

**ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI  
TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN  
PEMALANG**



**SKRIPSI**

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

Di susun oleh :

**TALITA RIZKI ARI SUSANTI**

**NIM.C2B607055**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

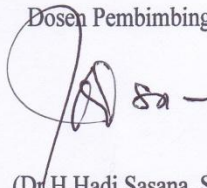
**2014**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Talita Rizki Ari Susanti  
Nomor Induk Mahasiswa : C2B607055  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis/IESP  
Judul Skripsi : ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI  
BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK  
DI KABUPATEN PEMALANG  
Dosen Pembimbing : Dr. H. Hadi Sasana, SE, M.si.

Semarang, 10 Maret 2014

Dosen Pembimbing,



(Dr.H.Hadi Sasana, SE,M.Si.)

NIP : 196901211997021001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Talita Rizki Ari Susanti  
Nomor Induk Mahasiswa : C2B607055  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP  
Judul Skripsi : ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI  
TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN  
PEMALANG

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 Maret 2014

Tim Penguji

1. Dr.H.Hadi Sasana, SE,M.Si

(.....)

2. Dr.Nugroho SBM.,MSP

(.....)

3. Darwanto.,SE.M.Si

(.....)

Mengetahui

Pembantu Dekan I

(Anis Chariri, SE, M.Com., Ph.D., Akt)

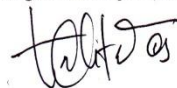
### PENYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Talita Rizki Ari Susanti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : ANALISIS LAMA Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Pemalang, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulisannya.

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

Semarang, 10 Maret 2014

Yang membuat pernyataan,



(Talita Rizki Ari Susanti)  
NIM : C2B607055

### ***ABSTRACT***

Waiting period in looking for a job for educated labor is a matter that we usually encounter, where skilled labor face difficulties in finding work. Education that has been taken by job seeker expected to be the main capital to get the job immediately. Otherwise skilled labor face difficulties in finding job so they become unemployment. Therefore, nowadays a growing number of educated job seekers exceeds the absorptive capacity of the labor market. It causes the educated job seekers are scrambling to find a job, so that the probability of finding job are low. Consequently the longer job seekers find the job. Moreover, the higher education level of the job seekers are the higher the reservation wage, so that the longer they are looking for a job.

The purpose of this study was to know how the influence of variable levels of wage, education levels, age, sex, and experience work of the long search for jobs for educated labor in the District of Pematang. Regression model used is the method of multiple linear regression analysis (Ordinary Least Square) by using primary data obtained through interviews.

The result of this research show that the variables that significantly influence the long search for employment for educated there is one variable that is not significantly is gender.

When determination coefficient reaches the number of 0,513 it is considered that variable levels of wage, education levels, age, sex, and experience work are able to explain 51,3 percent of the variation of the term for seeking a job, while 48,7 percent can be explained by another variable which is excluded in this research. with a significance value of 0,000 where the value is much smaller than 0,005 than the regression model can be used to predict the long search of work or it can be said that wage, education level, age, sex, and experience work are jointly affect the long search for employment.

**Keywords: wage, education levels, age, sex, and experience work**

## ABSTRAK

Lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik pada masa sekarang ini merupakan suatu hal yang biasa kita temui, dimana tenaga kerja terdidik kesulitan di dalam mencari kerja. Pendidikan yang telah ditempuh seseorang yang diharapkan menjadi modal untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Hal ini terjadi sebaliknya tenaga kerja terdidik kesulitan dalam mencari kerja yang membuat mereka menjadi menganggur. Oleh karena itu, semakin banyak pencari kerja terdidik yang melebihi daya serap pasar kerja. Hal tersebut menyebabkan banyak pencari kerja terdidik berebut untuk memperoleh pekerjaan, sehingga probabilitas menemukan pekerjaan rendah, akibatnya semakin lama mencari kerja. Selain itu semakin tinggi tingkat pendidikan pencari kerja, semakin tinggi *reservation wage* dan semakin lama mencari kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel tingkat upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Pematang. Model regresi yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda (Ordinary Least Square) dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik terdapat satu variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan yaitu jenis kelamin. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,513 berarti variabel upah, pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja mampu menerangkan 51,3 persen variasi lama mencari kerja. Sedangkan sisanya 48,7 persen lama mencari kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini. Dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi lama mencari kerja atau dapat dikatakan bahwa upah, pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja.

**Kata Kunci:** upah, pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, lama mencari kerja

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN PEMALANG”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Diponegoro Semarang.

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

1. ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya yang diberikannya kepada penulis.
2. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
3. Bapak Prof. Drs.H. Waridin, MS., Ph.D, selaku dosen wali dan seluruh dosen jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu pengetahuan dan nasehat yang diberikan.
4. Bapak Dr.H. Hadi Sasana, SE, Msi, selaku dosen pembimbing yang berkenan meluangkan waktu serta dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada penulis selama proses penelitian ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama perkuliahan.
6. Seluruh staf tata usaha dan perpustakaan UNDIP yang telah turut membantu penyusunan skripsi.
7. Seluruh responden dalam penelitian ini, tenaga kerja di Kabupaten Pemalang yang berperan sebagai sumber analisis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pemalang serta KESBANGPOL dan LINMAS beserta jajarannya, atas kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai BPS Provinsi Jawa Tengah serta BPS Kabupaten Pemalang atas bantuannya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Bapak dan mamah tersayang, H.M.Nasirudin Dan Hj.Eko Revisianingsih, serta bapak dan ibu mertua, Widadiyono Dan Marsinah. Atas segala dukungan, motivasi serta kasih sayang dan doa yang tidak pernah putus.
11. Suamiku tersayang dan tercinta, Teguh Wiyono yang yang senantiasa mencurahkan segalanya, doa yang tidak pernah putus, kesabaran yang tidak pernah habis serta dorongan yang tidak pernah padam, agar selalu semangat dan pantang menyerah.
12. Adekku tercinta Reviana In Fatmala, dan M.Ramzi Aziz atas keceriaan yang telah diberikan kepada penulis.
13. Teman-teman IESP angkatan 2007, yang telah bersama menimba ilmu selama ini, untuk sahabat-sahabatku Bramantyo Wicaksono, Maulana

Akbar, Via, Vidya, Putria, Nugroho, Angke, Nadya, Bayu Prihantoro dll yang telah mendukung dan membantunya.

14. Adik-adik kelas IESP angkatan 2008, 2009, dan 2010 Hanis, Hera, Reikha, dll yang telang memberikan semangat.

15. Adik-adik kos yang selalu rempong Icha, Vita, Rita, Anya, dll, dalam mendukung dan memberikan semangat.

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

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

Semarang, 10 Maret 2014

Penulis

Talita Rizki Ari Susanti

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRPSI .....	iii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTARCT</i> .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	20
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	22
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	22
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	23
1.4 Sistematika Penulisan .....	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	25
2.1 Landasan Teori .....	25
2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja .....	25
2.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja .....	30
2.1.3 Tingkat Partisipasi Kerja .....	34
2.1.4 Pengangguran .....	36
2.1.4.1 Klasifikasi Pengangguran .....	37
2.1.5 Lamanya Masa Menganggur .....	38
2.1.6 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik.....	39
2.1.7 Pasar Kerja .....	43
2.1.8 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik .....	45
2.1.9 Teori Mencari Kerja .....	46
2.1.10 Teori Human Capital .....	47
2.1.11 Hubungan Antara Upah Minimum, Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja Dengan Lama Mencari Kerja .....	49
2.1.11.1 Hubungan Antara Upah Minimum Dengan Lama Mencari Kerja ....	49
2.1.11.2 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Lama Mencari Kerja .....	50
2.1.11.3 Hubungan Antara Umur Dengan Lama Mencari Kerja .....	50
2.1.11.4 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Lama Mencari Kerja .....	51

2.1.11.5	Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Lama Mencari Kerja .....	51
2.1.11.6	Hubungan Antara Semua Variabel Independen Secara Bersamaan Dengan Lama Mencari Kerja .....	52
2.2	Penelitian Terdahulu .....	52
2.3	Kerangka Pemikiran .....	56
2.4	Hipotesis .....	57
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>59</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	59
3.2	Penentuan Sampel .....	62
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	63
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	64
3.5	Metode Analisis .....	65
3.5.1	Deteksi Multikolinearitas .....	66
3.5.3	Deteksi Heteroskedastisitas .....	67
3.5.4	Deteksi Normalitas .....	67
3.6	Pengujian Statistik .....	68
3.6.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
3.6.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T) .....	69
3.6.3	Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	70
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>72</b>
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian .....	72
4.1.1	Letak dan Keadaan Geografis .....	72
4.1.2	Administratif .....	72
4.1.3	Kependudukan .....	73
4.1.4	Perekonomian .....	74
4.2	Karakteristik Responden .....	76
4.2.1	Responden Menurut Upah .....	76
4.2.2	Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	77
4.2.3	Responden Menurut Umur .....	78
4.2.4	Responden Menurut Jenis Kelamin .....	78
4.2.5	Responden Menurut Pengalaman Kerja .....	79
4.2.6	Responden Menurut Lama Mencari Kerja .....	80
4.3	Analisis Data .....	81
4.3.1	Deteksi Asumsi Klasik .....	81
4.3.1.1	Deteksi Multikolinearitas .....	81
4.3.1.3	Deteksi Heteroskedastisitas .....	83
4.3.1.4	Pengujian Normalitas .....	84
4.3.2	Analisis Regresi Berganda .....	85
4.3.3	Pengujian Statistik .....	87
4.3.3.1	Koefisien Determinasi .....	87
4.3.3.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) .....	88
4.3.3.3	Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	93
4.4	Pembahasan dan Interpretasi Hasil .....	94
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>99</b>
5.1	Kesimpulan .....	99

5.2 Saran-saran .....	100
DAFTAR PUSTAKA .....	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	104

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Persentase Pencari Kerja Terhadap Jumlah Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Di Jawa Tengah Tahun 2006-2010 .....	6
Tabel 1.2 : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Jawa Tengah Tahun 2007-2011 .....	11
Tabel 1.3 : Banyaknya Penduduk 15 Tahun Ke atas Menurut Tingkat Pendidikan Di Kabupaten Pemalang Tahun 2007-2011 .....	12
Tabel 1.4 : Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Pemalang Tahun 2007-2011 .....	14
Tabel 1.5 : Pencari Kerja Menurut Kelompok Umur Di Kabupaten Pemalang Tahun 2009-2011 .....	16
Tabel 2.1 : Peneliti Terdahulu .....	53
Tabel 2.3 : Kerangka Pemikiran Teoritis .....	54
Tabel 4.1 : Luas Penggunaan Lahan Menurut Kecamatan Di Kabupaten Pemalang Tahun 2010 (Km <sup>2</sup> ) .....	73
Tabel 4.2 : Banyaknya Penduduk Menurut Jenis Kelamin Per Kecamatan Tahun 2010 .....	74
Tabel 4.3 : Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Konstan Tahun 2008-2010 Kabupaten Pemalang .....	75
Tabel 4.4 : Jumlah Responden Menurut Upah .....	76
Tabel 4.5 : Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	77
Tabel 4.6 : Jumlah Responden Menurut Umur .....	78
Tabel 4.7 : Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin .....	79
Tabel 4.8 : Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja .....	79
Tabel 4.9 : Jumlah Responden Menurut Lama Mencari Kerja .....	80
Tabel 4.10 : Deteksi Multikolinearitas .....	82
Tabel 4.12 : Hasil Pengolahan Data .....	86
Tabel 4.13 : Uji Koefisien Determinasi .....	88
Tabel 4.14 : Uji T .....	88
Tabel 4.15 : Uji F .....	93

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 : Komposisi Penduduk Dan Tenaga Kerja .....	29
Gambar 2.2 : Kurva Keseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja .....	31
Gambar 2.3 : Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Supply Of Labor) .....	32
Gambar 2.4 : Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Demand Of Labor) .....	33
Gambar 3.1 : Uji Durbin-Waton .....	68
Gambar 4.2 : Grafik Scatterplot .....	83
Gambar 4.3 : Grafik Histogram .....	85
Gambar 4.4 : Grafik Normal Probability Plot .....	85

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran A : Kuesioner Responden .....	106
Lampiran B : Data Mentah Responden .....	110
Lampiran C : Hasil Analisis Regresi .....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan adalah suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Arsyad, 1997). Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan. Sedangkan pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2003). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapat SDM yang berkualitas karena pendidikan mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. SDM seperti inilah yang diharap mampu menggerakkan roda pembangunan kehidupan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan

kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link and match*. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Rahmawati, dkk, 2004).

Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman dan yang dimaksud dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Tujuan dasar pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan upaya pemenuhan manusia siap pakai seperti halnya beberapa kritik yang muncul dewasa ini, khususnya masalah pengangguran terdidik yang cenderung menyalahkan dunia pendidikan sebagai penyebabnya. Kecenderungan makin meningkatnya tingkat pendidikan akan berakibat

meningkatnya pula angka pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja yang mempunyai produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Sutomo, dkk, 1999). Selain itu meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadikan suatu masalah yang makin serius.

Kemungkinan ini disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai dengan keinginan, sehingga proses untuk mencari kerja lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan tenaga kerja terdidik lebih banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja, dan lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai. Pengangguran terdidik di negara-negara berkembang adalah sebagai konsekuensi dari berperannya faktor penawaran "*Supply Factors*" (Bloom dalam Elfindri dan Bachtiar, 2004). Proses bergesernya kelompok umur penduduk yang lahir dua puluh sampai tiga puluh tahun sebelumnya dan mereka itu secara potensial memasuki pasar kerja, baik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan menengah atau berhenti (Oshima dalam Elfindri dan Bachtiar, 2004). Selain itu, proses pendidikan di negara-negara sedang berkembang telah menghasilkan berbagai dilema, upaya yang dilakukan untuk memperluas fasilitas pendidikan guna pencapaian pemerataan hasil-hasil pendidikan ternyata tidak diiringi dengan peningkatan kualitas tamatannya. Efek ganda dari dilema tersebut adalah semakin banyaknya pencari kerja berusia muda dan berpendidikan (Elfindri dan Bachtiar, 2004).

Menurut BPS (2003), bahwa tingkat pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SMA ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut. Selain itu, menurut Tobing (2003), pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu angkatan kerja yang berpendidikan menengah ke atas (SMA, Akademi, dan Sarjana) dan tidak bekerja. Pengangguran tenaga kerja terdidik adalah salah satu masalah makro ekonomi. Faktor-faktor penyebab tenaga kerja terdidik dapat dikatakan hampir sama disetiap negara, krisis ekonomi, struktur lapangan kerja tidak seimbang, jumlah angkatan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan kesempatan kerja (Sriyanti, 2009).

Menurut Moeis (dalam Sutomo, 1999) bahwa tenaga kerja dengan pendidikan kejuruan mempunyai keterampilan khusus yang dipersiapkan memasuki dunia kerja sehingga dapat dikatakan probabilitas untuk menganggur lebih kecil daripada tenaga kerja berpendidikan umum. Pencari kerja dengan latar belakang sekolah kejuruan akan lebih mudah memperoleh pekerjaan sehingga lamanya menganggur juga pendek karena jenis pencari kerja ini memiliki biaya training yang rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja yang relatif lebih tinggi daripada kesempatan kerja (Sukirno, 2003).

1. Pertumbuhan penduduk yang tinggi sehingga melebihi pertumbuhan capital.
2. Demografi profil penduduk muda sehingga banyak yang masuk kelapangan kerja.

3. Struktur industri yang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi yang rendah serta tingkat keterampilan penduduk yang belum memadai dalam membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks.

Pembangunan pendidikan dengan penekanan pada perluasan kesempatan kerja cenderung lebih menyebabkan meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja produktif yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Seperti yang terjadi di Jawa Tengah dimana presentase pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan pada tahun 2006-2010, menunjukkan jumlah pengangguran yang berpendidikan lebih tinggi seperti tamat SMA, tamat Diploma sampai dengan tamat Sarjana lebih besar bila di bandingkan dengan pengangguran yang berpendidikan lebih rendah (tidak tamat SD, tamat SD, sampai tamat SMP). Hal ini disebabkan, bahwa semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada pekerjaan yang aman dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka (Tobing dan Sudarno, 1996). Data persentase pencari kerja menurut tingkat pendidikan di Jawa Tengah tahun 2006-2010 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Persentase Pencari Kerja Terhadap Jumlah Angkatan Kerja Menurut**  
**Tingkat Pendidikan Di Jawa Tengah Tahun 2006-2010 (%)**

Tingkat Pendidikan	2006	2007	2008	2009	2010
Tidak/Belum Sekolah	1,32	0,58	0,95	0,90	2,81
Tidak/Belum Tamat SD	1,83	1,36	1,56	1,65	4,01
Tamat SD	4,63	3,88	4,27	3,26	6,19
Tamat SLTP	10,34	9,57	11,44	10,07	13,07
Tamat SMA/SMK	14,40	14,61	14,61	14,27	18,82
Tamat Diploma	10,33	10,05	11,00	10,27	11,99
Tamat Sarjana	13,03	10,35	12,58	8,50	13,46

Sumber : BPS, Statistik Sosial dan Kependudukan Jawa Tengah Tahun 2006-2010

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2006-2010 di Jawa Tengah, proporsi jumlah pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja menurut tingkat pendidikan di Jawa Tengah dari tahun ke tahun menunjukkan pola yang fluktuatif. Peningkatan jumlah pencari kerja cukup signifikan dari tahun 2009 ke tahun 2010 khususnya pada pencari kerja dengan pendidikan SMA yaitu sebesar 4,55 persen atau dari 14,27 persen pada tahun 2009 menjadi 18,82 persen pada tahun 2010. Selain pencari kerja tamat SMA, pencari kerja tamat Diploma dan Sarjana pada tahun 2009 ke tahun 2010 juga mengalami peningkatan yaitu sebesar 1,72 persen pada pencari kerja tamat Diploma dan sebesar 4,96 persen pada pencari kerja tamat Sarjana. Begitu juga yang terjadi pada pencari kerja dengan tingkat pendidikan tidak/belum tamat SD, tamat SD sampai SMP dari tahun 2006-2010 juga mengalami kenaikan maupun penurunan dari tahun ke tahun walaupun tidak sebanyak pencari kerja dengan pendidikan tamat SMA, tamat Diploma dan tamat Sarjana. Kondisi demikian akan menimbulkan beberapa dampak bagi lingkungan di sekitarnya, seperti dampak ekonomis. Dimana pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar daripada

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

Dalam Sutomo, (1999), dan Suryadi, (1994) mengatakan bahwa pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan tiga alasan penting, yaitu sebagai berikut :

1. Ketimpangan struktural antara persediaan dan kesempatan kerja.
2. Terlalu kuatnya pengaruh teori *human capital* terhadap cara berpikir masyarakat yang menyebabkan timbulnya sikap yang seolah-olah mengkuaitaskan pendidikan sekolah sebagai lembaga yang secara langsung mempersiapkan tenaga kerja yang mampu dan terampil bekerja.
3. Program pendidikan kejuruan yang terlalu diatur dengan besarnya peranan menengah dan pendidikan profesional jenjang pendidikan tinggi. Sementara peran lembaga pendidikan swasta dan dunia usaha masih terlalu kecil.

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

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

Sedangkan dilihat dari segi ekonomis, pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar daripada pengangguran tenaga kerja kurang terdidik. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang gagal diterima perekonomian pada kelompok penganggur kurang terdidik. (Sutomo, 1999).

Perluasan kesempatan kerja merupakan usaha untuk mengembangkan sektor penampungan kesempatan kerja yang berproduktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti perkembangan jumlah penduduk dan angkatan kerja,

pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri. Di samping itu perluasan kesempatan kerja juga tidak mengabaikan usaha-usaha lain yang mampu memberikan produktivitas yang lebih tinggi melalui berbagai program.

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

Kabupaten Pemalang merupakan salah satu Kabupaten yang terdapat dalam wilayah administratif Jawa Tengah, Indonesia. Dipilihnya Kabupaten Pemalang sebagai obyek penelitian disebabkan daerah tersebut memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja tinggi setelah Kabupaten Pati, Kabupaten Rembang dan Kabupaten Wonosobo di tahun 2011. Pada tahun 2007-2011 Kabupaten Pati mengalami naik dan turun dalam tingkat partisipasi angkatan kerjanya, yaitu tahun 2007 sebesar 69,89%, kemudian turun di tahun 2008 sebesar 68,80%, pada tahun 2009 tingkat partisipasi angkatan kerja naik yaitu sebesar 69,32%, turun lagi pada tahun 2010 yaitu sebesar 68,88% dan pada tahun 2011 mengalami kenaikan yang drastis yaitu sebesar 72,26%. Pada Kabupaten Rembang sama halnya dengan Kabupaten Pati dari tahun 2007-2011 mengalami penurunan dan kenaikan yaitu tahun 2007 sebesar 69,10% mengalami penurunan di tahun 2008 yaitu sebesar 68,10%, tahun 2009 mengalami kenaikan yaitu sebesar 72,56%, kemudian turun lagi pada tahun berikutnya yaitu tahun 2010 sebesar 71,37% dan sampai akhirnya pada tahun 2011 mengalami kenaikan drastis yaitu 72,26% sama

halnya dengan Kabupaten Pati tingkat partisipasi angkatan kerjanya. Pada Kabupaten Wonosobo mengalami naik dan turun sama halnya dengan Kabupaten Pati dan Kabupaten Rembang. Tahun 2007 Kabupaten Wonosobo tingkat partisipasi angkatan kerjanya 72,65% kemudian di tahun 2008 turun sebesar 1,30% dari 72,65% menjadi 71,35%. Di tahun 2009 Kabupaten Wonosobo mengalami kenaikan sebesar 0,89% yaitu dari 71,35% menjadi 72,24% kemudian di tahun 2010 mengalami kenaikan lagi sebesar 0,95% dari 72,24% menjadi 73,09%. Akan tetapi, di tahun 2011 justru mengalami penurunan dari 73,09% menjadi 72,00%. Sedangkan Pada Kabupaten Pemalang dari tahun ke tahun mengalami kenaikan hanya sekali mengalami penurunannya. Pada tahun 2007 tingkat partisipasi angkatan kerjanya Kabupaten Pemalang sebesar 64,54%, kemudian di tahun 2008 mengalami penurunan menjadi 61,60%. Pada tahun 2009 mengalami kenaikan lagi menjadi 64,70%, dan di tahun 2010 dan 2011 justru semakin meningkat yaitu 65,10% dan 71,81%. Dengan kata lain Kabupaten Pemalang menjadi salah satu kabupaten yang sukses dalam hal penyelenggaraan pendidikan. Akan tetapi, dibalik kesuksesan dalam penyelenggaraan pendidikan, penyerapan tenaga kerja di kabupaten tersebut dirasa masih cukup kecil sehingga hal tersebut menjadi sangat menarik untuk diteliti. Untuk gambaran selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)**  
**Di Jawa Tengah Tahun 2007-2011**

Kabupaten	TPAK				
	2007	2008	2009	2010	2011
Kab.Cilacap	64,86%	61,70%	64,28%	64,79%	71,76%
Kab.Banyumas	61,54%	62,98%	64,61%	69,55%	70,17%
Kab.Purbalingga	68,32%	68,37%	69,43%	71,23%	70,50%
Kab.Banjarnegara	74,00%	73,13%	71,75%	73,70%	71,25%
Kab.Kebumen	69,75%	66,07%	68,86%	70,21%	70,35%
Kab.Purworejo	70,14%	65,95%	66,07%	68,14%	69,97%
Kab.Wonosobo	<b>72,65%</b>	<b>71,35%</b>	<b>72,24%</b>	<b>73,09%</b>	<b>72,00%</b>
Kab.Magelang	76,65%	72,80%	72,86%	74,08%	71,52%
Kab.Boyolali	77,01%	74,53%	74,65%	76,04%	66,96%
Kab.Klaten	68,71%	68,21%	68,27%	66,70%	70,02%
Kab.Sukoharjo	70,85%	69,40%	69,15%	69,13%	70,08%
Kab.Wonogiri	70,50%	70,76%	73,26%	71,99%	69,62%
Kab.Karanganyar	70,45%	70,36%	70,23%	75,03%	71,10%
Kab.Sragen	71,66%	70,00%	72,29%	74,89%	71,25%
Kab.Grobogan	75,11%	70,70%	76,07%	74,91%	70,96%
Kab.Blora	73,51%	71,25%	75,94%	74,55%	72,14%
Kab.Rembang	<b>69,10%</b>	<b>68,10%</b>	<b>72,56%</b>	<b>71,37%</b>	<b>72,26%</b>
Kab.Pati	<b>69,89%</b>	<b>68,80%</b>	<b>69,32%</b>	<b>68,88%</b>	<b>72,26%</b>
Kab.Kudus	72,58%	74,09%	72,30%	72,03%	69,83%
Kab.Jepara	70,65%	67,00%	69,41%	70,17%	71,14%
Kab.Demak	73,60%	71,51%	69,10%	68,20%	70,87%
Kab.Semarang	73,98%	74,83%	73,61%	76,48%	70,60%
Kab.Temanggung	78,57%	73,77%	73,40%	77,57%	72,07%
Kab.Kendal	76,78%	72,37%	71,55%	71,03%	71,36%
Kab.Batang	73,35%	72,05%	68,98%	76,65%	71,39%
Kab.Pekalongan	72,66%	70,43%	70,49%	70,42%	71,08%
Kab.Pemalang	<b>64,54%</b>	<b>61,60%</b>	<b>64,70%</b>	<b>65,10%</b>	<b>71,81%</b>
Kab.Tegal	68,60%	64,73%	62,20%	64,43%	71,06%
Kab.Brebes	69,28%	65,52%	66,03%	71,27%	69,93%
Kota Magelang	60,61%	60,15%	62,49%	66,45%	70,60%
Kota Surakarta	66,12%	66,40%	65,02%	66,80%	69,00%
Kota Salatiga	63,63%	65,20%	64,40%	67,64%	67,71%
Kota Semarang	62,52%	63,74%	66,24%	67,00%	69,60%
Kota Pekalongan	64,28%	67,55%	68,93%	72,30%	70,41%
Kota Tegal	64,90%	64,73%	64,57%	70,34%	70,20%

Sumber : BPS, Jawa Tengah Dalam Angka dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pemalang.

**Tabel 1.3**  
**Banyaknya Penduduk 15 Tahun Ke atas Menurut Tingkat Pendidikan Di**  
**Kabupaten Pemalang Tahun 2007-2011**

Tahun	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan					Jumlah
	Tidak/ Tamat SD	SD	SLTP	SLTA	Universitas/ Akademi	
2007	19.289	23.478	21.098	32.985	7.655	104.505
%	18,46	22,44	20,19	31,56	7,32	100
2008	21.345	23.453	21.122	30.324	8.104	104.348
%	20,46	22,48	20,24	29,06	7,77	100
2009	21.348	24.435	21.786	33.276	7.986	108.831
%	19,62	22,45	20,02	30,58	7,34	100
2010	20.098	24.321	22.868	35.287	8.565	111.139
%	18,08	21,88	20,58	31,75	7,70	100
2011	19.487	24.265	23.453	35.767	11.397	114.369
%	17,04	21,22	20,51	31,27	9,97	100

Sumber : BPS, Jawa Tengah Dalam Angka dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pemalang.

Tabel 1.3 menunjukkan banyaknya penduduk 15 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Pemalang 2007-2011 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Yang menarik dalam tiga tahun terakhir (2009, 2010, dan 2011) jumlah penduduk yang tamat SLTA mengalami peningkatan, begitu juga dengan jumlah penduduk yang tamat universitas/akademi. Pada tahun 2009 jumlah penduduk sebesar 108.831 jiwa, dengan jumlah penduduk yang tamat dari SLTA sebesar 33.276 jiwa atau 30,58 persen, dan penduduk yang tamat universitas/akademi sebesar 7.986 jiwa atau 7,34 persen. Tahun 2010 jumlah penduduk meningkat menjadi 111.139 jiwa, dengan 35.287 jiwa atau 31,75 persen penduduk tamatan SLTA serta 8.565 jiwa atau 7,70 persen penduduk tamatan universitas/akademi. Tahun 2011 jumlah penduduk mengalami peningkatan kembali menjadi 114.369 jiwa, dengan penduduk tamatan SLTA sebesar 35,767

jiwa atau 31,27 persen, dan jumlah penduduk yang tamatan universitas/akademi sebesar 11.397 jiwa atau 9,97 persen.

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

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

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin Di**  
**Kabupaten Pemalang Tahun 2007-2011**

Tahun		Pendidikan Tertinggi Yang Di tamatkan					Jumlah
		Tidak/ Tamat SD	SD	SLTP	SMA	Universitas/ Akademi	
2007	L	75	110	215	4.255	2.450	7.075
	%	1,06	1,55	3,04	59,72	34,63	100
	P	83	113	221	4.315	2.587	7.319
	%	1,13	1,54	3,02	58,96	35,35	100
	L+P	158	223	436	8.540	5.037	14.394
	%	1,10	1,55	3,03	59,33	34,99	100
2008	L	113	217	223	5.217	2.738	8.508
	%	1,33	2,55	2,62	61,32	32,18	100
	P	127	223	253	5.319	2.985	8.907
	%	1,43	2,50	2,84	59,72	33,51	100
	L+P	240	440	476	10.536	5.723	17.415
	%	1,38	2,53	2,73	60,49	32,86	100
2009	L	97	173	197	4.312	2.380	7.159
	%	1,35	2,42	2,75	60,23	33,24	100
	P	112	173	213	4.213	2.750	7.461
	%	1,50	2,32	2,85	56,46	36,86	100
	L+P	209	346	410	8.525	5.130	14.620
	%	1,43	2,37	2,80	58,31	35,09	100
2010	L	87	151	160	2.917	2.134	5.449
	%	1,60	2,77	2,94	53,53	39,16	100
	P	116	135	173	3.529	2.343	6.296
	%	1,84	2,14	2,75	56,05	37,21	100
	L+P	203	286	333	6.446	4.477	11.745
	%	1,73	2,43	2,83	54,88	38,12	100
2011	L	67	123	153	1.922	1.487	3.752
	%	1,78	3,28	4,08	51,23	39,63	100
	P	103	119	161	2.322	1.273	3978
	%	2,59	2,99	4,05	58,37	32,00	100
	L+P	170	242	314	4.244	2.760	7.730
	%	2,20	3,13	4,06	54,90	35,70	100

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pemalang.

Tabel 1.4 menunjukkan banyaknya pencari kerja menurut tingkat pendidikan Kabupaten Pemalang tahun 2007-2011 mengalami perkembangan yang fluktuatif pula. Dimana pada tahun 2008 merupakan puncak atau titik

tertinggi jumlah pencari kerja, karena pada tahun-tahun berikutnya jumlah pencari kerja mengalami penurunan yang signifikan. Dapat dilihat pada tahun 2009 pencari kerja mengalami penurunan sebesar 2.795 jiwa, yaitu dari 17.415 jiwa pada tahun 2008 menjadi 14.650 jiwa pada tahun 2009 yang didominasi oleh pencari kerja dengan tamatan SMA sebesar 8.525 jiwa atau 58,19 persen. Pada tahun 2010 jumlah pencari kerja mengalami penurunan kembali menjadi 11.745 jiwa, sama seperti tahun sebelumnya pada tahun ini pencari kerja dengan tamatan SMA mendominasi, dengan jumlah sebesar 6.446 jiwa atau 54,88 persen. Pada tahun 2011 jumlah pencari kerja mengalami penurunan yang cukup signifikan menjadi 7.730 jiwa, yang kembali didominasi oleh pencari kerja dengan tamatan SMA, sebesar 4.244 jiwa atau 54,90 persen. Dapat dilihat proporsi pencari kerja dengan tamatan SMA dan universitas/akademi lebih banyak dari pencari kerja lebih didominasi oleh pencari kerja terdidik. Perbedaan jenis kelamin masih mempengaruhi terhadap lama mencari kerja, dapat dilihat pencari kerja tamatan SMA dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 1.922 jiwa atau 51,23 persen, lebih kecil bila dibanding dengan jenis kelamin perempuan sebesar 2.322 jiwa atau 32,00 persen. Hal ini menggambarkan bahwa perempuan turut aktif dalam dunia kerja, ini juga mematahkan anggapan bahwa masyarakat Indonesia masih berpola pikir tradisional dimana laki-laki merupakan tulang punggung keluarga yang seharusnya bekerja sedangkan perempuan dianggap membantu dan seolah-olah tidak diwajibkan untuk bekerja.

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

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

Sutomo dalam Rahmawati dan Wiyono (2004), mengatakan bahwa semakin tua umur pencari kerja semakin lama waktu tungguanya, yang berarti bahwa umur berpengaruh terhadap lama mencari kerja. Semakin tua umur pencari kerja, yaitu umur 15-24 tahun dan 25-29 tahun, dirasakan kebutuhan yang harus dipenuhi semakin mendesak, sehingga semakin banyak orang yang mencari pekerjaan. Selain itu, pada dua kelompok umur tersebut memiliki tingkat pengangguran yang tinggi dan semakin meningkat karena banyaknya persaingan. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.5 yang membandingkan kelompok umur pencari kerja, yaitu umur 15-21 tahun dan umur 22-35 tahun di Kabupaten Pemalang 2009-2011.

**Tabel 1.5**  
**Pencari Kerja Menurut Kelompok Umur Di Kabupaten Pemalang**  
**Tahun 2009 2011**

Tingkat Umur	2009	2010	2011
15-21	11.497	13.486	11.260
22-35	11.795	18.797	11.631

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pemalang.

Pembangunan pendidikan dengan penekanan pada perluasan kesempatan kerja cenderung lebih menyebabkan meningkatnya pengangguran tenaga kerja

terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja produktif yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

Secara empiris telah terjadi kurang sepadanan antara supply dan demand keluaran pendidikan. Dalam arti lain adanya kurang cocok kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja, dimana friksi profil lulusan merupakan akibat langsung dari perencanaan pendidikan yang tidak berorientasi pada realitas yang terjadi dalam masyarakat. Pendidikan dilaksanakan sebagai bagian parsial, terpisah dari konstelasi masyarakat yang terus berubah. Pendidikan diposisikan sebagai mesin ilmu pengetahuan dan teknologi, cenderung lepas dari konteks kebutuhan masyarakat secara utuh.

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

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

pengangguran yang tinggi pada kelompok usia lebih tua yang dapat menimbulkan bahaya atau masalah karena hal ini menunjukkan ketidakmampuan ekonomi menyerap “tenaga inti” angkatan kerja.

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

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

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

mencari pekerjaan. Lamanya mencari kerja lebih panjang di kalangan tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tak terdidik. Pencari kerja tenaga terdidik selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja yang lebih baik. Dewasa ini pengalaman kerja sangat diperlukan, dimana perusahaan pencari tenaga kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman di bidang pekerjaan tersebut. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, selain itu pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan pasar kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Sutomo, dkk, 1999).

Di Kabupaten Pematang untuk upah minimum rata-rata sebesar Rp.908.000,00 sehingga banyak tenaga kerja terdidik yang tidak melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi hanya mendapatkan upah kurang dari UMR. Karena, tenaga kerja terdidik yang hanya lulusan SD, SMP, dan SMA mau menerima upah berapapun dimana tenaga kerja tersebut mau bekerja dan mampu sesuai dengan keterampilan yang telah mereka punya selama sekolah. Selain itu, pengalaman kerja bagi pendidikan yang hanya kelulusan SD, SMP, bahkan SMA lebih berpengalaman kerja daripada kelulusan SMA yang melanjutkan ke perguruan tinggi. Oleh karena itu, tenaga kerja yang melanjutkan D-3, S-1 dan S-2 akan memiliki bekerja yang menghasilkan upah yang tinggi kira-kira diatas UMR bagi perusahaan yang mampu memberikan upah kepada tenaga kerjanya. Akan tetapi, pengalaman kerja belum ada sama sekali hanya ilmu yang mereka pegang untuk

melamar pekerjaan untuk mendapatkan upah yang tinggi. Sedangkan kebanyakan perusahaan mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman, dibanding tenaga kerja yang belum berpengalaman sama sekali.

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

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah meningkatnya pengangguran terdidik terutama bagi lulusan pendidikan tinggi. Lulusan pendidikan tinggi yang tidak langsung terserap oleh lapangan kerja, sehingga pengangguran tenaga kerja terdidik semakin lama semakin meningkat pada tiap tahunnya.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadi suatu masalah yang serius. Kemungkinan ini disesuaikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Proses untuk mencari kerja yang lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan pencari kerja terdidik lebih mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan lebih

berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai (Moelyono dalam Sutomo, dkk 1999).

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

Di Kabupaten Pematang diketahui bahwa jumlah pekerja yang berpendidikan SLTA lebih besar daripada pekerja yang berpendidikan rendah (SD dan SLTP) dan berpendidikan tinggi (Akademi/Sarjana). Selain itu, tenaga kerja yang berpendidikan SLTA lebih cepat terserap oleh lapangan kerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berpendidikan SLTA lebih mau mengerjakan apa saja, sehingga pada kelompok ini lebih cepat memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tamatan SD dan SLTP memiliki tingkat pengangguran yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan SLTA. Sedangkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Alasannya bukan karena tidak ada perusahaan yang menerima mereka bekerja, tetapi sebagian besar justru karena tenaga kerja yang lebih selektif untuk menerima pekerjaan, hal ini berkaitan dengan upah yang diberikan perusahaan pada mereka. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar proporsi penganggur terdidik,

dan semakin besar proporsi penganggur terdidik semakin lama mengalami masa tunggu (Suryadi, 1994).

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap lama mencari kerja?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap lama mencari kerja?
3. Bagaimana pengaruh umur terhadap lama pencari kerja?
4. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap pencari kerja?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pencari kerja?
6. Bagaimana pengaruh upah, pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja secara bersama?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja serta pengaruh secara bersama antara semua variabel terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Pematang.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Pemerintah

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

2. Untuk Pembaca

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

### 1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun menjadi 5 (lima) bab, perincian dari masing-masing bab adalah sebagai berikut :

**BAB I** Menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II** Menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, pembahasan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dalam penyusunan skripsi ini, kerangka pemikiran yang menerangkan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti, serta hipotesis penelitian yang menjadi pedoman dalam analisis data.

**BAB III** Menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

**BAB IV** Menguraikan tentang deskripsi objek penelitian yang menjelaskan secara umum obyek penelitian dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini, analisis data dan pembahasan mengenai hasil dari penelitian.

**BAB V** Mencakup uraian yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja**

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

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

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yang berumur minimal 15 tahun atau lebih yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa (Data Statistik Indonesia, 2009). Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sukirno, 2003).

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

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau labor force dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force terdiri dari :

- (1) Golongan yang bekerja
- (2) Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan

Sedangkan bukan angkatan kerja dibedakan menjadi 3 golongan, yakni :

- (1) Golongan yang bersekolah
- (2) Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- (3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya (Simanjuntak, 2001).

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

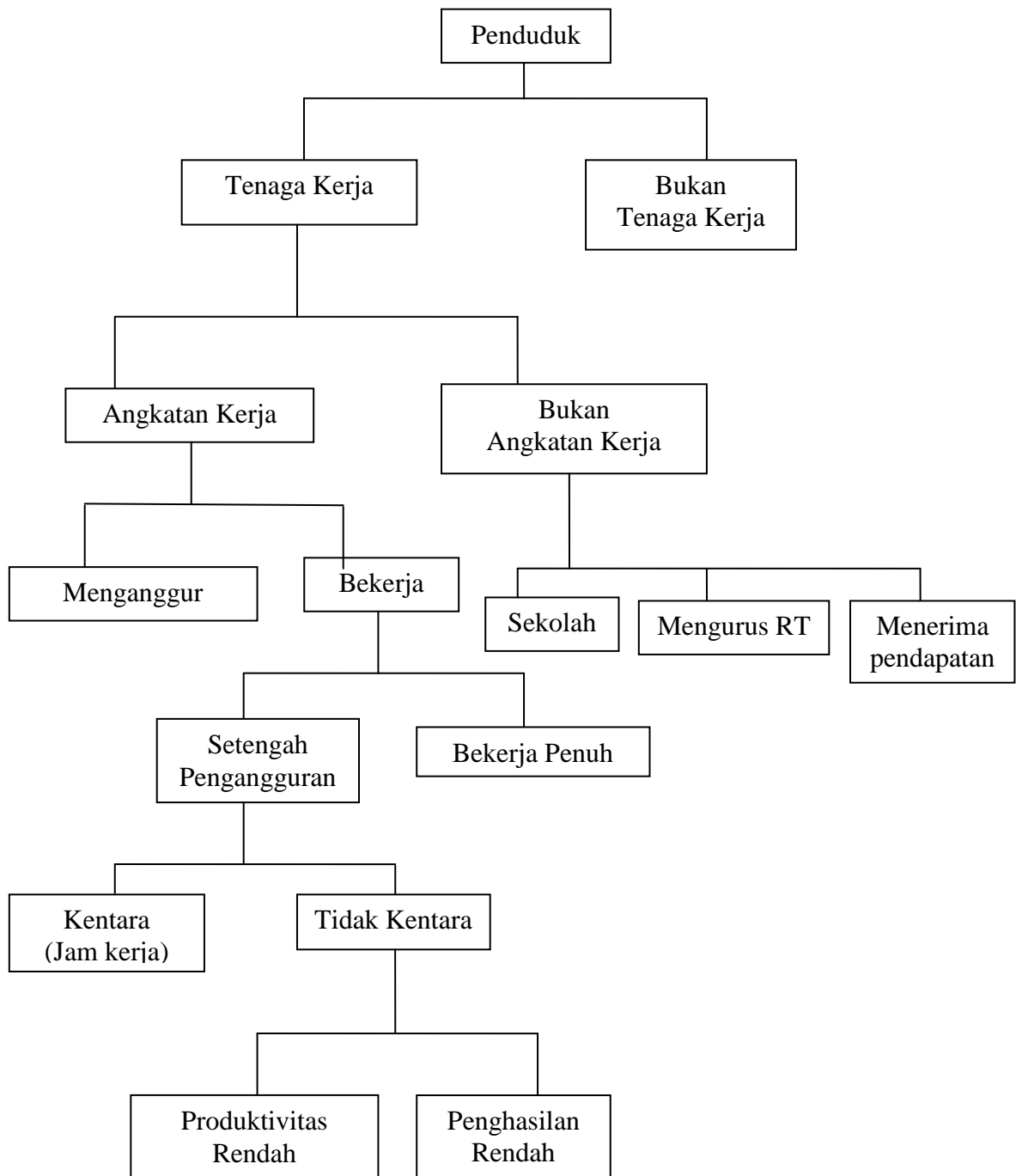
Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan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

Menurut BPS dalam Survei Sensus Nasional (SUSENAS) Jawa Tengah 2003, bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah bekerja dan mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah sekolah, mencari pekerjaan dan lainnya. Pengangguran terbuka

adalah mereka yang tidak bekerja dan saat ini sedang aktif mencari pekerjaan, termasuk juga mereka yang pernah bekerja atau sekarang sedang dibebaskan tugasannya sehingga menganggur dan sedang mencari pekerjaan. Mencari pekerjaan adalah mereka yang bekerja, tetapi karena sesuatu hal masih mencari pekerjaan atau mereka yang dibebaskan tugasannya dan akan dipanggil kembali tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan atau mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan yang kegiatan utamanya adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain. Yang tergolong dalam lain-lain yaitu penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan atau sewa atas pemilik, dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena usia, cacat, dalam penjara atau sedang sakit kronis (Simanjuntak, 2001).

**Gambar 2.1**  
**KOMPOSISI PENDUDUK DAN TENAGA KERJA**



Sumber : Simanjuntak (2001)

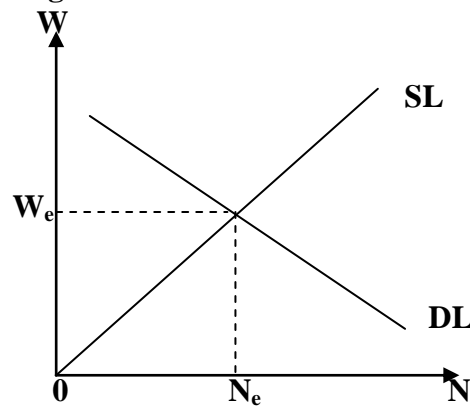
### **2.1.2 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

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

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

Jumlah orang yang bekerja terगतung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat *employment*) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun (Simanjuntak, 2001).

**Gambar 2.2**  
**Kurva Keseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja**



Sumber : Subri, 2003

Keterangan :

SL : Penawaran Tenaga Kerja

DL : Permintaan Tenaga Kerja

W : Upah Riil

N : Jumlah Tenaga Kerja

$N_e$  : Jumlah Tenaga Kerja Keseimbangan

$W_e$  : Tingkat Upah Keseimbangan

E : Keseimbangan Permintaan dan Penawaran

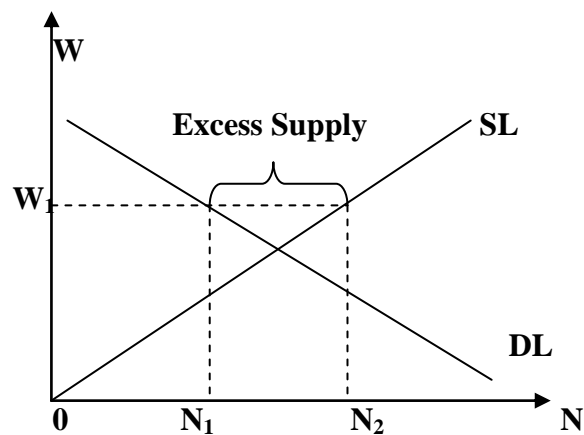
Berdasarkan Gambar 2.2 diketahui bahwa jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing sebesar  $N_e$  pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$ . Dengan demikian titik-titik keseimbangan adalah titik E. Di sini tidak ada *excess supply of labor* maupun *excess demand of labor*. Pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$  maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah  $W_e$  tersebut.

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

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

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

**Gambar 2.3**  
**Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Supply Of Labor)**



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Keterangan

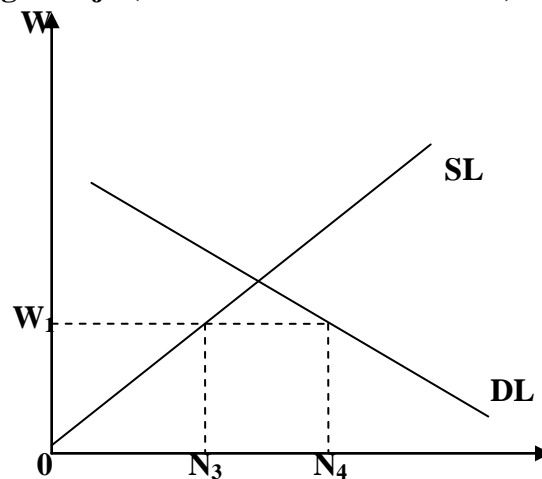
W : Tingkat Upah

N : Jumlah Tenaga Kerja

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

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

**Gambar 2.4**  
**Kurva Ketidakseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Terhadap Tenaga Kerja (Excess Demand For Labor)**



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Keterangan

W : Tingkat Upah

N : Jumlah Tenaga Kerja

### 2.1.3 Tingkat Partisipasi Kerja

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

$$TPK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Tenaga kerja}} \times 100 \%$$

Menurut 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 berpendapat besar relatif terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif

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

4. Umur

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

5. Tingkat upah

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

6. Tingkat pendidikan

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

7. Kegiatan ekonomi

Program pembangunan di satu pihak menuntut keterlibatan lebih banyak orang. Di lain pihak program pembangunan menumbuhkan

harapan-harapan baru. Harapan untuk dapat ikut menikmati hasil pembangunan tersebut dinyatakan dalam peningkatan partisipasi kerja. Jadi semakin bertambah kegiatan ekonomi semakin besar TPK.

#### **2.1.4 Pengangguran**

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

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

#### **2.1.4.1 Klasifikasi Pengangguran**

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

a. Pengangguran Friksional

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

b. Pengangguran Struktural

Pengangguran Struktural adalah pengangguran yang terjadi karena adanya 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 ketrampilan baru tersebut. Penganggur sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh

ketrampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru (Simanjuntak, 2001).

c. Pengangguran Siklis

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

d. Pengangguran Terpaksa dan Pengangguran Sukarela

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

e. Pengangguran Musiman

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

### **2.1.5 Lamanya Masa Menganggur**

Masa menganggur adalah periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata-rata seorang pekerja. Lama menganggur tersebut tergantung pada :

- a. Organisasi pasar tenaga kerja, berkenaan dengan ada atau tidak adanya lembaga atau penyalur tenaga kerja dan sebagainya.
- b. Keadaan geografis dari angkatan kerja, sebagaimana telah dibahas diatas.
- c. Kemampuan dari keinginan para penganggur untuk tetap mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Tersediannya dan bentuk perusahaan (Dharmakususma, 1998).

### **2.1.6 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik**

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

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

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

1. Adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan tenaga kerja (*supply > demand*), yaitu pada saat tingkat kemakmuran masyarakat tinggi, menurunnya permintaan terhadap tenaga kerja dapat menurunkan partisipasi masyarakat untuk masuk dalam dunia kerja. Kondisi ini tidak terlalu berpengaruh bagi masyarakat dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi, karena mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tetapi, lain halnya bagi masyarakat dengan tingkat kemakmuran yang rendah. Menurunnya permintaan terhadap tenaga kerja mencerminkan keadaan dimana permintaan terhadap tenaga kerja sedikit sedangkan penawaran tenaga kerja sangat banyak sehingga dapat menimbulkan monopoli dalam pasar kerja (Suroto, 1992 dalam tulisan Rahmawati, 2004).
2. Kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering bersifat tertutup, yaitu menurut Badeni, 2002 dalam tulisan Rahmawati, 2004, dalam penelitiannya tenaga kerja dalam mencari pekerjaan dapat menggunakan bermacam-macam media informasi seperti radio, koran, pendaftaran ke Departemen Tenaga Kerja dan Media lain (teman atau famili yang sudah bekerja lebih dahulu bekerja pada perusahaan yang dilamar). Hasil penelitian menunjukkan tenaga kerja lebih memilih media lain yaitu teman atau famili yang sudah bekerja lebih dahulu

bekerja pada perusahaan yang dilamar, hal ini menimbulkan bahwa penerimaan tenaga kerja banyak yang dilakukan tertutup.

3. Perguruan tinggi belum berfungsi sebagaimana mestinya. Sebagai lembaga pendidikan perguruan tinggi dalam melaksanakan tugasnya harus mampu mengembangkan tiga aspek kompetensi yaitu, kepribadian, profesional, dan masyarakat (Rahman, 2000 dalam tulisan Rahmawati, 2004). Sehingga hal tersebut makin menuntut mahasiswa untuk mandiri, kritis, kreatif serta ekspresif. Keempat sifat tersebut dapat dijadikan sebagai modal dalam proses pencarian kerja, karena suatu perusahaan akan memerlukan sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi (Alwi, 2000 dalam tulisan Rahmawati, 2004).
4. Perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri. Menurut Suryadi, 1996 dalam tulisan Rahmawati, 2004 yaitu pertama, industri-industri modern yang berbasis kapital dengan orientasi pada produktivitas terbukti tidak mampu menyerap banyak tenaga kerja terdidik karena industri menggunakan teknologi padat modal sehingga tenaga kerja digantikan oleh tenaga mesin. Kedua, adanya peningkatan dalam pengangguran tenaga kerja terdidik akibat dari proses perubahan dari kegiatan ekonomi subsisten ke sektor-sektor remuneratif. Perubahan tersebut membawa dampak dalam peningkatan pengangguran tenaga kerja terdidik karena pekerja dari

sektor subsisten belum siap untuk memasuki sektor modern yang menuntut para pekerja untuk mempunyai kualitas yang tinggi.

5. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman. Golongan ini menilai bahwa tingkat pekerjaan yang stabil daripada pekerjaan yang beresiko tinggi sehingga lebih suka bekerja pada perusahaan besar daripada membuka usaha sendiri. Gejala meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik diantaranya disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang memiliki resiko terkecil atau aman. Dengan demikian angkatan kerja terdidiklah suka memilih menganggur daripada menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka (Tobing, 2003 dalam tulisan Rahmawati, 2004).

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

1. Faktor Struktural
  - a) Kurangnya keterampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang.
  - b) Ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang menghambat pasar tenaga kerja.

- c) Faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia lebih awal mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi.

## 2. Faktor Non Struktural

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

### 2.1.7 Pasar Kerja

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

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

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

### **2.1.8 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik**

Penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja intern dan ekstern menekankan proses pengisian lowongan kerja. Sebaliknya penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja utama dan biasa hanya menekankan aspek atau keadaan lingkungan pekerjaan dan orang yang sudah bekerja di dalamnya. Pasar kerja menyangkut kedua-duanya yaitu seluruh penawaran dan permintaan tenaga kerja. Penawaran mencakup yang sudah bekerja dan pencari kerja. Permintaan mencakup jumlah pekerjaan yang sudah terisi dan lowongan yang belum terisi. Pasar kerja membicarakan hubungan permintaan dan penawaran akan tenaga kerja, jadi mencakup aspek proses pengisian lowongan kerja dan orang-orang yang bekerja serta pekerjaan yang sudah terisi. Tenaga kerja terdidik biasanya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama. Oleh karena itu, elastisitas penyediaan tenaga terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga tak terdidik. Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga tak terdidik. Tenaga terdidik biasanya berasal dari keluarga yang lebih berada, yaitu keluarga kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi. Dengan demikian

tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).

### **2.1.9 Teori Mencari Kerja (*Job Search Theory*)**

*Search Theory* adalah suatu metode model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. *Search Theory* merupakan bagian dari economic uncertainty yang timbul karena informasi di pasar kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak mengetahui secara pasti kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan pada lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di pasar. Informasi yang diketahui pekerja hanyalah distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan yang didistribusikan secara acak dan struktur upah menurut tingkatan keahlian. *Search Theory* mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang *risk neutral*, artinya mereka akan memaksimalkan *expected net income* dan *reservation wage* sebagai kriteria ia menerima atau menolak suatu pekerjaan. Pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja pada saat tambahan biaya (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut. 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, 1999).

Dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan upah yang lebih baik, dan proses mencari kerja menjadi

tidak perlu dilakukan. Karena hal tersebut tidak akan terjadi, seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (diasumsikan berarti upah yang paling tinggi) (Kaufman, 1999).

#### **2.1.10 Teori Human Capital**

Asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Simanjuntak, 2001).

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

Dalam hubungan dengan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih terbuka bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk

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

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

pendidikan tinggi sekalipun belum merupakan jaminan segera mendapatkan pekerjaan.

Menurut Danim (2003), menyatakan bahwa tujuan utama pendidikan adalah memberi bekal keterampilan vokasional atau membentuk kesiapan kerja bagi peserta didik, dengan tetap membuka peluang bagi mereka untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Karena sifatnya demikian, pengelolaan pendidikan kejuruan termasuk dalam kalkulasi penganggaran yang berbeda dengan sekolah umum. Dalam memberi bekal keterampilan kejuruan, sekolah kejuruan (SMK) bersifat khas, karena perlu waktu untuk memberi keterampilan yang memadai bagi para siswa. Pendidikan dan pelatihan kejuruan dapat dilaksanakan di lembaga pendidikan persekolahan kejuruan (SMK), akademi, politeknik, universitas atau institusi lainnya, atau mungkin diperoleh dari pengalaman pada saat magang di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman.

### **2.1.11 Hubungan antara Upah, Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis**

**Kelamin, Pengalaman Kerja dan Semua variabel independen secara bersama-sama Dengan Lama Mencari Kerja**

#### **2.1.11.1 Hubungan Antara Upah Dengan Lama Mencari Kerja**

Upah merupakan imbalan/kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja berupa uang atau barang atau jasa yang telah di lakukannya. Upah minimum adalah upah terendah yang akan diterima oleh pencari kerja (Kaufman, 1999). Hubungan upah dengan lama mencari kerja adalah seorang pekerja akan memilih jenis pekerjaan dengan lingkungan kerja yang nyaman, tunjangan sosial, dan upah yang besar. Hal ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk memilih

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

#### **2.1.11.2 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Lama Mencari Kerja**

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

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

#### **2.1.11.3 Hubungan Antara Umur Dengan Lama Mencari Kerja**

Menurut Bellante (1990), tingkat pengangguran dikalangan remaja adalah sangat tinggi, selanjutnya mereka memang semakin tinggi jumlahnya dalam perjalanan waktu. Hampir di Negara-negara sedang berkembang tingkat pengangguran untuk golongan 15-24 tahun dua kali lipat atau lebih dari tingkat

pengangguran untuk semua golongan umur baik laki-laki maupun perempuan. Golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun sangat menonjol tingkat penganggurannya, namun tingkat golongan umur 24 tahun ke atas proporsinya terus menurun dan relatif rendah. Gejala penurunan ini diduga erat berkaitan dengan pola perkawinan. Apabila dihubungkan dengan menonjolnya pola pengangguran pada golongan umur muda, ternyata itu berhubungan dengan tingkat pendidikan (Sutomo, 1984).

Lama pengangguran akan berbeda antar kelompok dalam angkatan kerja, dan semakin panjang dengan meningkatnya usia. Pengangguran antar pekerja jauh lebih tinggi daripada antar pekerja yang lebih tua, tetapi sifat penganggurannya berbeda. Para pekerja muda cenderung lebih sering menganggur dan dengan masa yang singkat, sedangkan pekerja yang lebih tua jarang menganggur tetapi untuk periode yang lebih panjang (Dharmakusuma, 1998).

#### **2.1.11.4 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Lama Mencari Kerja**

Menurut Mulyono (1997), dalam analisis mengenai pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia tahun 1996 menunjukkan bahwa pencari kerja laki-laki mempunyai tingkat probabilitas untuk mencari kerja lebih tinggi daripada pencari kerja perempuan. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya probabilitas mencari kerja lebih besar pada pencari kerja laki-laki daripada pencari kerja perempuan.

#### **2.1.11.5 Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Lama Mencari Kerja**

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

#### **2.1.11.6 Hubungan Antara Semua Variabel Independen Secara Bersama**

##### **- sama Dengan Lama Mencari Kerja**

Bahwa secara bersama-sama antara upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang baik entah itu positif maupun negatif terhadap variabel lama mencari kerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari hasil-hasil penelitian dari peneliti sebelumnya dalam kaitannya dengan lama mencari tenaga kerja terdidik. Beberapa penelitian terdahulu yang diambil dalam penelitian ini, antara lain :

**Tabel 2.1**  
**Rangkuman Hasil Peneliti Terdahulu**

No	Judul dan Penulis	Metodologi	Hasil Penelitian
1	<p>Judul : Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja terdidik di Kabupaten Klaten tahun 1996.</p> <p>Penulis : Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS (1999)</p>	<p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda (OLS Method)</p>	<p>a. Tingkat Pendidikan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja sedangkan tingkat umur berpengaruh positif.</p> <p>b. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.</p> <p>c. Tidak terdapat pengaruh perbedaan 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.</p> <p>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.</p> <p>e. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja, sedangkan dalam metode logistik bahwa</p>

			<p>pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.</p>
2	<p>Judul : Analisis Pengukuran Tenaga Kerja Terdidik di Kotamadya Surakarta. Penulis : Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti (1999)</p>	<p>Data : Data Primer dan Data Sekunder Alat Analisis : Metode Regresi Berganda (OLS Method) dan Metode Logistik</p>	<p>1. Pengaruh interaksi variabel tingkat pendidikan dengan umur dan pengalaman kerja terhadap lamanya mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.</p> <p>a. Terhadap perbedaan pengaruh umur terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Pola pengaruh bersifat negatif pada tamatan SMTP dan pengaruh positif pada tamatan SMTA/D1/DII.</p> <p>b. Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap probabilitas mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan baik untuk tingkat pendidikan SD ke bawah, SMTP dan SMTA/DI/DII.</p> <p>c. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat</p>

			<p>pendidikan. Pola pengaruh positif pada tingkat pendidikan SD ke bawah dan SMTP sedangkan pola pengaruh negatif pada pendidikan SMTA/DI/DII.</p> <p>2. Pada interaksi umur berdasarkan tingkat pendidikan baik terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan lama mencari kerja semakin besar sehingga probabilitas mencari kerja, kemungkinan disebabkan karena kecilnya jumlah responden yang berpendidikan teknis.</p>
3	<p>Judul : Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Jebres Kota Surakarta Tahun 2003. Penulis : Fadhilah Rahmati, Vincent Hadi Wiyono (2004)</p>	<p>Data : Data Primer dan Data Sekunder</p>	<p>a. Pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendidikan pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan semakin lama.</p> <p>b. Asal SLTA berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau terdapat perbedaan antara pencari</p>

			<p>kerja dengan asal SLTA Umum (SMU) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terhadap lama mencari kerja.</p> <p>c. Pendapatan rumah tangga juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendapatan rumah tangga pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan juga semakin lama.</p> <p>d. Jumlah pekerjaan yang pernah dilakukan juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja. Karena variabel ini adalah variabel boneka, maka terdapat perbedaan antara pencari kerja yang belum bekerja dan bekerja satu kali dengan pencari kerja yang bekerja lebih dari satu kali.</p>
4	Judul : Pengangguran tenaga kerja Terdidik di Indonesia : Penerapan Search Theory”.	Data : Data Primer dan Data Sekunder Alat :	a. Pendidikan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja di daerah perkotaan, sedangkan di daerah pedesaan

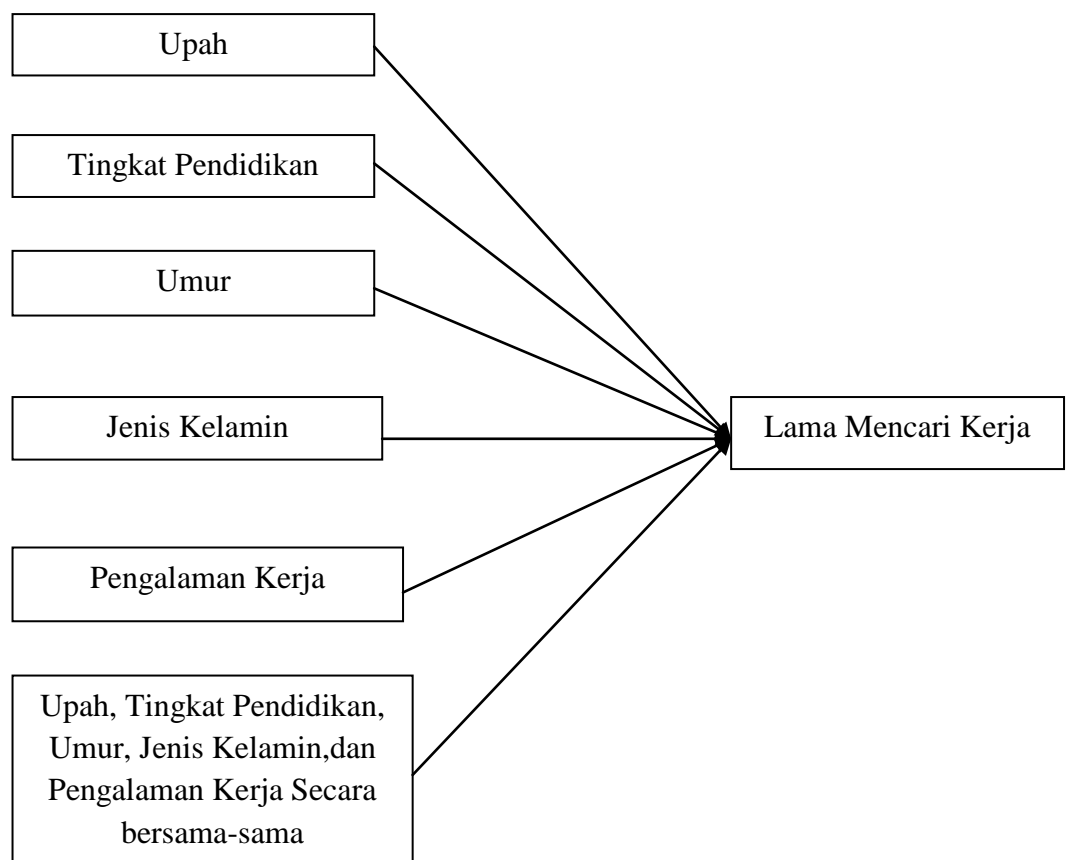
	Penulis : Jossy P.Moeis	Metode Regresi Berganda (OLS Method)	pendidikan tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja. b. Umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja. c. Pendidikan teknis berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja di pedesaan, sedangkan di daerah perkotaan tidak terdapat perbedaan pendidikan teknis.
--	----------------------------	-----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Meningkatnya tenaga kerja terdidik yang tidak diimbangi dengan perluasan lapangan pekerjaan akan menimbulkan masalah pengangguran tenaga kerja terdidik sehingga menghambat pembangunan lokal maupun nasional.

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yaitu variabel independen yakni upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman kerja dan variabel independen semuanya secara bersama-sama pencari kerja berpengaruh terhadap lama mencari kerja sebagai variabel dependen. Kerangka pemikiran tersebut sebagai berikut :

**Tabel 2.3**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## 2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan cara dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Di duga upah mempunyai pengaruh yang positif terhadap lama mencari kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat upah yang diinginkan atau yang diterima, maka semakin lama bagi seseorang dalam memperoleh pekerjaan lebih panjang.
2. Diduga tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin tinggi tingkat pendidikan pencari kerja, maka waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh pekerjaan lebih pendek.
3. Diduga umur pencari kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin tinggi umur pencari kerja akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang.
4. Diduga jenis kelamin baik perempuan dan laki-laki tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Berarti lama mencari kerja bagi pencari kerja laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan dan akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang.
5. Diduga pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin tinggi pengalaman kerja akan lebih cepat waktu yang digunakan untuk mencari kerja dibanding yang belum berpengalaman.

6. Diduga secara bersama-sama antara upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh yang signifikan baik positif maupun negatif terhadap lama mencari kerja.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

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

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

1. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Lama mencari kerja tenaga kerja terdidik (Y)

2. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

a. Upah ( $X_1$ )

b. Tingkat Pendidikan ( $X_2$ )

c. Umur ( $X_3$ )

d. Jenis Kelamin ( $D_1$ )

e. Pengalaman Kerja ( $D_2$ )

f. Upah, Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Pengalaman Kerja secara bersama-sama ( $X_4$ )

Definisi operasional merupakan perubahan konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Lama Mencari Kerja (Y)

Lama Mencari Kerja merupakan waktu yang diperlukan bagi tenaga kerja terdidik dalam mencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sekarang ditekuni sejak selesai menempuh pendidikan yang tertinggi baik di sektor pemerintah maupun swasta setelah lulus pendidikan.

2. Upah (X1)

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

3. Tingkat Pendidikan (X2)

Tingkat Pendidikan merupakan lama sekolah pada jenjang pendidikan tertinggi yang dicapai atau diselesaikan oleh tenaga kerja terdidik.

4. Umur (X3)

Umur merupakan umur tenaga kerja terdidik yang sudah bekerja sampai mendapatkan pekerjaan yang sekarang.

5. Jenis Kelamin Pencari Kerja (D1)

Menyatakan jenis kelamin dari pencari kerja, pengukuran variabel jenis kelamin menggunakan variabel dummy,

dimana :

$D_1 = 1$  menunjukkan jenis kelamin laki-laki

$D_1 = 0$  menunjukkan jenis kelamin perempuan

6. Pengalaman Kerja (D2)

Menyatakan pengalaman kerja dari responden. Diukur dengan menggunakan variabel dummy, dimana :

$D_2 = 1$  menunjukkan sudah pernah bekerja

$D_2 = 0$  menunjukkan belum pernah bekerja

7. Upah, Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-sama ( $X_4$ )

Menyatakan upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja yaitu seluruh variabel independen yang berpengaruh secara bersamaan dengan lama mencari kerja dan menggunakan uji F.

### **3.2 Penentuan Sampel**

Menurut Anto Dajan (1996) populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik yang berpendidikan tamat SMA ataupun setara dengan SMK, tamat Diploma, dan tamat Sarjana (S1) yang telah bekerja maupun yang belum bekerja di Kabupaten Pemalang, sehingga dapat diketahui karakteristik tenaga kerja terdidik pada masing-masing daerah dan mewakili Kabupaten Pemalang secara keseluruhan. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang sebelumnya telah selesai menempuh pendidikan yang tertinggi dan masih dalam usia produktif yaitu antara umur 15-38 tahun. Adapun sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan mewakili populasinya (Sugianto, dkk, 1998).

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

Ditentukan jumlah sampel sebesar 100 responden, dengan ciri-ciri : masih dalam usia produktif, bekerja di Kabupaten Pemalang, berpendidikan minimal SLTA, SMK atau yang sederajat, akademi dan universitas dengan berfokus di Kabupaten Pemalang. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan memperhatikan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik di atas dan diharapkan dengan ciri-ciri tersebut dapat mewakili populasi dalam penelitian ini.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

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

#### **1. Data Primer**

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

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari instansi terkait yaitu Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, Badan Pusat

Statistik Kabupaten Pemalang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pemalang. Untuk lebih melengkapi pemaparan hasil penelitian, digunakan rujukan dan referensi lainnya yang relevan, misalnya dari laporan hasil penelitian, jurnal dan publikasi terkait lainnya.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

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

#### **1. Metode Interview (Wawancara)**

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

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

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

### 3.5 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan dummy yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya yang ada hubungannya. Model lama mencari kerja pada penelitian ini merujuk dari model yang dibangun oleh Fadhillah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2004), Persamaan regresi linier berganda dengan variabel dummy menurut Sutomo, Susilo, Susanti (1999) dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 D_1 + \beta_5 D_2 + u \dots \dots \dots (3.1)$$

Dimana :

Y = Lama mencari kerja dalam satuan bulan

X<sub>1</sub> = Upah, dalam satuan rupiah

X<sub>2</sub> = Tingkat Pendidikan, dalam satuan tahun

X<sub>3</sub> = Umur, dalam satuan tahun

X<sub>4</sub> = Upah, Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin dan Pengalaman

Kerja Secara Bersama-sama.

$D_1$  = Variabel Dummy Jenis Kelamin

$D_1 = 1$  jika jenis kelamin laki-laki

$D_1 = 0$  jika jenis kelamin perempuan

$D_2$  = Variabel Dummy Pengalaman Kerja

$D_2 = 0$  jika belum pernah bekerja

$D_2 = 1$  jika sudah pernah bekerja

$\beta_0$  = intersep / konstanta

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

$u$  = variabel Pengganggu

### 3.5.1 Deteksi Multikolinearitas

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

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

### 3.5.2 Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi Heteroskedastisitas adalah situasi penyebaran yang tidak sama atau tidak samanya *variance* sehingga uji signifikansinya tidak valid (Gujarati, 1999). Deteksi heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut deteksi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi deteksi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi digunakan metode glejser, uji park, uji white, dan uji breusch-pagan-godfrey (Gujarati, 2003). Metode ini melakukan regresi antara nilai absolut dari tiap variabel independen. Apabila koefisien regresi tersebut signifikan maka dapat heteroskedastisitas di dalam data. (Damodar, 2003).

### 3.5.3 Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksinya adalah

dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Asumsi normalitas terpenuhi yaitu jika titik-titik (data) yang menunjukkan sebaran data plot normalitas menunjukkan kecenderungan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis normal (Ghozali, 2005).

### **3.6 Pengujian Statistik**

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

#### **3.6.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel independen dapat menerangkan dengan baik variasi variabel dependen. Untuk mengukur kebaikan suatu model dengan digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Merupakan angka yang memberikan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel tak bebas (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) (Gujarati, 2005).

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

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

- Bila nilai  $R^2$  tersebut mendekati 1, maka dimaksudkan antara variabel bebas dan variabel terikat ada keterkaitan.
- Bila nilai  $R^2$  tersebut mendekati 0, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada keterkaitan.

### 3.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

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

$H_0 : \beta_1 = 0$  variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 > 0$  variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 < 0$  variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (kritis) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,005$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_A$  diterima, yang berarti variabel bebas

secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (kritis) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,005$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_A$  ditolak, yang berarti variabel bebas secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (kritis) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,005$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, yang berarti variabel bebas secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  (kritis) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,005$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima, yang berarti variabel bebas secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.6.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan pada dasarnya dimaksudkan untuk membuktikan secara statistik bahwa seluruh variabel independen (bebas) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dengan hipotesis untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005).

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

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

Dimana:

$R^2$  : koefisien determinasi

$K$  : jumlah parameter

$k-1$  : derajat kebebasan

$N$  : jumlah sampel

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