

**PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN,
PENDAPATAN, PENGALAMAN KERJA DAN
JENIS KELAMIN TERHADAP LAMA
MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA
TERDIDIK DI KOTA MAGELANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

SATRIO ADI SETIAWAN
NIM. C2B303372

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

PERSETUJUAN SKRIPSI

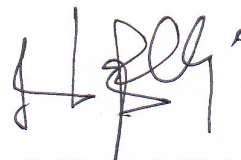
Nama Penyusun : Satrio Adi Setiawan
Nomor Induk Mahasiswa : C2B303372
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Ilmu Ekonomi dan Studi
Pembangunan

Judul Usulan penelitian Skripsi : **PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN,
PENDAPATAN, PENGALAMAN KERJA
DAN JENIS KELAMIN TERHADAP
LAMA MENCARI KERJA BAGI
TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA
MAGELANG**

Dosen Pembimbing : Nenek Woyanti, SE, M.Si

Semarang, 30 September 2010

Dosen Pembimbing



(Nenek Woyanti, SE, M.Si)
NIP. 19690512 199403 2 003

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Satrio Adi Setiawan
Nomor Induk Mahasiswa : C2B303372
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Ilmu Ekonomi dan Studi
Pembangunan
Judul Skripsi : **PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN,
PENDAPATAN, PENGALAMAN KERJA
DAN JENIS KELAMIN TERHADAP LAMA
MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA
TERDIDIK DI KOTA MAGELANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 14 Oktober 2010

Tim Penguji :


1. Nenek Woyanti, SE, M.Si

(
.....)

2. Prof. Dr. H. Purbayu Budi Santoso, MS

(
.....)

3. Achma Hendra Setiawan, SE, M.Si

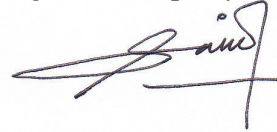
(
.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, SATRIO ADI SETIAWAN, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : PENGARUH UMUR, PENDIDIKAN, PENDAPATAN, PENGALAMAN KERJA DAN JENIS KELAMIN TERHADAP LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA MAGELANG, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah di berikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 26 Oktober 2010
Yang membuat pernyataan,



(SATRIO ADI SETIAWAN)
NIM. C2B303372

ABSTRAKSI

Adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan besarnya kesempatan kerja mengakibatkan muncul masalah pengangguran tenaga kerja terdidik. Salah satu syarat memasuki pasar kerja adalah diperlukannya tingkat pendidikan yang dapat menunjang suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan formal dianggap sebagai investasi yang berguna untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dimilikinya. Dampak lebih jauh lagi akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi masyarakat. Masalah ketenagakerjaan terutama lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik merupakan fenomena penting yang akan dipelajari dalam penelitian ini, terutama yang berkaitan dengan peningkatan pendidikan terhadap lama mencari kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara individual maupun secara bersama-sama terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. Untuk mencapai tujuan tersebut, dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan *interview* terhadap sampel yaitu sebanyak 100 responden ($n = 100$), dan menggunakan data sekunder yaitu data dari instansi-instansi terkait serta literatur buku. Penelitian ini dilakukan di Kota Magelang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari lima variabel independen seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,569 berarti variabel umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin mampu menerangkan 56,9 persen variasi lama mencari kerja. Sedangkan sisanya 43,1 persen lama mencari kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini. Dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi lama mencari kerja atau dapat dikatakan bahwa umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja.

Kata Kunci : umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja, jenis kelamin, lama mencari kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya serta bantuan maupun bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Bimbingan, dorongan dan bantuan dari para pengajar, rekan-rekan serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan dapat mencapai hasil sebaik mungkin. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak DR. H. M. Chabachib, Msi, Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Nenek Woyanti SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Evi Yulia Purwanti SE, M.Si, selaku Dosen Wali yang telah memotivasi, membimbing dan memonitor penyusun dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Seluruh pegawai di lingkungan kampus FE Undip serta BPS Provinsi Jawa Tengah, terima kasih atas bantuannya.

6. Keluargaku tercinta, papah Nur, mamah Nining, eyang Tien dan kakaku Ratih yang senantiasa mencurahkan segalanya, doa yang tidak pernah putus, kesabaran yang tidak pernah habis serta dorongan yang tidak pernah padam baik moral maupun materi.
7. Adik-adikku, Dita, Opik, Nisa, Tata, Abi dan Raka atas keceriaan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Teman - teman LP '45, "bang" Teddy, "jendral" Kiryanto, "sinox" Fina, "wul" Agung, "kapolda" Mamad, "sersan" Arif, dan "momo" Fandy untuk kebersamaan dan kekeluargaannya.
9. Teman - teman IESP, Winangga, Tyo, Kuntoro, Markus, Akbar, Ragil, Galih, Risky, Mona, Anik yang tidak pernah berhenti memberi semangat. Frida, atas jamuan yang diberikan pada saat penulis melakukan observasi lapangan.
10. Mas Tanto dan Mas Andre, atas masukan yang diberikan seputar motor.
11. Adik - adikku Paskibra 8, semoga sukses selalu dan jadilah yang terbaik.
12. Pak Bambang yang selalu terbuka untuk bertukar pikiran seputar komputer, tentang perkembangan dan permasalahannya.
13. Bos Win, sukses untuk bisnis server pulasanya, kalau ambil untung jangan banyak - banyak. Pak Roma, persiapkan dirimu jadi seorang bapak.

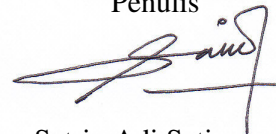
14. dr. Bondan, dokter IGD RS dr. Kariadi untuk operasi kecil terhadap penulis.

15. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang akan digunakan demi perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 30 September 2010

Penulis



Satrio Adi Setiawan

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Pengesahan Kelulusan	iii
Pernyataan Orisinalitas	iv
Abstraksi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	15
1.3.1 Tujuan Penelitian	15
1.3.2 Kegunaan Penelitian	15
1.4 Sistematika Penulisan	16
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja	18
2.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	21
2.1.3 Tingkat Partisipasi Kerja.....	25
2.1.4 Pengangguran.....	27
2.1.4.1 Klasifikasi Pengangguran	27
2.1.5 Lamanya Masa Menganggur.....	29
2.1.6 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik	30
2.1.7 Pasar Kerja.....	34
2.1.8 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik.....	35
2.1.9 Teori Mencari Kerja (<i>Job Search Theory</i>)	36
2.1.10 Teori Human Capital.....	37
2.1.11 Hubungan Antara Variabel Dependen dan Variabel Independen.....	39
2.1.11.1 Hubungan Antara Umur dan Lama Mencari Kerja.....	39
2.1.11.2 Hubungan Antara Pendidikan dan Lama Mencari Kerja.....	40
2.1.11.3 Hubungan Antara Pendapatan dan Lama Mencari Kerja.....	41
2.1.11.4 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Lama Mencari Kerja	42
2.1.11.5 Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Lama Mencari Kerja	42

	2.2	Penelitian Terdahulu	42
	2.3	Kerangka Pemikiran.....	46
	2.4	Hipotesis	47
Bab III		METODE PENELITIAN.....	48
	3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
	3.2	Penentuan Sampel.....	50
	3.3	Jenis dan Sumber Data.....	51
	3.4	Metode Pengumpulan Data.....	52
	3.5	Metode Analisis	53
	3.5.1	Pengujian Terhadap Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik	54
	3.5.1.1	Uji Multikolinearitas	54
	3.5.1.2	Uji Autokorelasi	55
	3.5.1.3	Uji Heterokedastisitas	56
	3.5.1.4	Uji Normalitas	56
	3.5.2	Pengujian Statistik (<i>Goodness of Fit</i>)	57
	3.5.2.1	Koefisien Determinasi(R^2)	57
	3.5.2.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	58
	3.5.2.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	59
Bab IV		HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
	4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	60
	4.1.1	Letak Geografis.....	60
	4.1.2	Kependudukan	60
	4.1.3	Keadaan Perekonomian	65
	4.2	Karakteristik Responden.....	68
	4.2.1	Responden Menurut Umur.....	68
	4.2.2	Responden Menurut Pendidikan	69
	4.2.3	Responden Menurut Pendapatan.....	69
	4.2.4	Responden Menurut Pengalaman Kerja.....	70
	4.2.5	Responden Menurut Jenis Kelamin	71
	4.3	Analisis Data	71
	4.3.1	Uji Asumsi Klasik.....	72
	4.3.1.1	Uji Multikolinearitas	72
	4.3.1.2	Uji Autokorelasi.....	74
	4.3.1.3	Uji Heterokedastisitas	74
	4.3.1.3	Uji Normalitas.....	76
	4.3.2	Pengujian Statistik (<i>Goodness of Fit</i>)	78
	4.3.2.1	Koefisien Determinasi	78
	4.3.2.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	79
	4.3.2.3	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	79
	4.4	Pembahasan.....	81
Bab V		PENUTUP.....	87
	5.1	Kesimpulan	87
	5.2	Saran	88
		Daftar Pustaka.....	90
		Lampiran-Lampiran	92

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Jawa Tengah Tahun 2008	6
Tabel 1.2	: Banyaknya Penduduk 5 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan Di Kota Magelang Tahun 2004 - 2008	7
Tabel 1.3	: Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Di Kota Magelang Tahun 2004 - 2008	9
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	43
Tabel 4.1	: Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin Di Kota Magelang Tahun 2004 - 2008	62
Tabel 4.2	: Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan Di Kota Magelang Tahun 2004 - 2008	63
Tabel 4.3	: Banyaknya Penduduk Menurut Mata Pencaharian Di Kota Magelang Tahun 2004 - 2008	65
Tabel 4.4	: Produk Domestik Regional Bruto Menurut Lapangan Usaha Atas Harga Konstan 2000 Kota Surakarta Tahun 2004 - 2008	66
Tabel 4.5	: Pendapatan Asli Daerah Kota Magelang Tahun Anggaran 2004 - 2008	67
Tabel 4.6	: Jumlah Responden Menurut Umur Di Kota Magelang Tahun 2010	68
Tabel 4.7	: Jumlah Responden Menurut Pendidikan Di Kota Magelang Tahun 2010	69
Tabel 4.8	: Jumlah Responden Menurut Pendapatan Di Kota Magelang Tahun 2010	70
Tabel 4.9	: Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja Di Kota Magelang Tahun 2010	70
Tabel 4.10	: Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin Di Kota Magelang Tahun 2010	71
Tabel 4.11	: Pengujian Multikolinearitas	73
Tabel 4.12	: Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.13	: Uji F	79
Tabel 4.14	: Uji t	80
Tabel 4.15	: Hasil Pengolahan Data	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kurva Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	22
Gambar 2.2 : Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Supply Of Labor).....	23
Gambar 2.3 : Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Demand For Labor)	24
Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran Teoritis	46
Gambar 3.1 : Uji Durbin - Watson	56
Gambar 4.1 : Uji Durbin - Watson.....	74
Gambar 4.2 : Grafik Scatterplot	75
Gambar 4.3 : Grafik Histogram	77
Gambar 4.4 : Grafik Normal Probability Plot	77

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran A : Kuesioner	92
Lampiran B : Tabulasi Data Penelitian	95
Lampiran C : Output Hasil Pengolahan Data Menggunakan Regresi Linear Berganda	98
Lampiran D : Tabel Durbin - Watson	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Lincoln Arsyad, 1997). Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sadono Sukirno, 2003). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat yaitu, pertama pertumbuhan penduduk di negara berkembang cenderung tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Kedua, demografi profil lebih muda sehingga lebih banyak penduduk yang masuk lapangan kerja. Ketiga, struktur industri di negara berkembang cenderung

mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks.

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link and match*. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-

nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman dan yang dimaksud dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Tujuan dasar pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan upaya pemenuhan manusia siap pakai seperti halnya beberapa kritik yang muncul dewasa ini, khususnya masalah pengangguran terdidik yang cenderung menyalahkan dunia pendidikan sebagai penyebabnya. Kecenderungan makin meningkatnya tingkat pendidikan akan berakibat meningkatnya pula angka pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja yang mempunyai produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Sutomo, dkk, 1999). Selain itu meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadikan suatu masalah yang makin serius.

Kemungkinan ini disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Namun demikian, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik. Dalam Sutomo, dkk (1999) Ace Suryadi (1994) mengatakan bahwa pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan tiga alasan penting, yaitu sebagai berikut :

1. Ketimpangan struktural antara persediaan dan kesempatan kerja
2. Terlalu kuatnya pengaruh teori *human capital* terhadap cara berpikir masyarakat yang menyebabkan timbulnya sikap yang seolah-olah

mengkultuskan pendidikan sekolah sebagai lembaga yang secara langsung mempersiapkan tenaga kerja yang mampu dan terampil bekerja.

3. Program pendidikan kejuruan yang terlalu diatur dengan besarnya peranan menengah dan pendidikan profesional jenjang pendidikan tinggi. Sementara peran lembaga pendidikan swasta dan dunia usaha masih terlalu kecil

Pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu (*job search periode*) yang dikenal sebagai pengangguran friksional. Lama masa tunggu itu juga bervariasi menurut tingkat pendidikan. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi pendidikan angkatan kerja semakin lama masa tenggunya.

Secara makro, pengangguran tenaga kerja terdidik merupakan suatu pemborosan. Apabila dikaitkan dengan *opportunity cost* yang dikorbankan oleh negara akibat dari menganggurnya angkatan kerja terdidik terutama pendidikan tinggi. Namun dalam pandangan mikro, menganggur mempunyai tingkat utilitas yang lebih tinggi daripada menerima tawaran kerja yang tidak sesuai dengan aspirasinya. Sedangkan jika dilihat dari segi ekonomis, pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar daripada pengangguran tenaga kerja kurang terdidik. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang gagal diterima perekonomian pada kelompok penganggur kurang terdidik (Sutomo, dkk, 1999).

Perluasan kesempatan kerja merupakan usaha untuk mengembangkan sektor penampungan kesempatan kerja yang berproduktivitas rendah. Usaha

perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti perkembangan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri. Di samping itu perluasan kesempatan kerja juga tidak mengabaikan usaha-usaha lain yang mampu memberikan produktivitas yang lebih tinggi melalui berbagai program.

Lapangan pekerjaan merupakan indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan maka merembaknya isu pengangguran terdidik menjadi sinyal yang cukup mengganggu bagi perencanaan pendidikan di negara-negara berkembang pada umumnya, khususnya Indonesia. Kota Magelang merupakan salah satu kota yang terdapat dalam wilayah administratif Jawa Tengah, Indonesia. Dipilihnya Kota Magelang sebagai obyek penelitian disebabkan daerah tersebut memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang paling rendah jika di bandingkan dengan seluruh kota dan kabupaten di Jawa Tengah yaitu sebesar 60,15 persen. Untuk gambaran selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
Di Jawa Tengah Tahun 2008

Kota / Kabupaten	Angkatan Kerja (Jiwa)	Bukan Angkatan Kerja (Jiwa)	Tenaga Kerja (Jiwa)	TPAK (%)
Kab. Cilacap	743.290	461.588	1.204.878	61,69
Kab. Banyumas	715.841	420.684	1.136.525	62,99
Kab. Purbalingga	410.516	189.936	600.452	68,37
Kab. Banjarnegara	457.930	168.230	626.160	73,13
Kab. Kebumen	576.829	296.261	873.090	66,07
Kab. Purworejo	355.702	183.661	539.363	65,95
Kab. Wonosobo	387.335	155.508	542.843	71,35
Kab. Magelang	624.413	233.235	857.648	72,81
Kab. Boyolali	536.845	183.434	720.279	74,53
Kab. Klaten	612.644	285.487	898.131	68,21
Kab. Sukoharjo	447.875	197.431	645.306	69,41
Kab. Wonogiri	557.492	230.339	787.831	70,76
Kab. Karanganyar	451.144	190.020	641.164	70,36
Kab. Sragen	476.316	204.058	680.374	70,01
Kab. Grobogan	705.696	292.391	998.087	70,70
Kab. Blora	458.223	184.925	643.148	71,25
Kab. Rembang	298.475	139.781	438.256	68,11
Kab. Pati	630.524	286.019	916.543	68,79
Kab. Kudus	442.341	154.682	597.023	74,09
Kab. Jepara	528.555	260.313	788.868	67,00
Kab. Demak	536.053	213.586	749.639	71,51
Kab. Semarang	511.770	172.150	683.920	74,83
Kab. Temanggung	386.504	137.405	523.909	73,77
Kab. Kendal	515.053	196.658	711.711	72,37
Kab. Batang	359.965	139.602	499.567	72,06
Kab. Pekalongan	425.144	178.486	603.630	70,43
Kab. Pemalang	606.901	378.426	985.327	61,59
Kab. Tegal	672.460	366.468	1.038.928	64,73
Kab. Brebes	824.748	434.025	1.258.773	65,52
Kota Magelang	62.193	41.204	103.397	60,15
Kota Surakarta	277.675	140.526	418.201	66,40
Kota Salatiga	87.089	46.477	133.566	65,20
Kota Semarang	744.439	423.485	1.167.924	63,74
Kota Pekalongan	141.671	68.055	209.726	67,55
Kota Tegal	121.315	66.099	187.414	64,73
Jumlah	16.690.966	7.720.635	24.411.601	

Sumber : BPS, Jawa Tengah Dalam Angka 2009 (diolah)

Tabel 1.2
Banyaknya Penduduk 5 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kota Magelang Tahun 2004 - 2008

Tahun	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan					Jumlah
	Tidak / Belum Tamat SD	SD	SLTP	SLTA	Universitas / Akademi	
2004	19.278	27.351	21.606	31.196	8.397	107.828
%	17,88	25,36	20,04	28,93	7,79	100
2005	20.936	27.681	21.370	30.795	7.440	108.222
%	19,35	25,58	19,75	28,45	6,87	100
2006	20.934	26.978	21.029	33.169	7.379	109.489
%	19,12	24,64	19,21	30,29	6,74	100
2007	20.097	24.764	23.189	35.116	8.568	111.734
%	17,99	22,16	20,75	31,43	7,67	100
2008	19.461	24.137	22.552	35.633	11.343	113.126
%	17,20	21,34	19,93	31,50	10,03	100

Sumber : BPS, Kota Magelang Dalam Angka 2004-2008 (diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan banyaknya penduduk 5 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kota Magelang tahun 2004-2008 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Yang menarik dalam tiga tahun terakhir (2006, 2007, dan 2008) jumlah penduduk yang tamat SLTA mengalami peningkatan, begitu juga dengan jumlah penduduk yang tamat universitas / akademi. Pada tahun 2006 jumlah penduduk sebesar 109.489 jiwa, dengan jumlah penduduk yang tamat dari SLTA sebesar 33.169 jiwa atau 30,29 persen, dan penduduk yang tamat universitas / akademi sebesar 7.379 Jiwa atau 6,74 persen. Tahun 2007 jumlah penduduk meningkat menjadi 111.734 jiwa, dengan 35.116 jiwa atau 31,43 persen penduduk tamatan SLTA serta 8.568 jiwa atau 7,67 persen penduduk tamatan universitas / akademi. Tahun 2008 jumlah penduduk mengalami peningkatan kembali menjadi 113.126 jiwa, dengan penduduk tamatan SLTA sebesar 35.663 jiwa atau 31,50 persen, dan jumlah penduduk yang tamatan universitas / akademi sebesar 11.343 jiwa atau 10,03 persen.

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja itu dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil. Hal ini berkaitan dengan biaya produksi yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan, semakin tinggi upah atau gaji yang diberikan maka akan mengakibatkan semakin sedikit permintaan akan tenaga kerja begitu juga sebaliknya, hal ini sesuai dengan hukum permintaan (Sonny Sumarsono, 2003).

Memasuki pasar kerja salah satunya diperlukan pendidikan yang cukup untuk menunjang suatu pekerjaan tertentu. Hampir seluruh wilayah Kota Magelang merupakan wilayah perkotaan, dimana rata-rata tingkat pendidikan penduduknya cukup baik. Dapat dilihat pada penduduk dengan tamatan SLTA merupakan kelompok penduduk dengan jumlah yang paling besar pada tiap tahunnya. Dari banyaknya penduduk yang berpendidikan tinggi atau tamatan SLTA ke atas (termasuk tamatan universitas / akademi), ini membuktikan bahwa potensi sumber daya manusia di Kota Magelang cukup bagus dilihat dari segi pendidikan. Walaupun pemecahannya tidak sebatas pada kebijakan sektor pendidikan saja, namun merembet pada masalah lain secara multi dimensional.

Tabel 1.3
Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin
Di Kota Magelang Tahun 2004-2008

Tahun		Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan				Universitas / Akademi	Jumlah
		Tidak / Belum Tamat SD	SD	SLTP	SLTA		
2004	L	0	4	51	1.495	1.058	2.608
	%	0	0,15	1,96	57,32	40,57	100
	P	2	1	39	1.109	1.490	2.641
	%	0,07	0,04	1,48	41,99	56,42	100
	L+P	2	5	90	2.604	2.548	5.249
	%	0,04	0,10	1,71	49,61	48,54	100
2005	L	0	0	21	1.856	1.398	3.275
	%	0	0	0,64	56,67	42,69	100
	P	0	2	31	1.557	2.069	3.659
	%	0	0,05	0,85	42,55	56,55	100
	L+P	0	2	52	3.413	3.467	6.934
	%	0	0,03	0,75	49,22	50	100
2006	L	0	2	19	1.305	592	1.918
	%	0	0,10	0,99	68,04	30,87	100
	P	0	3	11	938	921	1.873
	%	0	0,16	0,59	50,08	49,17	100
	L+P	0	5	30	2.243	1.513	3.791
	%	0	0,13	0,79	59,17	39,91	100
2007	L	0	3	9	1.126	688	1.826
	%	0	0,16	0,49	61,67	37,68	100
	P	0	4	5	749	798	1.556
	%	0	0,26	0,32	48,14	51,28	100
	L+P	0	7	14	1.875	1.486	3.382
	%	0	0,21	0,41	55,44	43,94	100
2008	L	0	11	25	223	46	305
	%	0	3,61	8,20	73,11	15,08	100
	P	0	18	35	238	46	337
	%	0	5,34	10,39	70,62	13,65	100
	L+P	0	29	60	461	92	642
	%	0	4,52	9,34	71,81	14,33	100

Sumber : BPS, Kota Magelang Dalam Angka 2004-2008 (diolah)

Tabel 1.3 menunjukkan banyaknya pencari kerja menurut tingkat pendidikan di Kota Magelang tahun 2004-2008 mengalami perkembangan yang fluktuatif pula. Dimana pada tahun 2005 merupakan puncak atau titik tertinggi jumlah pencari kerja, karena pada tahun-tahun berikutnya jumlah pencari kerja mengalami penurunan yang signifikan. Dapat dilihat pada tahun 2006 pencari

kerja mengalami penurunan sebesar 3.143 jiwa atau sebesar 15,72 persen, yaitu dari 6.934 jiwa pada tahun 2005 menjadi 3.791 jiwa pada tahun 2006, yang didominasi oleh pencari kerja dengan tamatan SLTA sebesar 2.243 jiwa atau 59,17 persen. Pada tahun 2007 jumlah pencari kerja mengalami penurunan kembali menjadi 3.382 jiwa, sama seperti tahun sebelumnya pada tahun ini pencari kerja dengan tamatan SLTA mendominasi, dengan jumlah sebesar 1.875 jiwa atau 55,44 persen. Pada tahun 2008 jumlah pencari kerja mengalami penurunan yang cukup signifikan menjadi 642 jiwa, yang kembali didominasi oleh pencari kerja dengan tamatan SLTA, sebesar 461 jiwa atau 71,81 persen. Dapat dilihat proporsi pencari kerja dengan tamatan pendidikan SLTA dan universitas / akademi lebih banyak dari pencari kerja dengan tamatan pendidikan di bawahnya, hal ini menunjukkan bahwa pencari kerja lebih didominasi oleh pencari kerja terdidik. Perbedaan jenis kelamin masih mempengaruhi terhadap lama mencari kerja, dapat dilihat pencari kerja tamatan SLTA dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 223 jiwa atau 73,11 persen, lebih kecil bila dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 238 jiwa atau 70,62 persen. Hal ini menggambarkan bahwa perempuan turut aktif dalam dunia kerja, ini juga mematahkan anggapan bahwa masyarakat Indonesia masih berpola pikir tradisional dimana laki-laki merupakan tulang punggung keluarga yang seharusnya bekerja sedangkan perempuan dianggap membantu dan seolah-olah tidak diwajibkan untuk bekerja.

Secara empiris telah terjadi kekurangan sepadanan antara *supply* dan *demand* keluaran pendidikan. Dalam arti lain adanya ketidakcocokan kebutuhan dan

penyediaan tenaga kerja, dimana friksi profil lulusan merupakan akibat langsung dari perencanaan pendidikan yang tidak berorientasi pada realitas yang terjadi dalam masyarakat. Pendidikan dilaksanakan sebagai bagian parsial, terpisah dari konstelasi masyarakat yang terus berubah. Pendidikan diposisikan sebagai mesin ilmu pengetahuan dan teknologi, cenderung lepas dari konteks kebutuhan masyarakat secara utuh.

Penelitian terdahulu mengenai analisis waktu tunggu tenaga kerja terdidik di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta membuktikan bahwa jenis kelamin, umur, pendidikan, asal SLTA, pendapatan rumah tangga, dan jumlah pekerjaan akan berpengaruh terhadap lama mencari kerja atau waktu tunggu tenaga kerja terdidik (Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004)

Umur seseorang dapat diketahui bila tanggal, bulan, dan tahun kelahiran diketahui. Penghitungan umur menggunakan pembulatan ke bawah. Umur dinyatakan dalam kalender masehi (BPS, 2008). Lamanya pencari kerja dalam mencari pekerjaan akan berbeda antar kelompok dalam angkatan kerja, dan semakin panjang dengan meningkatnya umur. Tingkat pengangguran yang tinggi di kalangan orang muda adalah suatu “kenyataan hidup” struktural, yang tidak dapat dielakkan bila kaum muda tamat sekolah harus mencari pekerjaan dalam suatu pasar kelebihan tenaga kerja. Menurut interpretasi ini, hanya tingkat pengangguran yang tinggi pada kelompok usia lebih tua yang dapat menimbulkan bahaya atau masalah karena hal ini menunjukkan ketidakmampuan ekonomi menyerap “tenaga inti” angkatan kerja.

Dapat dikatakan bahwa jangka waktu menganggur terlama dialami oleh kelompok-kelompok yang dapat mempertahankan hidupnya. Meskipun dalam kelompok umur 20-29 tahun banyak yang sudah putus sekolah, namun banyak yang masih menggantungkan hidup pada anaknya, pensiunnya, hasil investasi, atau uang sewa rumah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Konsep pendidikan dalam penelitian Fadhilah Rahmawati, dkk (2004) adalah waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan atau tahun sukses pendidikan, baik pendidikan yang berlatar belakang kejuruan maupun pendidikan yang berlatar belakang umum. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka masa menganggur akan semakin lama karena terkait dengan tingginya aspirasi untuk memperoleh pekerjaan sesuai dan sebanding dengan *return* biaya pendidikannya. Golongan ini juga mempunyai kemampuan untuk mengetahui informasi di pasar kerja sehingga golongan ini akan lebih leluasa dalam memilih pekerjaan yang disukainya (Sutomo, dkk, 1999).

Pendapatan adalah jumlah seluruh penghasilan atau penerimaan yang diperoleh baik berupa gaji atau upah maupun pendapatan dari usaha dan pendapatan lainnya selama satu bulan (Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004). Tenaga kerja terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada terutama untuk masyarakat Indonesia pendidikan masih dirasakan mahal. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan. Lamanya mencari kerja lebih panjang di kalangan tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tak terdidik.

Pencari kerja tenaga terdidik selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dewasa ini pengalaman kerja sangat diperlukan, dimana perusahaan pencari tenaga kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman di bidang pekerjaan tersebut. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, selain itu pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan pasar kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Sutomo, dkk, 1999).

Dalam analisis mengenai pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia tahun 1997 dilakukan oleh Moulded Mulyono menunjukkan bahwa pencari kerja laki-laki mempunyai probabilitas lebih tinggi dibandingkan pencari kerja perempuan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya probabilitas bekerja sambil mencari kerja dan mencari kerja saja yang lebih besar pada pencari kerja laki-laki daripada pencari kerja perempuan, ini berkaitan dengan tanggung jawab laki-laki yang telah menikah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Magelang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang dan keterangan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan berkenaan dengan kesempatan kerja di Kota Magelang adalah adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan besarnya kesempatan kerja sehingga muncul masalah pengangguran tenaga kerja terdidik, dimana yang terjadi di Kota Magelang adalah angka tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) merupakan yang terendah di Provinsi Jawa Tengah, maka hal itu akan menjadi tanggung jawab bagi perekonomian Kota Magelang untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Lamanya mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik bukanlah hal yang sulit ditemukan dalam kehidupan era sekarang ini, dimana tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang tinggi. Pendidikan formal yang telah ditempuh oleh tenaga kerja diharapkan menjadi modal utama untuk mendapatkan pekerjaan, akan tetapi yang terjadi adalah pengangguran sukarela yang dapat diartikan bahwa tenaga kerja tidak bersedia menerima pekerjaan tersebut, hal ini berkaitan dengan upah yang akan mereka terima.

Masalah ketenagakerjaan terutama lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik sebagaimana diuraikan di atas merupakan fenomena yang acapkali membuat terperanga, tenaga kerja dengan pendidikan yang tinggi mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Alasannya bukan karena tidak ada perusahaan yang menerima mereka bekerja, tetapi sebagian besar justru karena tenaga kerja yang lebih selektif untuk menerima pekerjaan, hal ini berkaitan dengan gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada mereka. Lamanya mencari

kerja bagi tenaga kerja terdidik selain dipengaruhi oleh pendidikan dan pendapatan juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti umur, pengalaman kerja dan jenis kelamin.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian menggambarkan tentang sesuatu yang hendak dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penelitian ini, sehingga dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Magelang.
2. Mengkaji variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Magelang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a) Untuk Dunia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kota Magelang khususnya dalam hal pengangguran tenaga kerja terdidik serta memberi

sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.

b) Untuk Masyarakat

Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

c) Untuk Peneliti

Dapat menambah pembendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh sebelumnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk kejelasan dan ketepatan arah pembahasan dalam skripsi ini penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang diambil data penelitian yang akan dikemukakan mengenai landasan teori penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dengan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan diuraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini serta beberapa saran yang membangun pihak-pihak terkait dalam masalah lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam analisis ketenagakerjaan, secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja ialah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara negara satu dengan negara yang lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (Dumairy, 2001)

2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power* (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena tenaga kerja tersebut bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti : modal, bahan baku, mesin, dan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi (Sonny Sumarsono, 2003).

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Payaman J. Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sadono Sukirno, 2003).

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2008), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :
 - a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh

penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.

b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :

- 1) Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
- 2) Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
- 3) Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain-lain.

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu:

- a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.
- b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c) Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier

atau bekerja, serta penerimaan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat) (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

2.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

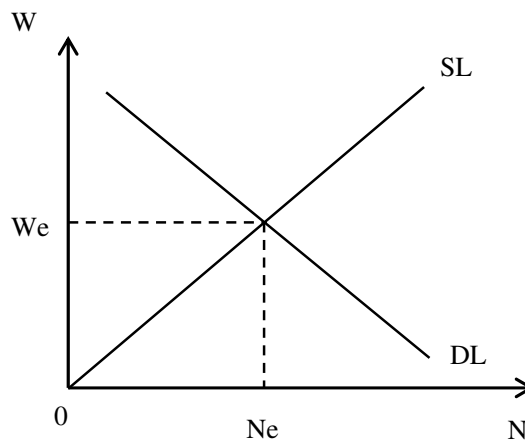
Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensupply untuk di tawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada (1) besarnya penduduk, (2) persentase penduduk yang memilih berada dalam angkatan kerja, (3) jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, di mana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran

tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Berikut Gambar 2.1 yang menunjukkan adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Gambar 2.1
Kurva Keseimbangan Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Keterangan Gambar :

SL : Penawaran tenaga kerja (*supply of labor*)

DL : Permintaan tenaga kerja (*demand for labor*)

W : Upah riil

N : Jumlah tenaga kerja

Ne : Jumlah tenaga kerja yang diminta

We : Tingkat Upah

E : Keseimbangan permintaan dan penawaran

Berdasarkan Gambar 2.1 diketahui bahwa jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta,

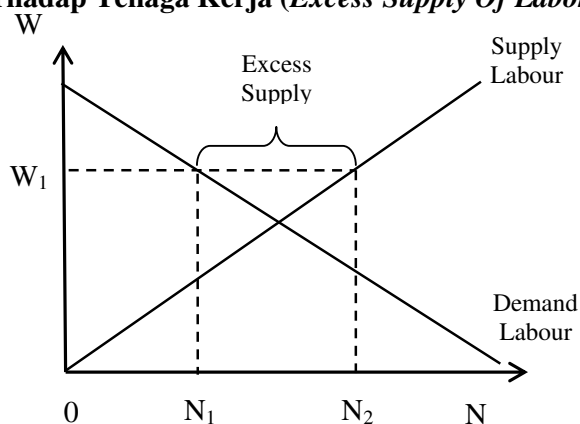
yaitu masing-masing sebesar N_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Dengan demikian titik-titik keseimbangan adalah titik E. Di sini tidak ada *excess supply of labor* maupun *excess demand for labor*. Pada tingkat upah keseimbangan W_e maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah W_e tersebut.

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa:

- 1) Lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (*excess supply of labor*).

Pada Gambar 2.2 terlihat adanya *excess supply of labor* dimana pada tingkat upah W_1 penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar dari permintaan tenaga kerja (DL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja adalah sebanyak N_2 sedangkan yang diminta hanya N_1 dengan demikian ada tenaga kerja yang menganggur pada tingkat upah W_1 sebanyak $N_2 - N_1$.

Gambar 2.2
Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (*Excess Supply Of Labor*)



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Keterangan Gambar :

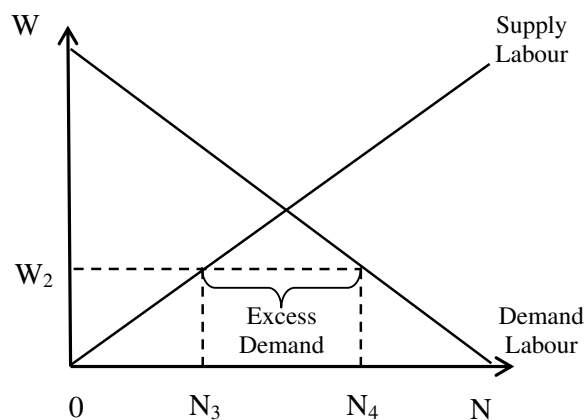
W : Tingkat upah

N : Jumlah tenaga kerja

- 2) Lebih besarnya permintaan dibanding penawaran terhadap tenaga kerja
(*excess demand for labor*)

Pada Gambar 2.3 terlihat adanya *excess demand for labor* dimana pada tingkat upah W_2 permintaan akan tenaga kerja (DL) lebih besar daripada penawaran tenaga kerja (SL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 tenaga kerja, sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 tenaga kerja.

Gambar 2.3
Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (*Excess Demand For Labor*)



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Keterangan Gambar :

W : Tingkat upah

N : Jumlah tenaga kerja

2.1.3 Tingkat Partisipasi Kerja

Payaman J. Simanjuntak (2001) menyatakan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPK) atau *Labour Force Participation (LPFR)* suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. Secara singkat Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama.

$$TPK = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100 \%$$

Menurut Sony Sumarsono (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya TPK, antara lain :

1. Jumlah penduduk yang masih bersekolah

Semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPK.

2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga

Semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPK.

3. Tingkat pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga

Keluarga berpendapatan besar relatif terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif rendah. Sebaliknya keluarga yang biaya hidupnya sangat besar relatif kepada penghasilannya cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota keluarga bekerja, jadi TPK relatif tinggi.

4. Umur

Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan oleh sebab itu TPK relatif besar. Sedangkan penduduk diatas usia 55 tahun kemampuan bekerja sudah menurun, dan TPK umumnya rendah.

5. Tingkat upah

Semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin banyak anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi TPK.

6. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar, dan TPK semakin besar.

7. Kegiatan ekonomi

Program pembangunan di satu pihak menuntut keterlibatan lebih banyak orang. Di lain pihak program pembangunan menumbuhkan harapan-harapan baru. Harapan untuk dapat ikut menikmati hasil pembangunan tersebut dinyatakan dalam peningkatan partisipasi kerja. Jadi semakin bertambah kegiatan ekonomi semakin besar TPK.

2.1.4 Pengangguran

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara aktif mencari pekerjaan selama empat minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu empat minggu (Mulyadi Subri, 2003).

Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Setengah menganggur dibagi dalam dua kelompok yaitu : (1) Setengah menganggur kentara (*Visible Underemployed*) yakni seseorang yang bekerja tidak tetap (*part time*) di luar keinginannya sendiri atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek. dan (2) setengah menganggur tidak kentara (*invisible underemployed*) yaitu seseorang yang bekerja secara penuh (*full time*) tetapi pekerjaannya dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya. (Mulyadi Subri, 2003).

2.1.4.1 Klasifikasi Pengangguran

Pengangguran dapat diklasifikasikan menurut berbagai cara misalnya menurut wilayah geografis, jenis pekerjaan dan alasan mengapa orang tersebut menganggur. Berikut jenis pengangguran menurut sifat dan penyebabnya :

a. Pengangguran Friksional

Adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk waktu proses seleksi pekerjaan, faktor jarak serta kurangnya informasi. Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja dan pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan. Secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat di persingkat melalui penyediaan informasi pasar kerja yang lebih lengkap. (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

b. Pengangguran Struktural

Adalah pengangguran yang terjadi karena perubahan dalam stuktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan baru tersebut. Penganggur sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh ketrampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru. (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

c. Pengangguran Siklis

Pengangguran Siklis terjadi karena kurangnya permintaan timbul apabila pada tingkat upah dan harga yang berlaku, tingkat permintaan tenaga kerja secara keseluruhan lebih rendah dibandingkan dengan jumlah pekerja yang menawarkan tenaganya (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

d. Pengangguran Terpaksa dan Pengangguran Sukarela

Pada tingkat keseimbangan yang diciptakan oleh pasar kompetitif, perusahaan-perusahaan akan mau memperkerjakan semua pekerja yang memenuhi kualifikasi dan mau bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Pengangguran yang terjadi kalau ada pekerjaan yang tersedia, tetapi orang yang menganggur tidak bersedia menerimanya pada tingkat upah yang berlaku untuk pekerjaan tersebut disebut pengangguran sukarela (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

e. Pengangguran Musiman

Adalah pengangguran yang terjadi karena pergantian musim. Pengangguran musiman bersifat sementara saja dan berlaku dalam waktu-waktu tertentu. (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

2.1.5 Lamanya Masa Pengangguran

Masa pengangguran adalah periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata-rata seorang pekerja. Lama pengangguran tersebut tergantung pada : (a) organisasi pasar tenaga kerja, berkenaan dengan ada atau tidak adanya lembaga / penyalur tenaga kerja dan sebagainya; (b) keadaan demografi dari angkatan kerja, sebagaimana telah dibahas di atas; (c) kemampuan dari keinginan para penganggur untuk tetap mencari pekerjaan yang lebih baik serta; (d) tersedianya dan bentuk perusahaan.

2.1.6 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik

Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada golongan usia muda dan yang berpendidikan. Ada kecenderungan pengangguran lebih terpusat di kota daripada di desa. Kelompok pengangguran ini kebanyakan adalah tenaga kerja yang baru menyelesaikan pendidikan dan sedang menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka. Selama menunggu pekerjaan yang diinginkan, biaya mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif mampu. Ini mengisyaratkan bahwa masalah pengangguran di negara sedang berkembang kurang berkaitan dengan kemiskinan (Tadjudin Noer Efendi, 1995)

Tingkat pengangguran terdidik (*Educated Unemployment rate*) merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut (BPS, 2008).

Pengangguran tenaga kerja terdidik, disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan tenaga kerja (*supply > demand*), yaitu pada saat tingkat kemakmuran masyarakat tinggi, menurunnya permintaan terhadap tenaga kerja dapat menurunkan partisipasi masyarakat untuk masuk dalam dunia kerja. Kondisi ini tidak terlalu berpengaruh bagi masyarakat dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi, karena mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tetapi, lain halnya bagi masyarakat dengan tingkat kemakmuran yang rendah. Menurunnya permintaan terhadap tenaga kerja

mencerminkan keadaan dimana permintaan terhadap tenaga kerja sedikit sedangkan penawaran tenaga kerja sangat banyak sehingga dapat menimbulkan monopoli dalam pasar kerja (Suroto, 1992 dalam tulisan Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004).

2. Kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering bersifat tertutup, yaitu menurut Badeni 2002 dalam tulisan Fadhilah, dkk, 2004, dalam penelitiannya tenaga kerja dalam mencari pekerjaan dapat menggunakan bermacam-macam media informasi seperti radio, koran, pendaftaran ke Departemen Tenaga Kerja dan media lain (teman atau famili yang sudah bekerja lebih dahulu bekerja pada perusahaan yang dilamar). Hasil penelitian menunjukkan tenaga kerja lebih memilih media lain yaitu teman atau famili yang sudah bekerja lebih dahulu bekerja pada perusahaan yang dilamar, hal ini membuktikan bahwa penerimaan tenaga kerja banyak yang dilakukan secara tertutup.
3. Perguruan tinggi belum berfungsi sebagaimana mestinya. Sebagai lembaga pendidikan perguruan tinggi dalam melaksanakan tugasnya harus mampu mengembangkan tiga aspek kompetensi yaitu, kepribadian, professional, dan kemasyarakatan (Maman Rahman, 2000 dalam tulisan Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004). Sehingga hal tersebut makin menuntut mahasiswa untuk mandiri, kritis, kreatif serta ekspresif. Keempat sifat tersebut dapat dijadikan sebagai modal dalam proses pencarian kerja, karena suatu perusahaan akan memerlukan sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi (Zahra Alwi, 2000 dalam tulisan Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004).

4. Perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri. Menurut Ace Suryadi, 1996 dalam tulisan Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004 yaitu pertama, industri-industri modern yang berbasis kapital dengan orientasi pada produktivitas terbukti tidak mampu menyerap banyak tenaga kerja terdidik karena industri menggunakan teknologi padat modal sehingga tenaga kerja digantikan oleh tenaga mesin. Kedua, adanya pengalaman dari beberapa negara yang menunjukkan adanya peningkatan dalam pengangguran tenaga kerja terdidik akibat dari proses perubahan dari kegiatan ekonomi subsisten ke sektor-sektor remuneratif. Perubahan tersebut membawa dampak dalam peningkatan pengangguran tenaga kerja terdidik karena pekerja dari sektor subsisten belum siap untuk memasuki sektor modern yang menuntut para pekerja untuk mempunyai kualitas yang tinggi.
5. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman. Golongan ini menilai bahwa tingkat pekerjaan yang stabil daripada pekerjaan yang beresiko tinggi sehingga lebih suka bekerja pada perusahaan besar daripada membuka usaha sendiri. Gejala meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik diantaranya disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang memiliki resiko terkecil atau aman. Dengan demikian angkatan kerja terdidiklah suka memilih menganggur daripada menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka (Elwin Tobing, 2003 dalam tulisan Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004)

Pengangguran tenaga kerja terdidik akan lebih terlihat terutama dari kelompok usia muda yang baru lulus dari tingkat pendidikannya serta mencari kerja untuk pertama kalinya. Menurut Sheenan, 1977 dalam tulisan Sutomo, dkk, 1999 bahwa tingkat pengangguran kelompok muda yang relatif tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran penduduk disebabkan oleh faktor yaitu:

1. Faktor struktural

- a) Kurangnya ketrampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang.
- b) Ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang menghambat pasar tenaga kerja.
- c) Faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia lebih awal mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi.

2. Faktor non struktural

- a) Kenaikan tingkat upah buruh yang mendorong majikan untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak menerima pegawai baru.
- b) Meningkatnya partisipasi perempuan termasuk mereka yang berstatus kawin ke dalam angkatan kerja.
- c) Persepsi pemuda terhadap pekerjaan yang tersedia antara lain tentang tingkat upah yang rendah, persepsi karir maupun lingkungan kerjanya.

- d) Latar belakang keluarga termasuk dukungan mereka terhadap pemuda untuk menganggur sebelum memutuskan untuk menerima suatu pekerjaan.

2.1.7 Pasar Kerja

Pasar kerja adalah keseluruhan aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha, pencari kerja, serta perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan.

Proses mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja ternyata memerlukan waktu lama. Dalam proses ini, baik pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan pada suatu kenyataan sebagai berikut : (Payaman J. Simanjuntak, 2001)

1. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, ketrampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Di pihak lain setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan. Pengusaha memerlukan pekerjaan dengan pendidikan, ketrampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua pelamar akan cocok untuk satu lowongan tertentu. Dengan demikian tidak semua pelamar mampu dan dapat diterima untuk satu lowongan tertentu.
2. Setiap pengusaha atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda seperti output, input, manajemen, teknologi, lokasi, pasar sehingga mempunyai kemampuan berbeda dalam memberikan tingkat upah,

jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Di pihak lain, pencari kerja mempunyai produktivitas yang berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu perusahaan, sebaliknya tidak semua pengusaha mampu serta bersedia memperkerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan yang dikemukakan oleh pelamar tersebut.

3. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (1) dan (2). Dari sekian banyak pelamar, pengusaha biasanya menggunakan waktu yang cukup lama melakukan seleksi guna mengetahui calon yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada.

2.1.8 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik

Penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja intern dan ekstern menekankan proses pengisian lowongan kerja. Sebaliknya penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja utama dan biasa hanya menekankan aspek atau keadaan lingkungan pekerjaan dan orang yang sudah bekerja di dalamnya. Pasar kerja menyangkut kedua-duanya yaitu seluruh penawaran dan permintaan akan tenaga kerja. Penawaran mencakup yang sudah bekerja dan pencari kerja. Permintaan mencakup jumlah pekerjaan yang sudah terisi dan lowongan yang belum terisi. Pasar kerja membicarakan hubungan permintaan dan penawaran akan tenaga kerja, jadi mencakup aspek proses pengisian lowongan kerja dan orang-orang

yang bekerja serta pekerjaan yang sudah terisi. Tenaga kerja terdidik biasanya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama, oleh karena itu elastisitas penyediaan tenaga terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga tak terdidik. Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga tak terdidik. Tenaga terdidik biasanya berasal dari keluarga yang lebih berada, yaitu keluarga kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

2.1.9 Teori Mencari Kerja (*Job Search Theory*)

Search Theory adalah suatu metode model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. *Search Theory* merupakan bagian dari *economic uncertainty* yang timbul karena informasi di pasar kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak mengetahui secara pasti kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan pada lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di pasar. Informasi yang diketahui pekerja hanyalah distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan

yang didistribusikan secara acak dan struktur upah menurut tingkatan keahlian. *Search Theory* mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang risk-neutral, artinya mereka akan memaksimalkan *expected income*-nya. Dengan tujuan memaksimalkan *expected net income* dan *reservation wage* sebagai kriteria menerima atau menolak suatu pekerjaan. Pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja pada saat tambahan biaya (*marginal cost*) dari tambahan satu tawaran kerja tepat sama dengan tambahan imbalan (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut. Pencari kerja menghadapi ketidakpastian tentang tingkat upah serta berbagai sistem balas jasa yang ditawarkan oleh beberapa lowongan pekerjaan. Walaupun informasi tentang hal ini ada, tetapi biaya untuk memperolehnya mahal (Sutomo, dkk, 1999).

Dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan upah yang lebih baik, dan proses mencari kerja menjadi tidak perlu dilakukan. Karena hal tersebut tidak akan terjadi, seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (diasumsikan berarti upah yang paling tinggi) (Kaufman, 1999).

2.1.10 Teori *Human Capital*

Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap

untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Menurut Ace Suryadi (1994), pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Teori ini menganggap pertumbuhan masyarakat ditentukan oleh produktivitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang. Teori human capital menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat.

Dalam hubungan dengan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih terbuka bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga lebih longgar. Kesempatan kerja bagi lulusan pendidikan tinggi lebih terbuka, sehingga secara teoritis tingkat pengangguran pada kelompok ini cenderung lebih kecil dibanding kelompok yang berpendidikan lebih rendah, namun demikian kesempatan kerja itu akan menyempit dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pendapatan, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang tinggi pula. Pada dasarnya pendapatan yang lebih tinggi dari mereka yang berpendidikan tinggi bukanlah hasil langsung dari investasi yang lebih mahal pada pendidikan mereka yang lebih tinggi, melainkan dari sesuatu yang kompleks.

Menurut scening hypothesis diutarakan oleh Psaacharopoulos (dikutip dalam Bellante dan Jackson, 1990) majikan pada umumnya mengetahui bahwa rata-rata tamatan pendidikan lebih tinggi mempunyai karakteristik individu yang relatif lebih unggul sehingga ia mempunyai penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata mereka yang pendidikan rendah. Maka karena tingkat pendidikan dijadikan alat penyaringan (*screening device*) maka majikan cenderung mengutamakan mereka yang berpendidikan lebih tinggi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, jika mereka yang berpendidikan tinggi mau menerima upah yang sama dengan mereka yang berpendidikan rendah, akibatnya peluang kerja yang tersedia dari majikan bagi yang berpendidikan lebih tinggi cenderung lebih luas dibandingkan mereka yang berpendidikan lebih rendah. Walaupun demikian keberhasilan mereka menyelesaikan pendidikan sampai pada pendidikan tinggi sekalipun belum merupakan jaminan segera mendapatkan pekerjaan.

2.1.11 Hubungan Antara Variabel Dependen dengan Variabel Independen

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen menjelaskan tentang adanya kemungkinan keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independen.

2.1.11.1 Hubungan Antara Umur dengan Lama Mencari Kerja

Lamanya pencari kerja dalam mencari pekerjaan akan berbeda antar kelompok dalam angkatan kerja, dan semakin panjang dengan meningkatnya umur. Tingkat pengangguran yang tinggi di kalangan orang muda adalah suatu

“kenyataan hidup” struktural, yang tidak dapat di elakkan bila kaum muda tamat sekolah harus mencari pekerjaan dalam suatu pasar kelebihan tenaga kerja. Menurut interpretasi ini, hanya tingkat pengangguran yang tinggi pada kelompok usia lebih tua yang dapat menimbulkan bahaya atau masalah karena hal ini menunjukkan ketidakmampuan ekonomi menyerap “tenaga inti” angkatan kerja.

Dapat dikatakan bahwa jangka waktu menganggur terlalu lama dialami oleh kelompok-kelompok mampu yang dapat mempertahankan hidupnya. Meskipun dalam kelompok umur 20-29 tahun banyak yang sudah putus sekolah, namun banyak yang masih menggantungkan hidup pada anaknya, pensiunnya, hasil investasi, atau uang sewa rumah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

2.1.11.2 Hubungan Antara Pendidikan dengan Lama Mencari Kerja

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadi suatu masalah yang serius. Kemungkinan ini disesuaikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Proses untuk mencari kerja yang lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan mereka lebih mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan mereka lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai (Maulud Moelyono, 1997 dalam tulisan Sotomo, dkk, 1999).

Masa menganggur yang lama lebih banyak terdapat pada mereka yang berpendidikan tinggi daripada yang berpendidikan rendah, tetapi perbedaannya tidak begitu besar. tingkat pengangguran jauh lebih tinggi bagi mereka yang

berpendidikan menengah, yang lebih banyak berasal dari keluarga berpenghasilan sedang dan tinggi. oleh karenanya lebih selektif dalam mencari pekerjaan yang cocok selama mereka menganggur.

2.1.11.4 Hubungan Antara Pendapatan dengan Lama Mencari Kerja

Suatu keluarga dapat mengatur siapa yang bekerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga, pada dasarnya tergantung dari pendapatan rumah tangga dan jumlah tanggungan dari keluarga yang bersangkutan. Tenaga kerja terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada terutama untuk masyarakat Indonesia pendidikan masih dirasakan mahal. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan. Lamanya mencari kerja lebih panjang di kalangan tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tak terdidik. Pencari kerja tenaga terdidik selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja yang lebih baik. Bila satu keluarga mempunyai pendapatan rumah tangga yang lebih baik, biasanya keluarga tersebut juga mampu membiayai anaknya menganggur selama satu sampai dua tahun lagi dalam proses mencari pekerjaan yang lebih baik. Sebaliknya pencari kerja tenaga tak terdidik yang biasanya datang dari keluarga miskin, tidak mampu menganggur lebih lama dan terpaksa menerima pekerjaan apa saja yang tersedia (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

2.1.11.5 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Lama Mencari Kerja

Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, selain itu pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan pasar kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Sutomo, dkk, 1999).

2.1.11.6 Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Lama Mencari Kerja

Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang lama mencari bagi tenaga kerja terdidik beserta permasalahannya telah dilakukan oleh Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS (1999); Sutomo, AM Susilo dan Lies Susanti (1999); Fadilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2004). Studi tersebut dapat dipakai sebagai rujukan yang sangat relevan bagi penelitian ini. Untuk pemaparan selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul dan Tahun Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS (1999) Judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik Di Kabupaten Klaten Tahun 1996.	<p>Dependen : Probabilitas Mencari Kerja, Lama Mencari Kerja</p> <p>Independen: Pendidikan, Pendidikan Teknis, Umur, Jenis Kelamin, Pengalaman Kerja</p>	<p>1) Metode Regresi Berganda (OLS) : $LMK = a_0 + a_1 + EDUC1 + a_2 EDUC2 + a_3 EDUC3 + a_4 PTEK + a_5 EXPR + a_6 Age + a_7 JK + e_i$</p> <p>2) Metode Logit (Logistic Method) : $Li = Ln \left(\frac{Pi}{1- Pi} \right) = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 PTEC + \alpha_5 EXPR + \alpha_6 Age + \alpha_7 JK + e_i$</p>	<p>1) Tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap sedangkan tingkat umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja. Tidak terdapat pengaruh perbedaan pendidikan teknis terhadap lama mencari kerja. Variabel jenis kelamin laki-laki mempunyai lama mencari kerja yang lebih panjang dibandingkan perempuan. Variabel pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja.</p> <p>2) Umur tenaga kerja berpengaruh negative sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja. Terdapat pengaruh positif karena perbedaan pendidikan teknis terhadap probabilitas mencari kerja. Probabilitas mencari kerja laki-laki lebih kecil dibanding perempuan. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.</p>

2.	Sutomo, AM Susilo dan Lies Susanti (1999) Judul "Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik Di Kotamadya Surakarta Suatu Pendekatan Search Teory"	<p>Dependen : Probabilitas Mencari Kerja, Lama Mencari Kerja</p> <p>Independen : Pendidikan, Pendidikan Teknis, Umur, Jenis Kelamin, Pengalaman Kerja</p>	<p>1) Metode Regresi Berganda (OLS) : $DUR = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 AGE + \alpha_6 EXPR + \alpha_7 SEX + e_i$</p> <p>2) Metode Logit (Logistic Method) : $Li = \ln \left(\frac{Pi}{1 - Pi} \right) = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 AGE + \alpha_6 EXPR + \alpha_7 SEX + e_i$</p>	<p>1) Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan, tamatan SLTP berpengaruh negatif dan positif pada tamatan SLTA/DI/DII. Terdapat perbedaan pengaruh pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan, untuk tamatan SD ke bawah dan SLTP berpengaruh positif sedangkan SLTA/DI/DII berpengaruh negatif. Jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja</p> <p>2) Variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan SD ke bawah, SLTP dan SLTA/DI/ DII berpengaruh negatif terhadap probabilitas mencari kerja. Terdapat perbedaan pengaruh jenis kelamin terhadap probabilitas mencari kerja. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda (OLS) dan <i>logistic method</i> bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh pendidikan teknis terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.</p>
----	---	---	---	---

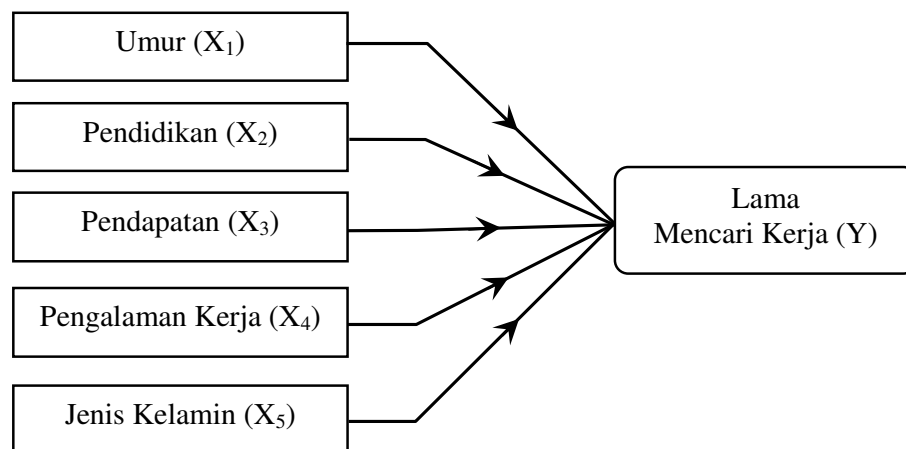
3.	<p>Fadhilah Rahmawati, Vincent Hadi Wiyono (2004) Judul “ Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta Tahun 2003”</p>	<p>Dependen : Lama Mencari Kerja</p> <p>Independen: Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Asal SLTA, Pendapatan Rumah Tangga, Jumlah Pekerjaan</p>	<p>1) Metode Regresi Berganda (OLS) : $Y = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 D_6 + \mu$</p> <p>2) Analisis Deskriptif</p>	<p>1) Pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja, asal SLTA berbeda positif terhadap lama mencari kerja atau dapat perbedaan antara pencari kerja dengan asal SLTA umum (SMU) dan Sekolah Kejuruan, pendapatan rumah tangga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja, jumlah pekerjaan yang pernah dilakukan juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja</p> <p>2) Dalam proses mencari pekerjaan diketahui bahwa pencari kerja memperoleh informasi pekerjaan melalui teman, pengumuman serta kerabat yang telah bekerja pada suatu perusahaan yang akan dilamar. Pengetahuan tentang kondisi perusahaan dianggap memudahkan proses mencari kerja.</p>
----	---	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Adanya kecenderungan semakin meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik yang tidak tertampung dalam pasar kerja merupakan masalah dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia termasuk Kota Magelang, karena semestinya dihadapi adalah persoalan kelangkaan tenaga kerja terdidik bukan kelebihan tenaga kerja terdidik.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengangguran tenaga kerja terdidik di Kota Magelang dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Variabel tersebut sebagai variabel independen dan bersama-sama dengan variabel dependen yaitu lama mencari kerja diukur dengan alat analisis regresi berganda untuk mendapatkan signifikansinya. Untuk memperjelas faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik dapat dilihat dalam Gambar 2.4 sebagai berikut.

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

Dari permasalahan dan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga umur berpengaruh terhadap lama mencari kerja.
- 2) Diduga pendidikan berpengaruh terhadap lama mencari kerja.
- 3) Diduga pendapatan berpengaruh terhadap lama mencari kerja.
- 4) Diduga terdapat perbedaan lama mencari kerja antara sudah pernah bekerja dan belum pernah bekerja.
- 5) Diduga terdapat perbedaan lama mencari kerja antara jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel secara sederhana dapat diartikan ciri dari individu, objek, segala peristiwa yang dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif. Hasil pengukuran suatu variabel bisa konstan atau tetap, bisa juga berubah-ubah (Nana Sudjana, 1996).

Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas). Indikator yang diterapkan untuk masing-masing variabel tersebut adalah :

1. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Lama mencari kerja tenaga kerja terdidik (Y).

2. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

- a. Umur (X_1).
- b. Pendidikan (X_2).
- c. Pendapatan (X_3).
- d. Pengalaman Kerja (X_4).
- e. Jenis Kelamin (X_5).

Definisi operasional merupakan pengubahan konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang

digunakan. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Lama mencari kerja (Y)

Merupakan waktu yang dilalui oleh pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sekarang ditekuni sejak selesai menempuh pendidikan yang tertinggi. Diukur dalam satuan bulan.

2. Umur (X_1).

Menyatakan umur responden pada saat mendapatkan pekerjaan yang sekarang sedang digelutinya. Diukur dalam satuan tahun.

3. Pendidikan (X_2).

Menyatakan waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan atau tahun sukses pendidikan, dengan tingkat pendidikan SLTA, akademi dan universitas. Diukur dalam satuan tahun.

4. Pendapatan (X_3).

Jumlah seluruh penghasilan atau penerimaan yang diperoleh responden baik berupa gaji atau upah maupun pendapatan dari usaha dan pendapatan lainnya selama satu bulan. Diukur dalam satuan rupiah.

5. Pengalaman Kerja (X_4).

Menyatakan pengalaman kerja dari responden. Diukur dengan skala dummy:
1 = jika sudah pernah bekerja; 0 = jika belum pernah bekerja

6. Jenis Kelamin (X_5).

Menyatakan jenis kelamin dari responden. Diukur dengan skala dummy :
1 = jika jenis kelamin laki-laki; 0 = jika jenis kelamin perempuan

3.2 Penentuan Sampel

Menurut Anto Dajan (1996) populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik atau tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SLTA, akademi dan universitas yang bekerja di Kota Magelang, sehingga dapat diketahui karakteristik tenaga kerja terdidik pada masing-masing daerah dan mewakili Kota Magelang secara keseluruhan. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang sebelumnya telah selesai menempuh pendidikan yang tertinggi dan masih dalam usia produktif yaitu antara umur 15 - 49 tahun. Adapun sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Sugianto, dkk, 1998).

Metode pengambilan sampel menggunakan *quota purposive sampling*, yaitu peneliti menggunakan pertimbangan sendiri secara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan atau unit sampel yang sesuai dengan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri pokok populasi (Suharsimi Arikunto, 2002).

Ditentukan jumlah sampel sebesar 100 responden, dengan ciri-ciri : masih dalam usia produktif; bekerja di Kota Magelang; berpendidikan SLTA, akademi dan universitas; serta mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu tahun 2008 - 2010. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan memperhatikan ciri-ciri,

sifat, atau karakteristik di atas dan diharapkan dengan ciri-ciri tersebut dapat mewakili populasi dalam penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber data

Data merupakan gambaran tentang keadaan atau persoalan yang dikaitkan dengan tempat dan waktu yang merupakan dasar dari suatu pengambilan keputusan. Data berperan sebagai masukan yang akan diolah menjadi informasi yang jelas. Dari informasi tersebut kemudian dianalisis menghasilkan output untuk penentuan rencana lebih lanjut (J. Supranto, 2000).

1. Data primer

Data primer yang diperlukan ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan kuesioner yang ditanyakan kepada responden (tenaga kerja terdidik dengan tingkat pendidikan SLTA, Akademi dan Universitas) di Kota Magelang. Data primer yang akan dikumpulkan meliputi data tentang umur, pendidikan, pendapatan rumah tangga, pengalaman kerja, jenis kelamin dan lama mencari pekerjaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari instansi terkait yaitu Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, Badan Pusat Statistik Kota Magelang, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang serta Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini berupa data tentang kependudukan,

ketenagakerjaan, pendidikan serta kumpulan data statistik terkait yang lainnya. Untuk lebih melengkapi pemaparan hasil penelitian, digunakan rujukan dan referensi lainnya yang relevan, misalnya dari laporan hasil penelitian, jurnal, dan publikasi terkait lainnya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Moch. Nazir (1998) dalam penelitian biasanya dipergunakan beberapa macam pengumpulan data. Metode pengumpulan data disesuaikan dengan pokok permasalahan yang sedang diteliti, situasi dan kondisi serta keakuratan yang diharapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode *Interview* (Wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan responden dengan menyiapkan serangkaian daftar pertanyaan (kuesioner) mendetail dengan urutan yang telah ditetapkan sebelumnya dan proses interview tersebut harus mengikuti urutan dan daftar pertanyaan yang telah ditetapkan secara ketat, sehingga didapatkan responden yang dapat mewakili karakteristik tenaga kerja terdidik dari tenaga kerja lulusan SLTA, Akademi dan Universitas yang bekerja pada masing-masing daerah.

2. Metode *Library Research* (Penelitian Studi Pustaka)

Cara pengumpulan data baik kuantitatif maupun kualitatif melalui sumber-sumber seperti jurnal-jurnal, buku-buku ilmiah, dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya yang ada hubungannya. Model lama mencari kerja pada penelitian ini merujuk dari model yang dibangun oleh Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2004), yang dapat dinotasikan secara fungsional sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu \dots \dots \dots (3.1)$$

Keterangan :

- Y = Lama mencari kerja (tahun)
- X₁ = Umur responden (tahun)
- X₂ = Pendidikan responden (tahun)
- X₃ = Pendapatan (rupiah)
- X₄ = Pengalaman kerja, dimana : 1 = jika sudah pernah bekerja; 0 = jika belum pernah bekerja.
- X₅ = Jenis kelamin, dimana : 1 = jika laki-laki; 0 = jika perempuan
- β₀ = Konstanta
- β₁, β₂, ... β₅ = Koefisien regresi
- μ = Variabel pengganggu

3.5.1 Pengujian Terhadap Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan akan dilakukan pengujian penyimpangan asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang akan digunakan dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari penyimpangan asumsi klasik.

3.5.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Imam Ghazali, 2005).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi yaitu:

1. Nilai *R square* (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individu variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 9,0) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1,0.

3.5.1.2 Uji Autokorelasi

Kondisi dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain, dengan kata lain variabel gangguan yang tidak random. Faktor-faktor yang menyebabkan autokorelasi antara lain kesalahan dalam menentukan model penggunaan lag pada model, tidak memasukkan variabel yang penting. Akibat adanya autokorelasi adalah parameter yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak minimum, sehingga tidak efisien (Gujarati Damodar N, 2003).

Salah satu cara mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan Durbin-Watson test dapat ditulis sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - (e_{t-1}))^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2} \dots \dots \dots (3.2)$$

Dimana :

d = koefisien Durbin-Watson

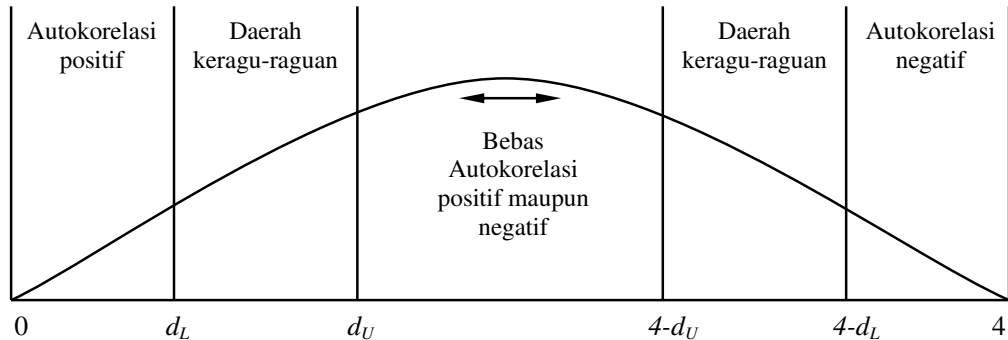
t = t hitung

N = sampel

e = residual

nilai d yang diperoleh dibandingkan dengan d_L dan d_U pada tabel, jika $d < d_L$ atau $d > 4-d_L$ berarti terdapat autokorelasi, bila nilai d terletak antara $4-d_U < d < 4-d_L$ atau $d_L < d < d_U$ berarti tidak dapat dipastikan adanya autokorelasi, bilamana $d_U < d < 4-d_U$ berarti bebas dari autokorelasi positif maupun negatif.

Gambar 3.1
Uji Durbin - Watson



3.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi digunakan metode glejser. Metode ini melakukan regresi antara nilai absolut dari tiap variabel independen. Apabila koefisien regresi tersebut signifikan maka dapat heteroskedastisitas di dalam data. (Gujarati Damodar N, 2003).

3.5.1.4 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi

normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variance semuanya mengikuti arah garis diagonal menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya layak pakai (Imam Ghozali, 2005).

3.5.2 Pengujian Statistik (*Goodness of Fit*)

Setelah model bebas dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan justifikasi statistik. Justifikasi statistik merupakan uji *giving goodness of fit model* yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan melihat dari *Goodness of Fitnya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Imam Ghozali, 2005).

3.5.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Imam Ghazali, 2005).

3.5.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan pengambilan keputusan sebagai berikut (Imam Ghazali, 2005) :

- *Quick look* : jika nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 persen, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.3.3 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut (Imam Ghazali, 2005) :

- *Quick look* : jika jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5 persen, maka H_0 dapat ditolak jika nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Jika nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Letak Geografis

Kota Magelang terletak di antara 110° 12' 30" - 110° 12' 52" Bujur Timur dan 7° 26' 18" - 7° 30' 9" Lintang Selatan. Luas wilayah Kota Magelang mencapai 18,12 Km² yang terbagi dalam tiga kecamatan, yaitu: Kecamatan Magelang Selatan, Magelang Tengah, dan Magelang Utara, dengan 24,038 Ha merupakan luas hutan negara yaitu luas Gunung Tidar yang terletak di tengah-tengah Kota Magelang dan merupakan pusat pendidikan Akademi Militer.

Wilayah Kota Magelang yang terletak di ketinggian 380 meter di atas permukaan air laut merupakan salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Jawa Tengah yang terletak di tengah-tengah wilayah Kabupaten Magelang. Batas-batas administrasi Kota Magelang adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kecamatan Secang
- Sebelah Timur : Kecamatan Tegalrejo
- Sebelah Selatan : Kecamatan Mertoyudan
- Sebelah Barat : Kecamatan Bandongan

4.1.2 Kependudukan

Pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah mempunyai tujuan pokok yaitu membangun manusia seutuhnya dan untuk mencapai masyarakat

yang adil dan makmur, meningkatkan taraf hidup masyarakat dan untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera baik lahir maupun batin. Untuk mencapai semua itu diperlukan perencanaan yang matang disertai data yang akurat. Penduduk adalah komponen yang penting dalam pembangunan, karena selain sebagai pelaku pembangunan juga sekaligus sebagai obyek pembangunan.

Berdasarkan hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) dari tahun 2004-2008, jumlah penduduk Kota Magelang selalu mengalami peningkatan yang cukup berarti. Pada Tabel 4.1 menunjukkan jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kota Magelang dari tahun 2004-2008, kelompok umur yang selalu paling banyak penduduknya dari tahun 2004-2008 adalah kelompok umur 20-24 tahun. Dapat dilihat pula banyaknya penduduk Kota Magelang dari tahun 2004-2008 selalu di dominasi oleh kaum perempuan. Pada tahun 2004 kelompok umur 20-24 tahun sebesar 12.260 jiwa, meliputi penduduk laki-laki sebesar 5.769 jiwa dan penduduk perempuan sebesar 6.491 jiwa. Tahun 2005 kelompok umur 20-24 tahun meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 12.358 jiwa, dengan 5.806 jiwa penduduk laki-laki serta 6.552 jiwa penduduk perempuan. Pada tahun 2006 kelompok umur 20-24 tahun kembali mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 12.451 jiwa, yang terdiri dari 5.839 jiwa penduduk laki-laki dan 6.612 jiwa penduduk perempuan. Pada tahun 2007 kelompok umur 20-24 tahun mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 12.682 jiwa, yang terdiri dari 6.018 jiwa penduduk laki-laki dan 6.614 jiwa penduduk perempuan. Tahun 2008 kelompok umur 20-24 tahun kembali mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 13.054 jiwa,

yang terdiri dari 6.246 jiwa penduduk laki-laki dan 6.808 jiwa penduduk perempuan. Banyaknya penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin
Di Kota Magelang Tahun 2004-2008

Kelompok Umur	2004			2005			2006			2007			2008		
	L	P	Total	L	P	Total	L	P	Total	L	P	Total	L	P	Total
0 - 4	4.530	4.481	9.011	4.564	4.525	9.089	4.595	4.563	9.158	4.679	4.597	9.276	4.875	4.712	9.587
5 - 9	4.781	4.608	9.389	4.815	4.649	9.464	4.848	4.692	9.540	4.938	4.753	9.691	5.142	4.864	10.006
10 - 14	4.624	4.672	9.296	4.655	4.713	9.368	4.684	4.753	9.437	4.784	4.823	9.607	4.988	4.930	9.918
15 - 19	6.036	5.417	11.453	6.058	5.462	11.520	6.083	5.510	11.593	6.380	5.588	11.968	6.620	5.700	12.320
20 - 24	5.769	6.491	12.260	5.806	6.552	12.358	5.839	6.612	12.451	6.018	6.664	12.682	6.246	6.808	13.054
25 - 29	5.086	5.194	10.280	5.122	5.243	10.365	5.155	5.292	10.447	5.289	5.359	10.648	5.499	5.479	10.978
30 - 34	4.595	5.166	9.761	4.628	5.215	9.843	4.660	5.260	9.920	4.760	5.330	10.090	4.956	5.454	10.410
35 - 39	4.267	4.978	9.245	4.295	5.024	9.319	4.322	5.068	9.390	4.442	5.132	9.574	4.614	5.242	9.856
40 - 44	4.141	4.368	8.509	4.169	4.405	8.574	4.198	4.446	8.644	4.290	4.513	8.803	4.459	4.599	9.058
45 - 49	3.446	3.487	6.933	3.467	3.519	6.986	3.489	3.549	7.038	3.578	3.607	7.185	3.726	3.677	7.403
50 - 54	2.171	2.584	4.755	2.184	2.607	4.791	2.198	2.630	4.828	2.268	2.678	4.946	2.350	2.721	5.071
55 - 59	1.947	2.280	4.227	1.960	2.302	4.262	1.971	2.324	4.295	2.022	2.365	4.387	2.104	2.409	4.513
60 - 64	1.792	2.238	4.030	1.803	2.269	4.072	1.816	2.289	4.105	1.865	2.324	4.189	1.934	2.363	4.297
65 - 69	1.239	1.737	2.976	1.238	1.763	3.001	1.247	1.771	3.018	1.274	1.799	3.073	1.326	1.836	3.162
70 - 74	1.041	1.353	2.394	1.051	1.366	2.417	1.055	1.377	2.432	1.085	1.397	2.482	1.125	1.417	2.542
75 +	953	1.367	2.320	955	1.360	2.315	964	1.386	2.350	1.008	1.401	2.409	1.024	1.428	2.452
Jumlah	56.418	60.421	116.839	56.770	60.974	117.744	57.124	61.522	118.646	58.680	62.330	121.010	60.988	63.639	124.627

Sumber : BPS, Kota Magelang Dalam Angka 2004-2008 (diolah)

Pembangunan pada sektor pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang cerdas dan terampil yang diikuti rasa percaya diri sendiri. Serta sikap dan perilaku inovatif di samping itu merupakan proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia yang berlangsung seumur hidup dan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

Dapat dilihat dalam Tabel 4.2 banyaknya penduduk Kota Magelang menurut tingkat pendidikan dari tahun 2004-2008 mengalami suatu peningkatan yang cukup baik. Hal ini terbukti dari tahun 2004-2008 penduduk Kota Magelang paling banyak terjadi pada penduduk berpendidikan tamat SLTA. Pada tahun 2004 penduduk Kota Magelang berpendidikan tamat SLTA sebesar 31.196 jiwa atau 28,93 persen. Tahun 2005 penduduk Kota Magelang berpendidikan tamat

SLTA sebesar 30.795 jiwa atau 28,45 persen. Pada tahun 2006 penduduk Kota Magelang berpendidikan tamat SLTA mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 33.169 jiwa atau 30,69 persen. Tahun 2007 penduduk Kota Magelang berpendidikan tamat SLTA kembali mengalami peningkatan yaitu sebesar 35.116 jiwa atau 31,43 persen. Pada tahun 2008 penduduk Kota Magelang berpendidikan tamat SLTA mengalami peningkatan pula yaitu sebesar 35.663 jiwa atau 31,50 persen. Hal ini menunjukkan dari tahun ke tahun penduduk Kota Magelang berusaha untuk meningkatkan kualitas dirinya dengan menamatkan pendidikan yang lebih tinggi dengan tujuan untuk hidup lebih layak. Untuk selengkapnya mengenai banyaknya penduduk menurut tingkat pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kota Magelang Tahun 2004-2008

Tingkat Pendidikan	2004		2005		2006		2007		2008	
	Jumlah Penduduk	%	Jumlah Penduduk	%	Jumlah Penduduk	%	Jumlah Penduduk	%	Jumlah Penduduk	%
Tidak / Belum Tamat SD	19.278	17,88	20.936	19,35	20.934	19,12	20.097	17,99	19.461	17,20
SD	27.351	25,36	27.681	25,58	26.978	24,64	24.764	22,16	24.137	21,34
SLTP	21.606	20,04	21.370	19,75	21.029	19,21	23.189	20,75	22.552	19,93
SLTA	31.196	28,93	30.795	28,45	33.169	30,29	35.116	31,43	35.633	31,50
Universitas / Akademi	8.397	7,79	7.440	6,87	7.379	6,74	8.568	7,67	11.343	10,03
Jumlah	107.828	100	108.222	100	109.489	100	111.734	100	113.126	100

Sumber : BPS, Kota Magelang Dalam Angka 2004-2008 (diolah)

Banyaknya penduduk Kota Magelang menurut mata pencahariannya dari tahun 2004-2008 mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Dalam Tabel 4.3 dapat dilihat penduduk Kota Magelang pada tahun 2004-2007 didominasi oleh penduduk bermata pencaharian sebagai pedagang, sedangkan pada tahun 2008

didominasi oleh penduduk bermata pencaharian sebagai buruh industri, dalam hal ini yang terendah pada setiap tahunnya adalah penduduk dengan mata pencaharian sebagai petani. Pada tahun 2004 penduduk yang bermata pencaharian sebagai pedagang sebesar 11.816 jiwa atau 23,18 persen, sedangkan penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani sebesar 689 jiwa atau 1,35 persen. Tahun 2005 penduduk yang bermata pencaharian sebagai pedagang sebesar 11.655 jiwa atau 22,54 persen, sedangkan penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani sebesar 621 jiwa atau 1,21 persen ini menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2006 penduduk yang bermata pencaharian sebagai pedagang sebesar 11.807 jiwa atau 21,23 persen, sedangkan penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani sebesar 712 jiwa atau 1,28 persen. Tahun 2007 penduduk yang bermata pencaharian sebagai pedagang sebesar 13.109 jiwa atau 21,58 persen, sedangkan penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani sebesar 649 jiwa atau 1,07 persen. Pada tahun 2008 penduduk yang terbanyak adalah penduduk yang bermata pencaharian sebagai buruh industri yaitu sebesar 10.669 jiwa atau 17,55 persen, sedangkan penduduk yang terendah tetap penduduk dengan mata pencaharian sebagai petani yaitu sebesar 916 jiwa atau 1,51 persen. Untuk gambaran selengkapnya mengenai banyaknya penduduk menurut mata pencaharian dapat dilihat dalam Tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3
Banyaknya Penduduk Menurut Mata Pencaharian
Di Kota Magelang Tahun 2004-2008

Mata Pencaharian	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%
Pertanian	689	1,35	621	1,21	712	1,28	649	1,07	916	1,51
Buruh Tani	1.693	3,32	1.672	3,23	1.461	2,63	1.142	1,88	2.280	3,75
Pengusaha	2.364	4,64	2.168	4,19	2.716	4,88	3.051	5,02	2.825	4,65
Buruh Industri	5.958	11,69	6.404	12,38	9.343	16,81	10.746	17,69	10.669	17,55
Buruh Bangunan	4.469	8,76	4.837	9,35	4.681	8,42	6.402	10,54	7.009	11,53
Pedagang	11.816	23,18	11.655	22,54	11.807	21,23	13.109	21,58	10.616	17,46
Angkutan	2.359	4,63	2.077	4,02	2.154	3,87	2.390	3,94	2.400	3,95
PNS/ABRI	10.010	19,63	10.043	19,42	10.905	19,61	10.445	17,20	10.666	17,54
Pensiunan	4.872	9,56	5.514	10,66	5.719	10,29	6.272	10,33	6.383	10,50
Lain-lain	6.749	13,24	6.721	13	6.104	10,98	6.529	10,75	7.030	11,56
Jumlah	50.979	100	51.712	100	55.602	100	60.735	100	60.794	100

Sumber : BPS, Kota Magelang Dalam Angka 2004-2008 (diolah)

4.1.3 Keadaan Perekonomian

Peran daerah dalam mendukung perekonomian nasional cukup besar. Pembangunan di Kota Magelang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, merata material serta spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dalam rangka mendukung pembangunan daerah Propinsi Jawa Tengah, serta bertujuan mengembangkan potensi perekonomian daerah secara optimal.

Pertumbuhan ekonomi berdampak pada peningkatan pendapatan perkapita yang berpengaruh pada pendapatan daerah. Semakin mampu suatu daerah untuk menggali potensi ekonomi yang ada, maka akan semakin besar pula PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) dan Pendapatan Asli Daerahnya (PAD). Pertumbuhan ekonomi yang ditunjukkan oleh PDRB merupakan salah satu indikator untuk melihat suatu keberhasilan dalam pembangunan. Pertumbuhan

ekonomi di Kota Magelang menurut harga konstan 2000 dapat ditunjukkan oleh adanya kenaikan PDRB perkapita setiap tahunnya.

Tabel 4.4
Produk Domestik Regional Bruto Menurut Lapangan Usaha
Atas Harga Konstan 2000 Kota Magelang Tahun 2004-2008
(Dalam Jutaan Rupiah)

Lapangan Usaha	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%
Pertanian	26.568,49	3,16	27.862,90	3,17	28.297,02	3,15	29.002,43	3,07	29.677,66	2,99
Pertambangan dan Penggalian	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industri Pengolahan	28.693,10	3,41	29.588,00	3,37	30.972,64	3,44	33.233,66	3,51	35.139,12	3,54
Listrik, Gas dan Air Bersih	21.907,47	2,60	23.699,54	2,70	24.518,20	2,73	25.458,68	2,69	26.358,75	2,65
Konstruksi dan Bangunan	137.395,13	16,32	134.647,23	15,33	139.877,70	15,55	145.381,98	15,37	150.980,54	15,19
Perdagangan, Hotel dan Rumah Makan	58.071,41	6,90	62.426,65	7,11	64.967,86	7,22	71.847,82	7,59	77.473,22	7,79
Pengangkutan dan Komunikasi	160.167,11	19,03	168.477,41	19,19	172.146,86	19,14	181.949,87	19,23	191.133,31	19,23
Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan	90.022,80	10,69	95.998,09	10,93	99.148,13	11,02	104.540,91	11,05	110.376,01	11,11
Jasa - jasa	318.910,64	37,89	335.460,94	38,20	339.636,57	37,75	354.648,37	37,49	372.725,22	37,50
PDRB perkapita	841.736,15	100	878.160,76	100	899.564,98	100	946.063,72	100	993.863,83	100

Sumber : BPS, Kota Magelang Dalam Angka 2004-2008 (diolah)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa PDRB per kapita Kota Magelang dari tahun 2004-2008 cenderung mengalami kenaikan, pada tahun 2004 sebesar 841.736,15 juta rupiah, pada tahun 2005 menunjukkan peningkatan sebesar 878.160,76 juta rupiah, pada tahun 2006 sebesar 899.564,98 juta rupiah, pada tahun 2007 mengalami peningkatan sebesar 946.063,72 juta rupiah, dan pada tahun 2008 menjadi sebesar 993.863,83 juta rupiah. Semua sektor yang ada mengalami peningkatan meskipun tidak terlalu besar. Ada beberapa sektor yang cukup besar pengaruhnya terhadap PDRB per kapita seperti jasa-jasa, pengangkutan dan komunikasi, serta konstruksi dan bangunan. Pada tahun 2008 kontribusi sektor jasa-jasa adalah paling tinggi yaitu sebesar 372.275,22 juta rupiah atau sebesar 37,50 persen meskipun cenderung mengalami penurunan jika

dibandingkan di tahun 2004-2006 yang sebesar 37,89 persen, 38,20 persen dan 37,75 persen.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) juga merupakan indikator penting untuk menilai tingkat kemandirian pemerintah daerah di bidang keuangan (perekonomian). Semakin tinggi kontribusi PAD dalam APBD merupakan cerminan keberhasilan dari kemampuan mandiri suatu daerah dalam membiayai penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan tanpa tergantung oleh dana pusat.

Tabel 4.5
Pendapatan Asli Daerah Kota Magelang
Tahun Anggaran 2004-2008
(Dalam Jutaan Rupiah)

Bagian PAD	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%	2008	%
Pajak Daerah	3.846,70	17,00	4.177,41	14,59	4.411,07	12,07	5.052,52	14,11	5.423,12	13,37
Retribusi Daerah	15.636,88	69,11	17.061,08	59,56	19.084,76	52,24	21.525,88	60,10	24.786,01	61,13
Bagian Laba Usaha Daerah	846,54	3,74	2.919,86	10,19	2.030,78	5,56	2.062,27	5,76	2.905,60	7,16
Lain-lain PAD	2.297,51	10,15	4.485,22	15,66	11.007,06	30,13	7.174,18	20,03	7.434,85	18,34
Total	22.627,63	100	28.643,57	100	36.533,67	100	35.814,85	100	40.549,58	100

Sumber : BPS, Kota Magelang Dalam Angka 2004-2008 (diolah)

Tabel 4.5 menunjukkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Magelang dari tahun 2004-2008 mengalami pertumbuhan yang fluktuatif, di mana pada tahun 2004 sebesar 22.627,63 juta rupiah, tahun 2005 menunjukkan peningkatan sebesar 28.643,57 juta rupiah tahun 2006 mengalami peningkatan sebesar 36.533,67 juta rupiah, yang terjadi pada tahun 2007 adalah penurunan sebesar 35.814,85 juta rupiah, tetapi pada tahun 2008 kembali mengalami peningkatan menjadi sebesar 40.549,58 juta rupiah. Ada beberapa bagian dari PAD yang cukup besar pengaruhnya terhadap penambahan PAD di Kota Magelang yaitu

restribusi daerah. Pada tahun 2008 kontribusi restribusi daerah adalah paling tinggi yaitu sebesar 24.786,01 juta rupiah atau sebesar 61,13 persen meskipun cenderung mengalami penurunan jika dibandingkan pada tahun 2004 yang sebesar 69,11 persen.

4.2 Karakteristik Responden

Sampel awal dari penelitian ini adalah menggunakan 100 responden. Karakteristik responden yang berkaitan dengan lama mencari kerja meliputi : umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin.

4.2.1 Responden Menurut Umur

Umur seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik, yang memungkinkan menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja. Tabel 4.6 disajikan mengenai jumlah responden menurut umur.

Tabel 4.6
Jumlah Responden Menurut Umur Di Kota Magelang 2010

Kelompok Umur (tahun)	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persen
15 – 19	17	17
20 - 24	43	43
25 - 29	32	32
30 - 34	6	6
35 - 39	2	2
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa menurut kelompok umur, responden di dominasi oleh responden kelompok umur 20-24 tahun sebesar 44 persen. Proporsi

demikian menunjukkan bahwa umur usia-usia awal setelah kelulusan dalam pendidikan formal menunjukkan jumlah pencari kerja terdidik yang paling besar.

4.2.2 Responden Menurut Pendidikan

Seringkali pada saat mencari pekerjaan memerlukan syarat tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, namun tidak menutup kemungkinan pencari pekerja / karyawan justru mensyaratkan atau memilih tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah. Tabel 4.7 disajikan mengenai jumlah responden menurut pendidikan.

Tabel 4.7
Jumlah Responden Menurut Pendidikan
Di Kota Magelang 2010

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persen
SLTA	26	26
Akademi	30	30
Universitas	44	44
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Pada Tabel 4.7 menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan Universitas sebesar 44 persen. Diikuti oleh responden yang berpendidikan Akademi sebesar 30 persen. Responden yang paling sedikit adalah yang berpendidikan SLTA hanya sebesar 26 persen.

4.2.3 Responden Menurut Pendapatan

Dalam Tabel 4.8 disajikan mengenai jumlah responden menurut pendapatan. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, pendapatan merupakan

jumlah seluruh penghasilan atau penerimaan yang diperoleh baik berupa gaji atau upah maupun pendapatan dari usaha dan pendapatan lainnya selama satu bulan.

Tabel 4.8
Jumlah Responden Menurut Pendapatan
Di Kota Magelang 2010

Pendapatan	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persen
1.000.000 - 1.999.999	48	48
2.000.000 - 2.999.999	33	33
3.000.000 ≤	19	19
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Pada Tabel 4.8 terlihat bahwa banyaknya responden yang memiliki pendapatan sebesar Rp. 1.000.000 sampai dengan Rp. 1.999.999 per bulan sebanyak 48 persen. Sedangkan responden yang terkecil yaitu responden yang mempunyai pendapatan lebih dari dari Rp. 3.000.000 hanya sebesar 19 persen.

4.2.4 Responden Menurut Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kesiapan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, yang dapat menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja. Tabel 4.9 disajikan mengenai jumlah responden menurut pengalaman kerja.

Tabel 4.9
Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja
Di Kota Magelang 2010

Pengalaman Kerja	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persen
Sudah pernah bekerja	38	38
Belum pernah bekerja	62	62
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tidak memiliki pengalaman kerja atau belum pernah bekerja dengan persentase sebesar 62 persen, sedangkan yang memiliki pengalaman kerja atau sudah pernah bekerja sebesar 38 persen. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pekerjaan responden yang sekarang adalah pekerjaan yang pertama kali mereka tekuni.

4.2.5 Responden Menurut Jenis Kelamin

Dalam Tabel 4.10 disajikan mengenai jumlah responden menurut jenis kelamin.

Tabel 4.10
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin
Di Kota Magelang 2010

Jenis Kelamin	Jumlah responden	
	Frekuensi	Persen
Laki-laki	58	58
Perempuan	42	42
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Pada Tabel 4.10 terlihat bahwa banyaknya responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi sebesar 58 persen dan jenis kelamin perempuan 42 persen. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab laki-laki yang telah menikah untuk menafkahi keluarganya guna memenuhi kebutuhan rumah tangga.

4.3 Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah semua data dari observasi lapangan terkumpul, yang kemudian diolah menggunakan perangkat lunak yang

mendukung. Analisis data terdiri dari uji asumsi klasik dan pengujian statistik (*goodness of fit*).

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi Klasik ini dilakukan karena dalam model regresi perlu memperhatikan adanya penyimpangan-penyimpangan atas asumsi klasik, karena pada hakekatnya jika asumsi klasik tidak dipenuhi maka variabel-variabel yang menjelaskan akan menjadi tidak efisien. Asumsi-asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu asumsi, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas.

4.3.1.1 Pengujian Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2005) multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk mengukur tidak adanya gejala multikolinieritas minimal nilai *tolerance* 0,10 atau harga VIF maksimal 10.

Tabel 4.11 juga menunjukkan masing-masing harga *VIF* dan *tolerance* dari variabel independen. Harga VIF ini berguna untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi disajikan dalam Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Umur	0,339	2.751	Bebas multikolinieritas
Pendidikan	0,296	9.618	Bebas multikolinieritas
Pendapatan	0,410	7.120	Bebas multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,855	1.176	Bebas multikolinieritas
Jenis Kelamin	0,859	1.165	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

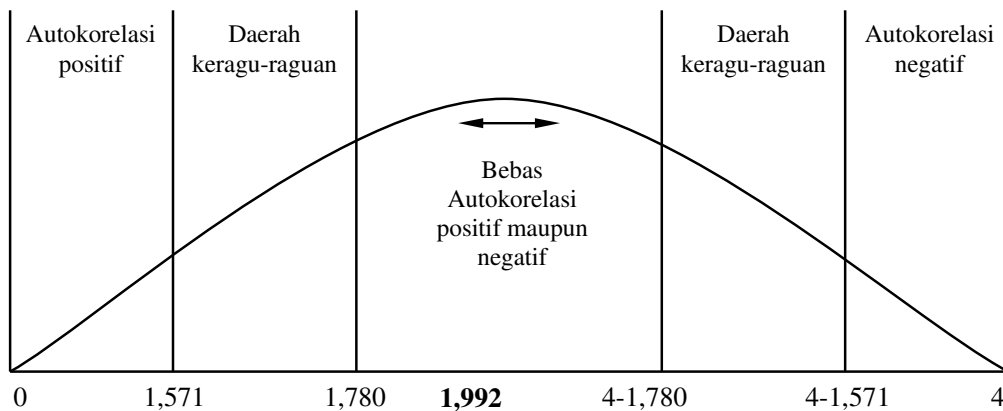
Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang tidak jauh dari nilai 1 (nilai sangat jauh berada di bawah angka 10). Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil pengujian ini sangat sesuai dengan pendapat Imam Ghozali (2005) yang menyatakan bahwa multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Setiap analisis harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

4.3.1.2 Pengujian Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan Durbin - Watson Test. Pada tabel Model Summary^b (terlampir) menunjukkan nilai Durbin - Watson sebesar 1,992, dengan $n = 100$ dan $k = 5$, diperoleh nilai $d_L = 1,571$ dan $d_U = 1,780$, karena nilai Durbin - Watson terletak diantara batas atas d_U dan $4-d_U$, maka dapat disimpulkan bahwa model berada pada daerah bebas autokorelasi positif maupun negatif. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dinyatakan baik dan layak dipakai karena tidak terjadi autokorelasi.

Gambar 4.1
Uji Durbin - Watson



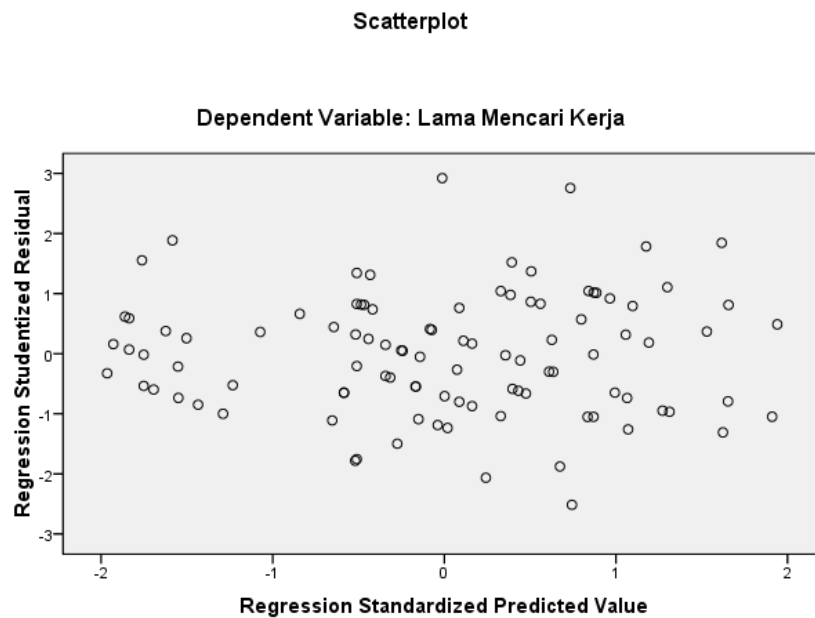
4.3.1.3 Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menentukan apakah terdapat heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatter plot*, jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heterokedastisitas. Dari gambar 4.2 terlihat bahwa tidak adanya pola tertentu dalam grafik *scatter plot*, hal ini dapat terlihat dari penyebaran data (titik) yang terjadi secara acak, baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dinyatakan baik dan layak untuk digunakan karena tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot

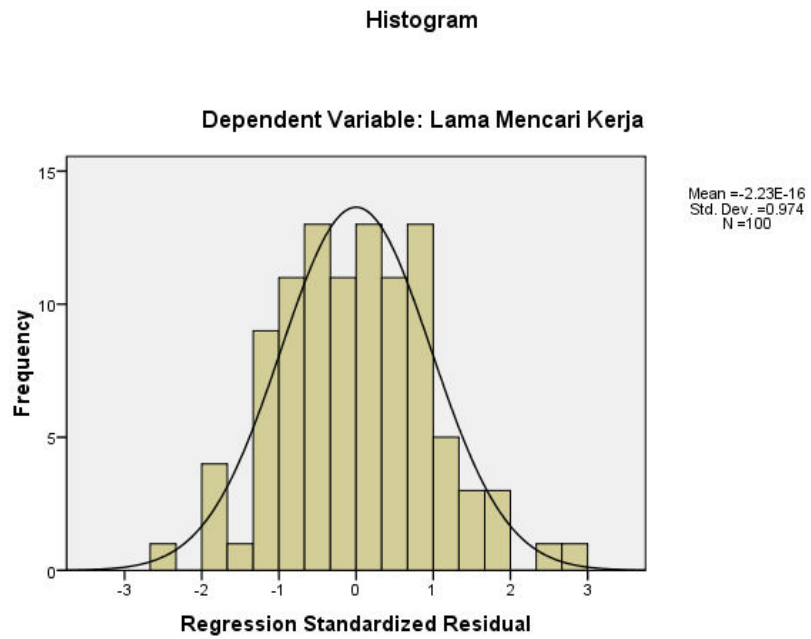


4.3.1.4 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi. Metode yang handal untuk mengetahui normalitas data adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

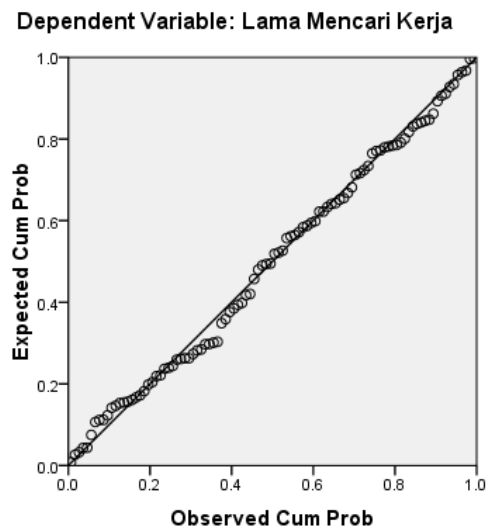
Gambar 4.3 menunjukkan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal, dan gambar 4.4 menyajikan *Normal Probability Plot* di mana terlihat titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Ini menunjukkan model regresi layak pakai karena memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar 4.3 dan gambar 4.4 sebagai berikut :

Gambar 4.3
Grafik Histogram



Gambar 4.4
Grafik Normal Probabiliti Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.3.2 Pengujian Statistik (*Goodness of Fit*)

Ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of Fitnya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t.

4.3.2.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *adjusted R square*. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa variabel umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin dapat menerangkan 56,9 persen variasi lama mencari kerja. Sedangkan sisanya 43,1 persen lama mencari kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.569	1.779	1.992

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendapatan, Pengalaman Kerja, Umur, Pendidikan

b. Dependent Variable: Lama Mencari Kerja

4.3.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen (umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan baik positif maupun negatif terhadap variabel dependennya (lama mencari kerja).

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 18,385 dengan probabilitas 0,000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi lama mencari kerja atau dapat dikatakan bahwa umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja.

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.599	5	71.920	18.385	.000 ^a
	Residual	367.711	94	3.912		
	Total	727.310	99			

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Umur, Pengalaman Kerja, Pendapatan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Lama Mencari Kerja

4.3.2.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji signifikansi parameter individual (uji t) dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel lain konstan.

Tabel 4.14
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.963	2.587		2.305	.023
Umur	.318	.080	.482	3.962	.0001
Pendidikan	.674	.283	.542	-2.384	.019
Pendapatan	1.757E-6	.0006	.561	2.867	.005
Pengalaman Kerja	2.386	.442	.429	-5.400	.0004
Jenis Kelamin	-1.281	.432	-.234	-2.961	.004

a. Dependent Variable: Lama Mencari Kerja

Parameter yang digunakan untuk uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf nyata 5 persen. Dari hasil pengolahan data maka dapat dinyatakan bahwa :

- a. Nilai signifikansi dari variabel umur adalah 0,0001 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda positif, artinya bahwa variabel umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lama mencari kerja.
- b. Nilai signifikansi dari variabel pendidikan adalah 0,019 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda positif, artinya bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lama mencari kerja.
- c. Nilai signifikansi dari variabel pendapatan adalah 0,005 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda positif, artinya

bahwa variabel pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lama mencari kerja.

- d. Nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja adalah 0,0004 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda positif, artinya bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lama mencari kerja.
- e. Nilai signifikansi dari variabel jenis kelamin adalah 0,004 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan bertanda negatif, artinya bahwa variabel jenis kelamin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel lama mencari kerja.

4.4 Pembahasan

Analisis regresi berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin, terhadap variabel dependennya yaitu lama mencari kerja. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer yang mendukung, dalam hal ini menggunakan program *SPSS for Windows*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut disajikan dalam Tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Pengolahan Data

Variabel	Koef	SE	Std. Koef	t	Sig
Konstanta	5,963	2,587		2,305	0,023
Umur	0,318	0,080	0,482	3,962	0,0001
Pendidikan	0,674	0,283	0,542	2,384	0,019
Pendapatan	1,757E-6	0,0006	0,561	2,867	0,005
Pengalaman Kerja	2,386	0,442	0,429	5,400	0,0004
Jenis Kelamin	-1,281	0,432	-0,234	-2,961	0,004
Variabel dependen	Lama Mencari Kerja				
Standar error of the estimate	1,779				
R ²	0,591				
Adjusted R ²	0,569				
F	27,154				
Sig. F	0,000				
Durbin Watson	1,992				

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$LMK = 5,963 + 0,318 \text{ Umur} + 0,674 \text{ Pendidikan} + 0,000001757 \text{ Pendapatan} + 2,386 \text{ Pengalaman Kerja} - 1,281 \text{ Jenis Kelamin} + \mu \dots\dots\dots(4.1)$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi variabel jenis kelamin bertanda negatif, sedangkan variabel lainnya bertanda positif. Untuk menentukan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized* dari model regresi (Imam Ghazali, 2005). Dalam hal ini diperoleh bahwa variabel pendapatan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap lama mencari kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,561 yang paling besar diantara variabel lainnya.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Penjelasan kemaknaan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Umur Terhadap Lama Mencari Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa umur yang semakin tua akan semakin sulit untuk mencari kerja. Koefisien regresi umur adalah sebesar 0,318 menyatakan bahwa setiap penambahan umur sebesar 1 tahun akan menyebabkan lama mencari kerja bertambah sebesar 0,318 bulan.

Kondisi demikian secara umum dikaitkan dengan tingkat produktivitas yang lebih baik dari golongan usia muda dibanding golongan usia tua. Dalam hal ini pemberi kerja akan mempertimbangkan produktivitas kerja yang akan diberikan oleh pencari kerja.

Dengan kondisi persaingan kerja yang semakin besar, pemberi kerja akan berperan aktif dalam menyeleksi tenaga kerja yang akan dipekerjakannya. Salah satu pertimbangan perusahaan adalah mengenai umur pencari kerja. Dalam hal ini perusahaan tentu akan mencari tenaga kerja yang masih cenderung produktif. Pada usia-usia yang relatif tua, meskipun sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, namun dengan kondisi fisik yang semakin tua maka produktivitasnya juga akan mengalami penurunan. Sehingga dalam persaingan tenaga kerja pada usia-usia yang relatif lebih tua cenderung memiliki waktu yang lebih lama dalam mencari kerja.

2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Lama Mencari Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka lama mencari kerja akan semakin lama terkait dengan tingginya aspirasi untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dan sebanding dengan *return* biaya pendidikannya. Koefisien regresi pendidikan adalah sebesar 0,674 menyatakan bahwa setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 tahun akan menyebabkan lama mencari kerja meningkat sebesar 0,674 bulan.

Alasan utama atas diperolehnya pengaruh positif yang signifikan ini terkait dengan pertimbangan bahwa seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan cenderung mengetahui informasi di pasar kerja, dengan begitu pencari kerja lebih leluasa dalam memilih pekerjaan yang sesuai dan lebih selektif dalam mencari pekerjaan yang cocok, sehingga memerlukan waktu yang lebih lama.

3. Pengaruh Pendapatan Terhadap Lama Mencari Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendapatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pencari kerja yang mempunyai upah yang lebih tinggi akan memiliki waktu mencari kerja yang lebih lama. Koefisien regresi pendapatan adalah sebesar 0,000001757 menyatakan bahwa setiap pertambahan pendapatan sebesar 100.000 rupiah akan menyebabkan lama mencari kerja bertambah sebesar 0,1757 bulan.

Hal ini terkait dengan pertimbangan bahwa dengan upah yang lebih tinggi pencari kerja akan cenderung menginginkan pekerjaan dengan penghasilan yang lebih layak sehingga ada kecenderungan akan mencari pekerjaan yang terbaik sehingga memakan waktu yang lebih lama.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Lama Mencari Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pencari kerja yang mempunyai pengalaman kerja akan memiliki waktu mencari kerja yang lebih cepat dibanding pencari kerja yang tidak memiliki pengalaman kerja. Koefisien regresi pengalaman kerja adalah sebesar 2,386 menyatakan bahwa lama mencari kerja pencari kerja yang sudah pernah bekerja 238,6 persen lebih cepat dibanding dengan pencari kerja yang belum pernah bekerja.

Dengan memiliki pengalaman kerja tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, terkait dengan keinginan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru. Dengan kata lain tenaga kerja yang berpengalaman lebih siap untuk memasuki dunia kerja dibanding dengan tenaga kerja yang tidak berpengalaman.

5. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hasil ini

memberikan bukti empiris bahwa adanya perbedaan lama mencari kerja antara pencari kerja yang berjenis kelamin laki-laki dengan pencari kerja berjenis kelamin perempuan. Koefisien regresi jenis kelamin adalah sebesar 1,281 menyatakan bahwa lama mencari kerja pencari kerja perempuan 128,1 persen lebih cepat dibanding dengan pencari kerja laki-laki.

Hal ini menggambarkan bahwa perempuan turut aktif dalam dunia kerja, ini juga mematahkan anggapan masyarakat bahwa hanya laki-laki yang seharusnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena laki-laki merupakan tulang punggung keluarga yang memiliki kewajiban untuk menafkahi keluarganya, sedangkan perempuan hanya berada di posisi mengurus rumah tangga saja, seolah-olah tidak diperbolehkannya untuk bekerja guna membantu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel umur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Berarti bahwa semakin tua umur pencari kerja akan semakin lama waktu yang digunakan untuk mencari kerja.
2. Variabel pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Berarti bahwa semakin tingginya pendidikan pencari kerja justru akan semakin lama waktu yang digunakan untuk mencari kerja.
3. Variabel pendapatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Berarti bahwa semakin tinggi pendapatan yang diperoleh akan semakin lama waktu yang digunakan untuk mencari kerja.
4. Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Berarti bahwa pencari kerja yang memiliki pengalaman kerja akan lebih cepat waktu yang digunakan untuk mencari kerja dibanding yang tidak memiliki pengalaman.
5. Variabel jenis kelamin memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Berarti bahwa pencari kerja yang berjenis kelamin laki-laki akan lebih lama waktu yang digunakan untuk mencari kerja dibandingkan dengan perempuan.

6. Dari lima variabel yang diteliti, variabel pendapatan merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Magelang.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran sebagai upaya untuk membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja terdidik di Kota Magelang sebagai berikut :

1. Pada usia tertentu para pencari kerja diharapkan lebih aktif dalam mencari informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimilikinya, sebab sebagian besar perusahaan lebih mengutamakan pencari kerja dengan usia yang masih muda, mereka beranggapan usia muda merupakan usia yang masih sangat produktif.
2. Perlunya menanamkan jiwa kewirausahaan bagi kelompok pencari kerja dengan pendidikan tinggi, karena lebih lamanya mencari kerja jika memiliki pendidikan tinggi. Dalam hal ini memberi implikasi bahwa jiwa kewirausahaan akan menjadi solusi dalam menciptakan pekerjaan, sehingga para pencari kerja dengan pendidikan tinggi dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif.
3. Diharapkan pencari kerja mempunyai bekal ilmu pengetahuan serta pengalaman kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, dengan

kata lain tenaga kerja yang berpengalaman lebih siap untuk memasuki dunia kerja dibanding dengan tenaga kerja yang tidak berpengalaman.

4. Agar pencari kerja perempuan mengesampingkan anggapan masyarakat bahwa hanya laki-laki yang seharusnya bekerja, akan tetapi perempuan juga diperbolehkan turut aktif dalam dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.