

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Nusa Tenggara Barat Tahun 2020-2022

Azza Arni Muhira¹, Edi Irawan²

Universitas Teknologi Sumbawa

E-mail: edi.irawan@uts.ac.id

Article History:

Received: 19 Agustus 2023

Revised: 10 Oktober 2023

Accepted: 10 Oktober 2023

Keywords: *PDRB perkapita ADHK, Rata-rata lama sekolah, Upah minimum kabupaten/kota*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh produk domestik bruto (PDRB) perkapita ADHK, rata-rata lama sekolah (RLS), upah minimum kabupaten/kota (UMK) terhadap penyerapan tenaga kerja di Nusa Tenggara Barat (NTB) tahun 2020-2022. Penelitian ini menggunakan regresi data panel yang terdiri dari 10 kabupaten/kota di Nusa Tenggara Barat (NTB) dengan menggunakan program eviews 12. Data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari website Badan Pusat Statistik (BPS) Nusa Tenggara Barat tahun 2020-2022. Estimasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Random effect Model (REM). Secara keseluruhan, hasil analisis regresi data panel dan uji hipotesis disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan PDRB perkapita ADHK, Rata-rata lama sekolah dan Upah Minimum kabupaten/kota tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel PDRB perkapita ADHK berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Rata-rata lama sekolah secara parsial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dan upah minimum kabupaten/kota secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.*

PENDAHULUAN

Nusa Tenggara Barat (NTB) merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah penduduk atau angkatan kerja yang cukup tinggi. Semakin tinggi pertumbuhan penduduk maka akan sangat mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja. Jika semakin besar jumlah penduduk usia kerja, maka secara otomatis jumlah angkatan kerja akan semakin bertambah. Dalam artian semakin besar juga jumlah orang yang mencari pekerjaan dengan besarnya jumlah pencari kerja maka tingkat pengangguran juga besar. Sehingga untuk mengatasi permasalahan pengangguran maka pembangunan ekonomi harus di kembangkan di Nusa Tenggara Barat (NTB) dengan memperhitungkan secara detail kondisi kemampuan penduduk sehingga penduduk dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Proses pembangunan pada suatu provinsi sering kali dikaitkan dengan proses industrialisasi pada provinsi tersebut. Dimana proses industrialisasi wilayah/Provinsi merupakan suatu alur kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam arti tingkat hidup yang lebih maju maupun taraf hidup yang lebih bermutu pada wilayah/

Provinsi tersebut. Arsyad (2010) menyatakan bahwa pembangunan industri merupakan suatu fungsi dari tujuan pokok kesejahteraan rakyat, bukan merupakan kegiatan mandiri untuk sekedar mencapai fisik saja.

Dalam pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di suatu wilayah dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pertumbuhan yaitu peningkatan di semua sektor. Menurut Todaro dan Smith pada penjelasan Zulkifli, mengatakan bahwa pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu wilayah dapat ditinjau dari kenaikan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto), pengurangan tingkat kemiskinan penanggulangan ketimpangan pendapatan, serta penyediaan lapangan pekerjaan. Maka untuk mencapai keberhasilan pembangunan ekonomi tersebut dibutuhkan kerjasama yang baik antar sektor perekonomian (Zulkifli, 2015:4) Ketenagakerjaan masih menjadi salah satu masalah yang belum dapat diselesaikan. Hal tersebut diakibatkan oleh jumlah penduduk dan angkatan kerja yang semakin meningkat setiap tahunnya namun tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai. Oleh karena itu diperlukan penyediaan lapangan kerja yang besar agar mengimbangi pertumbuhan penduduk. Selain penyediaan lapangan pekerjaan perbaikan sumber daya manusia (SDM) dan keterampilan yang baik merupakan modal utama bagi angkatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Ketersediaan tenaga kerja yang besar harus dimanfaatkan, dibina, dan diarahkan agar dapat terserap di berbagai sektor (Bella, 2018:1).

Merujuk dari latar belakang di atas maka adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah PDRB perkapita ADHK berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat?
2. Apakah rata-rata lama sekolah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat ?
3. Apakah Upah Minimum Kabupaten/Kota berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat?
4. Apakah jumlah PDRB perkapita ADHK, Rata-rata lama sekolah, dan Upah Minimum Kabupaten/Kota sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Nusa Tenggara Barat?.

LANDASAN TEORI

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah dimana penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik sudah bekerja ataupun yang masih sedang mencari kerja dan masih mampu melakukan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam sebuah proses produksi. Tenaga kerja merupakan penggerak faktor produksi tersebut sehingga sampai dapat menghasilkan suatu barang dan jasa akhir. Terdapat beberapa definisi tentang tenaga kerja, menurut UU No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menjalankan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Pasal 1). Pengertian tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu Pertama, tenaga kerja mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, sehingga dapat melihat kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Kedua, tenaga kerja mencakup seseorang yang sanggup bekerja untuk memberikan barang atau jasa, sanggup melakukan kegiatan yang mengandung nilai ekonominya seperti kegiatan tersebut dapat menghasilkan barang yang bernilai dan bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Simanjuntak, 1990).

Teori Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu. Tenaga kerja telah bekerja dan terserap dalam sektor perekonomian dimana hal tersebut akan berdampak menghasilkan barang dan jasa dalam jumlah besar. Penyerapan tenaga kerja dapat diartikan adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja secara bersama sehingga dapat menentukan upah keseimbangan dan suatu keseimbangan tenaga kerja. Dalam dunia kerja penyerapan tenaga kerja berbeda-beda cara kerjanya, bisa dibedakan sesuai pendidikannya, keahlian khusus atau pengalaman untuk mendapatkan kerja disektor formal (Don Bellante dan Mark Jackson, 1983).

Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, dimana hubungan kedua biasanya bersifat negatif. Dimana permintaan tenaga kerja merupakan turunan dari permintaan barang dan jasa. Tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara jangka panjang dan jangka pendek. Permintaan jangka pendek menganggap bahwa tenaga kerja bersifat variabel sedangkan input lainnya dianggap tetap. Sedangkan itu permintaan jangka panjang menganggap bahwa semua tenaga kerja dan semua input bersifat variabel. Penentuan jumlah tenaga kerja diminta oleh individu perusahaan dalam jangka pendek ditentukan oleh persamaan antara marginal revenue product dengan marginal cost. Permintaan Kerja dalam Jangka Pendek dapat dibedakan menjadi permintaan oleh individu perusahaan atau industri dan permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja. Permintaan individu perusahaan akan membentuk permintaan tenaga kerja oleh industri. Sedangkan permintaan kerja oleh seluruh industri akan membentuk permintaan tenaga kerja oleh pasar tenaga kerja. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang mengasumsikan bahwa semua input atau faktor produksi bersifat variabel, tujuannya adalah perusahaan meraup keuntungan sebanyak-banyaknya dan menekan biaya produksi.

Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Melalui efek substitusi, perubahan upah menyebabkan perubahan pada opportunity cost. Didalam jangka pendek keseimbangan penawaran terjadi saat kurva marginal rates of substitution bersinggungan dengan kurva kendala waktu anggaran. Seseorang akan bekerja sepenuhnya terjadi akibat efek substitusi. Apabila tingkat upah tinggi maka akan banyak orang yang menawarkan tenaga kerjanya. Yang mengukur tenaga kerja antara lain adalah angkatan kerja. Dimana angkatan kerja merupakan seseorang yang sudah memasuki usia produktif baik sudah bekerja maupun belum bekerja.

Teori Produk Domestik Bruto (PDRB)

Indikator penting untuk mengukur kondisi ekonomi serta kinerja pembangunan pada suatu negara dalam periode tertentu disebut Produk Domestik Bruto (PDB). Sedangkan Produk Domestik Bruto (PDRB) adalah tolak ukur kondisi suatu kondisi ekonomi dan pembangunan suatu provinsi, kabupaten atau kota. Hubungan pertumbuhan ekonomi dengan penyerapan tenaga kerja adalah lapangan kerja yang tercipta akan meningkatkan pendapatan rumah tangga yang mana memungkinkannya untuk membiayai peningkatan kualitas manusia. Kualitas manusia yang tinggi dapat berdampak pada kualitas tenaga kerja yang mana akan mempengaruhi tingkat dan kualitas pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan dapat mempengaruhi ketenagakerjaan dari sisi permintaan dan sisi penawaran. Secara teoritis pertumbuhan ekonomi adalah hal penting dalam penyerapan tenaga kerja.

Teori Rata-Rata Lama Sekolah

Tingkat pendidikan merupakan unsur dasar dari pembangunan manusia yang digunakan untuk mengukur dimensi pengetahuan penduduk. Indikator yang digunakan adalah rata-rata lama sekolah dan angka melek huruf. Rata-rata lama sekolah didefinisikan sebagai jumlah tahun yang digunakan oleh penduduk dalam menjalani pendidikan formal. Diasumsikan bahwa dalam kondisi normal rata-rata lama sekolah suatu wilayah tidak akan turun. Cakupan penduduk yang dihitung dalam perhitungan rata-rata lama sekolah adalah penduduk berusia 25 tahun ke atas. Rata-rata lama sekolah dihitung untuk usia 25 tahun keatas dengan asumsi pada tahun 25 tahun proses pendidikan sudah berakhir. sedangkan angka melek huruf yaitu persentase penduduk usia 15 tahun ke atas yang mampu membaca dan menulis. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan masyarakat di suatu daerah akan meningkatkan pendapatan masyarakat di daerah tersebut. Untuk meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia, telah dilakukan berbagai program dan pelatihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat digunakan seefektif dan semaksimal mungkin (Manullang, 1995:27).

Teori Upah Minimum

Upah adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun kelapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam provinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah). Saat ini UMK juga dikenal dengan istilah Upah Minimum Provinsi (UMP) karena ruang cakupannya biasanya hanya meliputi suatu provinsi. Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dari penelitian diatas, maka peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data panel. Desain penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut, memulai dengan pengumpulan data dari berbagai sumber terpercaya yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) NTB dari tahun 2020-2022 dan kemudian menggunakan data sekunder berupa *time series* dan *cross section* dengan metode data panel dan dengan alat analisis Eviews. Awal metode menggunakan data panel dan dengan alat analisis data yang ada dengan 3 pendekatan yaitu *Common Effect Model* (CEM), *Fixed Effect Model* (FEM) dan *Random Effect Model* (REM) kemudian memilih data dalam pendekatan harus menggunakan uji Chow, Hausman dan Lagrange Multiplier. Setelah teruji dan terpilih lanjut untuk mendeteksi data-data berupa uji asumsi klasik, normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji T dan uji F untuk mengetahui hasil variabel. Penelitian ini menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai lain dari kuantifikasi dan pengukuran (Sujarweni, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data panel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rata-rata lama sekolah, angka harapan hidup, dan pengeluaran perkapita terhadap kemiskinan pada tahun 201-2022. Dilihat dari pengelolaan data panel untuk tiga model estimasi yaitu, CEM, FEM, REM analisis regresi dilakukan dengan uji chow, uji hausman, dan uji lagrange multiplier. Dari ketiga model yang telah diuji model yang terbaik yang digunakan adalah *Random Effect Model (REM)*. Hasil regresi data panel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Regresi Data Panel Model REM

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	252310.4	161438.4	1.562889	0.1302
PDRB perkapita ADHK	0.276531	0.712417	0.388159	0.7011
Rata-Rata Lama Sekolah	-0.158140	0.958183	-0.165041	0.8702
Upah Minimum Kabupaten/Kota	2.571971	70.26068	0.036606	0.9711

Sumber : Olah Data Eviews 12

$$Y_{it} = 252310.4_{it} + 0.276531X1_{it} + (-0.158140)X2_{it} + 2.571971X3_{it}$$

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien konstanta pada hasil estimasi metode REM adalah 252310.4. Koefisien dari variabel variabel tersebut ada yang berpengaruh positif dan juga negatif. Selanjutnya merujuk pada hipotesis yang diajukan oleh peneliti pada bab sebelumnya, pengaruh PDRB perkapita ADHK, Rata-rata lama sekolah, dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial dan simultan. Berikut penjelasan pengaruh masing-masing variabel berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Pembahasan

Pengaruh PDRB perkapita Atas Dasar Harga Konstan

Berdasarkan hasil pengujian dalam menggunakan analisis regresi data panel menunjukkan bahwa PDRB secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di NTB tahun 2020-2022. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien 0.276531 dan nilai Probabilitas sebesar 0.7011 > dari 0,05, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.

Pengaruh Rata-Rata Lama Sekolah

Berdasarkan hasil pengujian dalam menggunakan analisis regresi data panel menunjukkan bahwa rata-rata lama sekolah secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di NTB tahun 2020-2022. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien -0.158140 dan nilai Probabilitas sebesar 0.8702 > dari 0,05, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya. Dengan nilai koefisien regresi data panel (rata-rata lama sekolah) adalah -0.158140, yang menunjukkan bahwa penurunan rata-rata lama sekolah 1 satuan akan mengakibatkan menurunnya penyerapan tenaga kerja sebesar -0.158140 satuan.

Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dalam menggunakan analisis regresi data panel menunjukkan bahwa upah minimum secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di NTB tahun 2020-2022. Hal ini ditunjukkan dengan

koefisien 2.571971 dan nilai Probabilitas sebesar $0.9711 >$ dari 0,05, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Saputri & Rejekiningsih (2008), variabel upah berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja hal ini dikarenakan upah yang digunakan dalam penelitian adalah upah minimum kota/UMK. Artinya, naiknya upah minimum akan meningkatnya penyerapan tenaga kerja dan begitu juga sebaliknya menurunnya upah akan mengakibatkan menurunnya penyerapan tenaga kerja.

Pengaruh PDRB perkapita ADHK, Rata-Rata Lama Sekolah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi data panel menunjukkan bahwa PDRB perkapita ADHK, Rata-rata Lama Sekolah dan Upah Minimum secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di NTB tahun 2020-2022. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas F sebesar $0.975966 >$ dari 0,05 sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. PDRB perkapita ADHK secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di NTB tahun 2020-2022. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien 0.276531 dan nilai Probabilitas sebesar $0.7011 >$ dari 0,05, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.
2. Rata-rata lama sekolah secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di NTB tahun 2020-2022. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien -0.158140 dan nilai Probabilitas sebesar $0.8702 >$ dari 0,05, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.
3. Upah minimum kabupaten/kota secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di NTB tahun 2020-2022. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien 2.571971 dan nilai Probabilitas sebesar $0.9711 >$ dari 0,05, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.
4. PDRB perkapita ADHK, Rata-rata lama sekolah dan Upah minimum secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas F sebesar $0.975966 >$ dari 0,05 sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.

DAFTAR REFERENSI

- Al Almalhofalni, Al. L. (2019). Pengaruh Upah Minimum, PDRB, dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 7(2): 1-20.
- Bella, S. A.. 2018. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Skripsi.
- Cahyadi, L. D. C. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kreatif di Kota Denpasar. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESIS)*, 1(1): 313-318.
- Diah. 2012. "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi Kasus Di Sentra Industri Industri Kecil Ikan Asin Di Kota Tegal)". Skripsi.
- Dimas dan Nenik Woyanti. 2009. "Penyerapan Tenaga kerja di DKI Jakarta". *Jurnal Bisnis dan*

- Ekonomi (JBE), Vol. 16. No. 01. Semarang: Fakultas Ekonomi Diponegoro.
- Ganie, D. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2): 332-354.
- Grafindo Persada. Saputri, Oktaviana Dwi. 2009. "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga". Skripsi.
- Inradewa, I G. Al., & Nathan, K. S. (2015). Pengaruh Inflasi, PDRB, dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali. *E-Jurnall EP Unud*, 4(8): 923-950.
- Nurrohman, R., & Arifin, Z. (2010). Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(1): 247-260
- Pangastuti, Yulia. 2015. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 4 (2).
- Pangesti, Al. D., & Prawoto, N. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perdagangan: Studi Kasus di 14 Kabupaten/Kota di Jawa Timur. *Journal of Economics Research and Social Sciences*, 2(2), 130-135. Peraturan Menteri Tenaga Kerja (No.I/1999 pasal 6) tentang Upah.
- Putra, R. E. (2012). Pengaruh Nilai Investasi, Nilai Upah dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja paldal Industri Mebel di Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang. *Economics Development Alnalysis Journall*, 1(2): 1-7
- Zulkifli. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Industri Manufaktur di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2004- 2013. Skripsi.