap pendapatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi dari waktu kerja adalah 0,046 < 0,05 yang artinya waktu kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan. Hal ini disebabkan oleh bertambahnya waktu kerja akan meningkatkan jumlah pendapatan yang diterima. Tenaga *outsourcing* mendapatkan jatah kerja lembur (overtime) dimana setiap tambahan jam kerja lembur akan menambah pendapatan yang mereka peroleh, sehingga pendapatan yang mereka dapatkan akan lebih besar ketika waktu kerja mereka meningkat.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriadi dkk (2017) mengenai pengaruh tingkat pendidikan, usia, curahan jam kerja, dan jumlah tanggungan terhadap pendapatan rumah tangga miskin pada masyarakat Nagari sungai Lasek Kec. Kamang Baru Kab. Sijunjung Sumatera Barat. Dalam penelitian yang dilakukannya, Febriadi dkk (2017) menemukan bahwa curahan jam kerja berpengaruh terhadap pendapatan dimana penghasilan dan jam kerja merupakan satu komponen yang tidak dapat dipisahkan dan seseorang pada umumnya bekerja dengan rata-rata waktu 8 jam per hari atau 56 jam per 7 hari sehingga semakin lama seseorang bekerja akan menambah penghasilan yang mereka dapatkan.

5. Jenis kelamin berpengaruh terhadap pendapatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi dari jenis kelamin adalah 0,000 < 0,05 yang artinya jenis kelamin berpengaruh positif signifikan terhadap pendapatan. Hal ini terjadi karena orang yang berjenis kelamin laki-laki akan memiliki daya tahan lebih untuk bekerja, sehingga beban kerja dan tekanan yang diberikan juga lebih besar, di samping itu, jam kerja yang

dicurahkannya juga menjadi semakin besar dan hal ini berdampak pada peningkatan pendapatan yang dihasilkannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi (2015). Pada penelitiannya mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja di Yogyakarta disebutkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap pendapatan. Hal ini disebabkan karena adanya gender gap dengan perbedaan pendapatan antar jenis kelamin. Perbedaan pendapatan antara laki-laki dengan perempuan paling tinggi pada jenis pekerjaan informal kemudian pada seluruh tenaga kerja dan terendah pada jenis pekerjaan formal. Pendapatan laki-laki cenderung lebih tinggi dikarenakan laki-laki dalam keluarga menjadi pencari nafkah utama dalam keluarga.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, makan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beberapa faktor yang merupakan faktor penentu pendapatan tenaga kerja *outsourcing* disebabkan oleh kemampuan dan motivasi tenaga kerja untuk dapat meningkatkan pendapatan dengan cara menambah jam kerja.
2. Sistem upah dalam perusahaan *outsourcing* tidak memandang usia sebagai tolak ukur besarnya pendapatan karena pekerja tidak memiliki keterikatan tetap dengan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja *outsourcing* harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* melalui upaya-upaya untuk meningkatkan pendapatan mereka. Dari hasil penelitian yang dilakukan, beberapa tenaga kerja *outsourcing* yang sudah lama bekerja di perusahaan tidak mengalami kenaikan pendapatan kecuali jika bekerja lembur. Padahal, dedikasi tenaga kerja *outsourcing* untuk tetap loyal terhadap perusahaan juga perlu diperhitungkan. Upaya-upaya yang bisa dilakukan dengan cara memberikan reward kepada tenaga kerja *outsourcing* yang telah lama bekerja untuk perusahaan seperti kenaikan gaji, pengangkatan menjadi pegawai tetap, karyawan teladan, dan sebagainya. Perhatian perusahaan juga harus difokuskan terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki tingkat Pendidikan tinggi seperti sarjana untuk diutamakan dalam mengikuti pengangkatan pengawai tetap karena tenaga kerja yang memiliki tingkat Pendidikan tinggi memiliki skill dan kemampuan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Adiana, Pande Putu Erwin dan Karmini Ni Luh. 2013. Pengaruh Pendapatan, Jumlah Anggota Keluarga dan Pendidikan terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Miskin di Kecamatan Gianyar. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol 1, No 1. November, Hal 39- 48.

Alim, M. Sahirul dan Sri Herianingrum. 2018. *Sistem Pengupahan Outsourcing dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.* Jurnal Ekonomi Syariah dan Terapan Vol. 5 No. 6.

Bellante, Don dan Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Bourjas, George. 2013. *Labor Economics 6th Edition*. New York: McGraw-Hill.

Cahyadi, Deddy (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Ojek Online (Go-Jek Malang). Jurnaal Ilmiah. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.

Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing* dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: DSS Publishing.

Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Banung: PT. Remaja Rosdakarya.

Dewi, Made Ayu Laksmitha, Dewi Ni Putu Martini (2018). Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Pendapatan Pekerja Perempuan Sektor Informal di Kota Denpasar. E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Udayana Vol.7 No.1 Januari 2018.

Farida, Ike. 2013. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu danOutsourcing*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Febriady, Dahen Lovelly Dwinda, Hidayat Rian (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Curahan Jam Kerja Dan Jumlah Tanggungan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Miskin Pada Masyarakat Nagari Sungai Lansek, Kecamatan Kamang Baru, Kabupaten Sijunjung. Jurnal Ilmiah Mahasiswa STKIP PGRI Sumbar. Fakultas Ekonomi STKIP PGRI Sumbar.

Gujarati, Damodar N. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi kelima*. Mangunsong, R.C., penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.

Hasyim, H. (2006). Analisis Hubungan Karakteristik Petani Kopi Terhadap Pendapatan (Studi Kasus: Desa Dolok Saribu Kecamatan Paguran Tapanuli Utara). Jurnal Komunikasi, 18,1:22-27

Joesron, Tati Suhartati dan M. Fathorrozi. 2003. *Teori Ekonomi Mikro dilengkapi beberapa bentuk Fungsi Produksi*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.

Juwita, Ratna dan Retno Budi Lestari. 2013. *Kontribusi Tingkat Pendidikan terhadap Pendapatan Sektoral di Kota Palembang*. Jurnal Ilmiaj STIE MDP Vol. 2 No. 2.

Mantra, Ida Bagoes. 2015. *Demografi Umum. Pustaka* Belajar: Yogyakarta

McEachern, A.,Wiliam, (2001*), Ekonomi Mikro Pendekatan Kontemporer*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Salemba Empat.

Multifiah. 2011. *Teori Ekonomi Mikro.* Malang: Universitas Brawijaya Press

Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.

Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nicholson, Walter. 2000. *Mikroekonomi Intermediate dan Aplikasinya, edisi delapan.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Nuraini, Ida. 2016. *Pengantar Ekonomi Mikro.* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Pertiwi, Pitma (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Tenaga Kerja Di Yogyakarta*. Skripsi Pendidikan Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Prasetia, Dimas, Sonny Sumarsono dan M.Adenan.2015. *Analisis Faktor-faktor Pendpaatan Tenaga Kerja Wanita pada Industri Manik-manik di Desa Tutul Kecamatan Balung, Kabupaten Jember.* Jurnal Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Jember.

Rahardja, Prathama dan Mandala Manurung. 2008. *Teori Ekonomi Makro Suatu Pengantar*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Rahayu, Shabrina Umi, Tisnawati, Ni Made (2014). *Analisis Pendapatan Keluarga Wanita Single Parent (Studi Kasus pada kelurahan Sesetan Kecamatan Denpasar Selatan, kota Denpasar).* Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan Vol. 7 No.2 Agustus 2014.

Sasmitha, Ni Putu Ria, Ayuningsari A. A Ketut (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pengrajin Pada Industri Kerajinan Bambu Di Desa Belega Kabupaten Gianyar Bali.* E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Udayana,Vol.6,No.1,Januari 20https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/issue/view/22691 7 (Pp p 1-114)

Seth, M., & Sethi, D. (2011). Human Resource Outsourcing: Analysis Based On Literature Review. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, *2*(2), 127.

Setiawina, Nyoman Djenar, Putri, Arya Dwiandra (2013). Pengaruh Umur, Pendidikan, Pekerjaan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Miskin Di Desa Bebandem Bali. E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Udayana, 2 (4) : 173 – 180.

Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi sumber Daya Manusia.* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Skousen, Mark. 2015. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Sang Maestro: Teori-Teori Ekonomi Modern.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sudarsani, Ni Putu, I Made Sukarsa dan A.A.I.N Marhaeni. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pekerja Perempuan Migran di Industri Pengrajin Tedung Bali, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 4 No. 8.

Sugiarto dkk. 2010. *Ekonomi Mikro: Sebuah Kajian Komprehensif.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sukirno, Sadono. 2013. *Mikroekonomi Teori Pengantar.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sukmana, Ganjar Mulya. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada CV. YUGATAMA Kabupaten Jember. Jurnal. Malang. Fakuktas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suprapti, Ervin (2017). Pengaruh Modal, Umur, Jam Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan Pasar Barongan Bantul. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.

Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Todaro. P. M. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga.* Jakarta: Penerbit Erlangga

Wahyuningtyas, Safira dan Hamidah Nayati Utami. 2018. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 3 Juli 2018.

Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wijayanti, A. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta: Sinar Grafika.

Wirasuhardjo. 1996. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineke Cipta.

World bank. 2017. *Jumlah Penduduk Usia Produktif*. https://data.worldbank.org/country/indonesia?view=chart. Diakses pada tanggal 19 Maret 2018.