



---

**ANALISIS EKONOMI ANGKATAN KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN DIPLOMA DAN UNIVERSITAS DI PROVINSI NTB TAHUN 2016 – 2018**

Oleh  
**Musniasih Yuniati**  
Universitas Nahdlatul Wathan Mataram  
Email: [musniasih.y@gmail.com](mailto:musniasih.y@gmail.com)

**Abstrak**

Angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk yang telah bekerja atau masih mencari pekerjaan. Angkatan kerja terdiri dari jumlah penduduk yang sudah bekerja dan menganggur. Angkatan kerja perempuan merupakan jumlah penduduk perempuan yang sudah bekerja dan sedang menganggur. Menurut teori Human Capital pendidikan merupakan investasi bagi tenaga kerja untuk memperoleh tingkat upah. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi upah yang diterima. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis ekonomi angkatan kerja perempuan berdasarkan tingkat pendidikan diploma dan universitas di Provinsi NTB Tahun 2016 - 2018. Metode penelitian yang digunakan adalah diskriptif kualitatif. Analisis dilakukan secara kualitatif berdasarkan data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma yang bekerja di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018 menunjukkan persentase yang fluktuatif. Angkatan kerja perempuan yang berpendidikan diploma dan sedang menganggur di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018 menunjukkan persentase yang fluktuatif, tahun 2017 – 2018 terjadi peningkatan jumlah pengangguran yang signifikan. Angkatan kerja perempuan berpendidikan universitas yang bekerja di Provinsi NTB Tahun 2016 -2018 menunjukkan persentase yang menurun dan angkatan kerja perempuan yang menganggur menunjukkan persentase yang meningkat. Jumlah angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma dan universitas yang bekerja di sektor formal menunjukkan kecenderungan menurun. Sedangkan angkatan kerja perempuan yang bekerja di sektor informal dengan tingkat pendidikan yang sama menunjukkan kecenderungan mengalami peningkatan.

**Kata Kunci:** Angkatan Kerja Perempuan, Tingkat Pendidikan Diploma & Universitas

**PENDAHULUAN**

Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi kegiatan perekonomian suatu negara. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang mengatur faktor produksi lain seperti faktor produksi alam dan faktor produksi modal agar dapat digunakan seoptimal mungkin.

Besar kecilnya jumlah tenaga kerja ditentukan oleh jumlah penduduk terutama jumlah angkatan kerja. Angkatan kerja didefinisikan sebagai penduduk yang telah bekerja atau masih mencari pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut dalam angkatan kerja terdapat penduduk yang sudah bekerja dan penduduk yang tidak bekerja atau sedang menganggur. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia penduduk yang sudah

memasuki usia kerja adalah penduduk berusia 15 tahun sampai 65 tahun.

Selain jumlah penduduk pertumbuhan angkatan kerja dipengaruhi oleh struktur penduduk berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Semakin banyak jumlah penduduk laki – laki semakin tinggi angkatan kerja karena ibu rumah tangga tidak digolongkan sebagai tenaga kerja. Umur penduduk berpengaruh pada jumlah angkatan kerja. Semakin besar jumlah penduduk yang berusia produktif semakin tinggi angkatan kerja karena penduduk usia produktif sangat berpotensi untuk mencari pekerjaan. Selanjutnya semakin rendah tingkat pendidikan penduduk akan makin rendah angkatan kerjanya sebab pendidikan merupakan salah satu syarat dalam memasuki pasar kerja. Jika pendidikan tenaga kerja rendah maka



kesempatan untuk memasuki pasar kerja juga rendah. Hal ini akan menyebabkan terjadinya penambahan pengangguran.

Penduduk perempuan merupakan salah satu dari komponen angkatan kerja. Secara tradisional fungsi perempuan bekerja mengurus rumah tangga dan bukan termasuk angkatan kerja. Namun seiring perkembangan zaman serta semakin meningkatnya kebutuhan ekonomi keluarga banyak perempuan di era modern ini memasuki pasar kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan perempuan semakin besar kemungkinannya dalam memasuki pasar kerja. Menurut Payaman Simanjuntak (1985) semakin tinggi pendidikan seseorang nilai waktunya semakin berharga sehingga cenderung menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja.

Provinsi NTB merupakan provinsi yang memiliki angkatan kerja perempuan yang cukup tinggi. Data Sakernas Tahun 2018 menunjukkan angkatan kerja perempuan berdasarkan tingkat pendidikan tinggi yang ditamatkan dan sudah bekerja berjumlah 96,69% dan menganggur berjumlah 3,31%. Jumlah tersebut lebih tinggi dari jumlah angkatan kerja laki – laki yang bekerja yaitu 95,97% dan menganggur berjumlah 4,03% pada tahun 2018.

Dari jumlah persentase angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan terdapat angkatan kerja dengan tingkat pendidikan diploma dan universitas. Secara teoritis semakin tinggi tingkat pendidikan angkatan kerja perempuan semakin tinggi motivasinya untuk bekerja sehingga pengangguran pada tingkat ini juga akan menurun. Menurut Pandia (1997) alasan yang melatarbelakangi keterlibatan perempuan dalam pasar kerja salah satunya adalah sebagai refleksi dari kondisi social ekonomi pada tingkat menengah ke atas. Bekerja bukan semata – mata diorientasikan untuk mencari tambahan dana untuk ekonomi keluarga tetapi merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri, mencari afialisasi diri dan sosialisasi.

Banyaknya angkatan kerja yang terserap dalam lapangan kerja akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja berkaitan dengan

produktivitas. Selanjutnya produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh salah satunya adalah tingkat pendidikan yang ditamatkan.

## LANDASAN TEORI

### Konsep Ketenagakerjaan

Pengertian tenaga kerja menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Badan Pusat Statistik tenaga kerja (man power) adalah seluruh penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa.

BPS membagi tenaga kerja menjadi :

1. Tenaga kerja penuh (full employed) adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed) adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu

Sitanggang dan Nahrowi memberikan ciri – ciri tenaga kerja :

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap digunakan dalam proses produksi barang dan jasa kemudian perusahaan meminta tenaga kerja dari pasar kerja apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja maka mereka akan menerima imbalan berupa upah dan gaji.
2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi SDM yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.



### **Angkatan Kerja**

Pengertian angkatan kerja menurut BPS adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja terdiri dari dua golongan :

1. Golongan yang bekerja yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah atau memperoleh pendapatan atau keuntungan baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh.
2. Golongan yang menganggur yaitu mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

### **Tenaga Kerja Perempuan**

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 5 menyatakan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan pasal 5 memberikan peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan dengan catatan ia mau dan mampu melakukan pekerjaan.

Aturan mengenai pekerja wanita dalam Undang - UndangNo. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.Pasal 76 berbunyi pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.Pasal 84 menyatakan setiap pekerja / buruh perempuan yang menggunakan waktu istirahat sesuai pasal 79, 80, 82 berhak mendapat upah penuh.

### **Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Yang Bekerja Pada Sektor Formal Informal**

Berdasarkan tingkat pendidikan tenaga kerja perempuan berpendidikan rendah bekerja pada sektor informal sedangkan tenaga kerja perempuan berpendidikan tinggi bekerja pada sektor formal (Musniasih Yuniati 2019).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif yang mendeskripsikan angkatan kerja perempuan berdasarkan tingkat pendidikan diploma dan universitas di Provinsi NTB Tahun 2016 - 2018. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa data Sakernas Tahun 2016 – 2018 meliputi data angkatan kerja perempuan berdasarkan tingkat pendidikan diploma dan universitas di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018 dan data angkatan kerja yang bekerja pada sektor formal informal tahun 2016 – 2018. Analisis dilakukan secara kualitatif berdasarkan data kuantitatif.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Angkatan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari tenaga kerja. Angkatan kerja didefinisikan sebagai penduduk yang telah bekerja atau masi mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah penduduk yang berusia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Banyak faktor yang mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja seperti jenis kelamin, usia penduduk dan tingkat pendidikan. Semakin banyak jumlah penduduk laki – laki semakin tinggi angkatan kerja karena ibu rumah tangga tidak digolongkan sebagai tenaga kerja. Selanjutnya semakin besar jumlah penduduk yang berusia produktif semakin tinggi angkatan kerja karena usia produktif sangat berpotensi menjadi angkatan kerja baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan atau menganggur. Demikian juga dengan tingkat pendidikan penduduk suatu Negara semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara akan menyebabkan semakin tinggi angkatan kerja karena penduduk yang berpendidikan tinggi cenderung berusaha memasuki pasar kerja.

Angkatan kerja perempuan merupakan bagian dari tenaga kerja. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 5 menyatakan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan ketentuan pasal 5



memberi peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan. Angkatan kerja perempuan terdiri dari angkatan kerja yang bekerja dan menganggur.

Pendidikan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi angkatan kerja yang bekerja karena pendidikan merupakan syarat untuk memasuki pasar kerja. Perempuan dengan tingkat pendidikan tinggi memasuki pasar kerja dengan dua alasan utama yaitu untuk membantu ekonomi keluarga dan untuk keperluan aktualisasi diri. Perempuan yang belum memenuhi syarat memasuki pasar kerja akan digolongkan dalam angkatan kerja sebagai pengangguran.

Data Sakernas tentang angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma dan universitas di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018 menunjukkan kecenderungan yang fluktuatif terhadap persentase jumlah perempuan yang bekerja dan menganggur sedangkan untuk tingkat pendidikan universitas angkatan kerja perempuan menunjukkan kecenderungan persentase yang meningkat. Untuk jumlah perempuan yang bekerja dan menganggur. Persentase penduduk 15 tahun ke atas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan angkatan kerja di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018 dapat dilihat pada table 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Persentase Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Angkatan Kerja di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018**

Pendidikan Tertinggi	Angkatan Kerja		Angkatan Kerja		Angkatan Kerja	
	Bekerja (2016) (%)	Pengangguran (2016) (%)	Bekerja (2017) (%)	Pengangguran (2017) (%)	Bekerja (2018) (%)	Pengangguran (2018) (%)
Diploma	83.10	16.90	95.16	4.84	89.31	10.69
Universitas	98.52	1.48	96.99	3.01	95.53	4.47

Sumber: BPS Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Berdasarkan tabel 1 di atas angkatan kerja berpendidikan diploma menunjukkan kecenderungan persentase yang fluktuatif. Jumlah angkatan kerja perempuan yang bekerja pada tingkat pendidikan diploma tahun 2016 sampai 2017 menunjukkan persentase yang

meningkat dari 83.10 persen tahun 2016 meningkat menjadi 95.16 persen tahun 2017. Persentase ini menurun pada tahun 2018 menjadi 89.31 persen. Untuk pengangguran terjadi penurunan persentase jumlah angkatan kerja perempuan dari 16.90 persen menjadi 4.84 persen tahun 2017. Jumlah pengangguran angkatan kerja perempuan meningkat menjadi 10.69 persen tahun 2018. Bila kita analisa lebih jauh penurunan jumlah angkatan kerja yang bekerja pada tahun 2017 – 2018 dan peningkatan jumlah pengangguran angkatan kerja perempuan yang cukup signifikan menunjukkan adanya indikasi angkatan kerja perempuan yang keluar dari pasar kerja dan menjadi pengangguran. Menurut data BPS Periode Februari 2018 secara nasional mencapai 6.89 persen. Untuk daerah NTB pengangguran terbuka pada tingkat diploma kemungkinan disebabkan karena daya serap sektor lain selain sektor pertanian masih rendah. Ini bisa dibuktikan dari kontribusi sektor pertanian yang masih tinggi terhadap PDRB NTB. Menurut L Rahadiantino (1990) terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik diakibatkan oleh :

1. ketimpangan struktural antara persediaan dan kesempatan kerja.
2. Program pendidikan profesional / kejuruan yang terlalu bersifat resulated.
3. Penguatan persepsi kredensialisme pendidikan.

Berdasarkan tabel 1 jumlah angkatan kerja perempuan berpendidikan universitas menunjukkan kecenderungan terjadinya penurunan jumlah angkatan kerja perempuan yang bekerja dan terjadinya kecenderungan peningkatan jumlah angkatan kerja yang menganggur. Hal ini menunjukkan terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan angkatan kerja semakin tinggi proporsi mereka yang menganggur dan semakin lama mengalami masa tunggu. Teori Human Capital menerangkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktifitas tenaga kerja. Jika setiap individu memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena memperoleh

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



pendidikan yang lebih tinggi maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat meningkat. Teori Human Capital menganggap pendidikan formal merupakan investasi baik bagi individu maupun masyarakat. Karena pendidikan formal merupakan suatu investasi maka setiap waktu, biaya dan pengorbanan lain yang dikeluarkan selama menempuh pendidikan harus dikorelasikan dengan tingkat upah. Hal ini berarti semakin tinggi pendidikan yang ditempuh semakin tinggi tingkat upah yang akan diterima angkatan kerja yang bekerja. Hal inilah yang menyebabkan banyak angkatan kerja dengan tingkat pendidikan universitas lebih memilih menganggur daripada bekerja dengan tingkat upah yang rendah. Sementara dari permintaan tenaga kerja perusahaan akan berpikir untuk mempergunakan tenaga kerja dengan tingkat upah yang tinggi karena tingkat upah merupakan fungsi dari biaya semakin besar biaya yang dikeluarkan semakin rendah keuntungan yang diterima perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma dan universitas akhirnya memilih bekerja di sektor informal selama masa tunggu hingga memperoleh kesempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki. Data tentang jumlah angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma dan universitas yang bekerja pada sektor formal informal dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2. Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Sektor Formal Informal di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Sektor		Sektor		Sektor	
	Formal (2016)	Informal (2016)	Formal (2017)	Informal (2017)	Formal (2018)	Informal (2018)
Diploma	84.75	15.25	83.99	16.01	82.09	17.91
Universitas	86.31	13.69	88.44	11.56	87.14	12.86

Sumber: BPS Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Berdasarkan tabel 2 nampak bahwa jumlah angkatan kerja perempuan berpendidikan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

diploma dan universitas yang bekerja di sektor formal dengan kecenderungan terjadinya penurunan jumlah angkatan kerja perempuan dan sebaliknya terjadi adanya kecenderungan peningkatan jumlah angkatan kerja perempuan yang bekerja di sektor informal. Hal ini dimungkinkan terjadi karena angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma dan universitas yang bekerja di sektor formal tidak terserap secara penuh pada pasar kerja selain sektor pertanian. Sedangkan kecenderungan angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma dan universitas bekerja di sektor informal disebabkan oleh kebebasan bekerja pada sektor ini terutama berkaitan dengan tingkat upah yang diterima artinya angkatan kerja bebas menentukan tingkat upah yang diterima sesuai dengan hasil kerjanya.

Menurut BPS penyebab terjadinya peningkatan jumlah pengangguran lulusan diploma dan universitas disebabkan oleh tiga hal yaitu :

1. Skill yang dimiliki lulusan diploma dan sarjana tidak dibutuhkan oleh sektor industri
2. Tingkat upah yang diminta cukup tinggi
3. Sedikit industri yang mau mempekerjakan mereka

Data tenaga kerja perempuan menurut lapangan usaha utama di Provinsi NTB Tahun 2017 menunjukkan tenaga kerja perempuan yang berpendidikan diploma dan universitas bekerja di sektor jasa yaitu 77.11 persen untuk tingkat pendidikan diploma dan 76.94 persen untuk tenaga kerja berpendidikan universitas.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma yang bekerja di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018 menunjukkan persentase yang fluktuatif.
2. Angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma yang menganggur di Provinsi NTB Tahun



- 2016 – 2018 menunjukkan persentase yang fluktuatif dan tahun 2017 – 2018 terjadi peningkatan jumlah pengangguran angkatan kerja perempuan berpendidikan diploma yang signifikan.
3. Angkatan kerja perempuan berpendidikan universitas yang bekerja di Provinsi NTB menunjukkan persentase yang menurun dari tahun ke tahun.
  4. Angkatan kerja perempuan berpendidikan universitas yang menganggur menunjukkan persentase yang meningkat dari tahun ke tahun.
  5. Angkatan kerja perempuan yang bekerja di sektor formal pada tingkat pendidikan diploma dan universitas menunjukkan kecenderungan terjadinya penurunan sedangkan angkatan kerja perempuan pada tingkat pendidikan yang samaterjadi kecenderungan bekerja di sektor informal dengan persentase yang meningkat.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disarankan :

1. Memperluas lapangan kerja formal yang produktif.
2. Memperluas penyerapan tenaga kerja di sektor industri perdagangan dan jasa.
3. Angkatan kerja baru yang bekerja pada sektor industri perdagangan dan jasa dibekali dengan keahlian dan kemampuan kerja yang memadai melalui pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan sistem magang kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achie Sudiarti Luhulima (Mei 2014). CEDAW. Menegakkan Hak Asasi Perempuan. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Jakarta.
- [2] Ananta dan Suprianto (1999). Penelitian Tentang Sektor Informal. Jurnal Ekonomi UGM. Jogjakarta.
- [3] Anas Qoharudin dan Lucky Rahmawati (2012). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Siduarjo Periode 2002 – 2011.
- [4] Afrida BR (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta. Galia Indonesia.
- [5] Badan Pusat Statistik (2018). Survey Angkatan Kerja Nasional Provinsi NTB.
- [6] Dewi Anggraini (2007). Pengaruh Gender Pada Tingkat Pengembalian Investasi Pendidikan Antar Kompetensi Kerja. Tesis. Jakarta Universitas Indonesia.
- [7] Efendi Tadjudin Noer (1998). Kesempatan Kerja Sektor Informal Di Daerah Perkotaan Indonesia. (Analisis Pertumbuhan Dan Perencanaannya). Majalah Geografi Indonesia Tahun 1 No. 2. September 1988.
- [8] Elfendi Dan Nasri Bachtiar (2004). Ekonomi Ketenagakerjaan. Andalas University Press Padang.
- [9] Irawan Dan Suparmoko (1998). Ekonomi Pembangunan. Jogjakarta BPFE.
- [10] Nazir. M (2003). Metode Penelitian. PT Galia Indonesia. Jakarta.
- [11] Nindi Purnamasari (2016). Transformasi Pekerja Informal Ke Arah Formal. Analisis Deskriptif Dan Regresi Logistik. Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan Volume 9 No 11.
- [12] Notoadmojo Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta Jakarta.
- [13] Nurendah. Ria (2014). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid. Universitas Brawijaya.
- [14] Siagian P Sondang (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [15] Simanjuntak Payaman J (1985). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta. Fakultas Ekonomi UI.
- [16] Sugiono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Bandung :Alfabeta CV
- [17] Suhri (2003). Ekonomi Sektor Informal Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- [18] Suetjipto (1985). Dasar – Dasar Ekonomi Sektor Informal. Jakarta. Erlangga.



- 
- [19] Sony Sumarsono (2003). *Ekonomi Managemen Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan*. Jogjakarta. Graha Ilmu.
- [20] Todaro Michael P (2004). *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Jakarta. Erlangga.
- [21] Undang – Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [22] Undang – Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [23] Yuniati Musniasih (2019). Profil Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Umur, Tingkat Pendidikan, Sektor Formal, Informal Di Provinsi NTB Tahun 2016 – 2018 Beserta Analisis Ekonominya. *Jurnal Bina Ilmiah*. Mataram NTB. Volume 13 No 12.
- [24] Yusuf. Sridewi (2010). *Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam*.
- [25] Zaenal Arifin. Januari (2012). *Penelitian Pendidikan : Metode Dan Paradigma Baru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN