

**DETERMINAN UPAH PERAWAT BEREGISTRASI
DI KABUPATEN MUARA ENIM**



Muhammad Luthfi Fadhlillah

01021381320017

Ekonomi Pembangunan

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Determinan Upah Perawat Beregistrasi Di Kabupaten Muara Enim

Disusunoleh:

Nama : Muhammad Luthfi Fadhlillah
NIM : 01021381320017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Ekonomi Pembangunan
BidangKajian : Ekonomi SDM dan Ketenagakerjaan

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING



Tanggal : 11 Juli 2019

Ketua : Dr. Hj. Rosmiyati C. Saleh, M.Si.

NIP. 195605171985032001



Tanggal : 9 Juli 2019

Anggota : Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.

NIP. 197006292008012009

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Determinan Upah Perawat Beregistrasi Di Kabupaten Muara Enim

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Luthfi Fadhlillah

NIM : 01021381320017

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang Kajian : Ekonomi SDM dan Ketenagakerjaan

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 29 Juli 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 29 Juli 2019

Ketua

Anggota

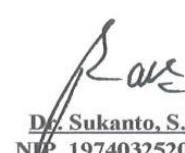
Penguji



Dr. Hj. Rosmiyati C. Saleh, M.Si.
NIP.195605171985032001



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si
NIP. 197006292008012009



Dr. Sukanto, S.E., M.Si
NIP. 197403252009121001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si.
NIP. 197304062010121001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Luthfi Fadhlillah

NIM : 01021181320017

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Bidang Kajian : Ekonomi SDM dan Ketenagakerjaan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Determinan Upah Perawat Beregistrasi di Kabupaten Muara Enim”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Rosmiyati C. Salch, M.Si

Anggota : Dr. Yunisvita, S.E., M.Si

Tanggal diuji : 29 Juli 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikialah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 30 Juli 2019

Pembuat Pernyataan



Muhammad Luthfi Fadhlillah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Determinan Upah Perawat Bergistrasi di Kabupaten Muara Enim ”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai sejauh Determinan Upah Perawat Bergistrasi di Kabupaten Muara Enim. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, doa, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Palembang, 30 Juli 2019



Muhammad Luthfi Fadhlillah

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1. 1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.4.1 Manfaat Akademis | 5 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| 2. 1 Landasan Teori dan Konsep | 6 |
| 2.1.1 <i>Wage Determination and the Allocation of Labor</i> | 6 |
| 2.1.2 <i>Labor Demand and Supply</i> | 6 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.3 Teori Perbedaan Upah..... | 10 |
| 2.1.4 <i>Human Capital Investment: Basic Model</i> | 12 |
| 2.1.4.1 <i>The Type of Training</i> | 14 |
| 2.1.4.2 <i>The Schooling Model</i> | 16 |
| 2.1.4.3 <i>Age Earning Profile</i> | 17 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 18 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis..... | 21 |
| 2.3.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Upah Perawat | 21 |
| 2.3.2 Pengaruh Umur Terhadap Upah Perawat | 21 |
| 2.3.3 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Upah Perawat | 21 |
| 2.3.4 Pengaruh Jam Kerja Terhadap Upah Perawat | 22 |
| 2.3.5 Pengaruh Status Rumah Sakit Terhadap Upah Perawat | 22 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 24 |
| 3.1 Lokasi Penelitian | 24 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 25 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 25 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 26 |
| 3.5 Teknik Analisis..... | 26 |
| 3.6 Pengujian Model..... | 27 |
| 3.6.1 Uji Asumsi Klasik..... | 27 |
| 3.6.1.1 Uji Normalitas | 27 |
| 3.6.1.2 Uji Multikolinieritas | 28 |
| 3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas | 28 |
| 3.6.2 Uji Statistik | 29 |
| 3.6.2.1 Uji F..... | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6.2.2 Uji T..... | 30 |
| 3.6.2.3 Koefisien Determinasi | 31 |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel | 31 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 32 |
| 4.1 Gambaran Umum Variabel Penelitian..... | 32 |
| 4.1.1 Upah..... | 32 |
| 4.1.2 Pendidikan..... | 33 |
| 4.1.3 Umur | 33 |
| 4.1.4 Jenis Kelamin..... | 34 |
| 4.1.5 Jam Kerja | 35 |
| 4.1.6 Status Rumah Sakit..... | 36 |
| 4.2 Tabulasi Silang | 36 |
| 4.2.1 Hubungan Pendidikan dan Upah..... | 37 |
| 4.2.2 Hubungan Umur dan Upah | 37 |
| 4.2.3 Hubungan Jenis Kelamin dan Upah..... | 38 |
| 4.2.4 Hubungan Jam Kerja dan Upah | 39 |
| 4.2.5 Hubungan Status Rumah Sakit dan Upah | 40 |
| 4.3 Pengujian Model..... | 41 |
| 4.3.1 Uji Asumsi Klasik..... | 41 |
| 4.3.1.1 Uji Normalitas | 41 |
| 4.3.1.2 Uji Multikolinearitas | 42 |
| 4.3.1.4 Uji Heteroskedastisitas | 43 |
| 4.4.2 Uji Statistik | 44 |
| 4.4.2.1 Uji F | 44 |
| 4.4.2.2 Uji t | 44 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4.3 Koefisien Determinasi..... | 46 |
| 4.5 Interpretasi Hasil Analisis dan Pembahasan | 47 |
| 4.5.1 Perbedaan Upah Berdasarkan Pendidikan | 48 |
| 4.5.2 Pengaruh Umur Terhadap Upah | 49 |
| 4.5.3 Perbedaan Upah Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 49 |
| 4.5.4 Pengaruh Jam Kerja Terhadap Upah | 50 |
| 4.5.5 Perbedaan Upah berdasarkan Status Rumah Sakit | 50 |
| BAB V PENUTUP | 52 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 52 |
| 5.2 Saran | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA | 54 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 1.1 Jumlah dan Persentase Perawat di Pulau Sumatera tahun 2017..... | 2 |
| Tabel 1.2 Jumlah dan Rasio Perawat di Sarana Kesehatan..... | 3 |
| Tabel 3.1 Jumlah Perawat pada Sarana Kesehatan di Kabupaten Muara Enim tahun 2017..... | 24 |
| Tabel 3.2 Proporsi Responden dalam Penelitian..... | 25 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Upah | 32 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Upah | 33 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur | 34 |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 34 |
| Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jam Kerja | 35 |
| Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Rumah Sakit..... | 36 |
| Tabel 4.7 Tabulasi Silang Antara Pendidikan dan Upah..... | 37 |
| Tabel 4.8 Tabulasi Silang Antara Umur dan Upah | 38 |
| Tabel 4.9 Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Upah..... | 39 |
| Tabel 4.10 Tabulasi Silang Antara Jam Kerja dan Upah | 40 |
| Tabel 4.11 Tabulasi Silang Antara Status Rumah Sakit dan Upah | 41 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Matrik Korelasi..... | 43 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji White | 43 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji t | 44 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 47 |
| Tabel 4.16 Hasil Estimasi Regresi Berganda | 47 |

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Wage and Employment Determination | 10 |
| Gambar 2.2 Potential Earnings Streams Faced By High School Graduate | 18 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Jarque-Bera | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|----------------|
| Lampiran 1. Kuisioner Penelitian | 58 |
| Lampiran 2. Hasil Penelitian | 60 |
| Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Menggunakan Eviews | 62 |

ABSTRAK

DETERMINAN UPAH PERAWAT BEREGISTRASI DI KABUPATEN MUARA ENIM

Oleh:

Muhammad Luthfi Fadhlillah; Dr. Dra. Rosmiyati C. Saleh, M.Si.;
Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui determinan upah perawat beregistrasi di kabupaten muara enim. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuisioner dengan sampel 77 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap upah, (2) Jam kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap upah, (3) Terdapat perbedaan upah perawat berdasarkan status rumah sakit, (4) tidak terdapat perbedaan upah perawat berdasarkan pendidikan dan jenis kelamin.

Kata kunci : *upah, pendidikan, umur, jenis kelamin, jam kerja dan status rumah sakit*

Telah disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Ketua



Dr. Dra. Rosmiyati C. Saleh, M.Si.
NIP. 195605171985032001

Anggota



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.
NIP. 197006292008012009

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si.
NIP. 197304062010121001

ABSTRACT

DETERMINAN OF NEGOTIATED CARE WAGES IN MUARA ENIM DISTRICT

By:

Muhammad Luthfi Fadhlillah; Dr. Dra. Rosmiyati Chodijah S, M.Si.;
Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.

The purpose of this thesis is to determine the wage determinant of nurses registered in Muara Enim District. The data used in this study are primary data sourced from questionnaires with a sample of 77 respondents. The analysis technique used in this study is descriptive analysis techniques and quantitative analysis with the Ordinary Least Square (OLS) method. The results of this study indicate that (1) age has a positive and significant effect on wages, (2) Working hours have a negative and significant effect on wages, (3) There are differences in nurses' wages based on hospital status, (4) there is no difference in nurse wages based on education and gender.

Keywords: wages, education, age, gender, working hours and hospital status

It has been approved to be placed on an abstract sheet

Chairman



Dr. Dra. Rosmiyati C. Saleh, M.Si.
NIP. 195605171985032001

Member



Dr. Yunisvita, S.E., M.Si.
NIP. 197006292008012009

Knowing,
Chair of the Department of Development Economics



Dr. Mukhlis, S.E., M.Si.
NIP. 197304062010121001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan pertambahan jumlah penduduk setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan akan tenaga kesehatan salah satunya tenaga keperawatan. Perawat adalah profesi/tenaga kesehatan yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak di antara tenaga kesehatan lainnya. Rasio perawat terhadap 100.000 penduduk Indonesia pada tahun 2016 sebesar 94,07 perawat per 100.000 penduduk, pada tahun 2017 menurun menjadi 87,65 perawat per 100.000 penduduk. Keduanya masih jauh dari target rasio perawat yang ditetapkan pada tahun 2014 sebesar 158 perawat per 100.000 penduduk, bahkan jauh dari target Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2015-2019 sebesar 180 perawat per 100.000 penduduk (Kementerian Kesahatan, 2017). Kebutuhan tenaga kerja untuk perawat yang sangat tinggi menyebabkan penyerapan tenaga kerja di sektor ini tinggi. Keperawatan merupakan pekerjaan terbesar ketiga bagi tenaga kerja wanita (di samping sekretaris dan guru) dan merupakan jenis pekerjaan terbanyak di rumah sakit. Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) tahun 2017, persentase jumlah perawat adalah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lain yaitu 29,66 % dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2017 (Infodatin, 2017).

Berdasarkan rekapitulasi BPPSDMK per Desember 2017 provinsi Sumatera Selatan memiliki tenaga perawat tertinggi ke 7 yaitu dari 3,9 persen dari 296.876 orang perawat di Indonesia.

Tabel 1.1 Jumlah dan Persentase Perawat di Pulau Sumatera tahun 2017

| Provinsi | Jumlah Perawat | |
|-------------------------|----------------|-------|
| | Orang | % |
| Bengkulu | 3600 | 5,19 |
| Aceh | 10466 | 15,09 |
| Lampung | 4057 | 5,85 |
| Sumatera Selatan | 11437 | 16,49 |
| Sumatera Utara | 14824 | 21,38 |
| Jambi | 6452 | 9,30 |
| Riau | 8107 | 11,69 |
| Sumatera Barat | 7617 | 10,98 |
| Kepulauan Riau | 2786 | 4,02 |
| Bangka Belitung | 2896 | 4,18 |

Sumber : Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI 2017

Berdasarkan rekapitulasi BPPSDMK per Desember 2017 dari total 24,33 persen perawat di Pulau Sumatera, terlihat dari Tabel 1.1 jumlah perawat terbanyak di Provinsi Sumatera Utara 21,38 persen, Sumatera Selatan 16,49 persen, dan Aceh 15,09 persen orang perawat. Sedangkan jumlah perawat yang paling sedikit di Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 4,02 persen perawat, diikuti Bangka Belitung dan Bengkulu masing-masing 4,18 persen dan 5,19 persen. Seiring dengan tingginya kebutuhan tenaga kesehatan di Provinsi Sumatera Selatan, sektor keperawatan merupakan daya tarik dikarenakan kebutuhan tenaga kerja keperawatan di Provinsi tersebut sangat tinggi yaitu mencapai 16,49 persen di Pulau Sumatera. Hal ini disebabkan oleh perkembangan pelayanan kesehatan dalam upaya merespon pasar yang menuntut persaingan yang cukup tinggi diantara rumah sakit baik rumah sakit swasta maupun pemerintah.

Tabel 1.2 Jumlah dan Rasio Perawat di Sarana Kesehatan

| No | Kab/Kota | Jumlah Perawat | Jumlah Sarana Kesehatan | Rasio (%) |
|----|------------------|----------------|-------------------------|-----------|
| 1 | OKU | 647 | 537 | 0,96 |
| 2 | OKI | 979 | 1080 | 0,27 |
| 3 | Muara Enim | 392 | 289 | 1,28 |
| 4 | Lahat | 230 | 734 | 0,88 |
| 5 | Musi Rawas | 547 | 508 | 0,76 |
| 6 | Musi Banyuasin | 621 | 863 | 0,36 |
| 7 | Banyuasin | 371 | 628 | 1,06 |
| 8 | OKU Selatan | 281 | 537 | 1,02 |
| 9 | OKU Timur | 699 | 1015 | 0,96 |
| 10 | Ogan Ilir | 663 | 579 | 1,21 |
| 11 | Empat Lawang | 155 | 305 | 2,04 |
| 12 | Pali | 307 | 77 | 3,65 |
| 13 | Musi Rawas Utara | 370 | 235 | 0,66 |
| 14 | Palembang | 506 | 1404 | 0,28 |
| 15 | Prabumulih | 518 | 196 | 1,17 |
| 16 | Pagar Alam | 287 | 202 | 1,84 |
| 17 | Lubuk Linggau | 387 | 162 | 3,12 |

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Selatan 2018 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rasio perawat terhadap Sarana Kesehatan di Kabupaten Muara Enim merupakan yang tertinggi kelima yaitu sebesar 1,28 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan perawat pada sarana kesehatan meliputi Rumah Sakit, Rumah Bersalin, Puskesmas, Posyandu, Klinik/Balai Kesehatan, dan Polindes di Kabupaten Muara Enim sangat baik. Hal ini dikarenakan perawat memiliki peran penting dalam upaya pembangunan kesehatan masyarakat.

Kebutuhan pasar keperawatan harus didukung oleh faktor *human capital*. Adamache & Sloan, (1982); Feldman & Scheffler, (1982); membuktikan kekuatan pasar tenaga kerja keperawatan ditentukan oleh faktor *human capital*. Menurut mereka dalam jangka waktu yang lama *human capital* merupakan investasi besar bagi perawat yang tidak mudah diberikan diberbagai pekerjaan terutama pendidikan keperawatan. Seseorang perawat harus dapat mencapai pelatihan melalui tiga tahap pendidikan: gelar *associate* dua tahun (AD)

secara umum diberikan melalui *community college* atau sekolah teknik, tiga tahun program diploma berbasis rumah sakit, atau gelar sarjana muda empat tahun (BS). Ada sedikit perbedaan dalam penghasilan antara *associate* (AD) dengan diploma perawat. Perawat dengan gelar sarjana (BS) dalam keperawatan menghasilkan 5 hingga 6 persen lebih banyak dari pada mereka dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Selain pendidikan pasar tenaga kerja keperawatan membutuhkan penawaran tenaga kerja yang lebih tinggi yang diukur dari jam kerja mereka. Pada dasarnya perawat memiliki pola jam kerja yang lebih tinggi dikarenakan peraturan pekerjaan yang mengharuskan perawat bekerja lebih lama di rumah sakit (Burkett, 2004). Hirsch & Schumacher (1995) menjelaskan bahwa dampak di pasar tenaga kerja keperawatan menyebabkan kenaikan jam kerja. Menurutnya perubahan industri kesehatan yang semakin lama mengalami peningkatan menyebabkan respon pasar untuk tenaga kerja perawat mengharuskan jam kerja yang lebih tinggi dan variasi pola jam kerja yang berbeda-berbeda. Sejalan dengan itu Sullivan (1989) menemukan bahwa peningkatan jam kerja nya ini akan menyebabkan upah dipasar tenaga kerja ini meningkat.

Menurut Link (1988) menemukan bahwa selain jam kerja dan pendidikan, penentu upah tenaga kerja keperawatan adalah umur dan gender. Hasil menunjukkan bahwa umur memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap upah perawat. Sementara itu terdapat perbedan upah berdasarkan gender, temuan nya menunjukkan bahwa upah perawat wanita memiliki pendapatan yang lebih tinggi di bandingkan perawat laki-laki.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh Pendidikan, Umur, Gender, Jam Kerja dan Status Rumah Sakit terhadap Upah Perawat di Kabupaten Muara Enim.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Umur, Jam Kerja dan Status Rumah Sakit terhadap Upah Perawat di Kabupaten Muara Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penulis dapat memperoleh tambahan pengetahuan dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah dengan penelitian yang dilakukan serta sebagai referensi bagi penulis lainnya, khususnya yang berkaitan dengan persoalan ekonomi sumber daya manusia dan ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pemerintah khususnya pemerintah Kabupaten Muara Enim dalam penentuan kebijakan dalam bidang ekonomi dan kependudukan khususnya bidang ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto S, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Adhia, Nimish J., "The Labor Market of Nurses: A Cobweb Model" (2003). Honors Projects. Paper 16. http://digitalcommons.iwu.edu/econ_honproj/16
- Adamache, K.W. and F.A. Sloan, (1982), Unions and hospitals, Some unresolved issues, Journal of Health Economics vol. 1(1), Pp. 81-108.
- Aiken, L.H. (1990). Charting the future of hospital nursing. IMAGE: *Journal of Nursing Scholarship*, vol. 22(2), Pp. 72-78.
- Becker, Gary S, (1965). *A Theory of the Allocation of Time*. The Economic Journal, 75(299) 493-517.
- Burkett, John P. (2004) The Labor Supply of Nurses and Nursing Assistants in the, United States *Departement of Health Economics*.Vol.62(1), Pp. 1-20.
- Becker, Gary. (1993). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, Vol.3(1), pp. 33-58.
- Borjas, J. George. (2016). *Labor Economics*.Seventh Edition, Mc.Graw-Hill: United States.
- Chiha Y and Link C (2003). The Shortage of Registered Nurses And Some New Estimates of The Effects of Wages on Registered Nurses Labor Supply: A Look At The Past and A Preview of The 21st Century. *Health Policy*, Vol.64(2), Pp.349-375.
- Ehrenberg, Ronald G dan Robert S.Smith. (2012). *Modern Labor Economics, Theory and Public Policies*. Eleventh Edition. Prentice Hall : International.
- Ehrenberg, Ronald G. dan Robert S. Smith. (2012). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 11th Ed. United State of America: Pearson Education, Inc.
- Efendi, F. (2012). Health worker recruitment and deployment in remote areas of Indonesia. *Rural And Remote Health*, vol. 12(2), Pp. 2008-2016.

Faridi, Muhammad Zahir and Basit, B.A. (2011). Factor Determining Rural Labour Supply: A Micro Analysis. *Pakistan Economic and Social Review*, Vol.49(1), Pp. 91-108

Feldman, R. and R. Scheffler, (1982), The union impact on hospital wages and fringe benefits, *Industrial and Labor Relations Review* vol. 35, Pp. 196-206.

Gardner, K. (1991). A Summary of findings of a five-year comparison study of primary and team nursing. *Nursing Research*, Vol. 40(2), Pp. 113-117.

Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D.N. (2004). *Basic Econometrics*. New York: McGraw Hill Book Co.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Kedelapan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Hirsch, B.T., & Schumacher, E.J. (1995). Monopsony power and relative wages in the labor market for nurses. *Journal of Health Economics*, vol. 14(4), Pp. 443-476.

J. Schumacher , Edward. (1997). Relative Wages and the Returns to Education in the Labor Market for Registered Nurses. *Research in Labor Economics*, Vol.16(1), Pp. 149-176.

J. Schumacher, Edward & Barry, T.Hirch. (1995). Monopsony Power and Relative Wages in the Labor Market for Nurses. *Journal of Health Economics*.Vol.14(1), Pp. 443-476.

Kaufman, Bruce E dan Julie L. Hotchkiss. (2006). *The Economics of Labor Markets*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Krall, L. (1995). The rise and fall of customary wage differentials among nursing personnel in US hospitals: 1956-1985. *Cambridge Journal of Economics*, vol 9 (3), Pp. 405-19.

Kementerian Kesehatan : Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI 2017
(Infodatin)

Kementerian Kesehatan : Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI 2017

Kementerian Kesehatan : Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
Kesehatan, Kemenkes RI 2019

Link, C.R., (1988), Returns to nursing education: 1970-84, *Journal of Human Resources* vol. 23, Pp. 372-387.

L. McGinnis, Sandra and Jean Moore. (2009). An Analysis of Racial/Ethnic Pay Disparities Among Hospital Nurses in New York City. *Policy, Politics & Nursing Practice*. Vol.10 (4), Pp. 252-258.

McGregory Jr, Richard Carey. (2013). An Analysis of Black–White Wage Differences in Nursing: Wage Gap or Wage Premium?. *Rev Black Polit Econ.* Vol.40 (1), Pp. 31-37.

Muench, U., J. Sindelar, S. H. Busch, and P. I. Buerhaus. (2015). Salary Differences between Male and Female Registered Nurses in the United States. *Journal of the American Medical Association*. Vol.313 (12), Pp.1265–7.

McConnel, Campbell;S.L Brue dan D.A Macheperson. (2004). *Contemporary Labor Economics*. Eleventh Edition. Mc.Graw-Hill Companies International Edition. Boston

Nurkholis, (2006). Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi. Jakarta; PT. GRASINDO.

Simanjuntak, P. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.

Sullivan, D. (1989). Monopsony power in the market for nurses. *Journal of Law and Economics*, vol 32 (2), Pp. 135-79.

Tarmizi, Nurlina. (2012). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi ke-dua. Palembang: Percetakan Universitas Sriwijaya.

Todaro, Michael P. (2000). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Erlangga. Jakarta.

Waldman, J. (2006). Change your metrics: if you get what you measure, then measure what you want - retention. *J Med Pract Manage*, vol. 22 (1), Pp. 13-19.

Waldman, J., & Arora, S. (2004). Measuring retention rather than turnover: A different and complementary HR calculus. *Human Resource Planning*, vol. 27(3), Pp. 6-9.

Wootton, B.H., & Ross, L.T. (1995). Hospital staffing patterns in urban and nonurban areas. *Monthly Labor Review*, vol. 118(3), Pp. 23-33.