

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LAMA MENCARI KERJA
BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK
DI KABUPATEN SEMARANG**

(Studi Kasus Kecamatan Ungaran Barat & Kecamatan Bancak)



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

ANDI SUPRATIKNO
NIM. C2B306002

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2011**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LAMA MENCARI KERJA
BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK
DI KABUPATEN SEMARANG**

(Studi Kasus Kecamatan Ungaran Barat & Kecamatan Bancak)



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

ANDI SUPRATIKNO
NIM. C2B306002

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2011**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Andi Supratikno
Nomor Induk Mahasiswa : C2B306002
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA
KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN
SEMARANG (Studi Kasus Kecamatan Ungaran
Barat & Kecamatan Bancak)**
Dosen Pembimbing : Nenek Woyanti, SE, M.Si

Semarang, 09 Agustus 2011
Dosen Pembimbing,

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

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, ANDI SUPRATIKNO, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN SEMARANG 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, 08 Agustus 2011
Yang membuat pernyataan,

(ANDI SUPRATIKNO)
NIM. C2B306002

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Andi supratikno

Nomor Induk Mahasiswa : C2B306002

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Ilmu Ekonomi dan Studi
Pembangunan

Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA
KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN
SEMARANG (Studi Kasus Kecamatan Ungaran
Barat & Kecamatan Bancak)**

Dosen Pembimbing : Nenek Woyanti, SE, M.Si

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 26 Agustus 2011

Tim Penguji:

1. Nenek Woyanti, SE, M.Si.....(.....)
2. Dra. Hj. Herniwati RH, MS(.....)
3. Banatul Hayati, SE, M. Si.....(.....)

ABSTRAKSI

Pengangguran tenaga kerja terdidik merupakan masalah dalam ketenaga kerjaan khususnya di Kabupaten Semarang. Semakin banyak pencari kerja terdidik yang melebihi daya serap pasar kerja. Hal tersebut menyebabkan banyak pencari kerja terdidik berebut untuk memperoleh pekerjaan, sehingga probabilitas menemukan pekerjaan rendah, akibatnya semakin lama mencari kerja. Selain itu semakin tinggi tingkat pendidikan pencari kerja, semakin tinggi *reservation wage* dan semakin lama mencari kerja

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Semarang dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari objek penelitian melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang, Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Semarang dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja tamat SMA, tamat Diploma (DI/DII/DIII) dan tamat Sarjana (S1) di Kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari lima variabel independen seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 berarti variabel pendapatan, tingkat pendidikan, umur dan pendidikan teknis mampu menerangkan 54,1 persen variasi lama mencari kerja, sedangkan sisanya 45,9 persen 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 pendapatan, tingkat pendidikan, umur dan pendidikan teknis secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja.

Untuk mengatasi masalah lamanya mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik, maka disarankan bagi pencari kerja untuk lebih aktif mencari informasi akan kesempatan kerja, lebih memupuk jiwa kewirausahaan dan meningkatkan keterampilan agar mampu bersaing dalam pasar kerja.

Kata Kunci: Pendapatan, Tingkat Pendidikan, Umur, Pendidikan Teknis, Lama Mencari Kerja, Regresi Linier Berganda, Kabupaten Semarang.

ABSTRACT

Unemployed educated labor is an issue in an employment. Nowadays, a growing number of educated job seekers exceeds the absorptive capacity of the labor market. It causes the educated job seekers are scrambling to find a job, so that the probability of finding job are low. Consequently the longer job seekers find the job. Moreover, the higher education level of the job seekers are the higher the reservation wage, so that the longer they are looking for a job.

This research analyzes the factors that affect the long search of educated job seeker in the District of Semarang by using multiple linear regression method. The data used in this research are primary data obtained from subjects by giving questionnaires and secondary data obtained from the Badan Pusat Statistik (BPS) of Semarang, Badan Pusat Statistik (BPS) Semarang District and the Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Semarang regency. Respondents in this research is the workforce completed high school, graduate Diploma (DI / DII / DIII) and graduate bachelordegree (S1) in Semarang District.

The results of this research show that five independent variables show that of all the significantly influence the long search of employment for educated labor. When determinas coefficient reaches the number of 0,541, it is considered that variable income, education level, age and technical education are able to explain 54,1 percent of the variation of the term for seeking a job, while the 45,9 percent can be explained by another variable wich is excluded in this research. With a significance value of 0.000 where the value is much smaller than 0.005 then the regression model can be used to predict the long search of work or it can be said that income, education level, age and technical education are jointly affect the long search for employment.

To overcome the problem of long sech of work for educated labor, it is advisable for job seekers to be seek any information about a job oportunities, the job seekers should have high entrepreneur skill to compete in labour market.

Keywords: Income, Education Level, Age, Technical Education, Job seeking periode, Multiple Linear Regression, Semarang District

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin. Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Semarang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Diponegoro. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ak., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Nenek Woyanti, SE, MSi, selaku dosen pembimbing yang dengan segala kesabaran memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Hj. Herniwati RH, MS dan ibu Banatul Hayati, SE, M. Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam memperbaiki dan menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Bagio Mudakir, MSP, selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan saran.
5. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt, atas buku statistiknya yang membantu penulis dalam memahami bagaimana cara mengolah data.
6. Seluruh staff dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu, staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
7. Bapak dan Ibuku tercinta untuk segala kasih sayang, perhatian, dukungan, dan doanya. adik-adiku tercinta : Indra Laksana, Eny Prasetyowati untuk kasih sayang, perhatian, dukungan dan doanya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Rekan-rekan Kerja di Keuangan FT Undip : Pak Bastol, Mbak Atnah, Mbak Nani, Diah, Riris, Suli, Mbak Evi dan Ibu Widiani Kasubag. Keuangan untuk dukungan, bantuan, kebersamaannya serta izin studi dan penyelesaian Skripsi ini.
9. Sahabat, teman, dan kekasihku : Mahayu Widya Erdhiani atas doa, perhatian, dukungan dan kebersamaannya.
10. Mas Himawan, Mas Kris, atas saran, nasehat, dukungan, bantuan, dan pinjaman buku-bukunya.
11. Sahabat-sahabatku di Studio 26 : Dana, Tanto, Nehok, Memed, Sopan, Jumino, Anjar, dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih untuk kebersamaan, hiburan dan dukungannya
12. Teman-teman kuliah satu angkatan IESP 2006 : Anti, Eri , Nia, Pamungkas, Nugroho , Dina, Mas Himawan, Jumaisarli, Andreas, Ika, Dida dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih untuk perhatian dan kebersamaannya.
13. Seluruh staf BPS Jateng, staf BPS Kabupaten Semarang, dan staf Dinas Kependudukan dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yang telah membantu penulis dalam melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Responden di Kecamatan Ungaran Barat dan Kecamatan Bancak atas kerjasamanya dalam membantu mengisi data untuk kelengkapan skripsi ini.

Akhir kata, dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis

Andi Supratikno

NIM. C2B306002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya semua urusan (perintah) apabila Allah menghendaki segala sesuatunya, Allah hanya berkata: “Jadilah”, maka jadilah.

(Q.S. Yaasiin : 82)

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetapkanlah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

(Q.S Al-Insyirah 6-7)

Kita Tidak Tahu Bagaimana Hari Esok.....

Kita Tidak Bisa Merubah Masa Lalu.....

Yang Bisa Kita Lakukan ialah Berbuat Yang Terbaik Untuk Hari Ini.....

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

Allah SWT Tuhan Pencipta Alam beserta isinya dan Pemberi Segalanya

Kedua Orang tua dan Adik-adikku tersayang

Insya Allah untuk Semua orang-orang

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataaan Otorisasi Skripsi	iii
Halaman Persetujuan Skripsi	iv
Abstraksi	v
Abstraksi Dalam Bahasa Inggris	vi
Kata Pengantar	vii
Halaman Moto dan Persembahan	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I. Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	17
1.3.1 Tujuan Penelitian	17
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	17
1.4 Sistematika Penulisan	18
BAB II. Tinjauan Pustaka	19
2.1 Landasan Teori	19
2.1.1 Teori Tenaga Kerja	19
2.1.2 Pengangguran	23
2.1.3 Lama Masa Pengangguran	25
2.1.4 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik	26
2.1.5 Pasar Tenaga Kerja	27
2.1.5.1 Karakteristik Pasar Kerja	27

2.1.5.2 Asumsi Model Antar Kerja	28
2.1.5.3 Model Pencari Kerja	29
2.1.6 Teori Permintaan	30
2.1.6.1 Permintaan Tenaga Kerja	31
2.1.7 Teori Penawaran.....	33
2.1.7.1 Penawaran Tenaga Kerja.....	34
2.1.8 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	34
2.1.9 Pasar Kerja Tenaga Terdidik dan Tenaga Tak Terdidik .	36
2.1.10 Job Search Theory	36
2.1.11 Human Capital Theory	39
2.1.11.1 Pendidikan.....	39
2.1.11.2 Latihan.....	41
2.1.12 Hubungan Antara Pendapatan, Tingkat Pendidikan, Pendidikan Teknis, dan Umur, terhadap Lama Mencari Kerja	41
2.1.12.1 Hubungan Antara Pendapatan Yang Diterima Terhadap Lama Mencari Kerja	42
2.1.12.2 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Lama Mencari Kerja	43
2.1.12.3 Hubungan antara umur dengan lama mencari kerja	44
2.1.12.4 Hubungan Antara Pendidikan Teknis Dengan Lama Mencari Kerja.....	44
2.1.13 Penelitian Terdahulu	45
2.1.14 Kerangka Pemikiran Teoritis	52
 BAB III. Metode Penelitian.....	 55
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	55
3.2 Penentuan Sampel	56
3.3 Jenis dan Sumber Data	57
3.4 Metode Pengumpulan Data	58

3.4 Metode Analisis	59
BAB IV. Hasil dan Pembahasan.....	68
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	68
4.1.1 Letak Geografis	68
4.1.2 Luas Penggunaan Lahan	69
4.1.2 Keadaan Penduduk	69
4.2 Identitas Responden	72
4.2.1 Distribusi Responden Menurut Pendapatan	74
4.2.2 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	76
4.2.2 Distribusi Responden Menurut Umur	77
4.3 Analisis Data dan Pembahasan	78
4.3.1 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	78
4.3.1.1 Uji Normalitas	78
4.3.1.2 Uji Linearitas.....	80
4.3.1.3 Uji Multikolinearitas	81
4.3.1.4 Uji Heteroskedastisitas.....	82
4.3.1.5 Uji Autokorelasi	84
4.3.2 Uji Pengujian Statistik (Goodness of Fit)	85
4.3.2.1 Uji Koefisien Determinasi.....	85
4.3.2.2 Uji Hipotesis Secara Simulta(Uji F)	85
4.3.2.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	86
4.4 Pembahasan.....	88
BAB V. Penutup.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran.....	95

Daftar Pustaka

Lampiran – Lampiran

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	: Persentase Pencari Kerja Terhadap Jumlah Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Di Jawa Tengah Tahun 2002-2006.....	4
Tabel 1.2	: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Jawa Tengah Tahun 2008	7
Tabel 1.3	: Jumlah Penduduk Di Kabupaten Semarang Tahun 2005 - 2009.....	8
Tabel 1.4	: Jumlah Penduduk Di Kabupaten Semarang Dikelompokkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2004-2006	9
Tabel 1.5	: Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Di Kabupaten Semarang Tahun 2004 - 2008.....	11
Tabel 1.6	: Jumlah Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Per Kecamatan Di Kabupaten Semarang 2008	13
Tabel 4.1	: Luas Wilayah, Penduduk Dan Kepadatan Kecamatan Ungaran Barat Tahun 2009	71
Tabel 4.2	: Luas Wilayah, Penduduk Dan Kepadatan Kecamatan Bancak Tahun 2009	72
Tabel 4.3	: Banyaknya Responden Menurut Pendapatan Yang Diterima Di Kabupaten Semarang 2011	72
Tabel 4.4	: Banyaknya Responden Menurut Tingkat Pendidikan Di Kabupaten Semarang 2011	73
Tabel 4.5	: Banyaknya Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Di Kabupaten Semarang 2011	73
Tabel 4.6	: Banyaknya Responden Menurut Umur Di Kabupaten Semarang 2011	74
Tabel 4.7	: Distribusi Pencari Kerja Menurut Pendapatan Yang Diterima Dan Lama Mencari Kerja Di Kabupaten Semarang 2011	75

Tabel 4.8	: Distribusi Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Dan Lama Mencari Kerja Di Kabupaten Semarang 2011	76
Tabel 4.9	: Distribusi Pencari Kerja Menurut Umur Dan Lama Mencari Kerja Di Kabupaten Semarang 2011	78
Tabel 4.10	: Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.11	: Hasil Uji Linearitas	81
Tabel 4.12	: Hasil Uji Multikolinearitas Terhadap Variable Independen ...	82
Tabel 4.13	: Hasil Uji Heteroskedestisitas Terhadap Variable Independen.	83
Tabel 4.14	: Hasil Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 4.15	: Hasil Uji Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.16	: Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.17	: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	87
Tabel 4.18	: Hasil Pengolahan Data	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Komposisi Penduduk Dan Tenaga Kerja	22
Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran Teoritis	53
Gambar 3.1 : Statistik Dubrin-Watson	64
Gambar 3.2 : Titik Persentase Distribusi F Dengan $\alpha = 0,05$	66
Gambar 3.3 : Kurva Uji T Two Tail Test $\alpha = 0,25$	67
Gambar 4.1 : Normal Probability Plot	79
Gambar 4.2 : Multikolinearitas Scatter Plot	83

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	DATA MENTAH PENELITIAN
LAMPIRAN B	HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA
LAMPIRAN C	SURAT IJIN PENELITIAN
LAMPIRAN D	PETA WILAYAH PENELITIAN
LAMPIRAN E	KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN F	TABEL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi adalah usaha-usaha untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa yang seringkali diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan riil per kapita (Irawan dan M.Suparmoko, 1992). Dalam pembangunan dan kegiatan berproduksi, peranan tenaga manusia banyak ditentukan oleh jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia di berbagai bidang kegiatan. Selain Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), Sumber Daya Alam (SDA) dan kapasitas produksi, salah satu faktor dinamika lainnya dalam pembangunan ekonomi jangka panjang yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Berbagai bidang dalam pembangunan SDM mencakup bidang kesehatan, perbaikan gizi, pendidikan dan latihan serta penyediaan lapangan kerja, sehingga kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Kualitas SDM dan kualitas angkatan kerja dipengaruhi oleh keterampilan secara teknis, dimiliki atau tidaknya keahlian tertentu yang profesional, tingkat kecerdasan akademis serta pembinaan di masyarakat.

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapat SDM yang berkualitas karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. SDM seperti inilah yang diharap mampu menggerakkan roda pembangunan kehidupan. Dalam kenyataannya, pendidikan khususnya pendidikan tinggi, yang tidak atau belum mampu menghasilkan lulusan seperti yang diharapkan. Lulusan perguruan

tinggi tidak otomatis terserap oleh lapangan pekerjaan, sehingga menimbulkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik (Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono, 2004). Terjadinya gejala ketimpangan antara penambahan persediaan tenaga kerja dengan struktur kesempatan kerja menurut jenjang pendidikan, menunjukkan terjadinya gejala, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar angka penganggur potensialnya (Ace Suryadi, 1995).

Pengangguran terdidik di negara-negara berkembang adalah sebagai konsekuensi dari berperannya faktor penawaran “*Supply Factors*” (Bloom dalam Elfindri dan Nasri Bachtiar, 2004). Proses bergesernya kelompok umur penduduk yang lahir dua puluh sampai tiga puluh tahun sebelumnya dan mereka itu secara potensial memasuki pasar kerja, baik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan menengah atau terhenti (Oshima dalam Elfindri dan Nasri Bachtiar, 2004). Selain itu, proses pendidikan di negara-negara sedang berkembang telah menghasilkan berbagai dilemma, upaya yang dilakukan untuk memperluas fasilitas pendidikan guna pencapaian pemerataan hasil-hasil pendidikan ternyata tidak diiringi dengan peningkatan kualitas tamatannya. Efek ganda dari dilemma tersebut adalah semakin banyaknya pencari kerja berusia muda dan berpendidikan (Elfindri dan Nasri Bachtiar, 2004).

Menurut BPS (2003), bahwa tingkat pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SMA ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut. Selain itu, menurut Elwin Tobing (2003), pengangguran tenaga terdidik yaitu angkatan kerja

yang berpendidikan menengah ke atas (SMTA, Akademi dan Sarjana) dan tidak bekerja.

Pembangunan pendidikan dengan penekanan pada perluasan kesempatan kerja cenderung lebih menyebabkan meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja produktif yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Seperti yang terjadi di Jawa Tengah dimana persentase pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan pada tahun 2002 – 2006, menunjukkan jumlah pengangguran yang berpendidikan lebih tinggi seperti tamat SMA, tamat Diploma sampai dengan tamat Sarjana lebih besar bila di bandingkan dengan pengangguran yang berpendidikan lebih rendah (tidak tamat SD, tamat SD sampai tamat SMP) Hal ini disebabkan, bahwa semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada pekerjaan yang aman dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka (Elwin Tobing dalam Riwanto Tirto Sudarmo, 1996). Data persentase pencari kerja menurut tingkat pendidikan di Jawa Tengah tahun 2002 – 2006 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

TABEL 1.1
PERSENTASE PENCARI KERJA TERHADAP JUMLAH ANGKATAN
KERJA MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN DI JAWA TENGAH
TAHUN 2002-2006

Tingkat Pendidikan	2002	2003	2004	2005	2006
Tidak/Belum Sekolah	1,32	0,58	0,95	0,90	2,81
Tidak/Belum Tamat SD	1,83	1,36	1,56	1,65	4,01
Tamat SD	4,63	3,88	4,27	3,26	6,19
Tamat SLTP	10,34	9,57	11,44	10,07	13,07
Tamat SMA	14,40	14,61	14,61	14,27	18,82
Tamat Diploma	10,33	10,05	11,00	10,27	11,99
Tamat Sarjana	13,03	10,35	12,58	8,50	13,46

Sumber : BPS, Statistik Sosial dan Kependudukan Jawa Tengah tahun 2002-2006

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2002-2006 di Jawa Tengah, proporsi jumlah pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan di Jawa Tengah dari tahun ke tahun menunjukkan pola yang fluktuatif dimana. Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan peningkatan jumlah pencari kerja yang cukup signifikan dari tahun 2005 ke tahun 2006 pada pencari kerja dengan pendidikan tamat SMA yaitu sebesar 4,55 persen atau dari 14,27 persen pada tahun 2005 menjadi 18,82 persen pada tahun 2006. Selain pencari kerja tamat SMA, pencari kerja tamat Diploma dan Sarjana pada tahun 2005 ke tahun 2006 juga mengalami peningkatan yaitu sebesar 1,72 persen pada pencari kerja tamat Diploma dan sebesar 4,96 persen pada pencari kerja tamat Sarjana. Begitu juga yang terjadi pada pencari kerja dengan tingkat pendidikan tidak/belum tamat SD, tamat SD sampai SMP dari tahun 2002 – 2006 juga mengalami kenaikan maupun penurunan dari tahun ke tahun walaupun tidak sebanyak pencari kerja dengan pendidikan tamat SMA, tamat Diploma dan tamat sarjana. Kondisi demikian akan menimbulkan beberapa dampak bagi lingkungan

di sekitarnya, seperti dampak ekonomis. Dimana pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar daripada pengangguran tenaga kerja kurang terdidik, hal tersebut dikarenakan tenaga kerja terdidik kebanyakan dari golongan yang cukup mampu dan cenderung memilah-milah pekerjaan yang disukainya atau sesuai dengan bidang yang diinginkan sehingga Tenaga kerja tersebut rela menunggu untuk suatu pekerjaan meskipun memakan biaya yang tidak sedikit. Sedangkan tenaga kerja kurang terdidik cenderung tidak mempunyai pilihan pada pekerjaan, dan mereka mau mengerjakan apa saja, sehingga kelompok ini lebih cepat memperoleh pekerjaan. Selain itu dapat dilihat dari kontribusi yang gagal diterima oleh perekonomian dari tenaga kerja terdidik yang menganggur lebih besar daripada kontribusi yang gagal diterima perekonomian pada kelompok pengangguran kurang terdidik (Mauled Moelyono dalam Sutomo et al, 1999).

Selain dampak ekonomis, secara makro pengangguran tenaga kerja terdidik merupakan suatu pemborosan. Apabila dikaitkan dengan *opportunity cost* yang dikorbankan oleh Negara akibat menganggurnya angkatan kerja terdidik terutama pendidikan tinggi. Namun dari pandangan Mikro, menganggur mempunyai tingkat utilitas yang lebih tinggi daripada menerima tawaran kerja yang tidak sesuai dengan aspirasinya. Utilitas yang dimaksud adalah tingkat kepuasan yang diperoleh seorang individu dari bekerja atau melakukan suatu aktivitas sehingga seseorang yang menganggur memiliki urutan alternatif-alternatif atas aktivitas yang disukainya dibandingkan dengan seseorang yang menerima tawaran pekerjaan yang tidak sesuai dengan aspirasinya.

Lapangan pekerjaan merupakan indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan maka merembaknya isu pengangguran terdidik menjadi hal yang cukup mengganggu bagi perencanaan pendidikan di negara-negara berkembang pada umumnya, khususnya Indonesia.

Kabupaten Semarang merupakan salah satu Kabupaten yang terdapat dalam wilayah administratif Jawa Tengah, Indonesia. Dipilihnya Kabupaten Semarang sebagai obyek penelitian disebabkan daerah tersebut memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang paling tinggi jika di bandingkan dengan seluruh kota dan kabupaten di Jawa Tengah yaitu sebesar 74,83 persen. Dengan kata lain Kabupaten Semarang menjadi salah satu kabupaten yang sukses dalam hal penyelenggaraan pendidikan. Tetapi dibalik kesuksesan dalam penyelenggaraan pendidikan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten tersebut dirasa masih cukup kecil sehingga hal tersebut menjadi sangat menarik untuk diteliti. Untuk gambaran selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 1.2 sebagai berikut.

TABEL 1.2
TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA (TPAK)
DIJAWA 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

Kecenderungan pada peningkatan pengangguran pendidikan tinggi tidak menghentikan upaya pemerintah untuk meningkatkan proporsi tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi dalam angkatan kerja. Dengan peningkatan kapasitas perguruan tinggi maupun memberikan kesempatan pihak swasta untuk mendirikan perguruan tinggi dengan program studi yang diperlukan dalam era globalisasi. Tidak hanya di Jawa Tengah, masalah pengangguran juga terjadi di beberapa daerah di Jawa Tengah. Salah satunya di Kabupaten Semarang.

Kabupaten Semarang termasuk kabupaten yang berpenduduk padat, dimana pada tahun 2009 jumlah penduduk di kabupaten Semarang tercatat sebesar 1.061.870 jiwa. Jumlah penduduk di Kabupaten Semarang dapat dilihat dalam Tabel 1.3 di bawah ini :

TABEL 1.3
JUMLAH PENDUDUK DI KABUPATEN SEMARANG
TAHUN 2005 – 2009

Tahun	Jumlah penduduk	
	(Jiwa)	(Persentase)
2005	896.048	19,16
2006	899.276	19,23
2007	906.112	19,38
2008	913.022	19,52
2009	1.061.870	22,71

Sumber : Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2009

Pada Tabel 1.3 diatas menunjukkan Jumlah penduduk di Kabupaten Semarang dalam kurun waktu 2005 – 2009. Dalam kurun waktu tersebut terjadi peningkatan jumlah penduduk di Kabupaten Semarang tiap tahunnya. Pada tahun 2005 jumlah penduduk di Kabupaten Semarang tercatat sebesar 896.048 jiwa atau 19,16 persen dan mengalami kenaikan sebesar 0,07 persen pada tahun 2006 atau

sebesar 899.276 jiwa. Sedangkan peningkatan yang cukup significant terjadi pada tahun 2008 ke tahun 2009, dimana dalam kurun waktu satu tahun terjadi peningkatan jumlah penduduk di Kabupaten Semarang sebesar 3,19 persen, dari 19,52 persen pada tahun 2008 menjadi 22,71 pada tahun 2009 atau dari 913.022 jiwa pada tahun 2008 menjadi 1.061.870 jiwa pada tahun 2009. Kabupaten Semarang sebagai lingkup daerah yang akan diteliti merupakan salah satu daerah yang rata-rata penduduknya memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Data mengenai jumlah penduduk berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 1.4 dibawah ini :

TABEL 1.4
JUMLAH PENDUDUK DI KABUPATEN SEMARANG
DIKELOMPOKAN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
TAHUN 2004-2006

Tingkat Pendidikan	Jumlah Penduduk					
	2004		2005		2006	
	(Jiwa)	(Persen)	(Jiwa)	(Persen)	(Jiwa)	(Persen)
Sarjana	1003	5.92	1827	14.03	1160	10.38
Diploma	1211	7.14	1463	11.23	670	6.00
SMA	5844	34.47	3133	24.05	3079	27.56
SMK	5231	30.85	3401	26,11	2661	23.82
SMP	3404	20.10	2759	21.18	3205	28.7
SD	259	1.52	440	3.4	396	3.54

Sumber : Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2006

Pada table 1.4 dapat diketahui tingkat pendidikan penduduk di Kabupaten Semarang dalam kurun waktu 3 tahun (Tahun 2004-2006). Dari table 1.4 diatas menunjukkan penduduk di Kabupaten Semarang sebagian besar merupakan

tamatan SMA, bila dibandingkan dengan tamatan lainnya (Sarjana, Diploma, SMK,SMP dan SD) tamatan SMA menunjukkan persentase paling banyak. Walaupun dalam kurun waktu 3 tahun mengalami penurunan. Tahun 2005 pada tabel 1.4 menunjukkan perubahan dalam hal ini jumlah penduduk dari tingkat SMK cenderung lebih tinggi dibandingkan tingkat SMA yaitu sebesar 26,11 persen atau 3401 jiwa. Dan dari Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa potensi sumber daya manusia di Kabupaten Semarang cukup baik bila dilihat dari tingkat pendidikan, namun tidak diimbangi dengan ketersediaan jumlah lapangan pekerjaan sehingga menyebabkan angka pencari kerja dari kalangan tenaga kerja terdidik yang cukup tinggi. Kecenderungan menarik menunjukan bahwa proporsi jumlah pencari kerja ternyata didominasi oleh tenaga kerja terdidik. Selain itu pertambahan jumlah penduduk setiap tahunnya yang juga tidak diimbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan akan menambah jumlah pencari kerja yang menganggur atau belum bisa masuk di dunia kerja. Jadi semakin padat penduduknya semakin meningkat pula jumlah pencari kerja dan penganggurannya. Banyaknya pencari kerja menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Semarang secara detil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1.5
JUMLAH PENCARI KERJA MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
DI KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2004-2008

Pendidikan Tinggi Yang Ditamatkan							
Tahun	Jenis kelamin	Tidak / Belum Tamat SD	SD	SLTP	SLTA	Universitas/Akademi	Jumlah
2004	L	0	24	306	8.970	5.078	14.378
	% (Persen)	0	0,17	2,13	62,39	35,32	100
	P	12	6	234	6.654	7.152	14.058
	% (Persen)	0	0,04	1,66	47,33	50,87	100
	L+P	12	30	540	15.624	12.230	28.436
	% (Persen)	0	0,11	1,90	54,94	43,01	100
2005	L	0	0	126	11.136	6.710	17.972
	% (Persen)	0	0	0,70	61,96	37,34	100
	P	0	12	186	9.342	9.931	19.471
	% (Persen)	0	0,06	0,96	47,98	51,00	100
	L+P	0	12	312	14.744	16.642	31.710
	% (Persen)	0	0,04	0,98	46,50	52,48	100
2006	L	0	12	114	7.830	3.552	11.508
	% (Persen)	0	0,10	0,99	68,04	30,87	100
	P	0	18	66	5.628	5.526	11.238
	% (Persen)	0	0,16	0,59	50,08	49,17	100
	L+P	0	30	180	13.458	9.078	22.746
	% (Persen)	0	0,13	0,79	59,17	39,91	100
2007	L	0	18	54	6.756	4.128	10.956
	% (Persen)	0	0,16	0,49	61,66	37,68	100
	P	0	24	30	4.494	4.788	9.336
	% (Persen)	0	0,26	0,32	48,14	51,29	100
	L+P	0	42	84	11.250	8.916	20.292
	% (Persen)	0	0,21	0,41	55,44	43,94	100
2008	L	0	66	150	4.536	4.338	9.090
	% (Persen)	0	0,73	1,65	49,90	47,72	100
	P	0	108	210	6.654	4.878	11.850
	% (Persen)	0	0,91	1,77	56,15	41,16	100
	L+P	0	174	360	11.190	9.216	20.940
	% (Persen)	0	0,83	1,72	53,44	44,01	100

Sumber : BPS, Kabupaten Semarang Dalam Angka 2004 - 2008

Banyaknya pencari kerja menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Semarang tahun 2004-2008 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Dimana pada tahun 2005 merupakan puncak atau titik tertinggi jumlah pencari kerja, karena pada tahun-tahun berikutnya jumlah pencari kerja mengalami penurunan yang cukup besar. Dapat dilihat pada tahun 2006 pencari kerja mengalami penurunan sebesar 1.494 jiwa, yaitu dari 5.285 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 kenaikan kembali yang cukup besar dengan kenaikan 982 jiwa yang kembali didominasi oleh pencari kerja dengan tamatan SLTA, sebesar 1.865 jiwa atau 53,44 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 di dominasi oleh pencari kerja terdidik.

Hal ini membuktikan bahwa ada kekurangan sepadanan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di Kabupaten Semarang. Dalam arti lain adanya kekurangan cocokan kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja, dimana sumber daya manusia yang telah menyelesaikan pendidikan tidak secara otomatis terserap olah dalam lapangan pekerjaan yang ada di Kabupaten Semarang.

Secara spesifik penelitian ini difokuskan di Kecamatan Ungaran Barat dan Kecamatan Bancak. Karena di kecamatan Ungaran Barat jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan per kecamatan paling banyak dibandingkan dengan kecamatan – kecamatan lain yang terdapat di kabupaten Semarang, Sedangkan di Kecamatan Bancak dengan jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan paling sedikit bila dibandingkan dengan Kecamatan lainnya. Jumlah penduduk menurut tingkat pendidikan Per Kecamatan pada tahun 2008 dapat dilihat pada Table 1.5 di bawah ini:

TABEL 1.6
JUMLAH ANGGKATAN KERJA MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
PER KECAMATAN DI KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2008

NO	KECAMATAN	SMA	SMK	DIPLOMA	SARJANA	TOTAL
1	Getasan	14.806	6.580	9.871	1.645	32.902
2	Tengaran	18.973	8.432	12.649	2.108	42.162
3	Susukan	13.267	5.896	8.845	1.474	29.482
4	Kaliwungu	8.466	3.763	5.644	941	18.813
5	Suruh	19.261	8.560	12.841	2.140	42.802
6	Pabelan	11.013	4.895	7.342	1.224	24.474
7	Tuntang	17.702	7.868	11.801	1.967	39.338
8	Banyubiru	12.389	5.506	8.260	1.377	27.532
9	Jambu	11.250	5.000	7.500	1.250	24.999
10	Sumowono	9.248	4.110	6.165	1.028	20.551
11	Ambarawa	17.527	7.790	11.685	1.947	38.948
12	Bandungan	15.435	6.860	10.290	1.715	34.301
13	Bawen	15.527	6.901	10.352	1.725	34.505
14	Bringin	13.427	5.967	8.951	1.492	29.837
15	Bancak	6.869	3.053	4.579	763	15.264
16	Pringapus	15.034	6.682	10.022	1.670	33.408
17	Bergas	17.875	7.944	11.917	1.986	39.722
18	Ungaran Barat	20.842	9.263	13.894	2.316	46.315
19	Ungaran Timur	17.730	7.880	11.820	1.970	39.399

Sumber : Kabupaten Semarang Dalam Angka Tahun 2009

Bila dilihat dari data tahun 2008 per Kecamatan di Kabupaten Semarang, jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan di kecamatan Ungaran Barat merupakan kecamatan dengan jumlah angkatan kerja paling banyak yaitu sebesar 46.315 Sedangkan kecamatan yang paling sedikit jumlah angkatan menurut tingkat pendidikannya adalah kecamatan Bancak yaitu sebesar 15.264 jiwa.

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.

Dari penelitian terdahulu konsep pendidikan adalah waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan 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).

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 kebenaran yang tidak dapat dielakkan bila kaum muda tamat sekolah harus mencari pekerjaan dalam suatu pasar kelebihan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan ketidak mampuan ekonomi menyerap 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).

Pendidikan teknis adalah latar belakang seseorang yang telah menempuh jenjang pendidikan kejuruan yaitu SMK ataupun Diploma. Banyak pencari kerja dengan latar belakang pendidikan ini akan lebih siap masuk pasar kerja sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan itu sendiri.

Sehubungan dengan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul :

“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Semarang (Studi Kasus Kecamatan Ungaran Barat dan Kecamatan Bancak)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang dan keterangan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan berkenaan dengan kesempatan kerja di Kabupaten Semarang adalah adanya ketidak seimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan besarnya kesempatan kerja sehingga muncul masalah pengangguran / lamanya masa tunggu untuk mendapatkan suatu pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik, dimana yang terjadi di Kabupaten Semarang adalah angka tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) merupakan yang Tertinggi di Provinsi Jawa Tengah tetapi daya serap akan angkatan kerja tersebut tergolong kecil, maka hal itu akan menjadi tanggung jawab bagi perekonomian Kabupaten Semarang untuk menciptakan lapangan kerja baru guna penyerapan tenaga kerja yang sangat besar jumlahnya.

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 pendapatan yang akan mereka terima.

Masalah ketenagakerjaan terutama lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik sebagaimana diuraikan di atas merupakan fenomena menarik dimana 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 Pendapatan yang diberikan perusahaan pada mereka.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini, dapat dirumuskan Tujuan dan Kegunaan penelitian. Tujuan dan Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan dari penelitian ini adalah :

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Semarang.
2. Menganalisis variabel Pendapatan, Tingkat Pendidikan, Umur dan Pendidikan Tekni yang berpengaruh terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Semarang khususnya Kecamatan Ungaran Barat dan Kecamatan Bancak.

1.3.2 Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Pemerintah

Memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah, khususnya pemerintah Kabupaten Semarang dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan yang nantinya dapat menekan angka pengangguran di kabupaten Semarang.

2. Untuk pembaca

Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan dengan masalah yang diteliti.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menyajikan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan uraian tentang variabel penelitian dari definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan masalah penelitian.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini dan saran-saran bagi pihak-pihak terkait dalam masalah pengangguran tenaga kerja terdidik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam studi ini digunakan teori yang relevan serta berkaitan dengan pokok bahasan. Hal tersebut dikarenakan untuk mendukung kelancaran penelitian dan menjadi dasar dari studi ini sebagai berikut:

2.1.1 Teori 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 bekerja untuk 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 dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (Panyaman J. Simanjuntak, 2001).

Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja ialah penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Batas usia kerja yang dianut oleh Indonesia adalah minimum 10 tahun, tanpa batas umur maksimum. Jadi,

setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja dipilah pula kedalam dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk angkatan kerja adalah tenaga kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan tenaga kerja (bukan termasuk angkatan kerja) ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga, (yang dimaksud adalah ibu-ibu rumah tangga yang bukan wanita karir), serta penerima pendapatan tetapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya seperti pensiunan dan penderita cacat yang dependen (Dumairy, 2001).

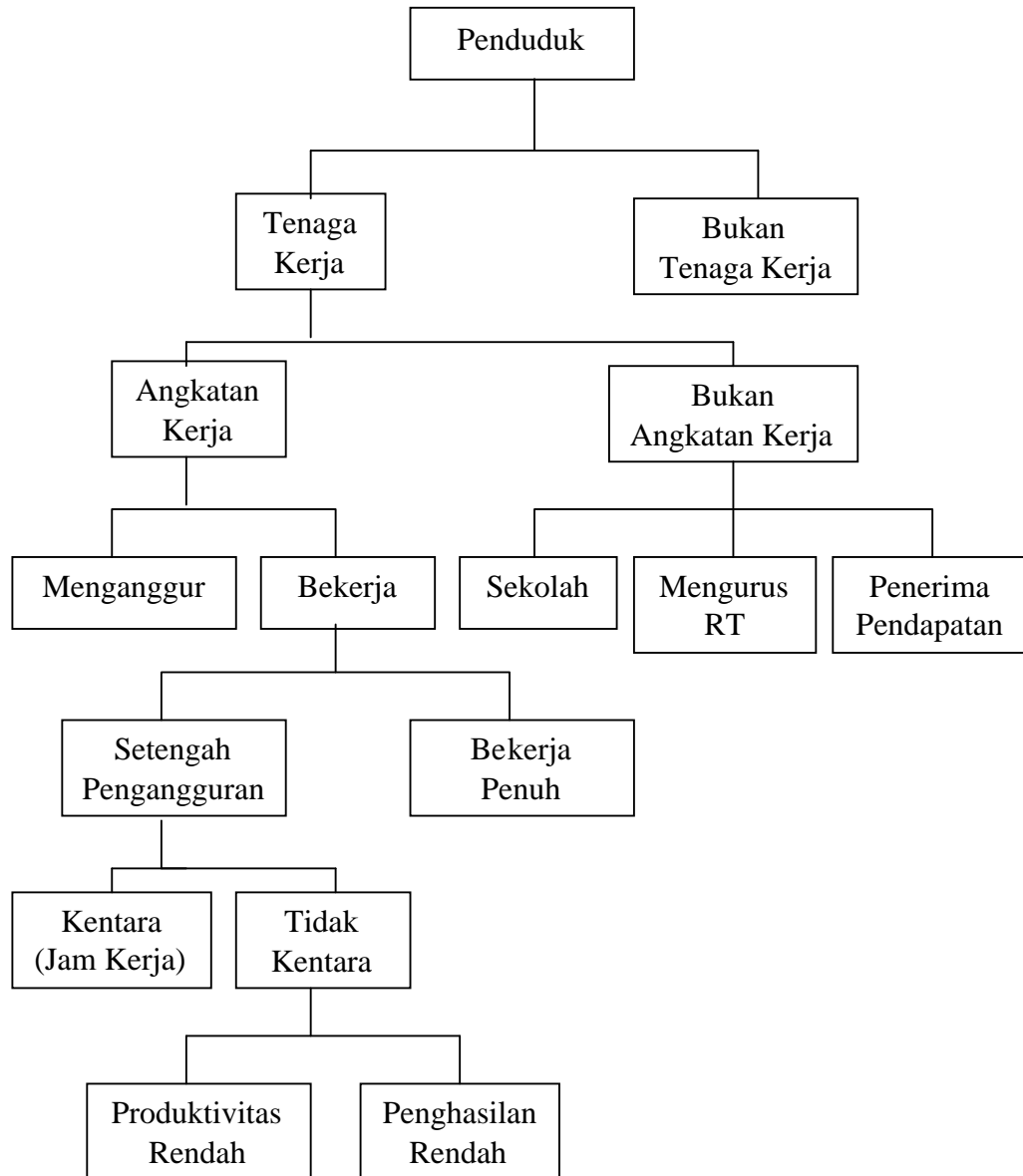
Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003).

Menurut BPS dalam Survei Sensus Nasional (SUSENAS) Jawa Tengah 2003, bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah bekerja dan mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah sekolah, mencari pekerjaan dan lainnya. Pengangguran terbuka adalah mereka yang tidak bekerja dan saat ini sedang aktif mencari pekerjaan, termasuk juga mereka yang pernah bekerja atau sekarang sedang dibebastugaskan sehingga menganggur dan sedang mencari pekerjaan. Mencari pekerjaan adalah mereka yang bekerja, tetapi karena sesuatu hal masih mencari pekerjaan atau mereka yang dibebastugaskan dan akan dipanggil kembali tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan atau mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan wanita karir), serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat yang dependen) (Dumairy, 2001).

Secara sistematis komposisi penduduk dapat digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 2.1
KOMPOSISI PENDUDUK DAN TENAGA KERJA



Sumber : Payaman J. Simanjuntak (2001)

2.1.2 Pengangguran

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003). Menurut BPS (2003), menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka adalah ukuran yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan, dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{Jumlah Pencari Kerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\% \dots\dots\dots (2.1)$$

Menurut Sandy Dharmakusuma (1998), Orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara aktif mencari pekerjaan selama 4 minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu 4 minggu.

Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003). Setengah menganggur dibagi dalam dua kelompok yaitu : (1) Setengah menganggur kentara (*Visible Underemployed*) yakni mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu; dan (2) setengah menganggur tidak kentara (*Invisible Underemployed*) yaitu mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Seseorang bisa menganggur karena :

- a. Orang itu mungkin baru masuk ke dalam angkatan kerja, mencari pekerjaan untuk pertama kalinya, atau seseorang yang kembali masuk angkatan kerja setelah tidak bisa mencari pekerjaan selama lebih dari 4 minggu.
- b. Seseorang mungkin meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain dan mendaftarkan diri sebagai penganggur sambil mencari kerja.
- c. Orang itu mungkin diberhentikan dari pekerjaannya (Sandy Dharmakusuma, 1998).

Jenis dan macam-macam pengangguran dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Pengangguran Friksional

Menurut Don Bellante dan Mark Jackson (1990), pengangguran friksional adalah perubahan dalam komposisi seluruh permintaan, dan oleh karena masuknya ke dalam pasar tenaga kerja pada pencari kerja pertama kalinya yang informasinya tidak sempurna dan membutuhkan biaya modal.

- b. Pengangguran Struktural

Menurut Lipsey, Richard G, Peter O. Steiner (1993), pengangguran Struktural dapat terjadi karena pertumbuhan ekonomi. Sedangkan menurut Mulyadi Subri (2003), Pengangguran Struktural adalah pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasi dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi.

c. Pengangguran Siklis

Don Bellante dan Mark Jackson (1990) mengemukakan, 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.

d. Pengangguran musiman.

Pengangguran musiman terjadi karena pergantian musim (Payaman J. Simanjuntak 2001).

e. Pengangguran Terpaksa dan Pengangguran Sukarela

Pada tingkat keseimbangan yang diciptakan oleh pasar kompetitif, perusahaan – perusahaan bersedia mempekerjakan semua pekerja yang memenuhi kualifikasi dan bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Pengangguran yang terjadi jika ada pekerjaan yang tersedia, tetapi orang yang menganggur tidak bersedia menerimanya pada tingkat upah yang berlaku untuk pekerjaan tersebut disebut pengangguran sukarela (Lipsey et al, 1992).

2.1.3 Lama 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 demografis dari angkatan kerja, sebagaimana telah dibahas diatas.

- c. Kemampuan dari keinginan para penganggur untuk tetap mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Tersedianya dan bentuk perusahaan (Sandy Dharmakusuma, 1998).

2.1.4 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik

Tingkat pengangguran terdidik (*Educated Unemployment rate*) merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SMA ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut (BPS, 2003). Menurut Elwin Tobing (2003), pengangguran tenaga terdidik yaitu angkatan kerja yang berpendidikan menengah ke atas (SMTA, Akademi dan Sarjana) dan tidak bekerja.

Menurut Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2004), faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu : (1) adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan, (2) kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering tertutup, (3) perguruan tinggi sebagai proses untuk menyiapkan lulusan atau tenaga kerja yang siap pakai belum berfungsi sebagaimana mestinya, (4) adanya perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai (Mauled Moelyono dalam Sutomo et al, 1999).

Meningkatnya pengangguran tenaga terdidik yaitu disebabkan (1) ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, (2) semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman, dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, (3) terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja terdidik cenderung memasuki sektor formal yang kurang beresiko, (4) belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja (Elwin Tobing dalam Sudarwan Danim, 2003).

2.1.5 Pasar Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi penting dalam kegiatan perekonomian. Pasar kerja merupakan contoh pasar abstrak dalam perekonomian. Pasar ini merupakan sarana pertemuan antara kualifikasi yang dimiliki pencari kerja dengan pemberi kerja melalui mekanisme pasar

2.1.5.1 Karakteristik Pasar Kerja

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pasar kerja juga merupakan proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja. Dalam proses itu, baik pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan pada kenyataan bahwa :

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda.

- b. Tiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan dan membutuhkan tenaga dengan tingkat pendidikan, keterampilan bahkan sikap pribadi yang berlainan juga.
- c. Perbedaan pencari kerja dan perbedaan lowongan kerja mengakibatkan bahwa tidak setiap pelamar dapat cocok dan dapat diterima mengisi lowongan yang ada.
- d. Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda ; luaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar, dan lain-lain. Dengan demikian, tiap perusahaan mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja.
- e. Dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang berbeda, tiap pencari kerja mempunyai preferensi yang berbeda akan lowongan pekerjaan (Payaman J.Simanjuntak, 2001).

2.1.5.2 Asumsi Model Antar Kerja

Model Antar Kerja ini didasarkan pada beberapa asumsi, meliputi : (1) tiap perusahaan mempunyai kemampuan yang berbeda untuk membayar upah dan jaminan sosial bagi seorang tenaga dengan kualifikasi tertentu, (2) seorang pengusaha akan memberikan upah atau gaji yang berbeda bagi pelamar yang akan mengisi lowongan kerja yang berbeda, (3) pencari kerja tidak mempunyai informasi yang lengkap mengenai di mana tersedia lowongan dan tingkat gaji berapa, (4) pencari kerja berusaha mencari lowongan kerja dengan tingkat upah yang yang lebih tinggi, pencari kerja mengeluarkan biaya langsung atau tidak langsung untuk mencari lowongan kerja dengan tingkat upah yang lebih tinggi,

(5) pencari kerja lebih menginginkan tidak menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang rendah supaya mempunyai waktu yang cukup untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, (6) pencari kerja walaupun dengan tingkat pendidikan yang sama, mempunyai tingkat produktivitas dan sikap pribadi yang berbeda, pengusaha berusaha mencari pekerja yang dapat memberikan produktivitas yang paling tinggi, (7) pengusaha tidak mempunyai informasi yang lengkap mengenai di mana tersedia tenaga yang cocok dengan lowongan kerja di lingkungannya, dan kemampuan dari tiap pelamar, (8) pengusaha bersedia mengeluarkan biaya langsung atau tidak langsung untuk memperoleh tenaga yang betul-betul cocok untuk lowongan di lingkungannya (Payaman J.Simanjuntak, 2001).

2.1.5.3 Model Pencari Kerja

Misalkan pada saat seseorang masuk pasar kerja, tersedia lowongan dengan tingkat upah $V(0)$. Bila lowongan ini diterima, maka upahnya dapat berubah dan bertambah setiap tahun menjadi $V(t)$. Dengan demikian dalam hidupnya dia memperoleh penghasilan seluruhnya (dalam nilai sekarang atau *present value*) menjadi:

$$V(a) = \sum_{t=0}^N \frac{V(t)}{(1+i)^t} \dots\dots\dots (2.2)$$

di mana i merupakan tingkat discount dan N adalah lamanya waktu bekerja yang diharapkan.

Misalnya pencari kerja tersebut setelah k tahun memperoleh pekerjaan dengan upah $W(t)$ per tahun, dan untuk itu dia mengeluarkan biaya $C(t)$ per tahun.

Penghasilan bersih diperoleh selama hidup kerjanya (dalam nilai bersih sekarang atau *net present value*) menjadi :

$$Y(b) = \sum_{t=0}^k \frac{C(t)}{(1+i)^t} + \sum_{t=k}^N \frac{W(t)}{(1+i)^t} \dots\dots\dots (2.3)$$

Misalkan peluang atau probabilitas untuk memperoleh pekerjaan dengan upah $W(t)$ adalah p . Dengan demikian peluang untuk tidak mendapatkan pekerjaan dengan upah $W(t)$ menjadi peluang untuk tetap memperoleh pekerjaan dengan tingkat upah $V(t)$ yaitu sama dengan $(1-p)$.

Nilai harapan penghasilan menjadi :

$$Y(b) = p Y(b) + (1-p) Y(a) \dots\dots\dots (2.4)$$

Pencari kerja memutuskan untuk meneruskan mencari pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih besar dari $V(t)$ hanya bila :

$$Y(b) > Y(a) \dots\dots\dots (2.5)$$

2.1.6. Teori Permintaan

Menurut pengertian sehari-hari permintaan diartikan sebagai jumlah barang atau jasa yang dibutuhkan. Permintaan ini hanya didasarkan atas kebutuhan saja, manusia mempunyai kebutuhan sehingga disebut permintaan absolut atau potensial. Di dalam dunia nyata, suatu barang atau jasa itu mempunyai harga di pasar. Oleh karena itu permintaan baru akan mempunyai arti pendukung oleh daya beli dari yang meminta barang tersebut. Permintaan yang

didukung oleh kekuatan beli seseorang tergantung dari pendapatan yang dapat dibelanjakan dan harga barang. Secara matematis dapat dijelaskan bagaimana perubahan harga dan pendapatan secara bersama-sama mempengaruhi terhadap jumlah barang ataupun jasa yang diminta seperti pada kurva permintaan dan agar dapat dianalisis dengan jelas tingkah laku konsumen yang dinyatakan dalam hukum permintaan dimana Hukum permintaan menyatakan bahwa bila harga mengalami kenaikan, permintaan akan mengalami penurunan. Artinya bagaimana reaksi konsumen dalam kesediaannya membeli barang atau jasa yang bersangkutan, dengan asumsi *ceteris paribus* (faktor-faktor lainnya dianggap konstan) (Sadono, 2003)..

2.1.6.1 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan/perusahaan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan, dibeli) (Arfida BR 2001). Dalam hal ini memproduksi barang atau jasa, perusahaan memerlukan tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam,serta produk dari perusahaan lain seperti baja, listrik, kendaraan sebagai input untuk menghasilkan output. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yaitu upah. Ada perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan. Menurut Boediono (1992), permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Jumlah tenaga kerja yang

diminta lebih ditunjukkan pada kuantitas atau banyaknya permintaan tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu. Sedangkan Tri Wahyu Rejekiingsih (2004), mengemukakan bahwa penyerapan tenaga kerja adalah jumlah riil dari tenaga kerja yang dipekerjakan dalam suatu unit usaha tertentu.

Permintaan pengusaha terhadap faktor produksi berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan manfaat pada pembeli. Akan tetapi pengusaha menggunakan faktor produksi dalam hal ini tenaga kerja, karena tenaga kerja itu membantu memproduksi barang dan jasa yang nantinya untuk dijual pada konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini dinamakan *derived demand* (Sudarsono,1996).

Penggambaran dari kurva permintaan tenaga kerja yang merupakan turunan langsung dari fungsi permintaan tenaga kerja yang mengalami perubahan jika dipengaruhi oleh, (1) tingkat upah, (2) teknologi yang digunakan, (3) produktivitas dari modal yang dipakai, (4) kualitas tenaga kerja, dan (5) fasilitas modal (Sudarsono,1996)

Menurut Boediono (1992), permintaan faktor produksi dipengaruhi oleh:

1. Teknologi, kemajuan teknologi atau peningkatan produktivitas suatu input akan menggeser permintaan input ke kanan
2. Bentuk pasar, semakin sempurna persaingan dalam pasar output, semakin landai (semakin elastis) kurva permintaan akan output dan semakin elastic permintaan akan input tersebut.

3. Semua faktor-faktor yang akan mempengaruhi permintaan konsumen akan hasil output seperti selera, pendapatan konsumen, jumlah penduduk, dan harga barang lain serta distribusi pendapatan. Apabila selera meningkat, pendapatan meningkat dan harga barang substitusi output naik, maka permintaan akan input yang digunakan dalam proses produksi barang tersebut juga meningkat.

Dalam hal tenaga kerja kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk mempekerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

2.1.7. Teori Penawaran

Penawaran adalah banyaknya barang yang ditawarkan oleh penjual pada suatu pasar tertentu, pada periode tertentu, dan pada tingkat harga tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari bisa dikatakan bahwa Penawaran adalah jumlah komoditi atau output baik berupa barang maupun jasa yang akan dijual oleh pengusaha ataupun perorangan kepada konsumen.

Hubungan antara harga dengan jumlah barang pada kurva penawaran telah dijelaskan pada hukum penawaran. Hukum penawaran menjelaskan bahwa apabila harga suatu barang naik, maka jumlah barang yang ditawarkan akan naik, ceteris paribus. Sedangkan apabila harga suatu barang turun, maka jumlah barang yang ditawarkan akan turun (Sadono, 2003). Oleh sebab itu hubungan antara harga dan jumlah barang yang diminta adalah positif atau berbanding lurus.

2.1.7.1 Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensuplai untuk ditawarkan. 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 (Aris Ananta, 1990).

Menurut Don Bellante dan Mark Jackson (1990), penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

2.1.8 Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja

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).

Ada tiga jenis atau tipe dari Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja. Yang pertama yaitu Keseimbangan antara Permintaan dan Penawaran tenaga kerja. Menurut Ehrenberg et al (1994 : 44), tingkat upah dimana permintaan seimbang nilainya dengan penawaran disebut upah keseimbangan pasar. Pada posisi ini

pemilik usaha dapat mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang lowong dan semua karyawan yang menginginkan pekerjaan pada pasar ini dapat memperolehnya. Pada posisi pasar ini tidak terjadi surplus maupun kelangkaan. Semua pihak merasa terpenuhi kebutuhannya, dan tidak akan muncul paksaan yang pada akhirnya dapat memicu dilakukannya perubahan upah.

Jenis yang berikutnya adalah ketidakseimbangan antara Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja atau yang disebut dengan "*excess supply of labor*". Pada tingkat upah yang berlaku penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Menurut Ehrenberg et al (1994), dengan bertambahnya nilai upah, maka akan terjadi dua hal yaitu : (1) semakin banyak para pekerja yang akan memilih masuk ke dalam pasar dan mencari pekerjaan; (2) bertambahnya upah akan merangsang pemilik usaha untuk mencari sedikit pekerja. Jika upah akan dinaikkan sehingga penawaran akan melampaui permintaan maka para pemilik usaha akan membutuhkan pekerja dengan jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pekerja yang tersedia, dan tidak semua tenaga kerja akan mampu memperoleh pekerjaan yang diinginkan, sehingga menyebabkan surplus pekerja.

Jenis yang terakhir adalah ketidak seimbangan antara Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja "*excess demand of labor*". Pada tingkat upah yang berlaku permintaan akan tenaga kerja lebih besar daripada penawaran tenaga kerja. Menurut Ehrenberg et al (1994), pemilik usaha akan bersaing untuk memperoleh sejumlah pekerja di dalam pasar dan akan terjadi kelangkaan jumlah pekerja. Minat perusahaan untuk menarik lebih banyak karyawan akan

menyebabkan perusahaan tersebut untuk meningkatkan penawaran upah mereka, menggiring keseluruhan tingkat penawaran upah menuju ke pasar.

2.1.9 Pasar Kerja Tenaga Terdidik dan Tenaga Tak Terdidik

Perbedaan pasar kerja antara tenaga kerja terdidik dan pasar kerja tenaga tidak terdidik meliputi: (1) menurut produktivitasnya tenaga kerja terdidik lebih tinggi atau lebih produktif dibanding dengan tenaga tak terdidik, (2) pada tenaga kerja terdidik penyediaan tenaga kerja harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama sehingga elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari penyediaan tenaga kerja terdidik, (3) tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tidak terdidik, (4) tenaga kerja terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada, (5) dalam proses pengisian lowongan yaitu pengusaha memerlukan lebih banyak waktu seleksi untuk tenaga terdidik daripada untuk tenaga tidak terdidik, dan (6) lamanya pengangguran lebih panjang dikalangan tenaga kerja terdidik daripada di kalangan tenaga tidak terdidik (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

2.1.10 *Job Search Theory*

Proses mencari kerja memerlukan waktu dan setiap tawaran pekerjaan perlu dijawab begitu ditawarkan, maka pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja harus menentukan batas diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Batasan ini biasanya berupa *reservation wage*. Akan ditolakny suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan dibawah *reservation wage* atau upah

minimum yang diharapkannya, sebaliknya akan diterima suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan sama atau di atas *reservation wage*.

Dalam *Search Theory* diasumsikan bahwa setiap pencari kerja harus membayar sejumlah biaya tertentu yang tetap dalam suatu periode mencari kerja. Biaya ini meliputi seluruh pengeluaran maupun kesempatan yang hilang (*forgone opportunity*) sebagai imbalan dari biaya yang dikeluarkan ini, pencari kerja memperoleh tawaran pekerjaan yang diasumsikan jumlahnya tetap setiap periode. Diasumsikan juga bahwa segala sesuatu yang bisa mengurangi biaya mencari kerja akan menaikkan upah minimum yang diharapkan (Sutomo et al, 1999). *Search Theory* juga mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang *risk neutral*. Artinya mereka akan memaksimalkan *expected incomenya*. Dengan tujuan *maksimisasi expected net income* dan *reservation wage* sebagai kriteria ia menerima atau menolak suatu pekerjaan, pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja pada saat tambahan biaya (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut.

Search Theory menghipotesiskan bahwa penentuan tingkat pengangguran adalah biaya mencari kerja dan *reservation wage*. Diasumsikan segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya mencari kerja akan menurunkan *reservation wage*. Dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, pencari kerja akan lebih mudah memperoleh pekerjaan dan berarti turunnya biaya mencari kerja serta meningkatkan *reservation wage* (Mauled Moelyono dalam Sutomo et al, 1999).

Search Theory juga menghipotesiskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula upah minimumnya (*reservation wage*)

sehingga semakin lama ia mencari kerja yang berarti semakin lama ia menganggur (Sutomo et al, 1999).

Menurut Kaufman et al (1999), proses mencari pekerjaan memberikan suatu penjelasan teoritis yang penting mengenai pengangguran. Orang yang mencari suatu pekerjaan adalah pendatang baru yang masuk ke dalam angkatan kerja, orang yang diberhentikan bekerja karena perusahaan bangkrut, atau orang yang sudah bekerja tetap ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Bagi tenaga kerja muda yang siap bekerja, untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih baik melibatkan waktu menganggur sekitar 50 persen dari waktunya. Proses mencari pekerjaan pada umumnya melibatkan waktu menganggur, yaitu pada saat mencari lowongan kerja di iklan, mengisi formulir lamaran pada kantor perusahaan, dan wawancara dengan pihak perusahaan. Terdapat dua pertanyaan yang menarik tentang proses mencari pekerjaan ini, yaitu : pertama, berapa lama oarang akan menganggur yaitu mencari suatu pekerjaan, dan kedua, faktor apa yang mempengaruhi lama mencari kerja. Beberapa dari hal tersebut dapat dijelaskan sesuai dengan model distribusi frekuensi penawaran upah oleh Kaufman et al (1999) dimana penetapan upah minimum yang diterima yang lebih tinggi menyebabkan periode mencari kerja sampai memperoleh pekerjaan akan panjang.

Dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan , 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 (di sini yang diasumsikan berarti upah yang paling tinggi).

Lama mencari kerja tergantung pada tingkat upah minimum yang diterima relatif pada distribusi frekuensi penawaran upah. Jika seseorang telah menetapkan upah minimum yang diterima rendah. Maka tawaran pekerjaan akan diterimanya dengan cepat atau waktu menganggur akan pendek. Upah minimum yang diterima yang tinggi akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang.

Implikasi model pencarian kerja ini adalah suatu implikasi mengenai pengangguran. Pada pokoknya, jenis lain *human capital* dapat meningkatkan posisi (kedudukan) pencari kerja di dalam pasar tenaga kerja tersebut. Dengan pendidikan atau latihan kerja di tempat kerja, mencari pekerjaan merupakan suatu investasi yang memerlukan biaya pada saat ini berupa biaya selama pengangguran, tetapi juga menghasilkan manfaat di masa depan berupa pendapatan yang lebih tinggi, pekerjaan yang lebih menarik.

2.1.11 *Human Capital Theory*

Investasi dalam bidang SDM, yang dikorbankan adalah jumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Sebagai imbalannya adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi di bidang SDM, dapat dilakukan dalam bentuk :

2.1.11.1 Pendidikan

Teori *Human Capital* di bidang pendidikan dapat dipergunakan : (1) sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai apakah seseorang melanjutkan atau tidak melanjutkan sekolah, (2) untuk menerangkan situasi tenaga kerja seperti

terjadinya pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik, (3) memperkirakan pertambahan penyediaan tenaga dari masing-masing tingkat dan jenis pendidikan dalam kurun waktu tertentu, dan (4) dalam menyusun kebijakan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga menambah keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Dengan melakukan investasi di bidang pendidikan maka sebagai imbalannya akan diperoleh dalam bentuk pertambahan hasil kerja atau penghasilan beberapa tahun kemudian.

Keputusan mencari kerja berdasarkan asumsi teori *Human Capital* menganggap bahwa pendidikan formal merupakan investasi yang berguna untuk meningkatkan produktivitas yang dimiliki. Dampak yang lebih jauh lagi akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat. Dengan adanya teori *Human Capital* ini maka masyarakat cenderung untuk terus beranggapan bahwa pendidikan merupakan investasi yang menguntungkan untuk masa yang akan datang.

Menurut Sudarwan Danim (2003), menyatakan bahwa tujuan utama pendidikan adalah memberi bekal keterampilan vokasional atau membentuk kesiapan kerja bagi peserta didik, dengan tetap membuka peluang bagi mereka untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Karena sifatnya demikian, pengelolaan pendidikan kejuruan termasuk dalam kalkulasi penganggaran yang berbeda dengan sekolah umum. Dalam memberi bekal keterampilan kejuruan, sekolah kejuruan (SMK) bersifat khas, karena perlu waktu

untuk memberi keterampilan yang memadai bagi para siswa. Pendidikan dan pelatihan kejuruan dapat dilaksanakan di lembaga pendidikan persekolahan kejuruan (SMK), akademi, politeknik, universitas atau institusi lainnya, atau mungkin diperoleh dari pengalaman pada saat magang di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman.

2.1.11.2. Latihan

Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan di luar pekerjaan umumnya bersifat formal. Latihan yang dilakukan di luar pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horisontal maupun secara vertikal. Peningkatan secara horisontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu.

2.1.12. Hubungan Antara Pendapatan, Tingkat Pendidikan, Pendidikan Teknis, dan Umur, terhadap Lama Mencari Kerja

Lamanya masa mencari kerja hampir dirasakan oleh mayoritas penduduk di Indonesia. Lamanya masa mencari kerja merupakan hal yang mahal karena memerlukan dukungan finansial untuk menganggur dan membiayai hidupnya sedangkan pendapatan adalah 0 (nol) pada seseorang yang masih dalam tahap mencari pekerjaan. Selain itu batasan-batasan seperti pendapatan, tingkat pendidikan, pendidikan teknis dan umur yang tidak sesuai menjadikan masalah bagi pemerintah dan masyarakat Indonesia. Hubungan antara faktor-faktor tersebut terhadap lamanya mencari kerja seperti diberikut ini:

2.1.12.1 Hubungan Antara Pendapatan Yang Diterima Terhadap 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 yang 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).

Menurut Kaufman et al (1999) lama mencari kerja tergantung pada tingkat Pendapatan yang diterima relatif pada distribusi frekuensi penawaran upah. Jika seseorang telah menetapkan tingkat upah / pendapatan yang akan diterima rendah, maka tawaran pekerjaan akan diterimanya lebih cepat atau waktu menganggur akan pendek, dan sebaliknya apabila upah / pendapatan yang diterima lebih tinggi

akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang. Tingkat pendapatan yang diterima yang optimal akan dicapai ketika *marginal benefits* dan *marginal cost* pada permintaan tertinggi sama dengan nol. Secara realistis mengatakan, faktor seperti upah seseorang diatas pekerjaan sebelumnya, standar hidup yang cukup, dan tawaran pekerjaan yang diterima dari teman atau kenalan juga mempengaruhi penerimaan upah yang diterima (Kaufman et al, 1999).

2.1.12.2. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Lama Mencari Kerja

Menurut Jossy P. Moeis (1992), tingkat pendidikan akan mengurangi biaya mencari kerja, karena tenaga kerja terdidik semakin efisien dalam mencari pekerjaan sebab pengetahuannya tentang pasar kerja beserta kelembagaannya, serta lingkungan pekerjaan semakin baik. Dan seiring dengan menurunnya biaya mencari kerja, *reservation wage* akan meningkat, sehingga semakin lama ia mencari kerja.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadi suatu masalah yang makin 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 banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan mereka lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai (Mauled Moelyono dalam Sutomo et al, 1999).

2.1.12.3. Hubungan antara umur dengan lama mencari kerja

Menurut Don Bellante (1990: 425), tingkat pengangguran atau lamanya mencari kerja di kalangan remaja adalah sangat tinggi, selanjutnya mereka memang semakin tinggi jumlahnya dalam perjalanan waktu. Hampir di negara – negara sedang berkembang tingkat pengangguran untuk golongan 15 – 24 tahun dua kali lipat atau lebih dari tingkat pengangguran untuk semua golongan umur baik laki – laki maupun perempuan. Golongan umur 15 – 19 tahun dan 20 – 24 tahun sangat menonjol tingkat penganggurannya, namun tingkat golongan umur 24 tahun ke atas proporsinya terus menurun dan relatif rendah. Gejala penurunan ini diduga erat berkaitan dengan pola perkawinan. Apabila dihubungkan dengan menonjolnya pola pengangguran pada golongan umur muda, ternyata itu berhubungan dengan tingkat pendidikan (Hedi Sutomojo, 1994).

Lamanya masa mencari kerja akan berbeda antar kelompok dalam angkatan kerja, dan semakin panjang dengan meningkatnya usia. Para pekerja muda cenderung lebih sering menganggur dan dengan masa yang singkat, sedangkan pekerja yang lebih tua jarang menganggur tetapi untuk periode yang lebih panjang (Sandy Dharmakusuma, 1998).

2.1.12.4. Hubungan Antara Pendidikan Teknis Dengan Lama Mencari Kerja

Dalam analisa mengenai pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia : penerapan *Search Theory* yang dilakukan oleh Jossy P. Moeis menunjukkan bahwa pencari kerja dengan latar belakang pendidikan teknis atau sekolah kejuruan lebih singkat periode mencari kerjanya, terbukti benar untuk daerah pedesaan

Pada umumnya dalam analisa mengenai lamanya mencari kerja pada tenaga kerja terdidik jenis pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menambah ketrampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seorang individu. Hal-hal yang melekatkan pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Produktivitas mereka ditunjang oleh pendidikan, dengan demikian pendidikan dapat dipakai sebagai indicator mutu tenaga kerja (Sony sumarsono, 2004:11). pendidikan menunjukkan kemampuan atau ketrampilan seseorang, dengan memiliki ketrampilan atau keahlian maka orang akan lebih cepat mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan orang yang kurang memiliki keahlian atau ketrampilan.

2.1.13 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari hasil – hasil penelitian dari peneliti sebelumnya dalam kaitannya dengan lama mencari kerja tenaga kerja terdidik. Beberapa penelitian tersebut antara lain :

1. Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS (1999)

Judul : “ Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja terdidik di Kabupaten Klaten tahun 1996.” Dalam penelitian ini diteliti pengaruh karakteristik individu yaitu tingkat pendidikan, pendidikan teknis, pengalaman kerja, umur dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.

- a. Metode regresi Linear Berganda (*OLS Method*), digunakan untuk mengestimasi lama mencari kerja, rumusnya sebagai berikut :

$$\text{LMK} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ EDUC1} + \alpha_2 \text{ EDUC2} + \alpha_3 \text{ EDUC3} + \alpha_4 \text{ PTEC} + \alpha_5 \text{ AGE} + \alpha_6 \text{ EXPR} + \alpha_7 \text{ SEX} + E_1 \dots\dots\dots (2.6)$$

Dimana :

LMK : Lama mencari kerja
 EDUC : Pendidikan
 PTEC : Pendidikan teknis
 AGE : Umur
 SEX : Jenis kelamin
 EXPR : pengalaman kerja
 Ei : Disturbance error

- b. Metode Logit (*Logistic method*), digunakan untuk mengestimasi probabilitas mencari kerja, rumusnya sebagai berikut :

$$Li = \ln \left| \frac{Pi}{1-Pi} \right| = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ EDUC1} + \alpha_2 \text{ EDUC2} + \alpha_3 \text{ EDUC3} + \alpha_4 \text{ PTEC} + \alpha_6 \text{ EXPR} + \alpha_7 \text{ SEX} + e_i \dots\dots\dots (2.7)$$

Dimana :

Li : Probabilitas mencari kerja
 EDUC : Pendidikan
 PTEC : Pendidikan teknis
 AGE : Umur
 SEX : Jenis kelamin
 EXPR : pengalaman kerja
 Ei : Disturbance error

Hasil Penelitian :

- a. Tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja sedangkan tingkat umur berpengaruh positif.
- b. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.

- c. Tidak terdapat pengaruh perbedaaan pendidikan teknis terhadap lama mencari kerja, sedangkan hasil analisis dengan metode logistik bahwa tenaga kerja yang berpendidikan teknis mempunyai probabilitas mencari kerja yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan umum.
- d. Pencari kerja laki-laki mempunyai lama mencari kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan pencari kerja perempuan. Sedangkan hasil analisis dengan metode logistik memberikan temuan empiris bahwa tenaga kerja laki-laki mempunyai probabilitas mencari kerja yang lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan.
- e. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja, sedangkan dalam metode logistik bahwa pangalaman kerja berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.

2. Jossy P. Moeis (1992)

Jusul : “Pengguguran Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia : Penerapan *Seacrh Theory*”.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tentang lamanya menganggur dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 1987. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu angkatan kerja Indonesia yang berpendidikan baik tamat SLTP, tamat SMTA, tamat Akademi dan tamat Sarjana.

Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda :

- a. Metode Regresi Berganda (*OLS Method*), digunakan untuk mengestimasi lama mencari kerja, rumusnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{DUR}_i = & \lambda_0 + \lambda_1 \text{ EDUC } 1_i + \lambda_2 \text{ EDUC } 2_i + \lambda_3 \text{ EDUC } 3_i + \lambda_4 \text{ TEC}_i + \lambda_5 \\ & \text{ AGE } 1_i + \lambda_6 \text{ AGE } 2_i + \lambda_7 \text{ AGE } 3_i + \lambda_8 \text{ SEX}_i + \lambda_9 \text{ EXPR}_i + \lambda_{10} \\ & \text{ FHEAD}_i + e_i \dots\dots\dots(2.8) \end{aligned}$$

Dimana :

DUR	=	Lamanya mencari kerja
EDUC	=	Pendidikan
TEC	=	Pendidikan teknis
AGE	=	Umur
SEX	=	Jenis kelamin
EXPR	=	Pengalaman kerja
FHEAD	=	Status marital pencari kerja
e_i	=	Disturbance error

- b. Metode Logit (*Logistic Method*), digunakan untuk mengestimasi probabilitas mencari kerja, persamaannya adalah :

$$\begin{aligned} \text{Li} = \text{Ln} \left[\frac{P_i}{1-P_i} \right] = \text{Zi} = & \lambda_0 + \lambda_1 \text{ EDUC}1 + \lambda_2 \text{ EDUC } 2 + \\ & \lambda_3 \text{ EDUC } 3 + \lambda_4 \text{ TEC} + \lambda_5 \text{ AGE}1 + \\ & \lambda_6 \text{ AGE}2 + \lambda_7 \text{ AGE}3 + \lambda_8 \text{ SEX} + \\ & \lambda_9 \text{ EXPR} + \lambda_{10} \text{ FHEAD} + e_i \dots\dots\dots(2.9) \end{aligned}$$

Dimana :

Li	=	Probabilitas mencari kerja
EDUC	=	Pendidikan
TEC	=	Pendidikan Teknis
AGE	=	Umur
SEX	=	Jenis kelamin
EXPR	=	Pengalaman kerja
FHEAD	=	Status marital pencari kerja
e_i	=	Disturbance error

Hasil :

- a. Pendidikan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja di daerah perkotaan, sedangkan di daerah pedesaan pendidikan tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja. dan probabilitas mencari kerja.
- b. Umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja.
- c. Pendidikan teknis berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja di pedesaan, sedangkan di daerah perkotaan tidak terdapat perbedaan pendidikan teknis.

3. Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti (1999)

Judul : “Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik Di Kotamadya Surakarta”.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder yang digunakan adalah data tentang lamanya menganggur dari Survei Angkatan Kerja Daerah (SAKERDA) Surakarta tahun 1996. Data primer yang digunakan adalah penduduk kelompok umur 10 tahun atau lebih pada tahun 1996, yang dibagi ke dalam dua kelompok responden. Responden pertama mencakup individu yang sedang mencari pekerjaan, digunakan untuk mengestimasi lama mencari kerja. Responden kedua mencakup individu yang termasuk angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan mencari kerja serta bekerja dan tidak mencari kerja untuk mengestimasi probabilitas mencari kerja.

Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan metode logistik:

- a. Metode Regresi Berganda (*OLS Method*), digunakan untuk mengestimasi lama mencari kerja, rumusnya sebagai berikut :

$$\text{DUR} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ EDUC 1} + \alpha_2 \text{ EDUC 2} + \alpha_3 \text{ EDUC 3} + \alpha_4 \text{ TEC} + \alpha_5 \text{ AGE} + \alpha_6 \text{ SEX} + \alpha_7 \text{ EXPR} + e_i \dots\dots\dots (2.10)$$

Dimana :

DUR = Lamanya mencari kerja
 EDUC = Pendidikan
 TEC = Pendidikan Teknis
 AGE = Umur
 SEX = Jenis Kelamin
 EXPR = Pengalaman Kerja
 EI = Disturbance error

- b. Metode Logit (*Logistic Method*), digunakan untuk mengestimasi probabilitas mencari kerja, persamaannya adalah :

$$Li = \text{Ln} \left(\frac{Pi}{1 - Pi} \right) = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ EDUC 1} + \alpha_2 \text{ EDUC 2} + \alpha_3 \text{ EDUC 3} + \alpha_4 \text{ TEC} + \alpha_5 \text{ AGE} + \alpha_6 \text{ SEX} + e_i \dots\dots (2.11)$$

Dimana :

Li = Probabilitas mencari kerja
 EDUC = Pendidikan
 TEC = Pendidikan Teknis
 AGE = Umur
 SEX = Jenis Kelamin
 EXPR = Pengalaman Kerja
 ei = Disturbance error

Hasil :

1. Pengaruh interaksi variabel tingkat pendidikan dengan umur dan pengalaman kerja terhadap lamanya mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.

- a. Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Pola pengaruh bersifat negatif pada tamatan SMTP dan pengaruh positif pada tamatan SMTA / DI / DII.
- b. Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap probabilitas mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan baik untuk tingkat pendidikan SD ke bawah, SMTP dan SMTA / DI / DII.
- c. Terdapat perbedaan pengaruh pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Pola pengaruh positif pada tingkat pendidikan SD ke bawah dan SMTP sedangkan pola pengaruh negatif pada pendidikan SMTA / DI / DII.

- 2. Pada interaksi umur berdasarkan tingkat pendidikan baik terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan lama mencari kerja semakin besar sehingga probabilitas mencari kerja, kemungkinan disebabkan karena kecilnya jumlah responden yang berpendidikan teknis.

4. Fadhilah Rahmawati, Vincent Hadi Wiyono (2004)

Judul “ Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta Tahun 2003”

Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Dependen : Lama Mencari Kerja

Independen : Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Asal SLTA, Pendapatan Rumah Tangga, Jumlah Pekerjaan

- a. Metode Regresi Berganda (*OLS Method*), digunakan untuk mengestimasi lama mencari kerja, rumusnya sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 D1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 D_6 + \mu$$

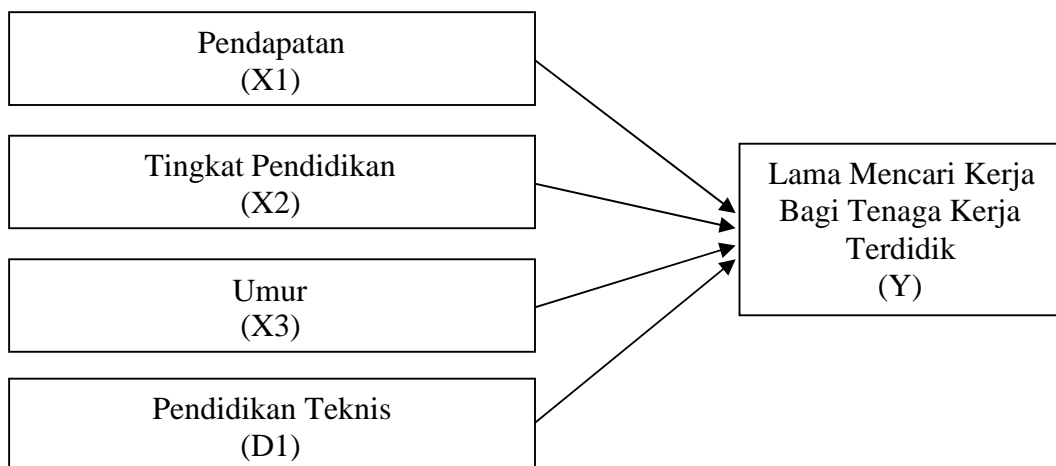
Hasil :

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.
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.

2.14 Kerangka Pemikiran Teoritis

Guna mempermudah pemahaman mengenai keseluruhan rangkaian penelitian ini, maka disusun kerangka pemikiran dengan harapan agar mempermudah pembaca dalam memahami tujuan dan maksud dibuat penelitian ini.

GAMBAR 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



Sumber : Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS (1999), Jossy P. Moeis (1992), Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti (1999), Fadhilah Rahmawati, Vincent Hadi Wiyono (2004)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat sementara dan pedoman serta arah dalam penelitian yang disusun berdasarkan pada teori yang terkait, dimana suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (J. Supranto, 2000).

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikemukakan adalah :

1. Diduga pendapatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik.
2. Diduga tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik.
3. Diduga umur berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik.

4. Diduga pendidikan teknis berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik.
5. Diduga Pendapatan, tingkat pendidikan, umur dan pendidikan teknis secara bersama-sama berpengaruh Signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berpengaruh atau berhubungan dengan lama mencari kerja tenaga kerja terdidik yaitu sebagai berikut :

1. Lama mencari kerja sebagai variabel dependen (Y)

Dalam penelitian ini Lama mencari kerja merupakan waktu yang diperlukan bagi tenaga kerja terdidik untuk mencari kerja yang pertama kali setelah lulus pendidikan yaitu mulai tamat SLTA, tamat Diploma, dan tamat Sarjana, yang diukur dalam satuan bulan.

2. Pendapatan yang diterima sebagai variabel independen (X1)

Pendapatan yang diterima merupakan jumlah pendapatan pada bulan/minggu/hari terakhir sebelum dilakukan wawancara dan diukur dalam satuan rupiah. Pendapatan yang dimaksud merupakan Penghasilan pokok yaitu berupa gaji, honor, upah atau pendapatan lain pada waktu bekerja.

3. Tingkat pendidikan sebagai variabel independen (X2)

Tingkat pendidikan merupakan lama sekolah pada jenjang pendidikan tertinggi yang dicapai atau diselesaikan oleh tenaga kerja terdidik yang diukur dalam satuan tahun.

4. Umur sebagai variabel independen (X3)

Umur merupakan umur saat tenaga kerja terdidik tersebut mencari pekerjaan yang sekarang, diukur dalam satuan tahun.

5. Pendidikan teknis sebagai variabel independen (D1)

Pendidikan teknis merupakan pendidikan pencari kerja yang berlatar belakang pendidikan kejuruan yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Akademik (D1, D2, D3) dari tenaga kerja terdidik.

$D_1 = 1$ jika pencari kerja berlatar pendidikan teknis / kejuruan yaitu lulusan dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan lulusan Akademik (D1/D2/D3).

$D_1 = 0$ jika lainnya.

3.2 Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik yang berpendidikan tamat SMA ataupun setara dengan SMA, tamat Diploma, dan tamat Sarjana (S1) yang telah bekerja serta berdomisili Kabupaten Semarang yaitu Kecamatan Ungaran Barat dan Kecamatan Bancak baik di sektor swasta maupun sektor pemerintahan.

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 75 responden, dengan ciri-ciri : masih dalam usia produktif; bekerja di Kabupaten Semarang; berpendidikan minimal SLTA, SMK atau yang sederajat, akademi dan universitas dengan berfokus di Kecamatan Ungaran Barat dan Kecamatan Bancak. 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

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan sebagai bahan untuk mendukung penelitian dalam skripsi ini adalah :

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (survei langsung) dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara yang dipandu dengan kuesioner yang diisi oleh tenaga kerja terdidik. Kriyantono (2006) menjelaskan data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi terkait. Data Sekunder (*secondary data*) adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain. Pada umumnya data sekunder berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu (Ruslan, 2003)

3.3.2 Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yang akan diteliti, yaitu di Kabupaten Semarang. Data

primer diperoleh dengan melakukan wawancara yang dipandu dengan kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi terkait yaitu dari Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Semarang, BPS Jawa Tengah dan Dinas Kependudukan dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan di Jawa Tengah tahun 2002-2006.
- b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Jawa Tengah Tahun 2008
- c. Data Jumlah Penduduk di Kabupaten Semarang tahun 2005-2009.
- d. Data Jumlah Penduduk di Kabupaten Semarang dikelompokkan menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2004-2006
- e. Jumlah Penduduk Di Kabupaten Semarang Dikelompokkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2004-2006
- f. Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Semarang Tahun 2004-2008
- g. Jumlah Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Per Kecamatan Di Kabupaten Semarang Tahun 2008

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan periset untuk mengumpulkan data (Kriyantono, 2006). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu studi

lapangan dan studi pustaka. Studi lapangan yaitu upaya memperoleh data dengan cara terjun langsung ke lapangan (daerah objek penelitian) dengan menggunakan kuesioner untuk diisi oleh para responden dengan cara interview dan observasi. Metode Interview tersebut dilakukan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancaran (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2005). Sedangkan observasi dilakukan dengan maksud sebagai kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut (Kriyantono,2006). Sedangkan studi pustaka yaitu upaya untuk memperoleh data dengan mempelajari dan menganalisis buku-buku literatur dan data-data olahan.

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel dummy. Analisis regresi berganda adalah kecenderungan satu variabel, variabel tidak bebas, pada satu atau lebih variabel lain, variabel yang menjelaskan. Analisis regresi berganda digunakan membuat hubungan antara variable terkait dan beberapa variable bebas (.Nachrowi Djalal Nacrowi. Hardius Usman, 2002)

Persamaan regresi linier berganda dengan variabel dummy menurut Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti (1999) dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D_1 + u \dots\dots\dots (3.2)$$

Dimana :

Y = Lama mencari kerja, dalam satuan bulan

X_1 = Pendapatan dalam satuan rupiah

X_2 = Tingkat Pendidikan , dalam satuan tahun

X_3 = Umur, dalam satuan tahun

D_1 = Variabel dummy pendidikan teknis

D_1 = 1 jika latar belakang pendidikan Kejuruan, yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Akademi (D1/D2/D3)

D_1 = 0 jika lainnya

β_0 = intersep / konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = koefisien regresi parsial

u = variabel pengganggu

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi berganda tersebut, perlu dilakukan pengujian, baik uji asumsi klasik maupun secara statistik.

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Asumsi normalitas terpenuhi yaitu jika titik-titik (data)

yang menunjukkan sebaran data plot normalitas menunjukkan kecenderungan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis normal (Imam Ghozali, 2005).

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Lagrange Multiplier*, yaitu bertujuan untuk mendapatkan nilai χ^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

Dasar Pengambilan Keputusan :

Dengan membandingkan χ^2 hitung dengan χ^2 tabel

Apabila χ^2 hitung $<$ χ^2 tabel maka model yang benar adalah model linear.

Apabila χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel maka model non linear (Imam Ghozali, 2005).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas dari model regresi (Damodar Gujarati, 1999). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. *Variance Inflation Factor* (VIF) mengukur

variabilitas variabel bebas terpilih dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Imam ghozali, 2005).

4.Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah situasi penyebaran yang tidak sama atau tidak samanya *variance* sehingga uji signifikansinya tidak valid (Damodar Gujarati, 1999). 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 yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi Heteroskedastisitas adalah uji Park. Park mengemukakan metode bahwa *variance* (s^2) merupakan fungsi dari variabel-variabel bebas yang dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\alpha^2_i = \alpha X_i \beta \dots\dots\dots (3.3)$$

Persamaan ini dijadikan linear dalam bentuk persamaan log sebelumnya menjadi :

$$\ln \alpha^2_i = \alpha + \beta \ln X_i + v_i \dots\dots\dots (3.4)$$

Karena s^2_i umumnya tidak diketahui, maka dapat ditaksir dengan menggunakan U_i sebagai proksi, sehingga persamaan menjadi :

$$\ln U^2_i = \alpha + \beta \ln X_i + v_i \dots\dots\dots (3.5)$$

Dalam uji Park, apabila koefisien parameter beta dari persamaan tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005).

5. Uji Autokorelasi

Keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain, dengan kata lain adalah 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 (Damodar Gujarati, 1999).

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

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - (e_t - 1))^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2} \dots\dots\dots (3.6)$$

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 nilai $d < d_l$ atau $d > 4-d_l$ berarti terdapat autokorelasi. Jika nilai d terletak antara $4-d_u$ dan $4-d_l$ maka tidak dapat dipastikan adanya autokorelasi.

Penggunaan nilai d -tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Jika H_0 : tidak ada autokorelasi positif, maka apabila

$d < d_l$: menolak H_0

$d > d_u$: tidak menolak H_0

$d_l \leq d \leq d_u$: pengujian tidak meyakinkan

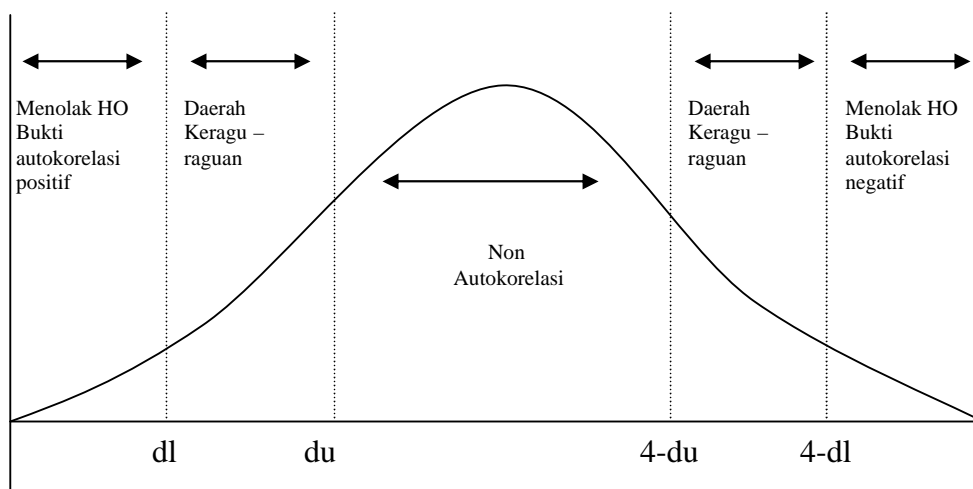
Jika H_0 : tidak ada autokorelasi negatif, maka apabila

$d > 4-d_l$: menolak H_0

$d < 4-d_u$: tidak menolak H_0

$4-d_u \leq d \leq 4-d_l$: pengujian tidak meyakinkan

GAMBAR 3.1
STATISTIK d DURBIN-WATSON



Sumber : Gujarati, 1999

B. Uji Statistik

Untuk uji statistik ini digunakan :

1. Uji F statistik (pengujian secara simultan)

Pengujian secara simultan (Uji F) dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghozali, 2005).

Rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) (N - K)} \dots\dots\dots (3.7)$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah parameter

$k-1$ = derajat kebebasan

N = jumlah sampel

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = \dots b_k = 0$, artinya variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots b_k \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

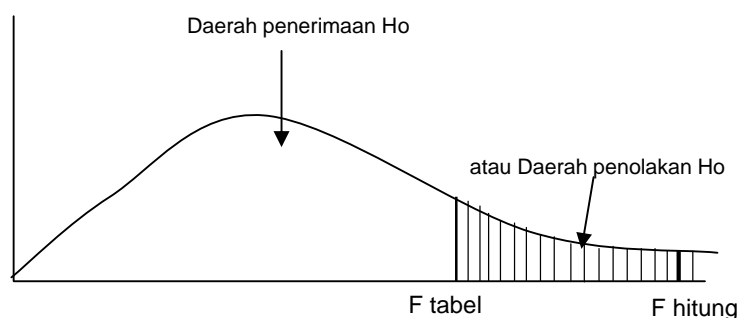
Dasar pengambilan keputusan :

- 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 variable independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variable 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.

GAMBAR 3.2
TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI F DENGAN $\alpha = 0,05$



Sumber : Gujarati, 1999

2. Uji t statistik (pengujian secara individual)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2005). Hipotesis statistik dari pengujian ini adalah :

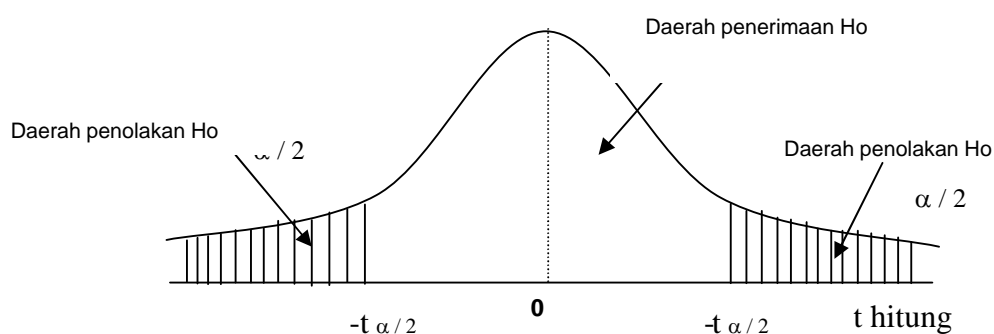
$H_0 : b_i = 0$ Tidak ada hubungan antar variable independen terhadap variable dependen. Hipotesis alternatifnya (H_1) adalah :

$H_A : b_i \neq 0$ Artinya ada hubungan antara variable independen terhadap variable dependen secara positif.

Dasar pengambilan keputusan :

- 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.

GAMBAR 3.3
KURVA UJI T TWO TAIL TEST $\alpha = 0,25$



Sumber : Gujarati, 1999