

**Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan  
dan Upah Terhadap Lama Mencari Kerja Pada  
Tenaga Kerja Terdidik di Beberapa Kecamatan di  
Kabupaten Demak**



**SKRIPSI**

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

Disusun Oleh :

**KIKI SUKO SUROSO**  
NIM. C2B606031

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2012**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Kiki Suko Suroso

Nomor Induk Mahasiswa : C2B606031

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / IESP

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik di Beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak

Dosen Pembimbing : Arif Pujiyono, SE., MSi.

Semarang, Desember 2011  
Dosen Pembimbing

(Arif Pujiyono, SE., MSi.)

NIP. 19711222 199802 1004

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Kiki Suko Suroso  
Nomor Induk Mahasiswa : C2B606031  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ IESP (Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan)  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Upah Terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik di Beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Desember 2011**

Tim Penguji :

1. Arif Pujiyono, SE., M.Si (.....)
2. Prof. Dr. H. Purbayu Budi S., M.S (.....)
3. Hastarini Dwi Atmanti, SE., M.Si (.....)

Mengetahui, Januari 2012  
Pembantu Dekan I

(Anis Chariri, SE, MCom, Ph.D. Akt.)  
NIP 196708091992031001

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Kiki Suko Suroso, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik di Beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak” 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/atau 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 diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 13 Desember 2011  
Yang membuat pernyataan,

Kiki Suko Suroso  
NIM. C2B606031

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"Sebaik-baik manusia diantaramu adalah yang paling banyak manfaat  
bagi orang lain"*

H.R. Bukhari

*"Manusia hanya bisa berencana apa yang ingin dia capai dan berusaha  
untuk mencapainya namun yang berhak menentukan hasil akhir  
hanyalah ALLAH SWT "*

*Kupersembahkan karya kecilku ini  
untuk orang-orang yang aku sayangi dan kasih  
Ayah dan Ibu atas kasih sayang, semangat dan doa yang telah Ayah dan  
ibu berikan untukku  
Adikku tersayang yang telah memberikan semangat dan doanya serta  
Kawan-kawan terdekatku yang selalu memberikan harapan, semangat dan  
cinta dengan sepenuh hati.....*

## ***ABSTRACT***

Waiting period in looking for a job for educated labor is a matter that we usually encounter, where skilled labor face difficulties in finding work. Education that has been taken by job seeker expected to be the main capital to get the job immediately. Otherwise skilled labor face difficulties in finding job so they become unemployment. Unemployment problem that occurs is a result of imbalance between the number of labor force with the opportunities to get a job, then arise unemployment skilled labor problem. Unemployment skilled labor problem as described above is an important phenomenon to be studied in this research, especially in some District in Demak.

The purpose of this study was to analyze how the influence of variable levels of education, skill levels and income levels of the long search for jobs for educated labor in the District of Demak. Regression model used is the method of multiple linear regression analysis (Ordinary Least Squares) by using primary data obtained through interviews.

The results of regression analysis showed that overall the independent variables (levels of education, skill levels and income levels) jointly have an influence on the level of educated unemployment happening in the city of Semarang. R<sup>2</sup> value of 0.4382, which means for 44.2 percent of the dependent variable is explanatory. While the remaining 55.8 percent is explained by other variables outside the model used.

Keywords: Level of Education, Skill Levels, Income and Job seeking periode.

## ABSTRAK

Lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik pada masa sekarang ini merupakan suatu hal yang biasa kita temui, dimana tenaga kerja terdidik kesulitan di dalam mencari kerja. Pendidikan yang telah ditempuh seseorang diharapkan menjadi modal untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Hal ini terjadi sebaliknya tenaga kerja terdidik kesulitan dalam mencari kerja yang membuat mereka menjadi menganggur. Masalah pengangguran yang terjadi tersebut akibat dari adanya Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan besarnya kesempatan kerja sehingga muncul masalah pengangguran tenaga kerja terdidik. Masalah pengangguran tenaga kerja terdidik sebagaimana diuraikan diatas merupakan fenomena penting yang akan dipelajari dalam penelitian ini terutama di Beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel tingkat pendidikan, tingkat keterampilan dan tingkat upah terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Demak. Model regresi yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda (*Ordinary Least Squares*) dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas (Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Tingkat Upah) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik yang terjadi di Kota Semarang. Nilai  $R^2$  sebesar 0,4382 yang berarti sebesar 44,2 persen merupakan penjelas terhadap variabel dependen. Sedangkan 55,8 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan.

**Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Upah dan Lama Mencari Kerja**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik di Beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan, masukan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat, dan karunia-Nya yang diberikannya kepada penulis.
2. Bapak Prof. Drs. H. Mochammad Nasir, MSi. Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
3. Bapak Arif Pujiyono, SE., MSi, selaku dosen pembimbing atas segala masukan, kritik dan saran serta kesabaran yang telah diberikan dari awal hingga akhir disusunnya skripsi ini.
4. Drs. H. Edy Yusuf AG, M.Sc., Ph.D selaku Dosen Wali atas petunjuk, bimbingan dan saran selama penulis di bangku kuliah.



5. Ibu Evi Yulia Purwanti, SE, Msi, selaku Koordinator Jurusan IESP Program Reguler II yang telah membantu menjalani kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
6. Bapak Prof. Dr. H. Purbayu Budi Santosa, M.S dan Ibu Hastarini Dwi Atmanti, SE, M.Si selaku dosen penguji skripsi saya.
7. Dosen Fakultas Ekonomi UNDIP pada umumnya dan Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP) Fakultas Ekonomi UNDIP pada khususnya yang telah membagi ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh staf tata usaha dan perpustakaan UNDIP yang telah turut membantu penyusunan skripsi.
9. Seluruh responden dalam penelitian ini, tenaga kerja di Kabupaten Demak yang berperan sebagai sumber analisis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Demak beserta jajarannya, Kepala Dinas KESBANGPOL dan LINMAS beserta jajarannya, atas kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Bapak dan Ibu tersayang, S Suroso Dan Sri Mulyani. atas segala dukungan, motivasi serta kasih sayang dan doa yang tiada ujung.
12. Adekku tercinta Rara R. Suroso yang telah memberikan dukungan moral dan menerima keluh kesah selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
13. Tara Eka Pratiwi, yang telah memberikan *support* dan selalu memotivasi penulis agar tetap bersemangat dan pantang menyerah.

14. Teman – teman IESP Ekstensi 2006, Adit, Akrom, Amy, Azzi, Bhekti, Cahyo, Danang, Dedy, Dian, Dyke, Edit, Rama, Fajar, Farid, Gerdy, Nasrul, Doyok, Indra, Putra, Ravi, Ridho, Miyex, Ganis, Ayu, Sandra, Dewi, Dhita, Yuko, Dila, Dini, Vany, Pipiet, Oyok, Lisna, Mira, Fira, Prima, Sindy dan Tita. Terima kasih telah menjadi kawan berdiskusi dan kawan bercanda, I love you all.
15. Kawan-kawanku Arief dan Rizki atas segala saran dan pembelajaran yang bermanfaat bagi penulis sampai kapanpun.
16. Teman-teman Tim I KKN Kandangan 2009, Pak Arifin, Elmo, Mbak Lina, Mbak Pur, Mbak Titik dan Mas ali, Adheh Anjar untuk kenangan indah yang tak terlupakan.
17. Andhika W. SE, Hilda SE, terima kasih masukan dan pembelajaran yang telah diberikan.
18. Teman-teman seperjuangan Riza SE, Hilal SE, Bhekti, dan lainnya, semoga kita semua sukses kawan.
19. Pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terimakasih atas bantuannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, 13 Desember 2011  
Penulis,

Kiki Suko Suroso

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	16
1.4 Sistematika Penulisan .....	17
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	18
2.1. Landasan Teori.....	18
2.1.1 Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2 Konsep Ketenagakerjaan .....	18
2.1.3 Permintaan Tenaga Kerja .....	24
2.1.4 Penawaran Tenaga Kerja.....	26
2.1.5 Teori Pengangguran.....	29
2.1.6 Teori Human Capital.....	36
2.2. Kerangka Pemikiran .....	49
2.3. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN .....	51
3.1 Variabel penelitian dan Definisi Operasional .....	51
3.2 Populasi dan Sampel .....	53
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	55
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	57
3.5 Metode Analisis Data.....	58
3.5.1 Estimasi Model .....	58
3.5.2 Deteksi Asumsi Klasik.....	59
3.5.3 Pengujian Hipotesis .....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	66
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	66
4.1.1 Kabupaten Demak .....	66
4.2. Karakteristik Sosial Ekonomi Responden .....	70
4.2.1 Tingkat Pendidikan .....	70
4.2.2 Jenis Kelamin .....	70
4.2.3 Umur .....	71

4.2.4 Jenis Pekerjaan .....	72
4.2.5 Pendapatan Rumah Tangga.....	73
4.2.6 Tingkat Keterampilan.....	74
4.2.7 Tingkat Upah.....	75
4.2.8 Jenis Pekerjaan Sama/Tidak untuk yang Pertamakali.....	76
4.3. Analisis Data .....	76
4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	76
4.3.1.1 Deteksi Multikolinearitas .....	77
4.3.1.2 Deteksi Autokorelasi.....	78
4.3.1.3 Deteksi Heteroskedastisitas.....	79
4.3.1.4 Deteksi Normalitas.....	80
4.3.2 Pengujian.....	81
4.3.2.1 Deteksi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81
4.3.2.2 Deteksi Signifikansi Hipotesis Simultan (Uji F).	82
4.3.2.3 Deteksi Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	83
4.4 Interpretasi Hasil.....	84
BAB V PENUTUP .....	88
5.1 Kesimpulan .....	88
5.2 Keterbatasan .....	89
5.3 Saran .....	89
DAFTAR PUSTAKA .....	90

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Angka Pengangguran di Kabupaten Grobogan, Demak, Kendal dan Semarang Pada Tahun 2004-2008.....	3
Tabel 1.2 Pertumbuhan dan Jumlah Penduduk usia 15 Tahun Menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan Di Kabupaten Demak Periode Tahun 2004-2007.....	6
Tabel 1.3 Pencari kerja terdaftar, lowongan kerja terdaftar, Penempatan Kerja Terdaftar di Kabupaten Demak Pada Tahun 2006-2008 .....	8
Tabel 1.4 Penduduk berumur 10 Tahun ke Atas yang Mencari Pekerjaan menurut Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan Di Kabupaten Demak Pada Tahun 2004-2008.....	10
Tabel 2.1 Rangkuman hasil penelitian terdahulu .....	46
Tabel 4.1 Banyaknya Penduduk Menurut Warga Negara Di Kabupaten Demak Tahun 2009.....	68
Tabel 4.2 Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Usia Dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Demak Tahun 2009 .....	69
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	70
Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Umur .....	72
Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Jenis Pekerjaan .....	73
Tabel 4.6 Jumlah Responden Menurut Pendapatan Rumah Tangga.....	74
Tabel 4.7 Jumlah Responden Menurut Tingkat Upah .....	75
Tabel 4.8 Jumlah Responden Menurut Jenis Pekerjaan yang sama/tidak dengan pekerjaan yang pertama kalinya.....	76
Tabel 4.9 $R^2$ <i>Auxiliary Regression</i> .....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Breusch-Godfrey</i> .....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Glejser</i> .....	79
Tabel 4.12 Hasil Regres Utama .....	82
Tabel 4.13 Nilai F-statistik .....	83
Tabel 4.14 Nilai t-statistik .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kurva Permintaan Tenaga Kerja .....	25
Gambar 2.2	Kurva Penawaran Tenaga Kerja .....	27
Gambar 2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	49
Gambar 3.1	Pengujian Hipotesis Secara Searah ( <i>One Tail Test</i> $\alpha=5\%$ ) .....	64
Gambar 4.1	Distribusi Responden dilihat dari Jenis Kelamin .....	71
Gambar 4.2	Distribusi Responden dilihat dari Keterampilan .....	74
Gambar 4.3	Deteksi Normalitas dengan <i>Normal P-Plot</i> .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner .....	93
Lampiran B	Rekap Data Responden .....	96
Lampiran C	Hasil Regresi Utama .....	99
Lampiran D	Deteksi Asumsi Klasik.....	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan ekonomi merupakan sebuah proses mekanisme yang melibatkan perubahan-perubahan di dalam struktur sosial, politik dan kelembagaan, baik dari sektor swasta maupun dari sektor pemerintah atau public sehingga dapat menciptakan distribusi hasil-hasil pertumbuhan ekonomi serta sosial secara lebih merata (Todaro, 2000). Pembangunan ekonomi tidak hanya dilihat dari pertumbuhan pendapatan nasional dan pertumbuhan pendapatan perkapita saja melainkan juga bagaimana cara meningkatkan penghapusan atau pengurangan tingkat kemiskinan, penyediaan lapangan pekerjaan dan penanggulangan ketimpangan pendapatan serta bagaimana cara pendistribusian pendapatan tersebut langsung kepada masyarakat (Todaro, 2000).

Dalam perencanaan pembangunan baik di negara maju maupun negara berkembang masalah pengangguran menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh para perencana pembangunan perekonomian. Pengangguran di Indonesia merupakan salah satu masalah utama yang harus diselesaikan. Pengangguran adalah kegiatan seseorang yang sedang tidak bekerja dan pada saat survei orang tersebut sedang mencari pekerjaan seperti mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan, mereka yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan bekerja dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan (Badan Pusat Statistik, 2008).



Pengangguran terjadi sebagai akibat dari tingginya tingkat perubahan angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja. Hal ini disebabkan masih rendahnya pertumbuhan penciptaan lapangan pekerjaan yang ada. Pembangunan dikatakan berhasil jika mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kondisi penduduk sangat mempengaruhi dinamika pembangunan. Jumlah penduduk yang besar diikuti dengan kualitas penduduk yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya jumlah penduduk yang besar namun diikuti oleh kualitas penduduk yang rendah, maka penduduk tersebut menjadi beban dalam pembangunan.

Masalah pengangguran di daerah merupakan masalah yang harus dituntaskan. Masalah pokok pengangguran dalam pembangunan daerah terletak pada penekanan terhadap kebijakan-kebijakan pembangunan yang didasarkan pada kekhasan daerah yang bersangkutan dengan menggunakan potensi sumberdaya manusia, kelembagaan, dan sumberdaya fisik secara lokal (daerah). Setiap upaya pembangunan ekonomi daerah mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan jumlah dan jenis peluang kerja untuk masyarakat daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah beserta partisipasi masyarakatnya dan dengan menggunakan sumberdaya-sumberdaya yang ada harus mampu menaksir potensi sumberdaya-sumberdaya yang diperlukan untuk merancang dan membangun perekonomian daerah (Lincoln Arsyad, 1999).

Kabupaten Demak merupakan daerah yang berbatasan langsung dengan Kota Semarang yang merupakan Ibukota Jawa Tengah, di mana pada daerah ini terdapat banyak aktivitas yang melibatkan tenaga kerja. Kabupaten Demak

memiliki jumlah penduduk sebesar 1.076.980 jiwa pada tahun 2008 yang terdiri dari atas 531.646 jiwa penduduk laki-laki dan 545.334 jiwa penduduk perempuan. Tingkat pertumbuhan penduduk sebesar 0,35 persen dari tahun 2007 dan tingkat pertumbuhan ekonomi sebesar 4,0% pertahunnya. Jumlah tingkat pengangguran di Kabupaten Demak sebesar 37.818 jiwa. Pemilihan Kabupaten Demak sebagai tempat penelitian disebabkan daerah tersebut memiliki jumlah pengangguran cukup tinggi. Hal tersebut dapat di lihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Angka Pengangguran**  
**di Kabupaten Grobogan, Demak, Kendal, dan Semarang**  
**Pada Tahun 2004-2008**

No.	Kabupaten	2004	2005	2006	2007	2008	Rata-Rata
1.	<b>Grobogan</b>	33.682	25.630	37.267	45.080	43.657	37.063
2.	<b>Demak</b>	46.974	31.439	34.954	40.154	35.569	37.818
3.	<b>Kendal</b>	33.219	21.615	40.786	30.327	32.929	31.775
4.	<b>Semarang</b>	23.012	25.200	28.071	48.661	37.842	32.557

Sumber: Jawa Tengah Dalam Angka, Badan Pusat Statistik 2004 – 2008

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata pengangguran di Kabupaten Grobogan sebesar 37.063 jiwa, di Kabupaten Demak sebesar 37.818 jiwa, di Kabupaten Kendal sebesar 31.775 jiwa dan di Kabupaten Semarang sebesar 32.557 jiwa. Bila dilihat dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa angka pengangguran tertinggi di Kabupaten Demak yaitu sebesar 37.818 jiwa sedangkan pertumbuhan angka pengangguran terendah di Kabupaten Kendal sebesar 31.775 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Demak belum bisa menyediakan lapangan

pekerjaan. Jumlah pengangguran yang besar merupakan masalah bagi suatu daerah maupun negara dalam pembangunan perekonomiannya. Oleh karena itu, masalah pengangguran ini perlu di tangani dengan serius.

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo (1994), masalah pengangguran secara terbuka maupun terselubung, menjadi pokok permasalahan dalam pembangunan ekonomi negara-negara berkembang. Berhasil tidaknya suatu usaha untuk menanggulangi masalah besar ini akan mempengaruhi kestabilan sosial politik dalam kehidupan masyarakat dan kontinuitas dalam pembangunan ekonomi jangka panjang.

Cara untuk mengatasi masalah pengangguran adalah dengan penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih besar bagi negara berkembang terutama di Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Ada beberapa faktor yang meyebabkan terjadinya pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat, yaitu pertama, pertumbuhan penduduk di negara berkembang cenderung tinggi, sehingga melebihi pertumbuhan capital. Kedua, demografi profil lebih mudah, sehingga lebih banyak penduduk yang masuk ke lapangan kerja. Ketiga, struktur industri di negara berkembang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai, membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi makin kompleks (Satrio Adi, 2010).

Lapangan pekerjaan merupakan indikator keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk

mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang baik. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link and match* (Ace Suryadi, 1995). Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja, semakin efisien sistem pendidikan yang ada. Sehingga dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004).

**Tabel 1.2**  
**Pertumbuhan dan Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Menurut Tingkat Pendidikan Yang ditamatkan**  
**Kabupaten Demak Tahun 2004-2008**

Tahun	Tidak Lulus SD/MI		SD/MI		SLTP		SLTA		Diploma		S1&S2	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
<b>2004</b>	188.988	-	315.152	-	155.53	-	91.274	-	7.268	-	4.836	-
<b>2005</b>	191.832	1,5	319.665	1,43	139.98	-10	90.425	-0,93	13.409	84,49	13.914	187,7
<b>2006</b>	138.432	-27,84	344.788	7,86	159.38	13,86	94.528	4,54	11.854	-11,59	20.008	43,8
<b>2007</b>	181.664	31,23	292.891	-15,05	189.19	18,7	104.049	10,07	9.235	-22,09	12.992	-35,07
<b>2008</b>	183.191	0,84	282.843	-3,43	150.82	-20,28	93.383	-10,25	10.309	11,63	22.211	70,96
<b>Rata-rata</b>		1,43		-2,3		0,57		0,86		15,61		66,85

Sumber: Jawa Tengah Dalam Angka, Badan Pusat Statistik 2008

Tabel 1.2 menunjukkan rata-rata pertumbuhan jumlah penduduk yang berpendidikan tinggi lebih besar dari pada jumlah penduduk yang berpendidikan rendah. Rata-rata pertumbuhan jumlah penduduk yang berpendidikan SD/MI sebesar -2,30%, dan penduduk yang tidak lulus SD/MI lebih besar yaitu 1,43%. Hal ini terjadi karena masih mahal biaya pendidikan sehingga masyarakat tidak mampu untuk menyekolahkan anak-anaknya terutama pada masa sekarang ini pendidikan masih dirasa mahal. Pertumbuhan penduduk yang berpendidikan SLTP sebesar 0,57% ini berarti mulai adanya kesadaran masyarakat bahwa pendidikan penting untuk menunjang masa depan.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan selama tahun 2004 sampai tahun 2008 jumlah penduduk yang berpendidikan tinggi semakin meningkat. Rata-rata dari tahun 2004 sampai tahun 2008 penduduk yang berpendidikan SLTA sebesar 0,86%, sedangkan penduduk yang berpendidikan Diploma sebesar 15,61% dan penduduk yang berpendidikan S1 dan S2 sebesar 66,85%. Masih tingginya minat masyarakat untuk mendapatkan pendidikan tinggi ini dikarenakan masih banyak masyarakat yang beranggapan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan seseorang maka semakin tinggi pula kesempatan seseorang tersebut untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat dan mudah. Hal tersebut mendorong mereka untuk menyekolahkan anak-anak mereka sampai ke jenjang perguruan tinggi. Tingginya minat masyarakat untuk mendapatkan pendidikan tinggi ini terjadi karena semakin susah memperoleh pekerjaan pada sekarang ini.

Biasanya permintaan akan tenaga kerja itu dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil. Hal ini

berkaitan dengan biaya produksi yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan, semakin tinggi upah atau gaji yang diberikan maka akan mengakibatkan semakin sedikit permintaan akan tenaga kerja begitu juga sebaliknya, hal ini sesuai dengan hukum permintaan (Sonny Sumarsono, 2003). Jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada. Dimana jumlah pencari kerja lebih banyak di bandingkan dengan jumlah lowongan pekerjaan yang ada, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

**Tabel 1.3**  
**Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, Penempatan Kerja Terdaftar di Kabupaten Demak Pada Tahun 2006-2008**

<b>Tahun</b>	<b>Pencari Kerja Terdaftar</b>	<b>Lowongan Kerja Terdaftar</b>
<b>2006</b>	10.851	1.017
<b>2007</b>	10.648	1.389
<b>2008</b>	15.641	960
<b>Rata-rata</b>	12.38	1.122

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Demak 2008

Dalam Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah pencari kerja semakin meningkat, hal tersebut dapat dilihat antara tahun 2006 sampai tahun 2008 jumlah pencari kerja terdaftar mengalami kenaikan, kecuali pada tahun 2007 mengalami penurunan sebesar 10.648 jiwa. Hal ini terjadi Karena jumlah pencari kerja terus bertambah tetapi jumlah lowongan/kesempatan kerja yang ada tidak bertambah sehingga menimbulkan pengangguran baru. Pada tahun 2006 jumlah pencari kerja yang terdaftar sebesar 10.851 jiwa, pada tahun 2007 jumlah pencari kerja sebesar

10.648 jiwa. Penurunan pencari kerja terdaftar terjadi karena mulai membaiknya perekonomian Indonesia sedangkan pada tahun 2008 jumlah pencari kerja sebesar 15.641 jiwa. Hal ini terjadi karena banyaknya pengurangan tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan akibat dari dampak krisis dunia yang melanda perekonomian Indonesia. Dalam Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah lowongan kerja yang terdaftar mengalami pertumbuhan kecuali pada tahun 2008 yang mengalami penurunan. Pada tahun 2006 jumlah lowongan yang terdaftar sebesar 1.017 jiwa, pada tahun 2007 jumlah lowongan yang terdaftar sebesar 1.389 jiwa. Hal ini terjadi akibat dari membaiknya perekonomian Indonesia setelah mengalami krisis moneter pada tahun 1998. Pada tahun 2008 lowongan yang terdaftar sebesar 960 jiwa, hal ini mengalami penurunan karena perusahaan mengurangi jumlah pekerjanya untuk menekan biaya produksi akibat adanya krisis ekonomi yang melanda dunia yang pada akhirnya juga berdampak pada perekonomian di Indonesia dan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja yang ada di Kabupaten Demak dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia sehingga hal tersebut menimbulkan pengangguran.

Menurut Elwin Tobing (1994), menyatakan bahwa semakin terdidik seseorang, harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan juga semakin tinggi. Hal tersebut membuat angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Pengangguran tenaga kerja terdidik tersebut menunjukkan perkembangan yang cukup menarik untuk diamati. Dilihat dari dampak ekonomis yang ditimbulkan, pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak



ekonomis yang lebih besar daripada pengangguran tenaga kerja kurang terdidik. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang gagal diterima oleh perekonomian dari tenaga kerja terdidik yang menganggur lebih besar daripada kontribusi yang gagal diterima perekonomian pada kelompok pengangguran kurang terdidik (Mauled Moelyono, 1997 dalam Sutomo et al, 1999)

**Tabel 1.4**  
**Penduduk Berumur 10 Tahun ke Atas Yang Mencari Pekerjaan Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan di Kabupaten Demak Tahun 2004-2008**

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Mencari kerja					Rata-rata
	2004	2005	2006	2007	2008	
SD/MI	241	467	372	409	159	329
SLTP	1.116	1.895	2.627	2.107	2.158	1.980
SLTA	4.407	6.464	6.316	5.579	7.269	6.007
Diploma	1.246	1.284	694	1.002	2.914	1.428
S1 & S2	2.041	1.720	842	1.551	3.141	1.859

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Demak 2008

Pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa terdapat kecenderungan semakin tinggi tingkat pendidikan, jumlah pencari kerja relatif semakin tinggi. Pada tahun 2004 - 2008 berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan, kegiatan mencari kerja didominasi oleh lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Pada tahun 2004 pencari kerja didominasi lulusan sekolah lanjutan tingkat atas sebesar 4.407 jiwa dan universitas/akademi sebesar 3.287 jiwa. Pada tahun 2005 pencari kerja masih didominasi SLTA yaitu sebesar 6.464 jiwa dan SLTP yang naik dari tahun sebelumnya sebesar 1.895 jiwa. Pada tahun 2006 pencari kerja lulusan SLTA mengalami penurunan sebesar 6.316 jiwa, namun masih sama seperti tahun sebelumnya pada tahun ini pencari kerja dengan tamatan SLTA masih

mendominasi. Hal ini berarti bahwa ada peningkatan pada jumlah lowongan kerja sehingga jumlah pencari kerja menjadi turun. Pencari kerja tamatan SLTA pada tahun 2007 mengalami penurunan sebesar 5.579 jiwa dan masih sama seperti tahun sebelumnya pencari kerja tamatan SLTA masih mendominasi. Ini terjadi karena semakin membaiknya perekonomian Indonesia. Pada tahun 2008 pencari kerja taatan SLTA mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 7.269 jiwa dari tahun sebelumnya. Hal tersebut terjadi karena adanya krisis ekonomi dunia pada tahun 2008 yang pada akhirnya berdampak pada perekonomian Indonesia. Dapat dilihat Rata-rata jumlah pencari kerja tamatan SLTA sebesar 6.007 jiwa. 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.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadikan masalah yang makin serius. Kemungkinan ini disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan maka 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 sesuai (Mauled Moelyono, 1997 dalam Sutomo et al, 1999)

Meskipun ada kecenderungan meningkatnya pengangguran lulusan pendidikan tinggi, pemerintah tetap berusaha untuk meningkatkan proporsi tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dalam angkatan kerja. Peningkatan kapasitas perguruan tinggi maupun memberikan kesempatan kepada pihak swasta untuk mendirikan perguruan tinggi dengan memberikan program studi yang diperlukan dalam era globalisasi ini. Hal ini berarti meningkatkan jumlah mahasiswa. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang sangat cepat akan menyebabkan tuntutan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari angkatan kerja (Tulus Haryono, 1998).

Pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu (*job search periode*) yang dikenal sebagai pengangguran friksional. Lama masa tunggu itu juga bervariasi dari setiap orang. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang di tamatkan oleh angkatan kerja maka akan semakin lama masa tunggu.

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

Konsep pendidikan dalam penelitian Fadhilah Rahmawati, dkk (2004) adalah waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan atau tahun sukses pendidikan, baik pendidikan yang berlatar belakang kejuruan maupun pendidikan

yang berlatar belakang umum. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka masa menganggur akan semakin lama karena terkait dengan tingginya aspirasi untuk memperoleh pekerjaan sesuai dan sebanding dengan return biaya pendidikannya. Golongan ini juga mempunyai kemampuan untuk mengetahui informasi di pasar kerja sehingga golongan ini akan lebih leluasa dalam memilih pekerjaan yang disukainya (Sutomo, *et al*, 1999).

Dalam menghadapi persaingan global pada masa kini tidak cukup hanya dengan bekal ilmu pengetahuan saja tetapi juga perlu dengan diimbangi dengan tingkat keterampilan kerja. Keterampilan kerja sangat diperlukan, dimana perusahaan pencari tenaga kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan di bidang pekerjaan tersebut. Diperkirakan bahwa dengan keterampilan kerja yang dimilikinya pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, selain itu keterampilan kerja juga menggambarkan pengetahuan pasar kerja. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Sutomo, *et al*, 1999).

Upah merupakan imbalan/kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja berupa uang atau barang atas jasa yang telah dilakukannya. Upah minimum adalah upah terendah yang akan diterima oleh pencari kerja (Kaufman dan Hotckiss, 1999). Seorang pekerja akan memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya yaitu pekerjaan dengan lingkungan kerja yang nyaman, tunjangan sosial dan upah yang besar. Hal ini yang akan mempengaruhi seseorang

untuk memilih menganggur dalam waktu tertentu sampai dia mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan asumsi bahwa akan mendapatkan upah tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan dan upah terhadap lama mencari kerja di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada masa sekarang ini, besarnya angka pengangguran merupakan isu yang penting bagi pembangunan ekonomi terutama di Kabupaten Demak. Hal ini terjadi karena pengangguran dapat digunakan sebagai indikator pembangunan suatu daerah. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa di Kabupaten Demak angka pengangguran yang terjadi tergolong tinggi yaitu sebesar 37.818 jiwa dengan pencari kerja terbanyak dari kalangan sekolah lanjut tingkat atas yaitu rata-rata sebesar 6.007 jiwa. Masalah pengangguran yang terjadi tersebut akibat dari adanya Ketidakeimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan besarnya kesempatan kerja sehingga muncul masalah pengangguran tenaga kerja terdidik. Pendidikan yang telah ditempuh seseorang diharapkan menjadi modal untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Hal ini terjadi sebaliknya tenaga kerja terdidik kesulitan dalam mencari kerja yang membuat mereka menjadi menganggur secara sukarela sampai menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapannya. Lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik pada masa sekarang ini merupakan suatu hal yang biasa kita temui, dimana tenaga kerja terdidik kesulitan di dalam mencari kerja. Ini terjadi bukan karena tidak ada

perusahaan yang mau menerima mereka, tetapi hal ini terjadi karena tenaga kerja terdidik lebih selektif didalam menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang akan diberikan perusahaan pada mereka. Lamanya mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik selain dipengaruhi faktor tingkat pendidikan dan upah juga diduga dipengaruhi faktor keterampilan.

Masalah pengangguran tenaga kerja terdidik sebagaimana diuraikan diatas merupakan fenomena penting yang akan dipelajari dalam penelitian ini terutama di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak. Berdasarkan latar belakang masalah, maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan, dan tingkat upah terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan**

#### **1.3.1 Tujuan :**

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh ketrampilan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak.

3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat upah terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di beberapa Kecamatan di Kabupaten Demak

### **1.3.2 Kegunaan :**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada :

1. Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu ekonomi khususnya ekonomi pembangunan dan Sebagai referensi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan ingin mengadakan penelitian di bidang yang sama.

2. Pengambil Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah Kabupaten Demak di dalam menentukan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang akan di ambil.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, dan penutup.

Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka tentang teori ekonomi sumber daya manusia, teori tentang konsep ketenagakerjaan, teori permintaan dan

penawaran tenaga kerja, teori pengangguran. Disamping itu pada bab ini juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang dapat diambil.

Bab III merupakan pemaparan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, metode analisis.

Bab IV merupakan pemaparan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

Bab V merupakan kesimpulan dan saran yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia**

Ekonomi sumber daya manusia adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. Ruang lingkup ekonomi sumber daya manusia antara lain : dinamika kependudukan, ketenagakerjaan, struktur ketenagakerjaan, sektor informal-formal, transisi kependudukan, mobilitas penduduk, migrasi penduduk, permintaan dan penawaran tenaga kerja, perencanaan ketenagakerjaan serta penduduk dan pembangunan ekonomi (Mulyadi Subri, 2003). Bila dilihat dari ruang lingkup tersebut berarti ekonomi sumber daya manusia (*human resources economics*) berkaitan dengan studi perencanaan SDM (*human resources planning*), ekonomi ketenagakerjaan (*labour economics*) dan ekonomi kependudukan (*population economics*).

##### **2.1.2 Konsep Ketenagakerjaan**

###### **2.1.2.1 Tenaga Kerja**

Penduduk yang digolongkan tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruhnya

penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Dede Aisyah, 2006). Pada tiap negara batas umur tenaga kerja berbeda-beda hal ini di karena situasi tenaga kerja di masing-masing negara juga berbeda-beda. Di negara Indonesia tenaga kerja ditetapkan dengan UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa batas usia kerja 15 tahun.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985) tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau golongan penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Pada dasarnya tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Angkatan kerja, yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun dan lebih yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja dan mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetap sedang mencari pekerjaan atau mengharapkan dapat pekerjaan.
2. Bukan angkatan kerja, yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan lain-lain atau penerima pendapatan dan tidak melakukan

kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja.

Jenis-jenis golongan yang termasuk bukan angkatan kerja adalah :

- a. Penerima pendapatan atau lain-lain, yang dibedakan menjadi dua macam yaitu penerima pendapatan adalah mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi mereka mendapatkan pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan atau sewa atas milik serta mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena sudah lanjut usia, cacat, sedang di penjara atau karena sakit kronis.
- b. Sekolah, yaitu mereka yang kegiatannya hanya bersekolah tanpa niat untuk memperoleh penghasilan.
- c. Mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang kegiatannya hanya mengurus rumah tangga atau membantu rumah tangga tanpa niat untuk memperoleh imbalan.
- d. Bekerja, yaitu mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit satu jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus.
- e. Mencari pekerjaan, yaitu mereka yang bekerja tetap karena suatu hal masih mencari pekerjaan, yang dibebaskan tugas dan akan dipanggil kembali tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan dan mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidak seimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja

pada suatu tingkat upah. Suatu hal amat penting dalam proses pembangunan ialah semakin meluasnya kesempatan kerja. Pembangunan ekonomi seharusnya membawa partisipasi aktif dalam kegiatan yang bersifat produktif oleh semua anggota masyarakat yang mampu berperan serta dalam proses ekonomi, partisipasi aktif dari masyarakat ini dapat ditunjukkan dalam pendapatan perkapita yang ada dalam suatu daerah, apakah pendapatan perkapitanya tinggi atau rendah. Kalau pendapatan perkapitanya tinggi menunjukkan tingkat kemakmuran sedangkan pendapatan perkapita yang rendah menunjukkan tingkat kemakmuran yang kurang.

#### **2.1.2.2 Pasar Kerja**

Pasar kerja adalah keseluruhan aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha, pencari kerja, serta perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985), proses mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja ternyata memerlukan waktu lama. Dalam proses ini, baik pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan pada suatu kenyataan sebagai berikut :

1. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Di pihak lain setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan. Pengusaha memerlukan pekerjaan dengan pendidikan, ketrampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua pelamar akan cocok untuk satu lowongan

tertentu, dengan demikian tidak semua pelamar mampu dan dapat diterima untuk satu lowongan tertentu.

2. Setiap pengusaha atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda seperti output, input, manajemen, teknologi, lokasi, pasar sehingga mempunyai kemampuan berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Di pihak lain, pencari kerja mempunyai produktivitas yang berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu perusahaan, sebaliknya tidak semua pengusaha mampu serta bersedia memperkerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan yang dikemukakan oleh pelamar tersebut.

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

### **2.1.2.3 Pasar Tenaga Terdidik dan Tenaga Tidak Terdidik**

Pengangguran timbul karena informasi di pasar kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak mengetahui secara pasti kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan pada lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di pasar. Informasi yang diketahui pekerja hanyalah distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan yang didistribusikan secara acak dan struktur upah

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

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu kemampuan atau keahlian pada bidang tertentu yang dia peroleh karena mengikuti pendidikan baik formal maupun non formal dan juga dari sekolah (Dewi Kusumawardani, 2009). Sedangkan tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja yang tidak memiliki kemampuan ataupun keahlian apapun, sehingga dia dalam bekerja hanya mengandalkan tenaganya saja (Dewi Kusumawardani, 2009). Tenaga kerja terdidik umumnya produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama, oleh karena itu elastisitas penyediaan tenaga terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga tak terdidik.

Tingkat partisipasi kerja terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga tak terdidik. Tenaga terdidik umumnya berasal dari keluarga yang lebih berada yaitu keluarga yang relative kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke SLTA dan perguruan tinggi (Payaman J. Simanjuntak, 1985).

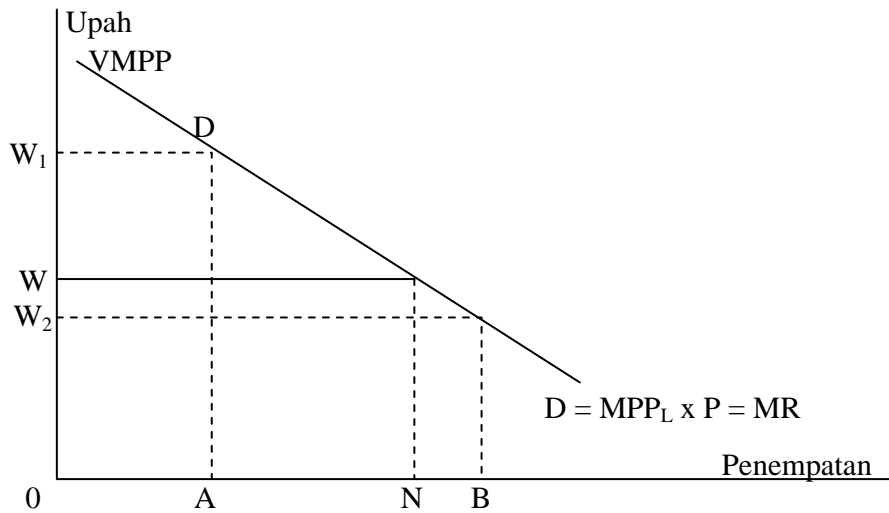
### 2.1.3 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan adalah jumlah suatu komoditi yang bersedia dibayar oleh seseorang selama periode tertentu dan harga tertentu yang besarnya dipengaruhi oleh harga komoditi itu, pendapatan nominal, harga komoditi lain, dan cita rasa. Permintaan terhadap tenaga kerja merupakan sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat upah (Aris Ananta, 1990).

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksikannya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand*.

Sebuah kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan kuantitas maksimal pekerja yang akan dipekerjakan pada suatu waktu tertentu pada berbagai tingkat upah. Dengan kata lain, permintaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai berbagai kemungkinan jumlah tenaga kerja yang diminta pengusaha dalam berbagai tingkat upah. Permintaan pengusaha akan tenaga kerja disebabkan karena pengusaha mempekerjakan atau menggunakan tenaga kerja tersebut untuk membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.

**Gambar 2.1**  
**Kurva Permintaan Tenaga Kerja**



Sumber : Payaman J. Simanjuntak, 1985

Keterangan:

MR : *Marginal revenue*, penerimaan marjinal

$VMPP_L$  : *Value marginal physical product of labor*, nilai pertambahan hasil marjinal dari karyawan

$MPP_L$  : *Marginal physical product of labor*

P : Harga jual barang yang diproduksi per unit

Gambar 2.1 mengilustrasikan mengenai kurva permintaan tenaga kerja. Pengusaha memiliki karyawan sebanyak 99 orang. Pengusaha akan mempertimbangkan apakah perlu menambah jumlah karyawan menjadi 100 atau menguranginya menjadi 98. Dasar yang digunakan pengusaha untuk menambah jumlah karyawan atau menguranginya adalah pengusaha akan menghitung jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut.



Jumlah uang ini dinamakan penerimaan marjinal atau *marginal revenue*, yaitu nilai dari  $MPP_L$  dikalikan dengan harga per unit (P). Akhirnya sang pengusaha membandingkan MR tersebut dengan biaya mempekerjakan tambahan seorang karyawan tadi. Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upahnya sendiri (W) dan dinamakan *biaya marjinal* atau *marginal cost*. Bila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang yang menghasilkannya (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar dari W. Pada titik N pengusaha mendapat keuntungan.

Contoh bila tenaga kerja terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor produksi lain jumlahnya tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marjinal menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah karyawan yang dipekerjakan, semakin kecil  $MPP_L$ -nya dan nilai  $MPP_L$  itu sendiri. Ini yang dinamakan *hukum diminishing returns* dan dilukiskan dengan garis DD.

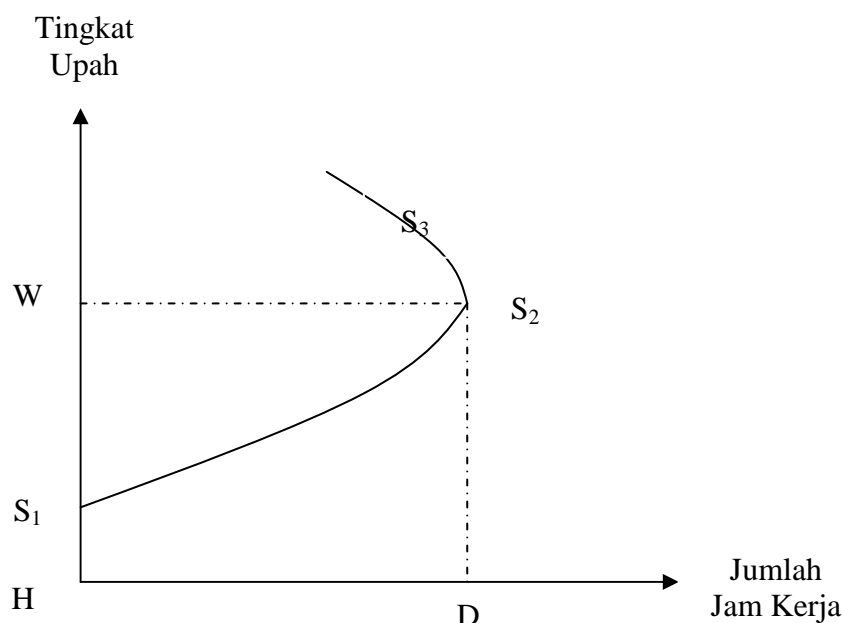
#### **2.1.4 Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran adalah sejumlah barang yang bersedia ditawarkan oleh produsen selama periode waktu tertentu dan harga tertentu yang besarnya dipengaruhi oleh komoditi itu dan biaya produksi yang dikeluarkan. Sedangkan menurut Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus (1997) Sebuah kurva

penawaran tenaga kerja menunjukkan jumlah jam kerja yang digunakan pada kegiatan untuk menghasilkan sesuatu di pabrik - pabrik, pertanian, bisnis lain, pemerintah, atau usaha nirlaba. Determinan utama penawaran tenaga kerja adalah jumlah penduduk dan cara penduduk menggunakan waktunya. Penawaran terhadap tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan tenaga kerja yang bersedia ditawarkan oleh supplier (Aris Ananta, 1990).

Tenaga kerja menggambarkan kombinasi terhadap kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan dengan kombinasi tingkat upah tertentu. Dengan kata lain, kurva penawaran tenaga kerja merupakan kombinasi dari berbagai kemungkinan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan pada berbagai tingkat upah tertentu yang berlaku.

**Gambar 2.2**  
**Kurva Penawaran Tenaga Kerja**



Sumber : Payaman J. Simanjuntak, 1985

Keterangan :

$W_b$  : Tingkat upah pada harga tertentu

$S_1$  : Tingkat upah awal

$S_2$  : Titik potong

$S_3$  : Titik balik

$D$  : Jumlah jam kerja seseorang pada waktu tertentu

Gambar 2.2 mengilustrasikan mengenai kurva penawaran tenaga kerja. Kurva tersebut menggambarkan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah jam kerja. Kurva penawaran tenaga kerja memiliki kemiringan (slope) yang positif. Artinya bahwa semakin tinggi upah yang ditawarkan maka akan terjadi peningkatan terhadap jumlah tenagakerja yang ditawarkan.

Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu untuk bekerja seseorang bertambah bila tingkat upah bertambah (titik  $S_1S_2$ ). Setelah mencapai upah tertentu (titik  $W_b$ ), pertambahan upah yang semakin tinggi, jumlah jam kerja cenderung mengalami penurunan, disebut juga *backward bending supply curve*. Hal ini disebabkan karena adanya efek pendapatan yang mengalahkan efek substitusi. Dengan pendapatan yang lebih besar, seseorang akan cenderung lebih santai walaupun setiap jam kerja yang digunakan untuk bersenang-senang sebenarnya merupakan kerugian karena kehilangan pendapatan yang tinggi. Kondisi ini mulai terjadi pada titik  $S_2 S_3$  pada gambar. Titik  $S_2$  disebut titik belok dan titik  $W_b$  disebut tingkat upah dimana kurva penawaran membelok.

Tenaga kerja merupakan faktor input bagi produksi barang dan jasa, oleh karena itu, kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja yang di tawarkan pada pasar tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam tingkat produksi dan

tingkat pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Kuantitas dari penawaran tenaga kerja sangat tergantung pada besarnya populasi penduduk suatu wilayah, proporsi dari jumlah penduduk yang akan bekerja dan jumlah kerja per tahun. Sedangkan kualitas dari penawaran tenaga kerja sangat tergantung pada faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan dan kondisi kesehatan dari angkatan kerja (Kaufman dan Hotchkiss, 1999)

### **2.1.5 Teori Pengangguran**

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003). Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985), pengangguran adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha mencari pekerjaan.

Biro Pusat Statistik mendefinisikan penganggur sebagai mereka yang tidak bekerja atau mencari pekerjaan, seperti mereka yang belum bekerja yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Termasuk didalam kategori ini adalah mereka yang sudah bekerja karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan (Biro Pusat Statistik, 1990). Usaha mencari pekerjaan ini tidak terbatas pada seminggu, sebulan pencarian, jadi mereka yang berusaha mendapatkan pekerjaan dan permohonannya telah dikirim lebih satu minggu yang lalu tetap dianggap sebagai pencari kerja. Untuk mengukur tingkat pengangguran pada suatu daerah/wilayah bisa didapat dari

prosentase membagi jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja dan dinyatakan dalam persen.

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\text{jumlah pencari kerja}}{\text{jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$$

Pengangguran dapat terjadi disebabkan karena adanya ketidakseimbangan di dalam pasar tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi pada jumlah tenaga kerja yang diminta atau dengan kata lain, penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerjanya. Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena adanya kelebihan penawaran tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada dipasar kerja. Menurut Kaufman dan Hotchkiss (1999), pengangguran akan muncul dalam suatu perekonomian disebabkan oleh tiga hal :

#### **a. Proses Mencari Kerja**

Pada proses ini menyediakan penjelasan teoritis yang penting bagi pengangguran. Munculnya angkatan kerja baru akan menimbulkan persaingan yang ketat pada proses mencari kerja. Dalam proses ini terdapat hambatan dalam mencari kerja yaitu disebabkan karena adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan lain, tidak sempurnanya informasi yang diterima para pencari kerja mengenai lapangan kerja yang tersedia, serta informasi yang tidak sempurna pada besarnya tingkat upah yang layak mereka terima dan sebagainya.

#### **b. Kekakuan Upah**

Besarnya pengangguran yang terjadi dipengaruhi juga oleh upah yang tidak fleksibel dalam pasar tenaga kerja. Penurunan pada proses produksi dalam perekonomian akan mengakibatkan pergeseran atau penurunan pada permintaan

tenaga kerja. Akibatnya akan terjadi penurunan besarnya upah yang ditetapkan. Dengan adanya kekakuan upah, dalam jangka pendek, tingkat upah akan mengalami kenaikan pada tingkat upah semula. Sehingga akan menimbulkan kelebihan penawaran (*excess supply*) pada tenaga kerja sebagai indikasi dari adanya tingkat pengangguran akibat kekakuan upah yang terjadi.

### **c. Efisiensi Upah**

Besarnya pengangguran juga dipengaruhi oleh efisiensi pada teori pengupahan. Efisiensi yang terjadi pada fungsi tingkat upah tersebut terjadi karena semakin tinggi perusahaan membayar upah maka akan semakin keras usaha para pekerja untuk bekerja. Hal ini justru akan memberikan konsekuensi yang buruk jika perusahaan memilih membayar lebih pada tenaga kerja yang memiliki efisiensi lebih tinggi maka akan terjadi pengangguran akibat dari persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

#### **2.1.5.1 Jenis-Jenis Pengangguran**

Menurut sebab terjadinya pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis (Payaman J. Simanjuntak, 1985) yaitu:

##### **1. Pengangguran friksional**

Adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi. Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari

kerja dimana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan di sekitar tempat tinggal si pencari kerja.

Pengangguran friksional juga dapat terjadi karena pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan dan demikian juga pengusaha tidak mengetahui dimana tersedianya tenaga-tenaga yang sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengangguran friksional merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan walaupun secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat dipersingkat melalui penyediaan informasi pasar kerja yang lebih lengkap.

## 2. Pengangguran struktural

Pengangguran struktural terjadi karena ada problema dalam stuktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan baru tersebut.

Bentuk pengangguran struktural yang lain adalah terjadinya pengurangan pekerja akibat penggunaan alat-alat dan teknologi maju. Seperti dalam penggunaan traktor dalam penggarapan pertanian hal ini dapat menimbulkan pengangguran di kalangan buruh tani. Pengangguran sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru.

### 3. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman akan terjadi pada masa pergantian musim saja, di mana musim-musim tertentu orang memiliki pekerjaan dan di luar musim tersebut orang tersebut tidak memiliki pekerjaan atau menganggur. Misalkan petani, pada musim bercocok tanam para petani memiliki pekerjaan sehingga mereka memperoleh penghasilan namun di luar musim bercocok tanam para petani tidak memiliki pekerjaan sehingga mereka tidak dapat pergi ke sawah sehingga banyak petani yang tidak mempunyai penghasilan. Untuk dapat bekerja kembali para petani tersebut akan menunggu masa bercocok tanam tiba. Selama masa menunggu tersebut para petani digolongkan sebagai pengangguran musiman. (namun dalam sensus penduduk 1971, survey nasional 1976 dan sensus penduduk 1980 hal ini tidak jelas terlihat karena mereka menurut definisi digolongkan bekerja).

### 4. Pengangguran Siklikal

Pengangguran Siklikal adalah pengangguran yang terjadi karena sebagai akibat dari ketidak cukupan pada permintaan agregat untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja. Pengangguran siklikal ini diukur karena tidak adanya kecukupan pada lapangan kerja yang tersedia. Pengangguran ini sangat terkait dengan perubahan pada siklus kegiatan ekonomi.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2009), pengangguran terbuka terdiri atas:

1. Penduduk yang sedang mencari pekerjaan
2. Penduduk yang sedang mempersiapkan usaha



3. Penduduk yang merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan
4. Penduduk yang sudah punya pekerjaan tapi belum mulai bekerja.

Penduduk yang sedang mencari pekerjaan adalah penduduk yang tidak mempunyai pekerjaan dan pada saat survei orang tersebut sedang mencari pekerjaan seperti mereka yang: belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan, penduduk yang sudah pernah bekerja karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan, dan penduduk yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi karena sesuatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Penduduk yang sedang mempersiapkan usaha adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka mempersiapkan suatu usaha/pekerjaan yang baru, yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan/keuntungan atas resiko sendiri, baik dengan atau tanpa mempekerjakan buruh/pekerja di bayar maupun tidak dibayar.

Penduduk yang merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan adalah penduduk yang tidak bisa memperoleh pekerjaan dikarenakan cacat, sakit kronis, sedang dipenjara.

#### **2.1.5.2 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik**

Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada golongan usia muda dan yang berpendidikan. Ada kecenderungan pengangguran lebih terpusat di kota daripada di desa.

Kelompok pengangguran ini kebanyakan adalah tenaga kerja yang baru menyelesaikan pendidikan dan sedang menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka. Selama menunggu pekerjaan yang diinginkan, biaya mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif mampu. Ini mengisyaratkan bahwa masalah pengangguran di negara sedang berkembang kurang berkaitan dengan kemiskinan (Tadjudin Noer Effendi, 1995 dalam Satrio, 2010).

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

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

#### 1. Faktor struktural

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

## 2. Faktor non struktural

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

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi pula aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai (Mauled Moelyono, 1997 dalam Sutomo et al, 1999).

Menurut Elwin Tobing (1994), meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu:

- a. Ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia.
- b. Semakin terdidik seseorang, maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yangn aman, dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.
- c. Terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja terdidik cenderungmemasuki sektor formal yang kurang beresiko.
- d. Belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja.

### **2.1.6 Teori Human Capital**

Asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Payaman J. Simanjuntak, 1985).

Menurut Ace Suryadi (1994), pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Teori ini menganggap pertumbuhan masyarakat ditentukan oleh produktivitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang. Teori human capital menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat. Dalam hubungan dengan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih terbuka bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga lebih longgar. Kesempatan kerja bagi lulusan pendidikan tinggi lebih terbuka, sehingga secara teoritis tingkat pengangguran pada kelompok ini cenderung lebih kecil dibanding kelompok yang berpendidikan lebih rendah, namun demikian kesempatan kerja itu akan menyempit dengan

meningkatnya jumlah lulusan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pendapatan, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang tinggi pula. Pada dasarnya pendapatan yang lebih tinggi dari mereka yang berpendidikan tinggi bukanlah hasil langsung dari investasi yang lebih mahal pada pendidikan mereka yang lebih tinggi, melainkan dari sesuatu yang kompleks. Menurut screening hypothesis diutarakan oleh Psacharopoulos (dikutip dalam Bellante dan Jackson, 1990) majikan pada umumnya mengetahui bahwa rata-rata tamatan pendidikan lebih tinggi mempunyai karakteristik individu yang relative lebih unggul sehingga ia mempunyai penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan rata-rata mereka yang pendidikan rendah. Maka karena tingkat pendidikan dijadikan alat penyaringan (screening device) maka majikan cenderung mengutamakan mereka yang berpendidikan lebih tinggi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, jika mereka yang berpendidikan tinggi mau menerima upah yang sama dengan mereka yang berpendidikan rendah, akibatnya peluang kerja yang tersedia dari majikan bagi yang berpendidikan lebih tinggi cenderung lebih luas dibandingkan mereka yang berpendidikan lebih rendah. Walaupun demikian keberhasilan mereka menyelesaikan pendidikan sampai pada pendidikan tinggi sekalipun belum merupakan jaminan segera mendapatkan pekerjaan.

## **2.1.7 Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.**

### **2.1.7.1 Hubungan variabel Pendidikan dengan Variabel Lama Mencari Kerja**

Menurut UU No.20 Tahun 2003, Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan secara spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan merupakan hal yang wajib pada masa sekarang ini hal ini di tetapkan dengan Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (SISDIKNAS) yang berisi bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pendidikan (bab3, pasal5). Sesuai UU No.20 Tahun 2003, Pendidikan diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan pendapat Daryono Soebagiyo (2005) bahwa pendidikan memang di harapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila tidak mencerminkan kualitas yang baik maka sektor ini juga akan menyumbangkan proses terjadinya pengangguran. Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik menjadikan suatu masalah yang semakin serius, menurut Mauled Moelyono, (1997) dalam Sutomo et al (1999), menyatakan bahwa kemungkinan hal ini disebabkan oleh makin tingginya tingkat pendidikan maka makin tinggi pula aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai dengan keinginannya, sehingga proses untuk mencari kerja lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan

tenaga kerja terdidik lebih banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak sesuai.

#### **2.1.7.2 Hubungan variabel Keterampilan dengan Variabel Lama Mencari Kerja**

Dalam menghadapi persaingan global pada masa kini tidak cukup hanya dengan bekal ilmu pengetahuan saja tetapi juga perlu dengan diimbangi tingkat keterampilan kerja. Keterampilan adalah suatu kecekatan, kemampuan, dan keahlian seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dikuasainya. Ada gejala bahwa semakin banyak keterampilan yang di ikuti maka semakin lama mencari kerja, hal dikarenakan lamanya waktu yang diperlukan untuk mengikuti keterampilan tersebut berbeda-beda.

#### **2.1.7.3 Hubungan variabel Upah dengan Variabel Lama Mencari Kerja**

Upah merupakan imbalan/kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja berupa uang atau barang atas jasa yang telah dilakukannya. Upah minimum adalah upah terendah yang akan diterima oleh pencari kerja (Kaufman dan Hotckiss, 1999). Hubungan upah dengan lama mencari kerja adalah seorang pekerja akan memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya yaitu pekerjaan dengan lingkungan kerja yang nyaman, tunjangan sosial dan upah yang besar. Hal ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk memilih menganggur dalam waktu tertentu sampai dia mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan asumsi bahwa akan mendapatkan upah tinggi.

### 2.1.8 Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa studi terdahulu yang telah menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja pada tenaga kerja terdidik, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2003), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta Tahun 2003”. Penelitian ini menggunakan model ekonometri yaitu:

$$LMK = \alpha + \beta_1 JK + \beta_2 AGE + \beta_3 EDU + \beta_4 SLTA + \beta_5 PRT + \beta_6 JP + \mu$$

Dimana: LMK = Lama mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik

JK = Jenis Kelamin

AGE = Umur

EDU = Pendidikan

SLTA = Asal SLTA

PRT = Pendapatan Rumah Tangga

JP = Jumlah Pekerjaan

$\mu$  = Disturbance Error

Pada penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut; Pertama, pada tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendidikan pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan semakin lama.



Kedua, Asal SLTA berbeda positif terhadap lama mencari kerja atau terdapat perbedaan antara pencari kerja dengan asal SLTA Umum (SMU) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terhadap lama mencari kerja.

Ketiga, pendapatan rumah tangga juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendapatan rumah tangga pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan juga semakin lama.

Keempat, jumlah pekerjaan yang pernah dilakukan juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja.

2. Sutomo, AM Susilo dan Lies Susanti (1999), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Kotamadya Surakarta Tahun 1996: Suatu Pendekatan Search Theory”. Penelitian ini menggunakan model ekonometri yaitu:

- a. Model Regresi Berganda (OLS Method)

$$DUR = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 AGE + \alpha_6 EXPR + \alpha_7 SEX + ei$$

- b. Model Logit (Logistic Method)

$$Li = Ln(Pi/1-Pi) = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 AGE + \alpha_6 EXPR + \alpha_7 SEX + ei$$

Dimana: DUR = Lama Mencari Kerja

Li = Probabilitas Mencari Kerja

EDUC = Pendidikan

TEC = Pendidikan Teknis

AGE = Umur

EXPR = Pengalaman Kerja

SEX = Jenis Kelamin

Ei = Disturbance Error

Pada penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut; pertama, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja, pola pengaruh bersifat negatif pada tamatan SMTP dan pengaruh positif pada tamatan SMTA/DI/DII.

Kedua, variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan SD kebawah, SMTP dan SMTA/DI/DII tidak berpengaruh. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka lama mencari kerja semakin besar sehingga probabilitas mencari kerja akan semakin besar dan mencapai puncaknya pada tenaga kerja tamatan SMTA/DI/DII.

Ketiga, menunjukkan bahwa masalah pengangguran tenaga kerja terdidik terutama terdapat pada tamatan SMTA/DI/DII tidak berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja. Pola pengaruh positif pada tingkat pendidikan SD kebawah dan SMTP, sedangkan pola pengaruh negatif pada pendidikan SMTA/DI/DII.

Keempat, variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.

Kelima, variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap lamanya mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.

3. Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS. (1999), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik di Kabupaten Klaten Tahun 1996: Suatu Pendekatan Search Theory”. Penelitian ini menggunakan model ekonometri yaitu:

Model Regresi Berganda (OLS Method)

$$LMK = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 EXPR + \alpha_6 AGE + \alpha_7 JK + ei$$

Model Logit (Logistic Method)

$$Li = \ln(Pi/1-Pi) = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 PTEK + \alpha_5 EXPR + \alpha_6 AGE + \alpha_7 JK + ei$$

Dimana: LMK = Lama Mencari Kerja

Li = Probabilitas Mencari Kerja

EDUC = Pendidikan

TEC = Pendidikan Teknis

AGE = Umur

EXPR = Pengalaman Kerja

JK = Jenis Kelamin

Ei = Disturbance Error

Pada penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut; pertama, variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan berpengaruh negative terhadap lama mencari kerja, sedangkan tingkat umur berpengaruh positif.

Kedua, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.

Ketiga, variabel umur dari tenaga kerja berpengaruh negative terhadap probabilitas mencari kerja, hal ini berarti semakin tua umur tenaga kerja, maka akan semakin kecil probabilitas mencarinya.

4. Yos Merizal (2008), dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Kabupaten dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten Semarang”, yang menggunakan regresi linear berganda dengan metode OLS dengan model:

$$\text{Log } Y = \text{Log } a + b \text{ Log } X_1 + c \text{ Log } X_2 + d \text{ Log } X_3 + u$$

Dimana : Y = Jumlah Pengangguran Terdidik pada tahun tertentu

$X_1$  = Tingkat Pendidikan Pada Tahun Tertentu

$X_2$  = UMK/bulan pada tahun tertentu

$X_3$  = Jumlah Kesempatan Kerja pada tahun tertentu

u = Disturbance Error

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penulisan ini adalah bahwa kenaikan tenaga terdidik akan tidak mempengaruhi kenaikan angka pengangguran terdidik. Angka pengangguran terdidik tidak dipengaruhi oleh UMK dan Kesempatan Kerja, artinya pendidikan tinggi tidak berperan dalam menurunkan angka pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang. Tingkat perubahan UMK tidak mempengaruhi perubahan angka pengangguran terdidik meski konsisten dengan teori oleh karena itu

angka pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya UMK.

Kesempatan kerja tidak mengalami peranan penting dalam mempengaruhi peningkatan atau penurunan angka pengangguran terdidik karena menunjukkan bahwa apabila kesempatan kerja yang turun akan menaikkan pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang, sesuai dengan teori bahwa untuk menurunkan angka pengangguran harus meningkatkan lapangan kerja atau kesempatan kerja.

**Tabel 2.1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penulis (th) dan Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS. (1999), dalam penelitian yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik di Kabupaten Klaten Tahun 1996: Suatu Pendekatan Search Theory".	Lama Mencari Kerja, Probabilitas Mencari Kerja, Pendidikan, Pendidikan Teknis, Umur, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin.	$LMK = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 ATEC + \alpha_5 EXPR + \alpha_6 AGE + \alpha_7 JK + e_i$ $Li = Ln(Pi/1-Pi) = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 ATEK + \alpha_5 EXPR + \alpha_6 AGE + \alpha_7 JK + e_i$	<p>variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja, pola pengaruh bersifat negatif pada tamatan SMTP dan pengaruh positif pada tamatan SMTA/DI/DII.</p> <p>tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.</p> <p>variabel umur dari tenaga kerja berpengaruh negatif terhadap probabilitas mencari kerja, hal ini berarti semakin tua umur tenaga kerja, maka akan semakin</p>

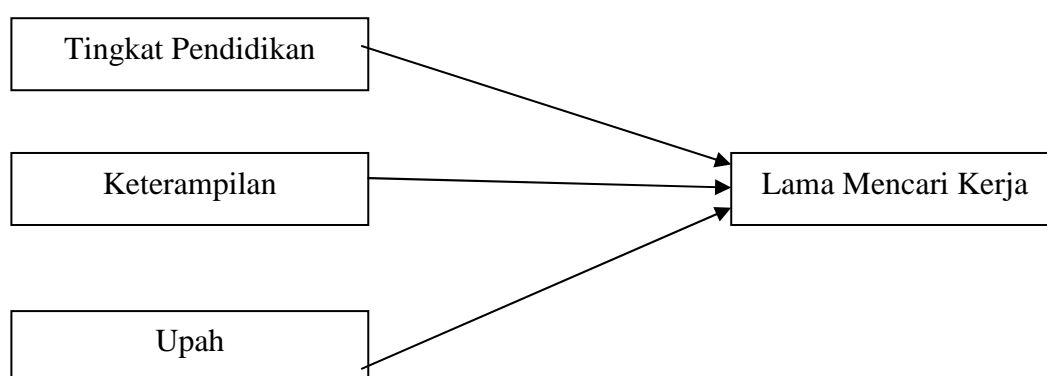
				kecil probabilitas mencari kerjanya.
2.	Sutomo, AM Susilo dan Lies Susanti (1999), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Kotamadya Surakarta Tahun 1996: Suatu Pendekatan Search Theory”.	Probabilitas Mencari Kerja, Pendidikan, Pendidikan Teknis, Umur, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin.	$DUR = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 AGE + \alpha_6 EXPR + \alpha_7 SEX + e_i$ $Li = Ln(Pi/1-Pi) = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC1 + \alpha_2 EDUC2 + \alpha_3 EDUC3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 AGE + \alpha_6 EXPR + \alpha_7 SEX + e_i$	<p>Variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja, pola pengaruh bersifat negatif pada tamatan SMTP dan pengaruh positif pada tamatan SMTA/DI/DII.</p> <p>Variabel umur berdasarkan tingkat pendidikan SD kebawah, SMTP dan SMTA/DI/DII tidak berpengaruh. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka lama mencari kerja semakin besar sehingga probabilitas mencari kerja akan semakin besar dan mencapai puncaknya pada tenaga kerja tamatan SMTA/DI/DII.</p>
3.	Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2003), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta	Lama mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik. Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Asal SLTA, Pendapatan Rumah tangga, Jumlah Pekerjaan	$LMK = \alpha + \beta_1 JK + \beta_2 AGE + \beta_3 EDU + \beta_4 SLTA + \beta_5 PRT + \beta_6 JP + \mu$	<p>tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendidikan pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan semakin lama.</p> <p>asal SLTA berbeda positif terhadap lama mencari kerja atau terdapat perbedaan</p>

	Tahun 2003”.			<p>antara pencari kerja dengan asal SLTA Umum (SMU) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terhadap lama mencari kerja.</p> <p>pendapatan rumah tangga juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendapatan rumah tangga pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan juga semakin lama.</p>
4.	Yos Merizal (2008), “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum Kabupaten dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten Semarang”	Jumlah Pengangguran Terdidik, Tingkat Pendidikan, UMK/bulan, Jumlah Kesempatan Kerja	$\text{Log } Y = \text{Log } a + b \text{ Log } X_1 + c \text{ Log } X_2 + d \text{ Log } X_3 + u$	<p>Angka pengangguran terdidik tidak dipengaruhi oleh UMK dan Kesempatan Kerja, artinya pendidikan tinggi tidak berperan dalam menurunkan angka pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang. Tingkat perubahan UMK tidak mempengaruhi perubahan angka pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang meski konsisten dengan teori.</p>

## 2.2 Kerangka pemikiran Teoritis

Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta untuk memperjelas pemikiran dalam penelitian ini, secara skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Pemikiran tersebut, dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan, tingkat upah dan tingkat keterampilan akan mempengaruhi lama mencari pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik. Perubahan yang terjadi pada tingkat pendidikan, tingkat upah dan tingkat keterampilan akan mengakibatkan perubahan yang terjadi pada lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. Dari kerangka pemikiran teoritis tersebut maka posisi terhadap penelitian terdahulu adalah sebagai penelitian yang baru dengan menggabungkan berbagai variabel yang mempengaruhi lama mencari kerja yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa semua variabel tersebut di atas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja.



### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dan pedoman serta arah dalam penelitian yang disusun berdasarkan pada teori yang terkait, dimana suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (J.Supranto, 1997). Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau sebaliknya salah. Adapun hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja.
2. Diduga keterampilan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja.
3. Diduga tingkat upah berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi arti (Nazir, 1988). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, tingkat keterampilan, dan tingkat upah, dengan menggunakan lima variabel yang diambil dari literatur-literatur yang ada dan digunakan oleh para peneliti sebelumnya. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dengan demikian, variabel-variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

##### **3.1.1 Variabel Dependen**

Dalam penelitian ini lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak digunakan sebagai variabel dependen. Lama mencari kerja merupakan waktu yang dilalui oleh pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan untuk pertama kalinya setelah responden tersebut lulus dari sekolah.

Kepada responden yang bekerja ditanyakan sudah berapa lama dia mencari pekerjaan untuk pertama kalinya setelah lulus sekolah sampai mendapatkan pekerjaan. Satuan waktu yang digunakan adalah bulan.

### 3.1.2 Variabel Independen

#### 1. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan formal terakhir yang dicapai dan ditamatkan oleh tenaga kerja baik dari sekolah negeri maupun swasta, dengan tingkat pendidikan SLTA, akademi, dan universitas. Pengukuran dari variabel ini adalah waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan dalam satuan tahun.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan menyatakan jumlah kursus/pelatihan yang pernah diikuti oleh responden baik yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal. Pengukuran variabel ini menggunakan dummy dimana:

$D = 0$  untuk jumlah keterampilan 0 atau tidak mempunyai keterampilan

$D = 1$  untuk jumlah keterampilan lebih dari 0

#### 3. Tingkat Upah

Variabel tingkat upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran karena tingkat upah yang diterima seseorang akan mempengaruhi seseorang untuk menganggur dalam waktu tertentu dengan asumsi untuk mendapatkan tingkat upah yang lebih tinggi. Penentuan tingkat upah dalam penelitian ini adalah menggunakan tingkat upah yang diinginkan oleh tenaga kerja selama satu bulan dan diukur dalam satuan rupiah.

### 3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Irdiantoro dan Supamo, 1999). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian yang menggunakan metode survey sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik atau tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SLTA, akademik dan universitas yang telah ditamatkannya di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak.

Sampel adalah bagian yang menjadi objek sesungguhnya dari suatu penelitian, dan metodologi untuk memilih dan mengambil individu-individu masuk ke dalam sampel yang representatif disebut sampling (Soeratno dan Arsyad, 1999). Untuk menentukan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin dalam (Soeratno dan Arsyad, 1999).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : jumlah sampel

N : ukuran populasi

E : kesalahan dalam pengambilan sampel (sample error)

Berdasarkan rumus diatas, kemudian ditentukan besarnya populasi yaitu jumlah tenaga kerja terdidik atau tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SLTA, akademik dan universitas yang telah ditamatkannya di beberapa kecamatan di

Kabupaten Demak pada tahun 2008 yaitu sebesar 125.903 jiwa dengan batas kesalahan yang masih dapat ditoleransi adalah 10 %.

$$n = \frac{125.903}{1 + 125.903 (10\%)^2}$$

$$n = 99.99 \text{ dibulatkan } 100$$

Hasil dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa sampel yang akan diteliti sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling, yaitu peneliti menggunakan pertimbangan bahwa populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak sama dan dalam memilih anggota populasi sesuai dengan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri pokok populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan atau unit sampel (Suharsimi Arikunto, 2002). Berikut ini perhitungannya:

$$n = \frac{\text{populasi}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{besarnya anggota sampel}$$

$$n = \frac{93.383}{125.903} \times 100$$

$$n \text{ SLTA} = 74 \text{ orang}$$

$$n = \frac{10.309}{125.903} \times 100$$

$$n \text{ Akademi} = 8 \text{ orang}$$

$$n = \frac{22.211}{125.903} \times 100$$

$$n \text{ Universitas} = 18 \text{ orang}$$

Metode pengambilan sampel menggunakan quota purposive random 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).

Jumlah sampel sebesar 100 responden, untuk masing-masing sampel dicari sebanyak 74 orang untuk sampel SLTA, Akademi sebanyak 8 orang dan universitas sebanyak 18 orang di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak dengan ciri-ciri : masih dalam usia produktif, sudah pernah bekerja dan sekarang sedang bekerja, berpendidikan SLTA, akademi dan universitas. 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**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yang diambil melalui wawancara langsung maupun dari literatur-literatur baik dari buku, jurnal penelitian, serta sumber data terbitan beberapa instansi yang terkait. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

### **3.3.1.1 Data Primer**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indiriantoro, 1999). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan kuesioner yang diisi oleh para tenaga kerja terdidik dengan pendidikan SLTA, akademi dan universitas di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak. Data primer yang akan dikumpulkan meliputi data tentang tingkat pendidikan, keterampilan, tingkat upah, dan lama mencari kerja.

### **3.3.1.2 Data Sekunder**

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari instansi terkait yaitu BPS Jawa Tengah, BPS Kabupaten Demak, Disnakertrans Kabupaten Demak dan Dinas Pendidikan Kabupaten Demak. Selain itu data diperoleh dari buku-buku, literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Data mengenai besarnya tingkat pengangguran terbuka yang terjadi di Kabupaten Demak pada periode waktu tahun 2004-2008.
2. Data mengenai besarnya jumlah penduduk menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Kabupaten Demak pada periode waktu tahun 2004-2008.

3. Data mengenai besarnya pencari kerja terdaftar dan lowongan kerja yang terdaftar di Kabupaten Demak pada periode waktu tahun 2006-2008.
4. Data mengenai besarnya penduduk yang mencari pekerjaan berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Demak pada periode waktu tahun 2004-2008.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode penumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara metode wawancara langsung yang dipandu dengan kuesioner pada sampel yang telah ditentukan dengan maksud untuk mendapatkan informasi dari obyek penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang sudah pernah bekerja baik disektor pemerintahan maupun disektor swasta, sehingga dapat diketahui berapa lama tenaga kerja tersebut mendapatkan pekerjaan untuk pertama kalinya.

Melalui studi penelusuran kepustakaan untuk mencari data-data sekunder melalui catatan, informasi, literatur, dan instansi yang terkait.

### **3.5 Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan variabel dummy. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya yang ada hubungannya untuk menguji model lama mencari kerja.



Model Ekonometrik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang diselesaikan dengan bantuan *software* statistik E-views 6 yaitu suatu program kumpulan statistik yang mampu memproses data statistik secara cepat dan tepat menjadi berbagai output yang dikehendaki para pengambil keputusan tanpa mengurangi ketepatan hasil outputnya.

### 3.5.1 Analisis regresi berganda

Dalam menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di beberapa kecamatan di Kabupaten Demak, digunakan model sebagai berikut:

$$LMK = \alpha + \beta_1 TP + \beta_2 TK D + \beta_3 WAGE + \mu \dots\dots\dots (3.1)$$

Dimana variabel yang digunakan adalah:

LMK = Lama mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik

TP = Tingkat Pendidikan

TK = Tingkat Keterampilan

D = 0 untuk keterampilan 0

D = 1 untuk keterampilan >0

WAGE = Upah yang diminta

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \dots, \beta_3$  = Koefisien variable bebas

$\mu$  = Variabel pengganggu

### 3.6 Pengujian Terhadap Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik

Beberapa masalah sering muncul pada saat analisis regresi digunakan untuk menestimasi suatu model dengan sejumlah data. Masalah tersebut dalam buku teks ekonometrika termasuk dalam pengujian asumsi klasik, yaitu ada tidaknya autokorelasi, heterokedastisitas, normalitas, autokorelasi (Mudrajad Kuncoro, 2001). Sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil regresi dari model yang digunakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik, sehingga model tersebut layak digunakan. Tujuannya agar diperoleh penaksiran yang bersifat *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi pada hasil estimasi, karena apabila terjadi penyimpangan maka uji t dan uji f yang dilakukan sebelumnya menjadi tidak valid. Pengujian asumsi klasik meliputi sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel dependen. Pada mulanya multikolinearitas berarti adanya hubungan linier (korelasi) yang sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Istilah multikolinearitas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linier. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak ortogonal. Variabel Ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel

independen sama dengan nol. Perbedaan ini jarang diperhatikan dalam praktek, dan multikolinearitas berkenaan dengan kedua kasus tadi.

Multikolinearitas dalam penelitian ini dideteksi menggunakan *Auxilliary Regression* yaitu dengan membandingkan besar nilai  $R^2$  model utama dengan  $R^2$  variabel-variabel independennya secara partial. Jika  $R$  model utama lebih besar daripada  $R$  variabel-variabel independennya maka tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1995).

### 3.6.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel pada periode lain, dengan kata lain variabel gangguan tidak random. Faktor-faktor yang menyebabkan autokorelasi antara lain kesalahan dalam menentukan model, penggunaan lag pada model, dan atau memasukkan variabel yang penting. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter yang diestimasi menjadi bias dari variannya minimum, sehingga tidak efisien (Gujarati, 1995).

Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan uji *Breusch-Godfrey* (BG Test). Pengujian ini dilakukan dengan meregresi variabel pengganggu  $u_t$  dengan menggunakan model *autoregressive* dengan orde  $p$  sebagai berikut :

$$U_t = \rho_1 U_{t-1} + \rho_2 U_{t-2} + \dots + \rho_p U_{t-p} + e_t$$

Dengan  $H_0$  adalah  $\rho_1 = \rho_2 = \dots = \rho_p = 0$ , dimana koefisien *autoregressive* secara keseluruhan sama dengan nol, menunjukkan tidak terdapat autokorelasi

pada setiap orde. Secara manual, apabila  $\chi^2$  tabel lebih kecil dibandingkan dengan Obs\*R-squared, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model dapat ditolak.

### 3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Gejala heteroskedastisitas lebih sering terjadi pada data *cross section* (Imam Ghazali, 2005).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan Uji Glejser. Secara manual, uji ini dilakukan dengan meregresi residual kuadrat ( $u_t^2$ ) dengan variabel bebas. Dapatkan nilai  $R^2$ , untuk menghitung  $\chi^2$ , dimana  $\chi^2 = n \cdot R^2$ . Kriteria yang digunakan adalah apabila  $\chi^2$  tabel lebih kecil dibandingkan dengan nilai Obs\*R-squared, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model dapat ditolak.

### 3.6.4 Uji Normalitas

Deteksi Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak berlaku (Imam Ghazali, 2005).

Ada beberapa metode untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi residual antara lain Jarque-Bera (J-B) *Test* dan metode grafik. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode J-B *Test*, apabila J-B hitung < nilai  $\chi^2$  (Chi-Square) tabel, maka nilai residual terdistribusi normal.

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan dari hasil hipotesis nol dari sampel. Hal yang melatarbelakangi pengujian signifikansi adalah uji statistik (estimator) dari distribusi sampel dari suatu statistik di bawah hipotesis nol. Keputusan untuk mengolah  $H_0$  dibuat berdasarkan nilai uji statistik yang diperoleh dari data yang ada (Gujarati, 1995).

### 3.6.6 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel independen dapat menerangkan dengan baik variasi variabel dependen. Untuk mengukur kebaikan suatu model dengan digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Merupakan angka yang memberikan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel tak bebas (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) (Gujarati, 1995). koefisien determinasi di rumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$R^2$  Nilai yang sempurna adalah satu, yaitu apabila keseluruhan variasi dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen yang dimaksudkan dalam model.

Dimana  $0 < R^2 < 1$  sehingga yang dapat diambil adalah:

Nilai yang  $R^2$  yang kecil atau mendekati nol, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi tidak bebas dan sangat terbatas.

Nilai mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan hampir semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variasi variabel tidak bebas.

### 3.6.7 Uji Signifikansi parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2005). Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individu dapat dibuatkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$  berarti tidak berpengaruh

$H_1 : \beta_1 > 0$  berarti berpengaruh

$H_1 : \beta_1 < 0$  berarti berpengaruh negatif

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t, dimana nilai t hitung dapat diperoleh dengan formula sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_j}{se(b_j)}$$

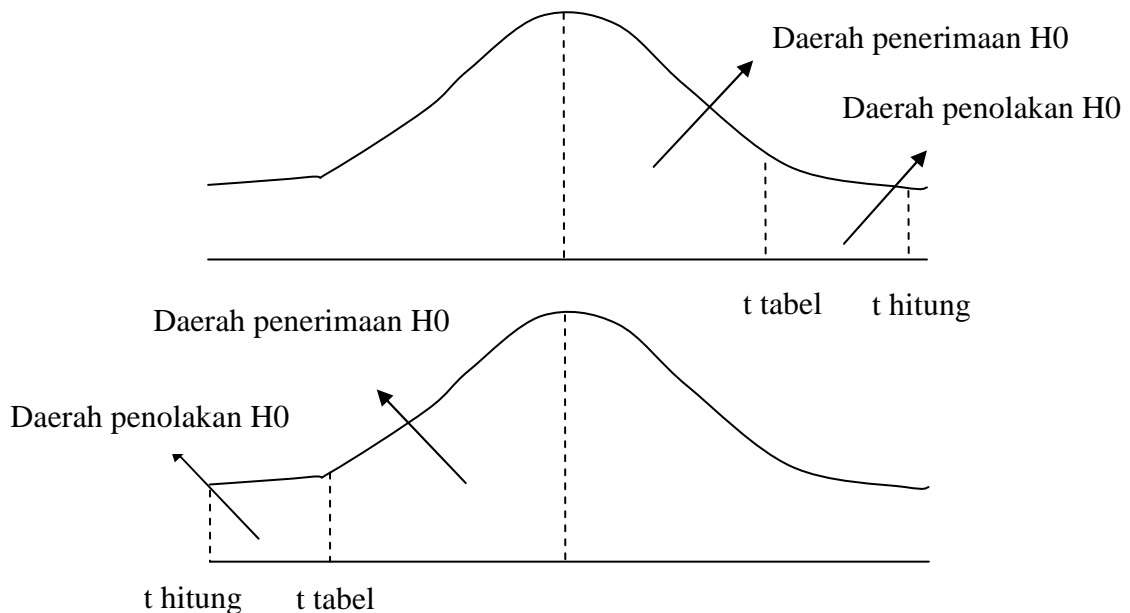
dimana :

$b_j$  = koefisien regresi

$se(b_j)$  = standar error koefisien regresi

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

**Gambar 3.1**  
**Pengujian Hipotesis secara Searah (*One Tail Test*)  $\alpha = 0,05$**



Sumber: Gujarati, 1995

### 3.6.8 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan pada dasarnya dimaksudkan untuk membuktikan secara statistik bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dengan hipotesis untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan hasil regresi utama.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel, dimana nilai F hitung dapat dipenuhi dengan formula sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

dimana :

$R^2$  : koefisien determinasi

$k$  : jumlah variabel independen termasuk konstanta

$n$  : jumlah sampel

Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Artinya ada pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila, F hitung  $<$  Ftabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2005).