

ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN PURWOREJO



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

**AZHAR PUTERA KURNIAWAN
NIM. C2B008013**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2013**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Azhar Putera Kurniawan

Nomor Induk Mahasiswa : C2B008013

Fakultas/ Jurusan : Fakultas Ekonomika Dan Bisnis/ IESP

Judul Skripsi : **ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI
TENAGA KERJA TERDIDIK DI
KABUPATEN PURWOREJO**

Dosen Pembimbing : Dra. Herniwati Retno Handayani,MS

Semarang, 8 Juli 2013

Dosen Pembimbing

(Dra. Herniwati Retno Handayani, MS)
NIP. 19551128 198103 2004

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Azhar Putera Kurniawan

Nomor Induk Mahasiswa : C2B 008 013

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Ilmu Ekonomi dan Studi
Pembangunan

Judul Skripsi : **ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI
TENAGA KERJA TERDIDIK DI
KABUPATEN PURWOREJO**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 Agustus 2013

Tim Penguji

1. Dra. Herniwati Retno Handayani, MS (.....)
2. Dr. Dwisetia Poerwono, M.Sc (.....)
3. Dra. Tri Wahyu R,M.Si (.....)

Mengetahui, 27 September 2013

Pembantu Dekan I

(Anis Chariri,S.E.,M.Com,Ph.D,Akt.)
NIP. 196708091992031001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, AZHAR PUTERA KURNIAWAN, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN PURWOREJO, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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

Semarang, 8 Juli 2013

Yang membuat pernyataan,

(AZHAR PUTERA KURNIAWAN)
NIM. C2B008013

ABSTRACT

There are imbalance between the number of labor force with the number of jobs made a fairly high unemployment. One of condition to participate into labor market was education which could increase productivity of work and have a influence on the opportunities to get a job. Moreover, the higher education level of the job seekers are the higher the reservation wage, so that the longer they are looking for a job. Unemployed educated labor only happened during they are looking for a job that known as frictional unemployment.

The purpose of this research was to analyze the job seeking period for educated employment in the Purworejo district. The variables in this research studied were education level, age, salary, and employment status. While, the object of the research was educated employment who working in Purworejo as many as 100 people. And the type of data collected were the primary data and secondary data. Moreover, the methods of data analysis used in this research was the analysis of multiple regression double-log.

The results of this research shows that of the four independent variables, education level, age, salary, and employment status influences significantly to job seeking periode for the educated labor with the value of the F-test was 33,006. With the value of Adjusted R square was 0,564, it means education level, salary, age and employment status were able to explained job seeking periode variations 56,4 percent and 43.6 job seeking periode can be explained by other variables that were not included in this research analysis model.

Keywords: Education level, age, Salary, Employment Status, Job Seeking Periode

ABSTRAK

Adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan jumlah lapangan kerja menimbulkan pengangguran yang cukup tinggi. Salah satu syarat masuk ke pasar kerja adalah dengan pendidikan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan berpengaruh terhadap pencapaian kesempatan kerja. Selain itu semakin tinggi tingkat pendidikan pencari kerja, semakin tinggi *reservation wage* dan semakin lama mencari kerja. Pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu yang dikenal sebagai pengangguran friksional.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Purworejo. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, umur, gaji dan status pekerjaan. Obyek penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik yang bekerja di Kabupaten Purworejo sebanyak 100 orang. Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda *double-log*.

Hasil dari analisis regresi berganda *double-log* menunjukkan bahwa dari empat variabel independen, yaitu tingkat pendidikan, umur, gaji, dan status pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik dengan nilai uji F sebesar 33,006. Dengan nilai *Adjust R square* sebesar 0,564 berarti variabel pendidikan, gaji, umur, dan status pekerjaan mampu menerangkan 56,4 persen variasi lama mencari kerja dan 43,6 persen lama mencari kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Umur, Gaji, Status Pekerjaan, Lama Mencari Kerja.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Ikan Yang Hidup Adalah Ikan Yang Berani Melawan Arus

Impian Yang Besar Akan Diuji Oleh Berbagai Hambatan, Cukup
Hadapi Dan Tuntaskan!

Saya Seorang Yang Lamban, Tetapi Saya Tak Pernah Mundur Ke
Belakang (Abraham Lincoln)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk Keluargaku
Tercinta, serta untuk kawan-kawanku yang selalu
ada saat suka maupun duka.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi inidengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Ekonomi Pembangunan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menemui kesulitan kesulitan. Untuk itu, penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa bimbingan, bantuan dan dorongan sangat berarti dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan hormat dan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat, nikmat, hidayah dan anugrah-Nya kepada penulis.
2. Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si.,Ak.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas diponegoro.
3. Dr. Hadi Sasana S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan.
4. Dra. Herniwati Retno Handayani, MS. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan segala bimbingan, nasehat, serta saran yang tulus dan pengarahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Nenek Woyanti SE.,M.Si selaku dosen wali IESP angkatan 2008.

6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis khususnya Jurusan Ekonomi Studi Pembangunan.
7. Orangtua tercinta, Bapak Ibu serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moral dan spiritual serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar di perantauan, Mahocca S, Dicky Wahyudi, Noval Ahmad H, Marita Praba, Lintangia Fajar, Indah Fitri, Bella Aldida, Hera Pradipta, Fitria Majid, B. Riandoko yang selalu memberikan semangat, masukan bagi penulis.
9. Kawan-kawan seperjuangan IESP 2008, Tresna Maulana, Yudho Dito, Haryo, M. Effendy, Anas, Nailul Huda, Ardhika Sukma, Feri, Ardana Indra, Cahyo Trio, Haris, Teddy, Arif, Riandoko, Anandriyo, Sholeh, Yopy . Serta kawan-kawan satu angkatan yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
10. Dibesta Danang, Alfipatria, M. Rizza, Duduh, Joe, Danang, Farizal, Gangsar, Siwi, Putri Kumara, Ristania Ellena Maharani, Shinta Herwita Sari yang telah memberikan warna kehidupan bagi penulis.
11. Sahabat-sahabat dari SMP N 2 Purworejo, Devita Indira, Sulistyio Nugroho, Yodha, Brilina “Upik”, Eka Wicaksono, Yosafat Freddy, Aldino Yanke, Irfina, Khadiratul, Ririh Zuhrina, Rizka Hutami, semoga tetap selalu kompak, jaga selalu tali silaturahmi kita.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 8 Juli 2013

(Azhar Putera Kurniawan)
NIM. C2B008013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1.4 Sistematika penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan teori	15
2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Teori <i>Human Capital</i>	16
2.1.3 Teori dan Sistem Pengupahan	17
2.1.4 Konsep dan Pengertian Kesempatan Kerja	19
2.1.5 Pasar Kerja	20
2.1.6 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik.....	21
2.1.7 Teori Permintaan Tenaga Kerja	22
2.1.8 Teori Penawaran Tenaga Kerja	25
2.1.9 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	26
2.1.10 Tingkat Partisipasi Kerja	27
2.1.11 Pengertian dan Jenis-Jenis Pengangguran	29
2.1.11.1 Pengertian Pengangguran	29
2.1.11.2 Jenis-Jenis Pengangguran	31
2.1.12 <i>Job Search Theory</i>	34
2.2 Penelitian Terdahulu	38
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	46
2.4 Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	48
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	50
3.3 Jenis dan Sumber Data	52
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	53
3.5 Metode Analisis	55
3.5.1 Pengujian Terhadap Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik	55

3.5.1.1 Deteksi Multikolinearitas.....	55
3.5.1.2 Deteksi Heteroskedastisitas	57
3.5.1.3 Deteksi Normalitas.....	58
3.5.1.4 Uji Autokolerasi.....	58
3.5.2 Pengujian Hipotesis.....	60
3.5.2.1 Uji t	60
3.5.2.2 Uji Signifikan Simultasn (Uji F).....	61
3.5.2.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	64
4.1.1 Letak Geografis.....	64
4.1.2 Kependudukan	65
4.1.3 Keadaan Perekonomian.....	70
4.2 Karakteristik Responden	73
4.3 Analisis Data	74
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.3.1.1 Deteksi Multikolinearitas	75
4.3.1.2 Deteksi Autokolinearitas	78
4.3.1.3 Deteksi Heteroskedastisitas	79
4.3.1.4 Pengujian Normalitas	80
4.3.2 Pengujian Statistik (<i>Goodness Of Fit</i>)	81
4.3.2.1 Koefisien Determinasi	81
4.3.2.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	82
4.3.2.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	83
4.4 Pembahasan.....	84
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Eks Karesidenan Kedu dan Semarang Tahun 2010	6
Tabel 1.2 Banyaknya Penduduk 10 Tahun Keatas Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Purworejo Tahun 2005-2010.....	6
Tabel 1.3 Pencari Kerja Yang Terdaftar dan Lowongan Kerja Terdaftar di Disnakertrans di Kabupaten Purworejo 2005-2010.....	9
Tabel 3.1 Jumlah Angkatan Kerja di Kabupaten Purworejo Tahun 2010	50
Tabel 3.2 Proporsi Responden Penelitian	52
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kabupaten Purworejo Tahun 2005-2010.....	67
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Purworejo Tahun 2005-2010	68
Tabel 4.3 Banyaknya Penduduk Menurut Mata Pencaharian di Kabupaten Purworejo Tahun 2005-2010	69
Tabel 4.4 PDRB Atas Harga Konstan 2000 Kabupaten Purworejo Tahun 2005-2010	71
Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Umur, Tingkat Pendidikan, Gaji, dan Status Pekerjaan di Kabupaten Purworejo Tahun 2013	73
Tabel 4.6 Hasil Estimasi Deteksi Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.7 Deteksi Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4.8 Deteksi Normalitas.....	80
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinan	81
Tabel 4.10 Uji F	82
Tabel 4.11 Uji t	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kurva Permintaan Terhadap Tenaga Kerja.....	23
Gambar 2.2 Kurva Penawaran Terhadap Tenaga Kerja.....	25
Gambar 2.3 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.....	27
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	46
Gambar 3.1 Uji Durbin-Watson	59
Gambar 3.2 Kurva Uji t Two Tail Test	61
Gambar 4.1 Peta Kabupaten Purworejo	65
Gambar 4.2 Pengujian Durbin-Watson	78

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	95
LAMPIRAN 1 KUESIONER	96
LAMPIRAN 2 PROFIL RESPONDEN.....	99
LAMPIRAN 3 PENGOLAHAN DATA	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan adalah suatu upaya untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan suatu negara, khususnya bagi masyarakat yang tinggal di negara tersebut. Pembangunan dilakukan dalam berbagai sektor kehidupan dan melibatkan kegiatan produksi. Sedangkan pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, Sadono.2003). Tujuan dari proses pembangunan salah satunya adalah peningkatan standar hidup. Tidak hanya berupa peningkatan pendapatan, tetapi juga meliputi penambahan penyediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, serta peningkatan perhatian atas nilai-nilai kultural dan kemanusiaan. Semuanya itu tidak hanya untuk memperbaiki kesejahteraan materiil, melainkan juga menumbuhkan harga diri pada pribadi dan bangsa yang bersangkutan. Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang dapat dikembangkan. Namun pembangunan di Indonesia memiliki kendala di bidang ketenagakerjaan, yaitu semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja dan tidak disertai tersedianya lapangan pekerjaan yang cukup. Hal ini menimbulkan tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Sejalan dengan pembangunan ekonomi nasional, maka adanya kesenjangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja dan kemauan berbagai sektor perekonomian dalam menyerap tenaga kerja menjadi kesempatan kerja masih menjadi masalah utama di bidang perekonomian. (Kuncoro, Mudrajat.2004).

Diberlakukannya otonomi daerah yang berdasarkan UU No. 32 dan UU No. 33 tahun 2004, kewenangan Pemerintah didesentralisasikan ke daerah. Hal ini mengandung makna, pemerintah pusat tidak lagi mengurus kepentingan rumah tangga daerah. Kewenangan mengurus, dan mengatur rumah tangga daerah diserahkan kepada masyarakat di daerah. Pemerintah pusat hanya berperan sebagai supervisor, pemantau, pengawas dan penilai. Dengan adanya otonomi daerah ini artinya perencanaan tenaga kerja dan pembangunan daerah menjadi perhatian pemerintah daerah. Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan.

Pendidikan dan latihan merupakan aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan mampu meningkatkan produktivitas kerja dan berpengaruh terhadap pencapaian kesempatan kerja. Pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan dikenal dengan kebijakan *link and match*. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisien sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Fadhilah Rahmawati, Vincent Hadi Wiyono,2004).

Ada tiga prinsip pokok yang penting dalam *link and match* yang harus dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan tinggi, yaitu: (Haryanto,1998)

1. Sistem pendidikan tinggi harus terkait dan sepadan dengan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang dalam berbagai sektor. Tenaga kerja yang dihasilkan diharapkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan tinggi dan keahlian secara profesional sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Sistem pendidikan tinggi harus terkait dan sepadan dengan nilai, sikap, perilaku, dan etos kerja masyarakat yang sudah mengarah pada era industrialisasi dan teknologi.
3. Sistem pendidikan tinggi harus terkait dan sepadan dengan masa depan yang akan ditandai dengan perubahan dan perkembangan yang terus berlangsung.

Dalam hubungannya dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Namun dalam kenyataannya sekarang ini, pendidikan juga dianggap berkaitan erat dengan pengangguran, terutama pengangguran tenaga kerja terdidik. Kecenderungan makin meningkatnya tingkat pendidikan akan berakibat meningkatnya pula angka pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja yang mempunyai produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Sutomo,dkk,1999). Sementara pengangguran tenaga kerja terdidik cenderung mengalami peningkatan namun pertumbuhan pendidikan (khususnya pendidikan tinggi) tidak pernah berhenti. Tampaknya masyarakat

menerima ini sebagai biaya sosial yang harus ditanggung. Barangkali masyarakat khususnya pendidikan menengah sudah terjebak dalam situasi *point of no return* atau mundur adalah tidak mungkin dan harus maju, sehingga menganggur menjadi harapan yang lebih baik daripada menganggur sekarang tanpa harapan dengan memasuki bangku perguruan tinggi. Dalam situasi ini tidak heran walaupun tingkat pengangguran terdidik terutama pendidikan tinggi besar, namun minat masyarakat tidak pernah surut. Dapat dikatakan pendidikan dapat menjadikan katup pengaman sementara terhadap pengangguran atau *keep the job seekers off the street* (Sutomo,dkk,1999).

Perluasan pendidikan yang tidak disertai dengan perluasan kesempatan kerja yang memadai akan membawa konsekuensi terhadap munculnya pengangguran terdidik. Titik Handayani dan L. Rachmawati (1996) Squire (1982) mengemukakan bahwa pengangguran terdidik merupakan akibat dari terjadinya transformasi yang sangat cepat dari struktur pendidikan angkatan kerja. Di samping itu, golongan berpendidikan mempunyai aspirasi yang lebih tinggi dalam hal pekerjaannya. Hal ini tentunya semakin meningkatkan angka pengangguran di kalangan pemuda terdidik.

Pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu (*job search periode*) yang dikenal sebagai pengangguran friksional. Lama masa tunggu itu juga bervariasi menurut tingkat pendidikan. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi pendidikan angkatan kerja semakin lama masa tunggu. Untuk itu perluasan kesempatan kerja merupakan usaha untuk mengembangkan sektor penampungan kesempatan kerja yang

berproduktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti perkembangan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri (Sutomo,dkk,1999).

Kabupaten Purworejo merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di wilayah administratif Jawa Tengah, Indonesia. Dipilihnya Kabupaten Purworejo sebagai obyek penelitian disebabkan daerah ini memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang paling rendah, yaitu sebesar 68,14 persen jika dibandingkan dengan daerah Eks Karesidenan Kedu dan beberapa kabupaten di Eks Karesidenan Semarang dengan adanya Semarang sebagai Ibukota Provinsi Jawa tengah, dimana di daerah ini terdapat aktivitas yang melibatkan tenaga kerja. Saat ini Eks Karesidenan Kedu telah dihapus namun masih digunakan untuk membantu administrasi pemerintahan Provinsi Jawa Tengah dengan sebutan Daerah Pembantu Gubernur Wilayah Kedu. Wilayah Kedu ini meliputi Kabupaten/Kota Magelang, Kabupaten Kebumen, Kabupaten Temanggung, Kabupaten Wonosobo, dan Kabupaten Purworejo. Gambaran selengkapnya tentang TPAK di Eks Karesidenan Kedu dan Eks Karesidenan Semarang dapat dilihat dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
Di Eks Karesidenan Kedu dan Semarang
Tahun 2010

	Kota/Kabupaten	Angkatan Kerja (Jiwa)	Bukan Angkatan Kerja (Jiwa)	Tenaga Kerja (Jiwa)	TPAK (%)
Kedu	Kab. Kebumen	584.684	248.061	832.745	70,21
	Kab. Purworejo	353.027	165.048	518.075	68,14
	Kab. Wonosobo	397.392	146.332	543.724	73,09
	Kab. Magelang	648.484	226.934	875.418	74,08
	Kab. Temanggung	410.860	118.830	529.690	77,57
	Kota Magelang	61.945	28.544	90.489	68,46
	Jumlah	2.456.392	933.749	3.390.141	
Semarang	Kota Salatiga	83.631	39.075	122.706	68,16
	Kota Semarang	876.453	392.182	1.268.635	69,09
	Kab. Grobogan	721.475	241.597	963.072	74,91
	Kab. Demak	522.266	243.504	765.770	68,20
	Kab. Kendal	473.515	193.128	666.643	71,03
	Kab. Semarang	536.204	164.907	701.111	76,48
	Jumlah	3.213.544	1.274.393	4.487.937	

Sumber: BPS, Jawa Tengah Dalam Angka 2010 (Diolah)

Kabupaten Purworejo sebagai daerah yang akan diteliti walaupun merupakan salah satu daerah yang rata-rata penduduknya memiliki tingkat pendidikan yang cukup rendah, namun pertumbuhan penduduk yang berpendidikan tinggi menunjukkan peningkatan. Data mengenai jumlah penduduk berdasarkan tingkat pendidikan di Kabupaten Purworejo dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Banyaknya Penduduk 10 Tahun ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kabupaten Purworejo Tahun 2005-2010

Tahun	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan					Jumlah
	Tidak/Belum tamat SD	SD	SLTP	SLTA/SMK	Universitas/Akademi	
2005	113.117	229.703	129.400	98.595	21.008	591.823
%	19,11	38,81	21,86	16,66	3,55	100
2006	115.478	221.539	144.784	108.300	23.941	614.042
%	18,81	36,08	23,58	17,64	3,90	100
2007	122.299	240.778	133.079	104.269	20.049	620.474
%	19,71	38,81	21,45	16,80	3,23	100
2008	142.705	225.663	127.842	118.981	23.379	638.570
%	22,35	35,34	20,02	18,63	3,66	100
2009	127.476	226.014	130.160	140.862	33.166	657.678
%	19,38	34,37	19,79	21,42	5,04	100
2010	165.754	220.126	140.964	133.187	34.373	694.404
%	23,87	31,70	20,30	19,18	4,95	100

Sumber: BPS, Kabupaten Purworejo Dalam Angka Tahun 2005-2010 (diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan banyaknya penduduk 10 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Purworejo tahun 2005-2010 mengalami pertumbuhan yang fluktuatif. Yang menarik selama tahun 2005-2010 penduduk umur 10 tahun ke atas di Kabupaten Purworejo didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD yaitu rata-rata sebesar 36,6 persen. Hal ini terjadi karena masih mahal biaya pendidikan sehingga masyarakat tidak mampu untuk menyekolahkan anak-anaknya ke jenjang yang lebih tinggi. Namun disamping itu, penduduk yang berpendidikan SMA/SMK dan Universitas/Akademi tiap tahunnya mengalami peningkatan, ini berarti mulai adanya kesadaran masyarakat bahwa pendidikan penting untuk menunjang masa depan.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan selama tahun 2005 sampai tahun 2010 jumlah penduduk yang berpendidikan tinggi terutama penduduk dengan tamatan SLTA dan Universitas/Akademi semakin meningkat. Banyaknya penduduk tamatan SLTA pada tahun 2005 yaitu sebesar 98.595 jiwa meningkat menjadi 140.862 jiwa pada tahun 2009 dan pada tahun 2010 menurun menjadi 133.187 jiwa. Sedangkan untuk penduduk tamatan Universitas/Akademi pada tahun 2005 yaitu sebesar 21.008 jiwa meningkat menjadi 34.373 jiwa pada tahun 2010.

Besarnya permintaan tenaga kerja pada dasarnya tergantung pada besarnya permintaan barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Biasanya permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil, tergantung dari tingkat produktivitas masing-masing faktor dan efisiensi di tiap-tiap perusahaan. Semakin tinggi upah atau gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan maka akan mengakibatkan semakin sedikit permintaan tenaga kerja begitu juga sebaliknya (Payaman Simanjuntak,1999).

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Untuk memasuki pasar kerja diperlukan salah satunya adalah pendidikan yang cukup untuk menunjang suatu pekerjaan. Di Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa pencari kerja didominasi oleh tenaga kerja terdidik. Dengan semakin bertambahnya penduduk tiap tahunnya yang tidak diimbangi dengan jumlah lapangan kerja akan menambah jumlah pencari kerja yang menganggur atau belum terserap di dunia kerja. Perbandingan pencari kerja dengan lowongan kerja di Kabupaten Purworejo secara detail dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini

TABEL 1.3
Pencari Kerja yang Terdaftar dan Lowongan Kerja Terdaftar di
Disnakertrans di Kabupaten Purworejo Tahun 2005-2010

Tahun	Pencari Kerja Terdaftar	Lowongan Kerja Terdaftar
2005	9.771	1.247
2006	7.409	2.424
2007	9.610	3.329
2008	10.715	3.398
2009	9.937	1.945
2010	10.579	1.855

Sumber: BPS, Kabupaten Purworejo Dalam Angka tahun 2005-2010

Tabel 1.3 menunjukkan banyaknya pencari kerja dan lowongan kerja di Kabupaten Purworejo mengalami fluktuasi, dapat dilihat pencari kerja paling rendah terdapat pada tahun 2006 yaitu sebesar 7.409 jiwa dan lowongan kerja yang terdaftar sebesar 2.424 jiwa yang kemudian meningkat menjadi 10.715 jiwa pada tahun 2008 dengan lowongan kerja yang terdaftar sebesar 3.398 jiwa. Sedangkan, untuk lowongan kerja terdaftar yang paling rendah terdapat pada tahun 2005 yaitu sebesar 1.247 jiwa dan jumlah pencari kerja yang terdaftar sebesar 9.771 jiwa.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhilah Rahmawati,dkk pada tahun 2004 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 berpengaruh terhadap lama mencari kerja atau waktu tunggu tenaga kerja terdidik. Penelitian Sutomo,dkk tahun 1999 mengenai analisis pengangguran tenaga kerja terdidik di Kotamadya Surakarta menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi probabilitas mencari kerja, sehingga dapat disimpulkan

bahwa tenaga kerja terdidik cenderung menganggur daripada tenaga kerja kurang terdidik. Ditinjau dari jenis kelamin diperoleh kesimpulan bahwa tenaga kerja terdidik laki-laki mempunyai probabilitas yang lebih tinggi daripada tenaga kerja terdidik perempuan. Temuan ini memberikan arti bahwa tenaga kerja terdidik laki-laki tingkat mobilitasnya lebih tinggi di pasar kerja dibanding tenaga kerja perempuan. Temuan lain adalah meningkatnya umur cenderung menurunkan probabilitas mencari kerja baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan.

Pendapatan adalah jumlah seluruh penghasilan atau penerimaan yang diperoleh baik berupa gaji atau upah maupun pendapatan dari usaha dan pendapatan lainnya selama satu bulan (Fadhilah Rahmawati,dkk, 2004). Tenaga kerja terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada. Hal ini terutama berkaitan dengan biaya pendidikan masih dirasakan mahal. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga yang berasal dari keluarga yang kurang mampu umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan. Lamanya mencari kerja di kalangan tenaga kerja terdidik umumnya lebih panjang daripada tenaga kerja tak terdidik. Pencari kerja tenaga terdidik cenderung berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang lebih baik (Simanjuntak,1998).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Muniarti (2003) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja di Pulau Sulawesi menunjukkan bahwa umur berpengaruh terhadap lama mencari kerja. Semakin lanjut usia mencari kerja semakin lama waktu untuk mencari kerja, sedangkan

pada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja sebelumnya semakin lanjut usia justru akan semakin cepat dalam mencari kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh pendidikan, umur, gaji, dan status pekerjaan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Purworejo.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah adanya ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja terdaftar dengan jumlah lowongan kerja terdaftar di Kabupaten Purworejo yang akan menimbulkan masalah pengangguran. Di Kabupaten Purworejo angka tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) paling rendah dibandingkan Wilayah Eks Karesidenan Kedu yaitu sebesar 68,14 persen.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh seseorang diharapkan menjadi modal untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Namun pada kenyataannya tenaga kerja terdidik justru kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga banyak diantara mereka menjadi pengangguran secara sukarela sampai menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapannya. Lamanya tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan terjadi, antara lain oleh karena tenaga kerja terdidik lebih selektif dalam menerima pekerjaan dengan tingkat upah, jaminan sosial, lingkungan pekerjaan yang baik atau status pekerjaan yang diterima yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja terdidik. Lamanya mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik selain dipengaruhi oleh pendidikan dan gaji juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti umur dan status pekerjaan.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik tinggi di Kabupaten Purworejo.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang secara langsung terkait didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya ekonomi dan sebagai referensi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan ingin mengadakan penelitian yang sama.

2. Untuk Masyarakat

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

3. Untuk Pengambilan Kebijakan

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

4. Untuk Peneliti

Untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam menerapkan teori yang telah diperoleh sebelumnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan dan uraian skripsi ini secara menyeluruh akan menjelaskan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia menurut tamatan pendidikan, tingkat upah, dan kesempatan kerja terhadap jumlah pengangguran terdidik. Sistematika penulisan ini dibagi dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membicarakan tentang rancangan dari penelitian ini yang mencakup Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia

Ekonomi menyangkut kebutuhan-kebutuhan manusia dan sumber-sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas, sedang sumber-sumber. Sumberdaya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumberdaya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja yang dapat diberikan dalam proses produksi. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Simanjuntak, Payaman. 1998). Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pendayagunaan SDM untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh dua faktor yaitu jumlah dan kualitas SDM tersebut dan kemudian kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan faktor SDM tersebut.

Di Indonesia, pengertian tenaga kerja atau *manpower* mulai sering dipergunakan. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurut Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk berumur 15 tahun

atau lebih. Pada kelompok umur 15 tahun keatas sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja atau sering disebut *potential labor force*.

2.1.2 Teori *Human Capital*

Asumsi dasar *teori human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi menambah keterampilan bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Dengan demikian pendidikan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja atau penghasilan. Teori *human capital* di bidang pendidikan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai apakah seseorang melanjutkan atau tidak melanjutkan sekolah, untuk menerangkan situasi tenaga kerja seperti terjadinya pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik, memperkirakan penambahan penyediaan tenaga kerja dari masing-masing tingkat dan jenis pendidikan dalam kurun waktu tertentu, dan dalam menyusun kebijakan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja.

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

pekerjaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Dalam praktek latihan seperti itu biasanya diukur dalam bentuk pengalaman kerja.

2.1.3 Teori dan Sistem Pengupahan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8/1981 tentang Perlindungan Upah, yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Teori Neoklasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut.

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

(Simanjuntak,1998).

Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang

umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Adapun masalah pengupahan yang dihadapi yaitu:

1. Terdapat perbedaan pengertian dan kepentingan antara pengusaha dan karyawan. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Sedangkan bagi karyawan biasanya menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimnya dalam bentuk uang (*take-home pay*).
2. Dengan keanekaragaman sistem pengupahan dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan, sehingga sering ditemukan kesulitan dalam perumusan kebijakan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur, dan lain-lain.
3. Masalah selanjutnya yang dihadapi dalam bidang pengupahan adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpanghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya. Yang menyebabkan rendahnya tingkat upah pada dasarnya dikelompokkan kedalam dua golongan, yang pertama adalah rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha. Tingkat kemampuan manajemen yang rendah menimbulkan banyak keborosan dana, sumber-sumber dan waktu, banyak terbuang percuma, akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi per unit semakin besar. Dengan demikian pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi. Sebab kedua adalah rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja

karyawan rendah, sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga (Simanjuntak,1998).

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah minimum itu paling sedikit cukup memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan penentuan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah daripada suatu tingkat tertentu,
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Simanjuntak,1998).

2.1.4 Konsep dan Pengertian Kesempatan Kerja

Pengertian kesempatan kerja penuh atau *full employment* masih salah diartikan, banyak yang menganggap bahwa kesempatan kerja penuh berarti dalam suatu perekonomian tidak terdapat pengangguran. Dalam analisis makroekonomi dan dalam kenyataannya, kesempatan kerja penuh adalah keadaan dimana di sekitar 95 persen dari angkatan kerja dalam suatu waktu tertentu sepenuhnya bekerja (Sukirno,2003).

Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai sejumlah orang atau kelompok orang yang sedang memiliki kegiatan bekerja. Lebih jelasnya, bahwa yang dimaksud kesempatan kerja adalah penduduk berusia 10 tahun keatas yang tertampung atau terserap di seluruh lapangan usaha. Dengan demikian yang

dimaksud kesempatan kerja, sama dengan besaran/jumlah penduduk yang bekerja. (Simanjuntak,1998).

2.1.5 Pasar Kerja

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

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

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

pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu perusahaan, sebaliknya tidak semua pengusaha mampu serta bersedia mempekerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan yang dikemukakan oleh pelamar tersebut.

3. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (1) dan (2). Dari sekian banyak pelamar, pengusaha biasanya menggunakan waktu yang cukup lama melakukan seleksi guna mengetahui calon yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada (Simanjuntak, Payaman. 1998).

2.1.6 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik

Penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja intern dan ekstern menekankan proses pengisian lowongan kerja. Sebaliknya penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja utama dan biasa hanya menekankan aspek atau keadaan lingkungan pekerjaan dan orang yang sudah bekerja didalamnya. Pasar kerja menyangkut kedua-duanya yaitu seluruh penawaran dan permintaan akan tenaga kerja. Penawaran mencakup yang sudah bekerja dan pencari kerja. Permintaan mencakup jumlah pekerjaan yang sudah terisi dan lowongan yang belum terisi. Pasar kerja membicarakan hubungan permintaan dan penawaran akan tenaga kerja, jadi mencakup aspek proses pengisian lowongan kerja dan orang-orang yang bekerja serta pekerjaan yang sudah terisi. Tenaga kerja terdidik biasanya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik.

Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan persyaratan tingkat

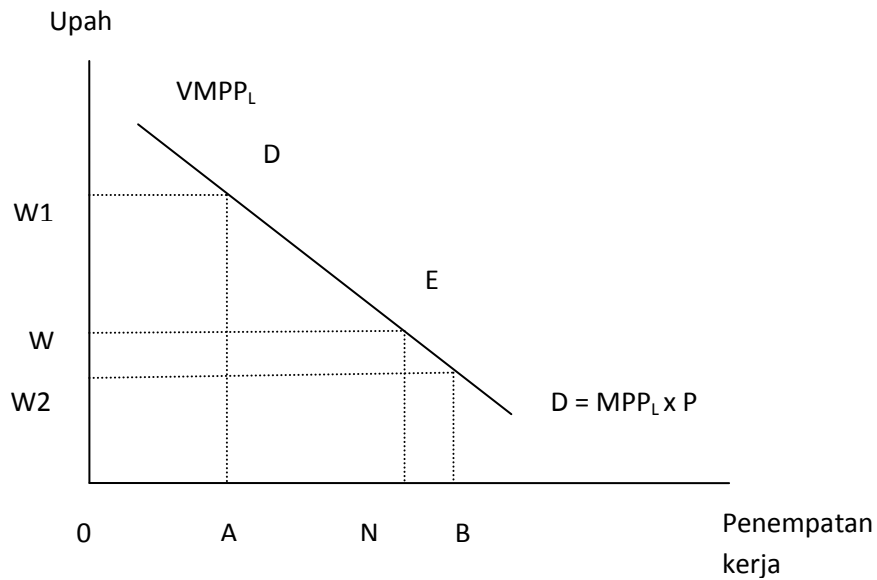
pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama, oleh karena itu elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tak terdidik. Tingkat partisipasi kerja tenaga kerja terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga kerja tak terdidik. Tenaga kerja terdidik biasanya berasal dari keluarga yang lebih berada, yaitu keluarga kaya yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke SLTA dan Perguruan Tinggi. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan (Simanjuntak, Payaman. 1998)

2.1.7 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada pembeli, sedangkan pengusaha mempekerjakan seseorang karena orang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang dijelaskan diatas disebut *derived demand*.

Dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa seorang pengusaha tidak dapat tidak dapat mempengaruhi harga. Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakannya.

GAMBAR 2.1
KURVA PERMINTAAN TERHADAP TENAGA
KERJA



Sumber : Payaman Simanjuntak,1998

Keterangan Gambar :

W : Upah yang berlaku

DD : Nilai hasil marjinal karyawan (*Value Marginal Physical Product of Labor, VMPP_L*)

E : Titik keseimbangan antara tingkat upah dengan permintaan tenaga kerja.

D : Permintaan tenaga kerja

Dalam kurva diatas menunjukkan hubungan tingkat upah dan jumlah karyawan yang dibutuhkan suatu perusahaan dalam usahanya memaksimalkan laba. Dalam kirva terlihat jelas bahwa kurva permintaan tenaga kerja bergerak dari kiri atas ke kanan bawah, pada saat tingkat upah (W) tenaga kerja yang diminta berada titik N. Jika tingkat upah dinaikkan ke titik (W1) maka jumlah permintaan tenaga kerja akan berkurang ke titik (A), demikian pula jika tingkat

upah diturunkan ke titik (W2) maka permintaan tenaga kerja akan naik ke titik (B). pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan mempekerjakan orang hingga ON karena di titik N pengusaha dapat mencapai laba maksimal.

Kurva permintaan tenaga kerja di atas, ditunjukkan oleh garis DD yang melukiskan besarnya nilai hasil marginal karyawan (*Value Marginal Physical Product of Labor = VMPPL*) untuk setiap tingkat penempatan tenaga kerja. Kurva permintaan menurun dari kiri ke kanan yang berarti semakin tinggi tingkat upah semakin sedikit permintaan akan tenaga kerja.

2.1.8 Teori Penawaran Tenaga Kerja

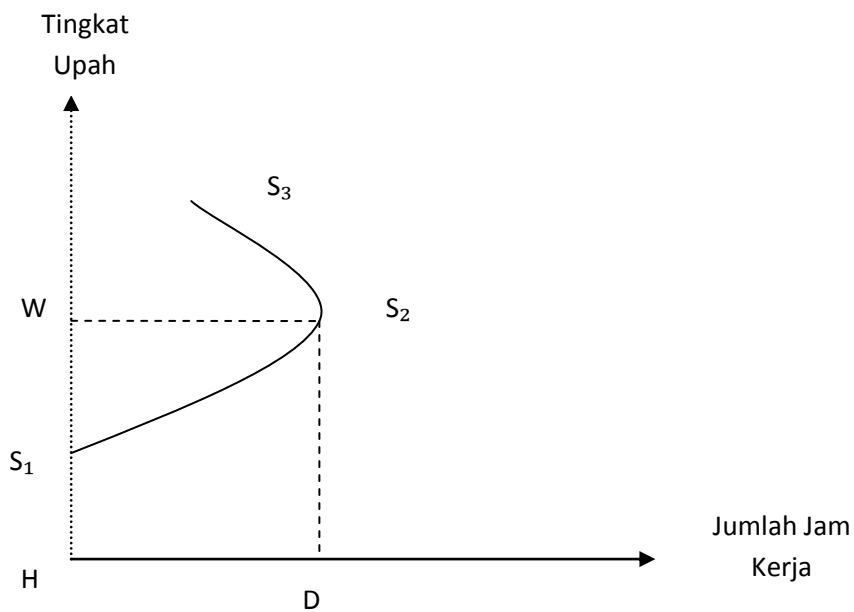
Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Di antara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa yang disebut golongan bekerja atau *employed persons*. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. (Simanjuntak, Payaman. 1998).

$$\text{Penyediaan TK} = \text{Angkatan Kerja} - \text{Supply TK} \dots\dots\dots(2.1)$$

Dimana: TK : Tenaga kerja
 AK : Angkatan Kerja

Tenaga kerja menggambarkan kombinasi terhadap kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan dengan kombinasi tingkat upah tertentu. 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 Simanjuntak, 1998

Keterangan :

- W : Tingkat upah pada harga tertentu
- S₁ : Tingkat upah awal
- S₂ : Titik potong
- S₃ : Titik balik
- D : Jumlah jam kerja seseorang pada waktu tertentu

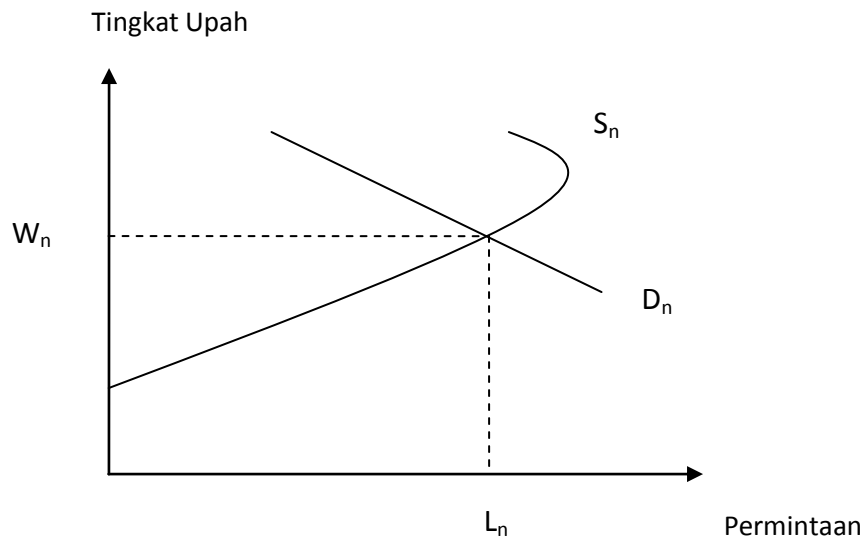
Gambar 2.2 menggambarkan kurva penawaran tenaga kerja. Kurva tersebut menggambarkan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah jam kerja. Kurva penawaran tenaga kerja memiliki kemiringan (slope) yang positif, artinya bahwa semakin tinggi upah yang ditawarkan maka akan terjadi peningkatan terhadap jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Pada tingkat upah tertentu penyediaan waktu untuk bekerja seseorang bertambah bila tingkat upah bertambah (titik S₁ ke S₂). Setelah mencapai upah tertentu (titik W), pertumbuhan 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 2.2. Titik S_2 disebut titik belok dan W disebut tingkat upah dimana kurva penawaran membelok.

2.1.9 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja dari tiap-tiap keluarga merupakan fungsi tingkat upah yang sedang berlaku. Penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah adalah penjumlahan penawaran dari seluruh keluarga yang ada di daerah tersebut. Demikian juga permintaan akan tenaga kerja dari suatu perusahaan merupakan fungsi upah yang berlaku. Jumlah permintaan tenaga kerja di suatu daerah tertentu, adalah penjumlahan permintaan dari seluruh pengusaha yang ada di daerah tersebut. Jumlah penawaran dan permintaan di daerah yang bersangkutan kembali menentukan tingkat upah dan jumlah penempatannya untuk waktu-waktu berikutnya (Simanjuntak, 1998). Penawaran dan permintaan tenaga kerja juga dapat dilihat pada Gambar 2.3 berikut ini.

GAMBAR 2.3
PENAWARAN DAN PERMINTAAN TENAGA KERJA



Sumber : Simanjuntak, 1998

Dimana:

- S_n = Penawaran
- D_n = Permintaan
- L_n = Jumlah orang yang bekerja
- W_n = Tingkat upah yang berlaku

Perpotongan antara penawaran (S_n) dan permintaan (D_n) disebut titik ekulibrium, menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L_n) dan tingkat upah yang berlaku (W_n) yang kemudian dipakai sebagai patokan baik oleh keluarga maupun oleh pengusaha di daerah yang bersangkutan.

2.1.10 Tingkat Partisipasi Kerja

Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) atau *Labour Force Participation (LFP)* suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. Secara

singkat Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama.

$$TPK = \frac{\text{Jumlah angkatan kerja}}{\text{jumlah tenaga kerja}} \times 100\% \dots\dots\dots(2.2)$$

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

1. Jumlah penduduk yang masih bersekolah
Semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPK.
2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga
Semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPK.
3. Tingkat pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga
Keluarga berpendapatan besar relatif terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif rendah. Sebaliknya keluarga yang biaya hidupnya sangat besar relatif kepada penghasilannya cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif tinggi.
4. Umur
Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan oleh sebab itu TPK relatif

besar. Sedangkan penduduk diatas usia 55 tahun kemampuan bekerja sudah menurun, dan TPK umumnya rendah.

5. Tingkat upah

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

6. Tingkat pendidikan

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

7. Kegiatan ekonomi

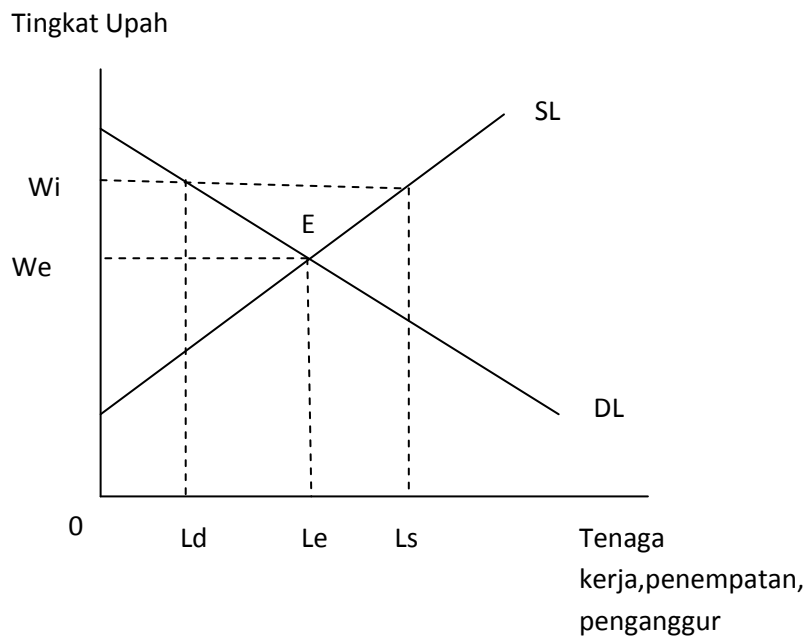
Program pembangunan di satu pihak menuntut keterlibatan lebih banyak orang. Di lain pihak program pembangunan menumbuhkan harapan-harapan baru. Harapan untuk dapat ikut menikmati hasil pembangunan tersebut dinyatakan dalam peningkatan partisipasi kerja. Jadi, semakin bertambahnya kegiatan ekonomi semakin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

2.1.11 Pengertian dan Jenis-Jenis Pengangguran

2.1.11.1 Pengertian Pengangguran

Pengangguran adalah masalah makroekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan masalah yang paling berat. Dalam ekonomi neoklasik diasumsikan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Dapat dilihat pada Gambar 2.3 dibawah ini.

GAMBAR 2.3
PENAWARAN DAN PERMINTAAN TENAGA KERJA



Sumber: Payaman Simanjuntak, 1998

Keterangan Gambar :

- Wi : upah yang berlaku
- We : upah ekuilibrium
- DL : permintaan tenaga kerja
- SL : penawaran tenaga kerja
- E : keseimbangan permintaan dan penawaran
- Le : jumlah tenaga kerja yang diminta pada ekuilibrium E
- Ls : jumlah penyedia tenaga kerja
- Ld : jumlah permintaan tenaga kerja

Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan tenaga kerja. Keadaan pada saat penyediaan tenaga kerja sama dengan permintaan dinamakan titik ekuilibrium (Titik E). Dalam hal penyediaan tenaga kerja sama dengan

permintaan, tidak terjadi pengangguran. Dalam kenyataannya, titik ekuilibrium tidak pernah tercapai karena informasi tidak pernah sempurna dan hambatan-hambatan institusional selalu ada. Bahwa upah yang berlaku (W_i) pada umumnya lebih besar dari pada upah ekuilibrium (W_e). Pada tingkat upah W_i , jumlah penyediaan tenaga adalah L_s sedangkan permintaan hanya sebesar L_d . Selisih antara L_s dan L_d merupakan jumlah pengangguran.

Jadi dengan teori di atas maka yang disebut penganggur adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan. Tingkat pengangguran adalah perbandingan jumlah penganggur dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen.

2.1.9.2 Jenis-Jenis Pengangguran

Menurut sebab terjadinya, pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis yaitu:

a) Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena 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 disekitar tempat tinggal si pencari kerja.

Pengangguran friksional dapat terjadi karena pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan dan demikian juga

pengusaha tidak mengetahui dimana tersedianya tenaga-tenaga yang sesuai. Dapat disimpulkan bahwa pengangguran friksional merupakan suatu yang tidak dapat dihindari walaupun secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat dipersingkat melalui penyediaan informasi pasar kerja yang lebih lengkap. Terdapat tiga golongan penganggur yang dapat diklasifikasikan sebagai pengangguran friksional, antara lain:

- i. Tenaga kerja yang baru pertama kali mencari kerja.** Setiap tahun terdapat golongan penduduk yang mencapai usia yang tergolong sebagai angkatan kerja, misalnya pelajar dan sarjana yang baru menyelesaikan pelajarannya akan secara aktif mencari kerja
- ii. Pekerja yang meninggalkan kerja dan mencari kerja baru.** Pada perekonomian mencapai tingkat kegiatan yang sangat tinggi terdapat perusahaan yang mengalami masalah untuk mendapatkan pekerja. Ini yang mendorong orang-orang yang sedang bekerja untuk meninggalkan pekerjaannya, untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan pribadinya atau mendapatkan gaji yang lebih tinggi.
- iii. Pekerja yang memasuki lagi pasaran buruh.** Terdapat golongan pekerja yang dahulu telah bekerja tetapi meninggalkan angkatan kerja, dan memutuskan untuk bekerja kembali.

b) Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural terjadi karena terjadi perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan

sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut.

Bentuk pengangguran struktural yang lain adalah terjadinya pengurangan pekerjaan akibat penggunaan alat-alat dan teknologi maju. Pengangguran sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memerlukan keterampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru.

c) Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman terjadi karena pergantian musim. Namun dalam sensus penduduk dan survey angkatan kerja nasional, hal ini tidak jelas terlihat karena mereka menurut definisi digolongkan bekerja.

d) Pengangguran Tersembunyi

Yang dimaksud dengan pengangguran tersembunyi adalah keadaan dimana suatu jenis kegiatan ekonomi dijalankan oleh tenaga kerja yang jumlahnya melebihi dari yang diperlukan.

e) Setengah Menganggur

Setengah menganggur adalah keadaan pengangguran dimana seseorang pekerja itu melakukan kerja jauh lebih rendah dari jam kerja yang normal (Sukirno,Sadono.2003).

2.1.12 *Job Search Theory*

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

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

Search Theory menghipotesiskan bahwa penentu tingkat pengangguran adalah biaya mencari kerja dan *reservation wage*, diasumsikan segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya mencari kerja akan menurunkan *resevation wage*.

Dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, pencari kerja akan lebih mudah memperoleh pekerjaan dan berarti turunnya biaya mencari kerja serta meningkatkan *reservation wage* (Mauled Mulyono dalam Sutomo,dkk,1999). Selain itu juga menghipotesiskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula upah minimumnya (*reservation wage*) sehingga semakin lama pencari kerja mencari kerja berarti semakin lama pencari kerja tersebut menganggur (Sutomo,dkk,1999).

2.1.13 Hubungan Antara Variabel Dependen dengan Variabel Independen

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

1. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Lama Mencari Kerja

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

Menurut Mauled Moelyono dalam Sutomo,dkk mengenai analisis pengangguran tenaga kerja terdidik di Kotamadya Surakarta menyatakan kecenderungan angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadi suatu masalah yang makin serius. Kemungkinan ini disesuaikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Proses untuk mencari kerja yang lebih lama

pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan pencari kerja terdidik lebih banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan pencari kerja terdidik lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai.

2. Hubungan Antara Umur dengan Lama Mencari Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Sutomo,dkk tentang analisis pengangguran tenaga kerja terdidik di Kotamadya Surakarta tahun 1999 menemukan bahwa meningkatnya umur cenderung menurunkan probabilitas dalam mendapatkan pekerjaan baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan.

Semakin meningkatnya umur seseorang mencari kerja semakin lama waktu untuk mendapatkan pekerjaan, namun untuk orang yang telah memiliki pengalaman kerja hubungan umur dengan lama mencari kerja berhubungan negatif, artinya semakin meningkatnya umur akan semakin cepat didalam mendapatkan pekerjaan. Untuk yang tidak mempunyai pengalaman kerja, semakin meningkatnya umur lama mencari kerja akan semakin lama atau berhubungan positif (Muniarti,2003).

3. Hubungan Antara Gaji dengan Lama Mencari Kerja

Suatu keluarga dapat mengatur siapa yang bekerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga, pada dasarnya tergantung dari pendapatan rumah tangga dan jumlah tanggungan dari keluarga yang bersangkutan. Tenaga kerja terdidik umumnya berasal dari keluarga yang lebih berada terutama karena pendidikan di Indonesia masih dirasakan mahal. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga

miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan. Lamanya mencari kerja lebih panjang di kalangan tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tak terdidik. Pencari kerja tenaga kerja terdidik selalu berusaha mencari kerja dengan upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang lebih baik. Bila satu keluarga mempunyai pendapatan rumah tangga yang lebih baik, biasanya keluarga tersebut mampu membiayai anaknya menganggur selama satu sampai dua tahun lagi dalam proses mencari pekerjaan yang lebih baik. Sebaliknya pencari kerja tenaga kerja terdidik yang biasanya datang dari keluarga miskin, tidak mampu menganggur lebih lama dan terpaksa menerima pekerjaan apa saja yang tersedia (Simanjuntak,1998).

4. Hubungan Antara Status Pekerjaan dengan Lama Mencari Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) status pekerjaan dibedakan menjadi buruh/karyawan dan berusaha sendiri tanpa bantuan lain, berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap, berusaha sendiri dibantu buruh tetap dan pekerja lainnya. Angkatan kerja terdidik Indonesia sangat berorientasi untuk mengejar status sebagai pekerja (*employee*), khususnya pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan pekerja, semakin besar proporsi mereka yang berstatus pekerja, dan semakin rendah pendidikan seseorang, semakin besar proporsi mereka yang bekerja secara mandiri (*independent worker*) (Ratna Yulia Syahrul,1997). Hubungan status pekerjaan dengan lama mencari kerja tidak terlepas dari pengaruh tingkat pendidikan, untuk pekerja di sektor formal biasanya seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga waktu mencari kerja lebih lama, begitu juga

sebaliknya pekerja di sektor non formal biasanya seseorang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga waktu mencari kerja lebih singkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik beserta permasalahan dan faktor-faktornya telah dilakukan oleh Jossy P Moeis (1992); Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2003); Sutomo, AM Susilo dan Lies Susanti (1999); Sutomo, Vincent Hadi Wiyono, Prihartini BS (1996); dan Indah Muniarti (2003). Berikut pemaparan selengkapnya :

1. Jossy P. Moeis (1992) , dalam penelitian yang berjudul ”Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia : Penerapan *Search Theory*”.

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

Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda :

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

$$\begin{aligned}
 DUR_i = & \lambda_0 + \lambda_1 EDUC_{1i} + \lambda_2 EDUC_{2i} + \lambda_3 EDUC_{3i} + \lambda_4 TEC_i + \\
 & \lambda_5 AGE_{1i} + \lambda_6 AGE_{2i} + \lambda_7 AGE_{3i} + \lambda_8 SEX_i + \lambda_9 EXPR_i + \\
 & \lambda_{10} FHEAD_i + e_i \dots \dots \dots (2.3)
 \end{aligned}$$

Dimana :

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

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

$$L_i = L_n \left[\frac{P_i}{1 - P_i} \right] = Z_i = \lambda_0 + \lambda_1 EDUC1 + \lambda_2 EDUC2 + \lambda_3 EDUC3 + \lambda_4 TEC + \lambda_5 AGE 1 + \lambda_6 AGE 2 + \lambda_7 AGE 3 + \lambda_8 SEX + \lambda_9 EXPR + \lambda_{10} FHEAD + e_i \dots \dots \dots (2.4)$$

Dimana :

- Li = Probabilitas mencari kerja
- EDUC = Pendidikan
- TEC = Pendidikan Teknis
- AGE = Umur
- SEX = Jenis Kelamin
- EXPR = Pengalaman kerja
- FHEAD = status marital pencari kerja
- ei = Disturbance error

Hasil :

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

- c. Pendidikan terknis berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja di pedesaan, sedangkan di daerah perkotaan tidak terdapat perbedaan teknis.
2. Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS (1996), dalam penelitian yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik di Kabupaten Klaten Tahun 1996". Dalam penelitian ini diteliti pengaruh karakteristik individu yaitu tingkat pendidikan, pendidikan teknis, pengalaman kerja, umur, dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (OLS Method) dengan rumus sebagai berikut :

$$LMK = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC_1 + \alpha_2 EDUC_2 + \alpha_3 EDUC_3 + \alpha_4 PTEK + \alpha_5 AGE + \alpha_6 EXPR + \alpha_7 SEX + e_i \dots \dots \dots (2.5)$$

Dimana :

LMK	: Lama mencari kerja	AGE	: Umur
EDUC	: Pendidikan	EXPR	: Pengalaman Kerja
PTEK	: Pendidikan Teknis	SEX	: Jenis Kelamin
Ei	: Disturbance error		

Hasil :

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

- c. Tidak terdapat pengaruh perbedaaan pendidikan teknis terhadap lama mencari kerja, sedangkan hasil analisis dengan metode logistik bahwa tenaga yang berpendidikan teknis mempunyai probabilitas mencari kerja yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan umum.
 - d. Pencari kerja laki-laki mempunyai lama mencari kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan pencari kerja perempuan. Sedangkan hasil analisis dengan menggunakan metode logistik memberikan temuan empiris bahwa tenaga kerja laki-laki mempunyai probabilitas mencari kerja yang lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan.
 - e. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja, sedangkan dalam metode logistik bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.
3. Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti (1999), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Kotamadya Surakarta”. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder yang digunakan adalah data tentang lamanya menganggur dari Survei Angkatan Kerja Daerah (SAKERDA) Surakarta tahun 1996. Data primer yang digunakan adalah penduduk kelompok umur 10 tahun atau lebih pada tahun 1996, yang dibagi ke dalam dua kelompok responden. Responden pertama mencakup individu yang sedang mencari pekerjaan, digunakan untuk mengestimasi lama mencari kerja. Responden kedua mencakup

individu yang termasuk angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan mencari kerja serta bekerja dan tidak mencari kerja untuk mengestimasi probabilitas mencari kerja. Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan metode logistik:

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

$$\begin{aligned}
 \text{DUR} = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{ EDUC 1} + \alpha_2 \text{ EDUC 2} + \alpha_3 \text{ EDUC 3} + \alpha_4 \text{ TEC} + \alpha_5 \\
 & \text{AGE} + \alpha_6 \text{ SEX} + \alpha_7 \text{ EXPR} + e_i \dots\dots\dots(2.6)
 \end{aligned}$$

Dimana :

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

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

$$\begin{aligned}
 \text{Li} = \text{Ln} \left[\frac{P_i}{1-P_i} \right] = \text{Zi} = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{ EDUC 1} + \alpha_2 \text{ EDUC 2} + \alpha_3 \text{ EDUC 3} + \\
 & \alpha_4 \text{ TEC} + \alpha_5 \text{ AGE} + \alpha_6 \text{ SEX} + e_i \dots\dots\dots(2.7)
 \end{aligned}$$

Dimana :

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

Hasil :

- a. Pengaruh interaksi variabel tingkat pendidikan dengan umur dan pengalaman kerja terhadap lamanya mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.
 - b. Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Pola pengaruh bersifat negatif pada tamatan SMTP dan pengaruh positif pada tamatan SMTA / DI / DII.
 - c. Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap probabilitas mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan baik untuk tingkat pendidikan SD ke bawah, SMTP dan SMTA / DI / DII.
 - d. Terdapat perbedaan pengaruh pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Pola pengaruh positif pada tingkat pendidikan SD ke bawah dan SMTP sedangkan pola pengaruh negatif pada pendidikan SMTA / DI / DII.
 - e. Pada interaksi umur berdasarkan tingkat pendidikan baik terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan lama mencari kerja semakin besar sehingga probabilitas mencari kerja, kemungkinan disebabkan karena kecilnya jumlah responden yang berpendidikan teknis.
4. Fadhilah Rahmawati, Vincent Hadi Wiyono (2003), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta Tahun 2003”. Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu Lama Mencari Kerja,

dan variabel independen yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, asal SLTA, pendapatan rumah tangga, jumlah pekerjaan.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Regresi Berganda (*OLS Method*), rumusnya sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 D_6 + \mu \dots \dots \dots (2.8)$$

Hasil :

- a. Pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja, asal SLTA berbeda positif terhadap lama mencari kerja atau dapat perbedaan antara pencari kerja dengan asal SLTA umum (SMU) dan Sekolah Kejuruan, pendapatan rumah tangga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja, jumlah pekerjaan yang pernah dilakukan juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja.
 - b. Dalam proses mencari pekerjaan diketahui bahwa pencari kerja memperoleh informasi pekerjaan melalui teman, pengumuman serta kerabat yang telah bekerja pada suatu perusahaan yang akan dilamar. Pengetahuan tentang kondisi perusahaan dianggap memudahkan proses mencari kerja.
5. Indah Muniarti (2003), dalam penelitian yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja di Pulau Sulawesi". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu lama mencari kerja dan variabel independen yaitu pendidikan, status kerja, umur, jenis kelamin. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Metode Logit (*Logistic Method*).

$$Li = \ln \left[\frac{Pi}{1-Pi} \right] = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC 1 + \alpha_2 EDUC 2 + \alpha_3 EDUC 3 + \alpha_4 EMPL + \alpha_5 AGE + \alpha_6 SEX + ei \dots\dots\dots(2.9)$$

Dimana :
 EDUC = Pendidikan
 EMPL = Status Kerja
 AGE = Umur
 SEX = Jenis Kelamin
 ei = *Disturbance error*

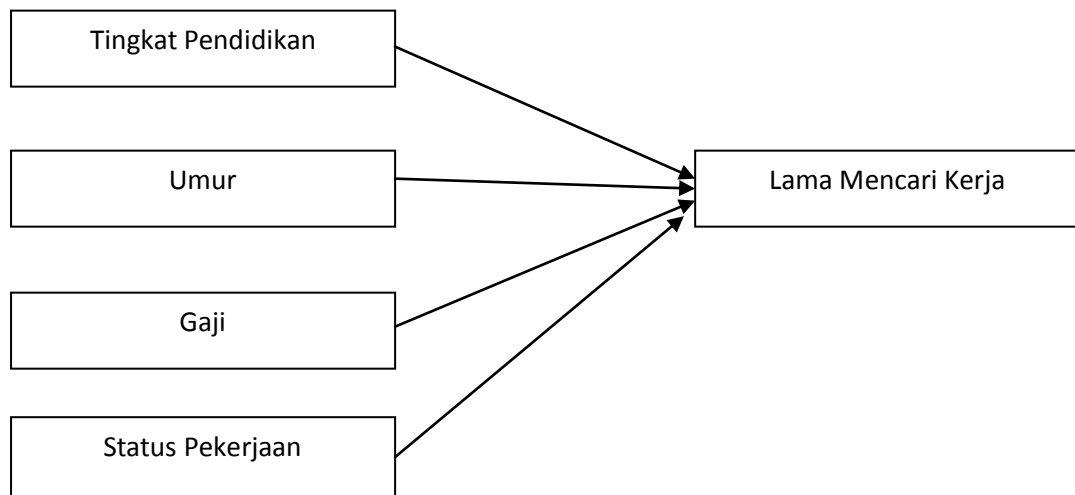
Hasil :

- a. Tingkat pendidikan tidak tamat SD kebawah dan SLTP semakin lama mencari kerja, tamat SD lebih cepat dan SLTA keatas semakin lama dalam mencari kerja.
- b. Semakin meningkatnya umur seseorang mencari kerja semakin lama waktu untuk mencari kerja, namun untuk orang yang telah memiliki pengalaman kerja hubungan umur dengan lama mencari kerja berhubungan negatif, artinya semakin meningkatnya umur akan semakin cepat didalam mencari kerja. Untuk yang tidak mempunyai pengalaman kerja, semakin meningkatnya umur lama mencari kerja akan semakin lama atau berhubungan positif.
- c. Secara deskriptif pencari kerja laki-laki lebih cepat dalam mendapatkan pekerjaan, sedangkan secara inferensial pencari kerja perempuan lebih cepat dalam mencari kerja.
- d. Pencari kerja yang bekerja di sektor formal lebih lama dalam mendapatkan pekerjaan, sedangkan pencari kerja yang bekerja di sektor non-formal lebih cepat dalam mendapatkan pekerjaan.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Adanya kecenderungan semakin meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik yang tidak tertampung dalam pasar kerja merupakan masalah ketenaga kerjaan di Indonesia termasuk Kabupaten Purworejo. Berdasarkan tinjauan pustaka dan telaah penelitian terdahulu, dalam penelitian ini akan diambil empat variabel yang akan diteliti, yakni tingkat pendidikan, umur, gaji, dan status pekerjaan berpengaruh terhadap lama mencari kerja sebagai variabel dependen. Disusunlah kerangka pemikiran untuk penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

GAMBAR 2.4
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Jossy P Moeis (1992); Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2003); Sutomo, AM Susilo dan Lies Susanti (1999); Sutomo, Vincent Hadi Wiyono, Prihartini BS (1996); dan Indah Muniarti (2003).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar atau sebaliknya salah.

Adapun hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga tingkat pendidikan mempunyai pengaruh negatif terhadap lama mencari kerja, yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan akan semakin singkat.
2. Diduga umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin bertambahnya umur seseorang, maka akan semakin lama waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh pekerjaan.
3. Diduga gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap lama mencari kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat upah yang diinginkan, maka semakin lama bagi seseorang dalam memperoleh pekerjaan.
4. Diduga terdapat perbedaan lama mencari kerja antara status pekerjaan formal dan status pekerjaan non formal.
5. Diduga tingkat pendidikan, umur, gaji, dan status pekerjaan kerja secara bersama-sama mempengaruhi lama mencari kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, umur, gaji dan status pekerjaan terhadap lama mencari kerja di Kabupaten Purworejo. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Dengan demikian, variabel-variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Lama mencari kerja tenaga kerja terdidik (Y)

2. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

- a) Pendidikan (X_1)

- b) Umur (X_2)

- c) Gaji (X_3)

- d) Status Pekerjaan (D_1)

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

1. Lama Mencari Kerja

Lama mencari kerja merupakan waktu yang diperlukan bagi tenaga kerja terdidik dalam mencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang pertama kali ditekuni setelah selesai menempuh pendidikan yang tertinggi baik di sektor pemerintah maupun swasta setelah lulus pendidikan yaitu mulai

tamat SLTA, tamat diploma, dan tamat sarjana yang diukur dalam satuan bulan.

2. Pendidikan

Variabel pendidikan merupakan lama tahun sukses yang ditempuh oleh tenaga kerja terdidik untuk menyelesaikan pendidikan formal dalam kurun waktu tertentu , dengan tingkat pendidikan SLTA, akademi, dan universitas yang diukur dalam satuan tahun.

3. Umur

Menyatakan umur responden pada saat pertama kali mendapatkan pekerjaan. Diukur dalam satuan tahun.

4. Gaji

Jumlah gaji yang diterima per bulan ketika responden pertama kali mendapatkan pekerjaan. Diukur dalam satuan rupiah.

5. Status Pekerjaan

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), status pekerjaan adalah kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiatan.

Menyatakan status pekerjaan dari responden. Dalam penelitian ini status pekerjaan yang dibedakan menjadi pekerjaan formal dan non formal.

Pengukuran dari variabel ini menggunakan *dummy* dimana :

D = 0 untuk status pekerjaan non-formal

D = 1 untuk status pekerjaan formal

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil kasus di Kabupaten Purworejo, Propinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah angkatan kerja di Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *multistage sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara bertahap. Dari ruang lingkup Kabupaten Purworejo, akan dipilih dua kecamatan yang memiliki jumlah angkatan kerja yang paling besar. Jumlah angkatan kerja yang terdapat di Kabupaten Purworejo dirinci menurut Kecamatan dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Jumlah Angkatan Kerja di Kabupaten Purworejo
Tahun 2010

No.	Kabupaten Purworejo	Angkatan Kerja	Proporsi
1	Kecamatan Grabag	21.052	5,96
2	Kecamatan Ngombol	14.631	4,14
3	Kecamatan Purwodadi	17.927	5,08
4	Kecamatan Bagelen	13.618	3,86
5	Kecamatan Kaligesing	14.516	4,11
6	Kecamatan Purworejo	45.491	12,89
7	Kecamatan Banyuurip	19.872	5,63
8	Kecamatan Bayan	23.063	6,53
9	Kecamatan Kutoarjo	29.973	8,49
10	Kecamatan Butuh	18.572	5,26
11	Kecamatan Pituruh	24.614	6,97
12	Kecamatan Kemiri	25.905	7,34
13	Kecamatan Bruno	21.450	6,08
14	Kecamatan Gebang	19.802	5,61
15	Kecamatan Loano	17.807	5,04
16	Kecamatan Bener	24.734	7,01
	Jumlah	353.027	100

Sumber : BPS, diolah

Dalam Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja di Kabupaten Purworejo berjumlah 353.027 jiwa. Dari beberapa kecamatan di Kabupaten Purworejo jumlah angkatan kerja yang paling besar terdapat di Kecamatan Purworejo dengan jumlah angkatan kerja sebesar 45.491 jiwa atau 12,9 persen dan Kecamatan Kutoarjo sebesar 29.973 jiwa atau 8,49 persen.

Dari data tersebut kemudian ditentukan sampel yang akan ditentukan dengan rumus Slovin (B. Prasetyo dan L.M Jannah,2005)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Dimana :

N : besaran sampel

N : besaran populasi

E : nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidakadilan karena kesalahan penarikan sampel)

Berdasarkan rumus di atas, kemudian ditentukan besarnya populasi, yaitu jumlah angkatan kerja di Kabupaten Purworejo dengan batas kesalahan yang dapat ditoleransi adalah 10%.

$$n = \frac{353.027}{1+353.027 (10\%)^2}$$

$$n = 99,97 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Dari hasil perhirungan di atas dapat diketahui bahwa sampel yang akan diteliti sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proporsional sampling*, yaitu pengambilan sampel dalam masing-masing wilayah (Arikunto, 2002). Berikut perhitungannya dapat dilihat dalam Tabel 3.2 :

Tabel 3.2
Proporsi Responden Penelitian

Kecamatan	Jumlah Populasi	Proporsi (%)	Perhitungan Proporsi	Sampel
Kecamatan Purworejo	45491	60,3	60,3 % x 100	60
Kecamatan Kutoarjo	29973	39,7	39,7% x100	40
Jumlah	75464	100		100

Sumber : Badan Pusat Statistika, 2010 (Diolah)

Dari Tabel 3.2 dapat diketahui bahwa jumlah sampel dari dua Kecamatan tersebut adalah sebesar 100 orang, yang masing-masing Kecamatan memiliki pengambilan sampel yang berbeda. Banyaknya sampel yang terdapat dikecamatan Purworejo sebesar 60 orang dan untuk di Kecamatan Kutoarjo sebesar 40 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yang diambil melalui wawancara langsung maupun literatur-literatur baik dari buku, jurnal penelitian, serta sumber data terbitan terbitan dari:

1. Data Primer

Data primer yang diperlukan ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan kuesioner yang ditanyakan kepada responden (tenaga kerja terdidik dengan tingkat pendidikan SLTA, Akademi, dan Universitas) di Kabupaten Purworejo. Data primer yang akan dikumpulkan meliputi data tentang pendidikan, umur, gaji, status pekerjaan dan lama mencari kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperlukan untuk penelitian ini diperoleh dari instansi terkait yaitu Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa tengah, Badan Pusat Statistik Kabupaten Purworejo, dan Disnakertrans Kabupaten Purworejo serta Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini berupa data tentang kependudukan, ketenagakerjaan, pendidikan serta kumpulan data statistik terkait yang lainnya. Untuk lebih melengkapi pemaparan hasil penelitian, digunakan rujukan dan referensi lainnya yang relevan, misalnya dari laporan hasil penelitian, jurnal, dan publikasi terkait lainnya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data disesuaikan dengan pokok permasalahan yang sedang di teliti, situasi dan kondisi serta keakuratan yang diharapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Wawancara

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

2. Metode Penelitian Studi Pustaka

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

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel lainnya yang ada hubungannya. Adapun kelebihan dari metode analisis regresi linear berganda menurut Tabachnick dan Fidell adalah sebagai berikut: (Kuncoro, M. 2004)

1. Dapat meminimalkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen.
2. Dapat mengoptimalkan korelasi antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada.

Untuk memenuhi asumsi klasik multikolinearitas, autokorelasi, normalitas residual, dan homoskedastisitas maka model regresi menggunakan model *double-log* (Ghozali, 2009) dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana:

- Y = Lama mencari kerja, dalam satuan bulan
- X₁ = Tingkat Pendidikan, dalam satuan tahun
- X₂ = Umur, dalam satuan tahun
- X₃ = Gaji, dalam satuan rupiah
- D₁ = Status Pekerjaan
- β₀, β₁, β₂, β₃, D₁ = Parameter atau koefisien regresi atau intercept
- u_i = Disturbance error

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

3.5.1 Pengujian Terhadap Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik

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

3.5.1.1 Deteksi Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Imam Ghozali,2009). Jika asumsi dari model klasik terpenuhi, estimator OLS dari estimator regresi adalah estimator terbaik, linear, dan tidak bias (BLUE).

Adanya multikolinearitas atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan beberapa di bawah ini:

- a. Nilai R^2 tinggi, tetapi hanya sedikit nilai t ratio yang signifikan. Jika nilai R^2 tinggi di atas 0,80, maka uji F pada sebagian besar kasus akan menolak hipotesis yang menyatakan bahwa koefisien slope parsial secara simultan sama dengan nol, tetapi uji t individual menunjukkan sangat sedikit koefisien slope parsial yang secara statistik berbeda dengan nol.
- b. Adanya *pair-wise correlation* yang tinggi antar variabel independen. Jika *pairwise correlation* antar dua variabel independen tinggi, katakanlah 0,80,

maka multikolinearitas merupakan masalah serius. Hal ini dapat dideteksi dengan melihat matriks korelasi antar variabel independen.

- c. Melihat korelasi parsial. Pada regresi variabel X2, X3 dan X4 terhadap Y, jika nilai $R^2_{1.234}$ sangat tinggi, tetapi $r^2_{12.34}$, $r^2_{13.24}$, dan $r^2_{14.23}$ relatif rendah nilainya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2, X3, dan X4 saling berkorelasi tinggi dan salah satu dari variabel ini *superfluous*.
- d. *Auxiliary regression*. Multikolinearitas timbul karena satu atau lebih variabel independen berkorelasi secara linear dengan variabel lainnya. Salah satu cara menentukan variabel X mana yang berhubungan dengan variabel X lainnya adalah dengan meregres setiap Xi terhadap variabel X sisanya dan menghitung nilai R^2 . Hubungan antara F dan R^2 dapat dituliskan dalam rumus sebagai berikut :

$$R_i = \frac{R^2_{x1.x2.x3...xk/(k-2)}}{(1-R^2_{x1.x2.x3...xk})/(n-k+1)} \dots\dots\dots (3.3)$$

Variabel mengikuti distribusi F dengan derajat bebas (df) k-2 dan n-k+1 , n adalah ukuran sampel, k jumlah variabel independen termasuk intersep, dan $R^2_{x1.x2.x3...xk}$. Adalah koefisien determinasi dalam regresi Xi terhadap variabel X lainnya. Jika nilai F hitung > nilai F tabel, maka Xi berkorelasi tinggi dengan variabel X's lainnya. Tanpa menguji semua nilai R^2 auxiliary, kita dapat menggunakan kriteria kasar *Klien's rule of thumb* yang menyatakan bahwa multikolinearitas menjadi bermasalah jika R^2 yang diperoleh dari *auxiliary regression* lebih tinggi daripada R^2 keseluruhan yang diperoleh dari meregres semua variabel X's terhadap Y.

e. *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresikan terhadap variabel independen lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $Tolerance < 0.10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.5.1.2 Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas digunakan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Seperti pada multikolinearitas, tidak ada peraturan baku untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas, akan tetapi situasi ini tidak terelakkan karena σ^2 hanya dapat diketahui jika memiliki variabel dependen yang berhubungan dengan variabel independen. Heteroskedastisitas tidak merusak *property* dari estimasi *ordinary least square* (OLS) yaitu tetap tidak biased (*unbiased*) dan konsisten estimator, tetapi estimator ini tidak lagi memiliki minimum *variance* dan efisien sehingga tidak lagi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*)

Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi digunakan metode glejser. Metode Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual ($AbsU_i$) terhadap variabel independen lainnya dengan persamaan regresi sebagai berikut: (Ghozali,2009).

$$|U_i| = \alpha + \beta X_i + u_i \dots \dots \dots (3.4)$$

Jika β signifikan, maka mengindikasikan terdapat heteroskedastisitas dalam model.

3.5.1.3 Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,2009).

Ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov –Smirnov (KS). Uji KS dilakukan dengan hipotesis:

HO : Residual terdistribusi normal

HA : Residual tidak terdistribusi normal

3.5.1.4 Deteksi Autokorelasi

Deteksi autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Ghozali,2009).

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

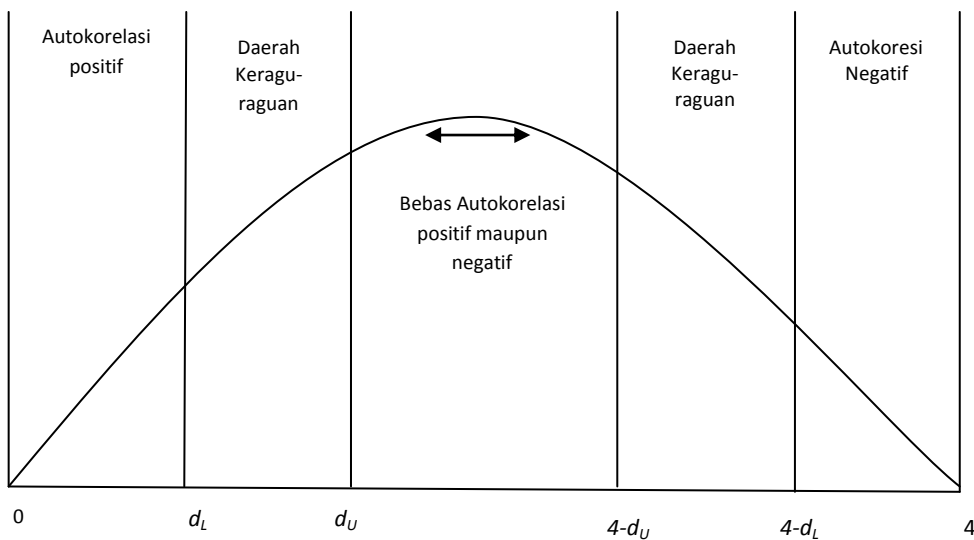
$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - (e_t - 1))^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2} \dots\dots\dots(3.5)$$

Dimana :

- d = koefisien Durbin-Watson
- t = t hitung
- N = sampel
- e = residual

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

Gambar 3.1
Uji Durbin-Watson



3.5.2 Pengujian Hipotesis

3.5.2.1 Uji t

Secara umum, uji signifikansi merupakan sebuah prosedur, dimana hasil sampel digunakan untuk membuktikan kebenaran atau kesalahan dari hipotesis nol (Damodar Gujarati, 2010). Berikut hipotesis dari uji statistik uji t:

$H_0 : \beta_i = 0$ Tidak ada hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_i \neq 0$ Ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara positif.

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

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_i}{se(\beta_i)} \dots\dots\dots(3.6)$$

dimana:

β_i = koefisien regresi

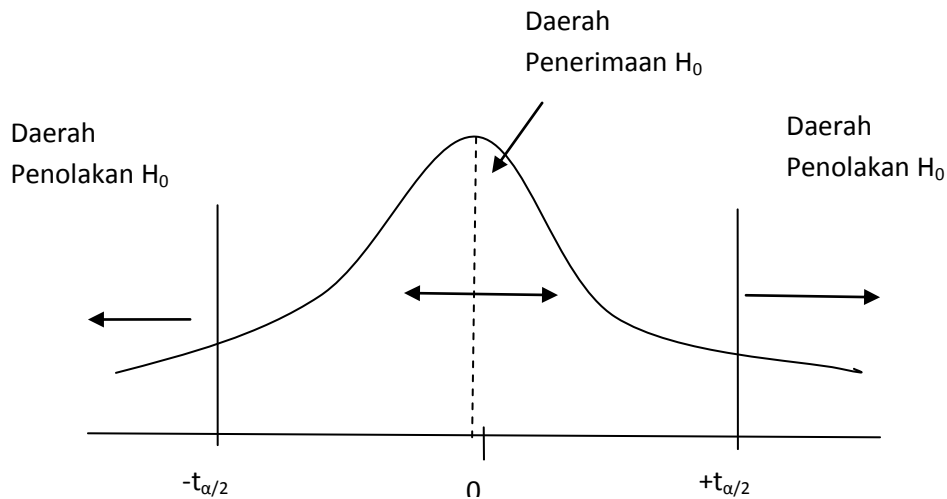
$se(\beta_i)$ = standar error koefisien regresi

Dasar pengambilan keputusan :

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

menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

GAMBAR 3.2
KURVA UJI T TWO TAIL TEST



Sumber : Algifari, 2003.

3.5.2.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dependen atau terikat (Ghozali, Imam, 2009.).

Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan formula, sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \dots\dots\dots(3.7)$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen termasuk konstanta

n = jumlah sampel

F = nilai F yang dihitung

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \dots B_k = 0$, artinya variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

HA : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \beta_k \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ pada tingkat signifikansi 5 % ($\alpha = 0.05$) maka Ho ditolak atau HA diterima, yang berarti variabel bebas secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) maka Ho diterima dan HA ditolak, yang berarti variabel bebas secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3.5.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran ringkas yang menginformasikan seberapa baik sebuah sampel sesuai dengan datanya, digunakan untuk mengukur *goodness of fit* dari sebuah garis regresi. Koefisien determinasi di rumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2} \dots\dots\dots(3.8)$$

R^2 memiliki dua sifat yang perlu diperhatikan:

- Besarannya tidak pernah negatif
- Memiliki batasan yaitu $0 \leq r \leq 1$. jika R^2 bernilai 1 artinya kesesuaian garisnya tepat, yaitu $\hat{Y}_i = Y_i$ untuk setiap i . Jika R^2 mendekati nol, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas atau tidak memiliki hubungan.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2009).