



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**“ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN TINGGI, UPAH DAN
KESEMPATAN KERJA TERHADAP PENGANGGURAN TERDIDIK
DI KOTA PADANG”**

SKRIPSI



**KISHA PERMATA SARI
0810513135**

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2015**

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Kisha Permata Sari**
No BP : 0810513135
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Konsentrasi : Ekonomi Sektor Publik dan Keuangan Daerah
Judul Skripsi : **Analisi Pengaruh Pendidikan Tinggi, Upah,
Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran
Terdidik di Kota Padang.**

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui seminar hasil skripsi yang diadakan pada tanggal 15 April 2015, sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kelaziman yang berlaku.

Padang, 24 April 2015

Pembimbing



Drs. Wirzon B, MS

NIP. 195804241987071002

Mengetahui:

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

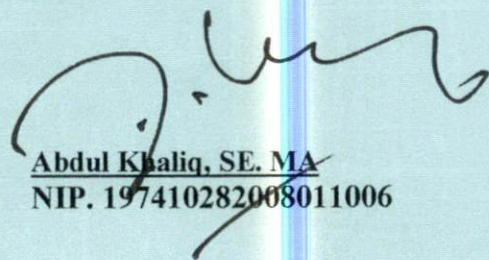
Kepala Program Studi Ekonomi

Pembangunan



Dr. Hefrizal Handra, M.Soc.Sc

NIP. 196510201999321001



Abdul Khaliq, SE. MA

NIP. 197410282008011006

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Orang-orang yang mendalami ilmunya diantara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al-Quran), dan apa yang telah diturunkan sebelumnya dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan kami berikan kepada mereka pahala yang besar.

(QS: An-Nisa' 162)

Ya Tuhan janganlah engkau siksa kami jika kami lupa atau salah janganlah engkau pikulkan beban yang berat di pundak kami sebagaimana orang-orang sebelum kami janganlah engkau bebankan kepada kami apa-apa yang tidak sanggup kami memikulnya.

(QQ: Al-Baqarah 286)

Ketahuiilah bahwa sabar, jika dipandang dalam permasalahan seseorang adalah ibarat kepala dari suatu tubuh. Jika kepalanya hilang maka keseluruhan tubuh itu akan membusuk. Sama halnya, jika kesabaran hilang, maka seluruh permasalahan akan rusak.

(Khalifah 'Ali)

Bila ada pelajaran yang harus segera kau perbarui pengertiannya kepada sahabat terdekat yang namanya diri mu itu, maka pelajaran itu adalah tentang keberanian - sebuah nama bagi kesediaan untuk bertindak yang didasari oleh pengertian yang baik. Bukan kurangnya pengetahuan yang menghalangi keberhasilan, tetapi tidak cukupnya tindakan. Dan bukan kurang cerdasnya pemikiran yang melambatkan perubahan hidup ini, tetapi kurangnya penggunaan dari pikiran dan kecerdasan.

(Mario Teguh)

Perjuangan seseorang akan banyak berarti jika mulai dari diri sendiri.
Apa yang bias kerjakan dapat dari kehidupan kita, tergantung dari apa yang kita masukan
kedalam kehidupan itu sendiri.
Orang besar bukan orang yang otaknya sempurna tetapi orang yang mengambil sebaik-baiknya
dari otak yang tidak sempurna.
Bukanlah kecerdasan anda, melainkan sikap anda lah yang akan mengangkat anda dalam
kehidupan.
Sifat orang yang berilmu tinggi adalah merendahkan hari kepada manusia dan takut kepada
Tuhan.

*Alhamdulillah Rabbil Alamin Sembah dan syukurku kuhaturkan Pada-Mu atas segala
rahmat dan Karunia-Mu, Kau dengarkan segala Doaku, Kau ringankan segala perjuanganku,
begitu berlimpahnya kasih sayang Mu yang kuterima, Jangan pernah tinggalkan aku, jangan
pernah jauh dari sisiku Ya Allah Insan yang selalu rindu kasih sayang Mu Ya Allah.....*

*Kupersembahkan sebuah karya kecilku sebagai kebulatan tekad ku untuk mengarungi hidup
penuh dengan makna dan cinta.*

*Kepada Papa Syaiful Madjid, SH dan Mama tercinta dari segala-galanya Farida Syarif
terima kasih atas perhatian, cinta dan pengorbanan kalian berdua baik materi maupun non
materi. Meroka memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupanku sehingga rasa ucapan
terima kasih saja tidak akan pernah cukup untuk membayar wujud penghargaanku pada
mereka. Maaf atas segala khilaf yang terkadang membuat khawatir, kesal dan kecewa, semoga
anakmu ini bisa lebih baik lagi. Amin*

*Buat kakak dan abang ku tercinta (Rafi Putri Maya Sari, STP, Ronal Amnur, STP
dan Ficky Aurico, SE) terima kasih atas segala do'a dan dukungan yang kalian berikan dan
terima kasih atas segala warna warni kehidupan suka maupun duka yang kita jalani bersama
dan yang tak terlupakan. Dan untuk bocah-bocah kecilku (Deandra Rafania Adekadina dan
Adzka Aldrick Abqory) terima kasih telah menjadi semangat bunda disaat suntuk dalam
pembuatan skripsi. Dan seluruh keluarga besar penulis tersayang yang slalu mendoakan ananda,
ku ucapkan terima kasih atas do'a yang diberikan untuk penulis selama ini.*

Buat sahabat-sahabat ku Micha, Adek, Rahman, Uland Cungkring, Nggun Anggun, Celmor, Yenni, Aal, Nola, dan Susan terima kasih atas dukungan dan semangat di saat ku lelah dan yang selalu mendengarkan semua keluh kesah ku selama ini hingga pembuatan skripsi ini selesai.

Terima kasih atas waktu dan persahabatan yang kalian berikan yang tidak mungkin ku lupakan sampai kapan pun. Semoga kita selalu bersama-sama dalam mencapai Rhido-Nya.

Amin

Rekan-rekan seangkatan EPOS Umi Uya, Joni, Taufik, Kamek, Tince, Riri, Uchi, Jis, Vinda, Vonda, Fira, Sry, Fandu, Ropi, David, Agi, Hasyim, Fauzan, Parleb, Uliya, Lila, Fahmi, Lutfi, Naufal Iponk, Fadli Ipaik, Dio, bg Andra, Taed, Jeri, Ivan, Rafki, Eko, Eka dan rekan-rekan mahasiswa lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang ikut serta memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Salamku untuk semua,

Kisha Permata Sari

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KISHA PERMATA SARI

No BP : 0810513135

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Pendidikan Tinggi, Upah dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran Terdidik di Kota Padang**

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan yang memuat kalimat, ide, gagasan, atau pendapat yang berasal dari sumber lain tanpa memberi pengakuan pada penulis aslinya.
2. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain, telah mencantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan *plagiat* dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Padang 24 April 2015



beri pernyataan,

KISHA PERMATA SARI

0810513135

No. Alumni Universitas	KISHA PERMATA SARI	No. Alumni Fakultas
BIODATA		
a) Tempat/Tgl lahir: Padang, 22 Februari 1989 b) Nama Orang Tua: Syaiful Madjid, SH dan Farida Syarief c) Fakultas: Ekonomi d) Jurusan: Ilmu Ekonomi e) No. BP: 0810513135 f) Tanggal Lulus: 15 April 2015 g) Predikat Lulus: Memuaskan h) IPK: 2,71 i) Lama Studi: 6 tahun 8 bulan j) Alamat Orang Tua: Jln. Sawahan Dalam II No.12A.		

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN TINGGI, UPAH DAN KESEMPATAN KERJA TERHADAP PENGANGGURAN TERDIDIK DI KOTA PADANG

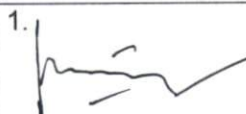
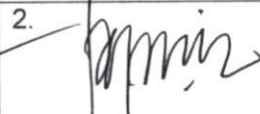

Skripsi S1 oleh: **Kisha Permata Sari**
Pembimbing : **Drs. Wirzon B, MS**

Abstrak

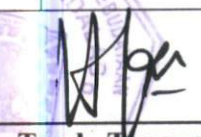
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan tinggi, upah dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan data yang ada dari Dinas Sosial dan Teanaga Kerja dan dari BPS Kota Padang. Analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS windows 16. Hasil penelitian dengan analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa upah minimum dan pendidikan tinggi berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang, sedangkan tingkat kesempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang dan pendidikan tinggi berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik dengan hasil p-value < 0,05 maka 0,04 < 0,05 sehingga variabelnya signifikan.

Keywords: Pendidikan Tinggi, Upah, Kesempatan Kerja, Pengangguran Terdidik

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada 15 April 2015.
Abstrak telah disetujui oleh :

Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 
Nama Terang	Drs. Wirzon B, MS	Purwasutrisno, SE, MS	Neng Kamarni, SE, M.Si

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi: **Dr. Hefrizal Handra, M.Soc.Sc**
NIP.196510201999321001


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke fakultas/universitas dan mendapat nomor alumnus :

		Petugas Fakultas/Universitas
No. Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN TINGGI, UPAH DAN KESEMPATAN KERJA TERHADAP PENGANGGURAN TERDIDIK DI KOTA PADANG”**. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai tauladan bagi umatnya dalam beribadah guna menuju perbuatan yang diridhai Allah dan semoga kita termasuk umatnya yang ittiba□ dalam menjalankan sunah-sunahnya. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Tafdil Husni, SE, MBA, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Bapak Dr. Hefrizal Handra, M.Soc. Sc, selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

3. Bapak Abdul Khaliq, SE. MA selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
4. Bapak Drs. Wirzon B, MS, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Purwasutrisno, SE, MS dan Ibu Neng Kamarni, SE. M.Si selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya dalam seminar hasil serta atas saran-saran dan nasehat-nasehat yang telah diberikan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang telah mendidik dan memberikan memberikan ilmunya hingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Tata Usaha/ Sekretaris/ Pustaka Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang telah membantu penulis dalam kelancaran proses administrasi selama kuliah hingga selesai studi ini.

Selain itu penulis juga ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada orang-orang yang selama ini menjadi inspirasi dan menjadi sangat berarti bagi kehidupan penulis :

1. Papa dan Mama tercinta yang segala ketulusannya senantiasa mendo'akan dengan sabar, mendukung material dan spiritual. Mereka memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupanku sehingga rasa ucapan terimakasih saja tidak akan pernah cukup untuk mewujudkan penghargaanku pada mereka. Maaf atas segala khilaf yang terkadang membuat khawatir, kesal dan kecewa,

semoga anakmu ini bisa lebih baik lagi dan bisa mewujudkan cita dan keinginan kalian. Amin

2. Buat Kakakku dan Abangku (kak Refi, bang ronal, dan bang Ficky) terima kasih atas segala do'a dan dukungan yang kalian berikan dan terima kasih atas segala warna warni kehidupan suka maupun duka yang kita jalani bersama. Dan buat Deandra, dan Adzka kalian penghilang suntuk bunda. Serta untuk seluruh keluarga besar penulis mengucapkan terima kasih atas do'a yang diberikan untuk penulis selama ini.
3. Buat sahabat-sahabatku Adek (Isra Yeni), Micha (Vanessa), Rahman dan Susan terima kasih atas kegilaan dan semangat yang kalian berikan disaat bosan dan galau menghampiri disaat membuat skripsi, buat sahabatku Uland, Anggun, Celpi, Yenni, Hasyim, Rendy Parjon, Rahman, Taufik, Aal, Nola, dan terima kasih atas dukungan dan semangat di saat kulelah dan yang selalu mendengarkan semua keluh kesahku selama ini hingga pembuatan skripsi ini selesai. Terima kasih atas kekonyolan, waktu dan persahabatan yang kalian berikan yang tidak mungkin kulupakan sampai kapan pun.
4. Rekan-rekan seangkatan EP'08 Riri, Tika, Reska Kamek, Israt, Ochi, Vonda, Fira, Agi, Ipaik, Parleb, Putri, Arifi Ulya, Rahmi Ulya, Fauzan, Naufal, Sry, Uci, Lila, Lutfi, David, Dyo, Taed, Ivan, Rafky, Jeri, bgAndra, Eko, Eka, Fahmi dan rekan-rekan mahasiswa lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang ikut serta memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam membahas dan menyusun skripsi ini penulis menyadari adanya keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu, biaya, tenaga yang penulis miliki untuk menyusun isi dari skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan untuk kedepannya. Semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat limpahan rahmat dan karuniaNya.

Akhir kata dapat penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini dengan harapan hasil karya penulis dapat bermanfaat bagi masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan.

Padang, 24 April 2015

Penulis

KISHA PERMATA SARI

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup	9
1.6. Sistematika Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Definisi dan Konsep Dasar Pengangguran	11
2.1.1. Definisi Pengangguran	11
2.1.2. Jenis-jenis Pengangguran.....	16
2.1.3. Faktor-faktor Penyebab Pengangguran.....	19
2.1.4. Dampak Pengangguran terhadap Individu dan Masyarakat, Dampak Pengangguran terhadap Pembangunan Ekonomi.....	21
2.2. Teori Penawaran Tenaga Kerja	23
2.3. Teori Permintaan Tenaga Kerja	25
2.4. Teori Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	31
2.5. Konsep Tenaga Kerja	33
2.5.1. Perkembangan Teori Ketenagakerjaan	36
2.5.2. Pengangguran Terdidik	38
2.6. Konsep dan Pengertian Kesempatan Kerja	42
2.7. Pendidikan	47
2.8. Teori Upah dan Sistem Pengupahan	49
2.8.1. Upah Minimum	52
2.9. Teori Human Capital	57
2.10. Penelitian Terdahulu	58
2.11. Hipotesa	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Metode Penelitian.....	61
3.2. Metode Pengumpulan Data	61
3.3. Definisi Operasional Variabel	62
3.4. Teknik Analisa Data.....	63
3.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	63
3.4.2. Pengujian Hipotesa	65
3.4.2.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F-Test)	65
3.4.2.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t-test)	66
3.4.2.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68

BAB IV KEADAAN TENTANG YANG DITELITI DI KOTA PADANG

4.1. Gambaran Ketenagakerjaan Kota Padang	69
4.2. Perkembangan Jumlah Tamatan Terdidik di Kota Padang	73
4.3. Perbedaan Tingkat Upah Menurut Jumlah Tamatan Pendidikan	77
4.4. Pengaruh Kesempatan Kerja Terhadap Jumlah Pengangguran Terdidik	79
4.5. Pengaruh Jumlah Tamatan Pendidikan Terhadap Jumlah Pengguran Terdidik	81

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	84
5.1.1. Deskripsi Umum	84
5.1.2. Analisis Deskriptif	84
5.2. Hasil Estimasi dengan Analisis Regresi Linear Berganda	85
5.2.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	85
5.2.2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T).....	85
5.2.3. Uji Determinasi (R^2).....	87
5.3. Implikasi Kebijakan	87

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan	91
6.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Tahun 2012	70
Tabel 4.2	Jumlah Pencari Kerja di Kota Padang Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2008-2012	72
Tabel 4.3	Jumlah Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan di Kota Padang Tahun 2008 - 2012	73
Tabel 4.4	Pertumbuhan Angkatan Kerja Kota Padang Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan Tahun 2003-2012 (SLTA).....	74
Tabel 4.5	Pertumbuhan Angkatan Kerja Kota Padang Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Tahun 2003-2012 (D3 dan S1).....	75
Tabel 4.6	Tingkat Upah Minimum Kerja Kota Padang Tahun 2003-2012	78
Tabel 4.7	Perkembangan Kesempatan Kerja di Kota Padang Tahun 2003-2012	80
Tabel 4.8	Jumlah Pengangguran Terdidik Kota Padang Tahun 2003-2012	82
Tabel 5.1	Descriptive Statistic	94
Tabel 5.2	Hasil Estimasi Uji F	94
Tabel 5.3	Hasil Estimasi Uji T	94
Tabel 5.4	Hasil Estimasi Uji R ²	95

DAFTAR KURVA

Gambar 2. 1	Penawaran Tenaga Kerja	24
Gambar 2. 2	Kuantitas Tenaga Kerja Yang Memaksimumkan Laba.....	28
Gambar 2. 3	Kurva Permintaan Tenaga Kerja Dengan Dua Input Variabel.....	30
Gambar 2. 4	Keseimbangan di Pasar Tenaga Kerja.....	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang cukup untuk dikembangkan dan di pihak lain dihadapkan dengan berbagai kendala, khususnya di bidang ketenagakerjaan seperti tingginya angka pengangguran terdidik dengan lapangan kerja yang terbatas dan tidak dapat menampung jumlah pengangguran tersebut. Masalah ini merupakan masalah dan tantangan utama bagi pelaksanaan pembangunan Indonesia umumnya, Kota Padang khususnya (GBHN; 1983-88).

Jumlah penduduk yang besar apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif menjadi modal pembangunan yang besar dan sangat menguntungkan pengusaha di segala bidang. Jumlah penduduk yang besar tanpa kualitas yang baik menjadi beban pembangunan. Pemerintah telah menyadari hal tersebut dengan upaya dan usaha peningkatan kualitas penduduk Indonesia umumnya dan Kota Padang khususnya, disamping terus mengendalikan kualitas penduduk.

Masalah pengangguran terdidik yang terjadi di Kota Padang ditimbulkan karena adanya angka tamatan pendidikan dengan penciptaan lapangan pekerjaan. Pertumbuhan tamatan pendidikan yang pesat di Kota Padang apabila tidak diiringi dengan penciptaan kesempatan kerja akan menimbulkan pengangguran. Jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang

tahun 2008 mencapai 3,08 persen (59.000 jiwa), pada tahun 2009 mencapai 10,81 persen (204.578 jiwa), pada tahun 2010 mencapai 13,91 persen (222.115 jiwa), pada tahun 2011 mencapai 14,43 persen (230.398 jiwa) dan pada tahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 15,21 persen (245.823 jiwa) (BPS, berbagai edisi).

Berdasarkan jumlah tamatan terdidik di Kota Padang, jumlah angkatan kerja yang menamatkan SLTA dari tahun 2003-2012 tidak selalu naik dan tidak juga selalu turun atau mencapai jumlah yang tidak tetap tiap tahunnya. Jumlah pertumbuhan rata-rata per tahun angkatan kerja yang menamatkan SLTA yang paling banyak pertambahannya adalah pada tahun 2011 yaitu sebanyak 48.068 orang dengan tingkat 15,41% yang perubahannya sebesar 3.760 dibandingkan tahun sebelumnya yakni tahun 2010 sebanyak 44.308 dengan tingkat 11,70% dan pada tahun 2012 terjadi penurunan sebanyak 44.971 yang berada pada tingkat 15,15% dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2011 dengan tingkat 15,41% dengan perubahan sebesar 3.097 (BPS, berbagai edisi).

Jumlah angkatan kerja yang menamatkan perguruan tinggi, hampir sama halnya dengan tamatan SLTA, adanya terjadi perubahan penambahan dan pengurangan tamatan pada perguruan tinggi baik Diploma III maupun S1 yang cukup berarti. Pada tamatan Diploma III, dapat dilihat bahwa ada terjadi peningkatan jumlah tamatan pada tahun 2010 sebanyak 1.861 orang dengan tingkat tamatan 1,50% dari tahun sebelumnya 2009 sebesar 1.744 orang dengan tingkat tamatan 1,62%, jumlah peningkatan yang diperoleh adalah 117 orang.

Namun terjadi juga penurunan jumlah tamatan D3 antara tahun 2003-2012, yakni pada tahun 2008 sebanyak 1.744 orang dengan tingkatan tamatan 1,62% yang kemudian mengalami penurunan pada tahun berikutnya tahun 2009 sebanyak 1.482 orang dengan tingkat tamatan 1,46%, maka jumlah penurunan itu adalah sebesar 262 orang. Itulah yang terjadi pada tamatan Diploma III (D3) antara tahun 2003-2012 (BPS, berbagai edisi).

Jika dilihat pada tamatan perguruan tinggi S1 antara tahun 2003-2012, terdapat pula peningkatan jumlah tamatan pada tahun 2010 dengan tingkatan tamatan 2,80% sebanyak 15.269 orang yang kemudian menjadi 22.193 orang pada tingkatan tamatan 3,71% tahun 2009 dengan besaran kenaikan 6.924 orang. Sedangkan jumlah penurunan terjadi pada tahun 2011 sebanyak 15.269 orang menjelang tahun 2012 sebesar 11.588 orang dengan jumlah penurunan mencapai 3.681 orang. Berarti pada tahun 2009 tamatan S1 merupakan tamatan paling banyak antara tahun 2003-2012 (BPS, berbagai edisi).

Gagasan peningkatan sumber daya manusia (SDM) bukanlah hal yang baru menjadi pusat perhatian bagi para ahli ekonomi dan pengamat ekonomi, tetapi jauh sebelumnya yang telah banyak dibahas, seperti Adam Smith mengemukakan bahwa manusia sebagai faktor produksi utamanya. Upaya dan usaha peningkatan kualitas SDM pada hakekatnya adalah upaya untuk mewujudkan dan mengembangkan seluruh data manusia secara terpadu, sehingga diperoleh kompetisi-kompetisi tertentu, berkaitan dengan kedudukan sebagai subjek pembangunan maupun kekayaan insan sebagai objek.

Menurut Prof. Frederick Harbison mengatakan bahwa SDM merupakan modal dasar dari kekayaan suatu bangsa. Modal fisik dan sumber daya alam hanyalah faktor produksi yang pada dasarnya bersifat pasif. Manusia yang merupakan agen-agen aktif yang mengumpulkan modal, mengeksploitasi sumber-sumber daya alam, membangun berbagai macam organisasi sosial, ekonomi dan politik, serta melaksanakan pembangunan nasional. Jelaslah, bahwa jika suatu negara tidak mengembangkan keahlian dan pengetahuan rakyatnya dan tidak memanfaatkan potensi mereka secara efektif, dalam pembangunan dan pengelolaan ekonomi nasional maka untuk selanjutnya negara tersebut tidak akan dapat mengembangkan apapun (Todaro, 2000).

Nilai tambah sebagai paradigma meningkatkan sumber daya manusia setidaknya mempunyai dua makna ekonomis dan non-ekonomis. Makna non-ekonomis menjadi manusia yang lebih tinggi harkat dan derajat kemanusiaannya, yaitu manusia yang lebih beriman, bertaqwa, berakhlak, berbudaya, berkesadaran lingkungan, mengapresiasi seni dan sebagainya. Nilai tambah ekonomis mendudukan manusia sebagai sasaran manusia objek tujuan yang ingin dicapai.

Kendala utama yang sering dihadapi dalam peningkatan kualitas SDM dalam hubungan ketenagakerjaan adalah tidak seimbangnya penyediaan (penawaran) tenaga kerja dengan penerimaan tenaga yaitu perkembangan jumlah angkatan kerja dengan pesat yang tidak diikuti dengan tersedianya lapangan kerja. Kendala yang lain juga merupakan kendala pokok di bidang

ketenagakerjaan yaitu penawaran tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau kualifikasi yang dituntut oleh pasar tenaga kerja meskipun permintaan sangat tinggi terutama sekali disebabkan oleh kendala-kendala dalam meningkatkan SDM.

Sehubungan dengan peningkatan kualitas SDM, maka tamatan pendidikan, tingkat upah serta kesempatan kerja pada umumnya dapat dilihat sebagai upaya untuk membekali manusia dengan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kesehatan yang baik dan membuatnya siap bekerja. Kota Padang merupakan ibukota Sumatera Barat, dimana setiap tahun mengeluarkan angka kelulusan baik itu SLTA, program diploma (D3) serta sarjana (S1) yang siap bekerja di setiap lapangan pekerjaan. Tapi kenyataan yang ada di lapangan sangat berbeda dengan apa yang diharapkan oleh para lulusan, mereka tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahlian mereka masing-masing dikarenakan keterbatasan lapangan pekerjaan di Kota Padang.

Pendidikan tinggi yang ditamatkan mencerminkan tingkat kepandaian (kualitas) atau pencapaian pendidikan formal dari penduduk suatu negara. Semakin tinggi tamatan pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan kerjanya (*The Working Capacity*) atau produktivitas seseorang dalam bekerja. Dalam kata lain, pendidikan formal merupakan persyaratan teknis yang sangat mempengaruhi terhadap pencapaian kesempatan kerja dalam merefleksikan kemampuan seseorang.

Peningkatan kualitas SDM, tingkatan upah juga memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas SDM, dimana semakin tinggi tingkat upah seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM melalui tamatan pendidikan dan tingkat upah diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran terdidik, dengan asumsi banyak lapangan pekerjaan untuk mereka dan lapangan pekerjaan itu adalah lapangan pekerjaan formal, karena semakin tinggi kualitas seseorang (tenaga kerja), maka peluang untuk bekerja itu semakin luas.

Selain lapangan pekerjaan formal yang disediakan untuk meningkatkan kualitas SDM, lapangan pekerjaan informal juga sangat bisa mengurangi angka pengangguran terdidik tersebut dengan lapangan pekerjaan informal. Lapangan pekerjaan informal itu adalah lapangan kerja alternatif yakni lapangan pekerjaan yang diciptakan sendiri oleh para tamatan pendidikan tinggi, sehingga dengan menciptakan lapangan kerja sendiri akan mengurangi angka pengangguran.

Setiap tamatan pendidikan tinggi pasti sangat mengharapkan mereka bisa bekerja di bidang perkantoran (*White Collar*) atau pekerjaan yang bergengsi membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, profesional (punya keahlian tertentu) dan sehat agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara efektifitas dan efisiensi, serta bisa memperoleh keuntungan yang besar dan menjanjikan masa depan yang gemilang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas dan menganalisa masalah SDM ke dalam bentuk skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Pendidikan Tinggi, Upah dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran Terdidik di Kota Padang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang dari tahun 2003-2012?
2. Berapa besar pengaruh tingkat upah minimum terhadap jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang dari tahun 2003-2012?
3. Berapa besar pengaruh kesempatan kerja terhadap jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang dari tahun 2003-2012?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang dari tahun 2003-2012.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah minimum terhadap jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang dari tahun 2003-2012.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesempatan kerja terhadap jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang dari tahun 2003-2012.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi peneliti sebagai panduan dan sebagai salah satu sumber informasi bagi peneliti lain selanjutnya yang meneliti masalah yang sama yaitu masalah pengangguran terdidik di Kota Padang.
2. Bagi pemerintah berguna untuk mengetahui atau salah satu informasi seberapa besar tamatan SLTA, tamatan Perguruan Tinggi, penerimaan upah minimum dan jumlah kesempatan kerja mempengaruhi pengangguran terdidik.

1.5 Ruang Lingkup

Untuk terarahnya pembahasan yang dilakukan, maka penulisan ini mempunyai ruang lingkup sebagai berikut:

1. Pembahasan hanya melihat pendidikan tinggi, upah dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang.
2. Periode pembahasn berkisar antara tahun 2003-2012.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarahnya penulisan hasil penelitian ini, maka sistematika penulisan dibagi ke dalam beberapa bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Kerangka Teori

Berisi landasan teori dan tinjauan pustaka yang menguraikan tentang teori dan konsep yang digunakan dan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang terkait serta hipotesa penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Menerangkan mengenai metode analisa data, defenisi operasional variabel dan sumber data.

BAB IV : Keadaan tentang yang diteliti di Kota Padang

Gambaran umum menjelaskan tentang kota Padang, gambaran ketenagakerjaan, perkembangan jumlah tamatan terdidik, tingkat upah minimum, kesempatan kerja dan jumlah pengangguran di Kota Padang.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menguraikan tentang hasil penemuan empiris dari variabel-variabel yang diuji.

BAB VI :PENUTUP

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi dan Konsep Dasar Pengangguran

2.1.1 Definisi Pengangguran

Pengangguran adalah masalah makroekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan masalah yang paling berat yang akan menyebabkan penurunan standar kehidupan dan tekanan psikologis (Mankiw, 2007).

Definisi pengangguran secara teknis adalah semua orang dalam referensi waktu tertentu, yaitu pada usia angkatan kerja yang tidak bekerja, baik dalam arti mendapatkan upah atau bekerja mandiri, kemudian mencari pekerjaan, dalam arti mempunyai kegiatan aktif dalam mencari kerja tersebut. Selain definisi diatas masih banyak istilah arti definisi pengangguran. Menurut Simanjuntak (1985), pengangguran adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha mencari pekerjaan.

Biro Pusat Statistik mendefinisikan penganggur sebagai mereka yang tidak bekerja atau mencari pekerjaan, seperti mereka yang belum bekerja yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Termasuk didalam kategori ini adalah mereka yang sudah bekerja karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan (Biro Pusat Statistik, 1990). Usaha mencari pekerjaan ini tidak terbatas pada seminggu, sebulan pencarian,

jadi mereka yang berusaha mendapatkan pekerjaan dan permohonannya telah dikirim lebih satu minggu yang lalu tetap dianggap sebagai pencari kerja. Untuk mengukur tingkat pengangguran pada suatu daerah/wilayah bisa didapat dari persentase membagi jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja dan dinyatakan dalam persen, dimana:

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

Pengangguran terjadi disebabkan karena adanya ketidakseimbangan di dalam pasar tenaga kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi pada jumlah tenaga kerja yang diminta atau dengan kata lain, penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerjanya. Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena adanya kelebihan penawaran tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada dipasar kerja.

Ketika ditemui suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya, maka dengan demikian seseorang tersebut dinamakan *Pengangguran*. Seseorang yang tidak bekerja tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong kepada pengangguran. Sebelum lebih jauh membicarakan pengangguran, dilihat terlebih dahulu komposisi penduduk. Dari seluruh penduduk Indonesia, dibagi ke dalam penduduk usia kerja (PUK), yakni penduduk yang memiliki usia “pantas” kerja yakni antara 15 tahun

sampai dengan 64 tahun. Meskipun pada kenyataannya, seperti negara berkembang lainnya, penduduk dengan usia di bawah 10 tahun pun telah bekerja.

Secara umum penduduk yang tidak termasuk ke dalam usia kerja tersebut dinamakan penduduk di luar usia kerja, yakni para balita dan manula. Penduduk usia kerja masih dibagi dengan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah mereka yang memiliki usia kerja yang seharusnya sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah mereka yang secara usia berada dalam kelompok usia kerja, namun karena keadaan dan kondisi tertentu yang membuat mereka belum dapat bekerja, yakni para pelajar, ibu rumah tangga, dan mereka yang menderita cacat. Kelompok angkatan kerja selanjutnya dibagi menjadi kelompok yang bekerja dan yang tidak bekerja.

Kelompok tidak bekerja inilah yang benar-benar merupakan pengangguran, karena mereka berada dalam usia kerja, dan mereka tidak sedang mencari ilmu, tidak juga seorang ibu rumah tangga, maupun cacat, namun tidak bersedia bekerja. Inilah yang kemudian menjadi beban masyarakat. Sedangkan kelompok bekerja adalah angkatan kerja yang benar-benar bekerja dan dibagi dalam bekerja adalah angkatan kerja yang benar-benar bekerja dan dibagi dalam bekerja penuh dan setengah bekerja. Bekerja penuh adalah angkatan kerja yang memiliki jumlah kerja standar (7-8 jam kerja

sehari). Sedangkan setengah bekerja adalah angkatan kerja yang hanya berkurang dari jam kerja standar.

Untuk pengangguran terdidik yang digunakan menunjukkan mereka yang termasuk kategori menganggut konsep SAKERNAS, yaitu penduduk yang berada dalam kelompok umur 15-64 tahun dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan minimal SMP umum maupun SMP kejuruan, di dalam skripsi ini tamatan pendidikan yang penulis gunakan adalah SLTA, baik umum maupun kejuruan dan Perguruan Tinggi yaitu D3 dan S1. Berdasarkan kasus tersebut, yang menjadi objek penelitian ini adalah Kota Padang.

Ada juga disebut dengan pengangguran terbuka atau pengangguran penuh (*open unemployment*), yakni periode dimana tenaga kerja menganggur mereka tidak melakukan sesuatupun pekerjaan. Pengangguran penuh atau pengangguran terbuka (*open unemployment*) di banyak daerah perkotaan di negara-negara miskin dewasa ini telah meliputi 10 hingga 20 persen angkatan kerja. Proporsi pengangguran dikalangan berusia antara 15-64 tahun dan terdidik (mereka pernah mengenyam pendidikan relatif tinggi) cenderung terus meningkat. Sementara itu, proporsi mereka yang hanya bekerja tidak penuh atau secara paruh waktu dengan tingkat penghasilan yang sangat minim, mereka inilah yang disebut pengangguran terselubung (*underemployment*) baik di daerah pedesaan maupun perkotaan lebih besar lagi (Todaro, 2000).

Tingkat pengangguran, khususnya pengangguran terdidik yang dibahas ini dapat diukur dengan formula, yaitu:

$$L = PL - (IR + MP + PP + PS)$$

Dimana:

L = Jumlah Tenaga Kerja

PL = penduduk dalam usia kerja umur 15-64 tahun

MP = mahasiswa/pelajar

PP = Pekerja pensiunan

PS = Putus sekolah

Perbandingan diantara angkatan kerja yang sebenarnya, dengan penduduk dalam lingkungan umur 15-64 tahun dinamakan tingkat penyertaan tenaga kerja (*Labour Participation Rate*), dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Penyertaan (\%)} = \frac{L}{PL} \times 100$$

Setelah mendapatkan informasi mengenai dua data yang diterangkan diatas, yaitu pengangguran dan jumlah tenaga kerja, tingkat pengangguran dapat ditentukan dengan menggunakan formula:

$$\text{Tingkat Pengangguran (\%)} = \frac{U}{L} \times 100$$

Dimana: U = jumlah pengangguran

L = jumlah tenaga kerja

2.1.2 Jenis-jenis Pengangguran

Pengangguran juga memiliki bentuk dan jenis, tergantung dari mana pengangguran itu dilihat. Adapun jenis-jenis pengangguran itu adalah:

1. *Pengangguran Friksionil*, yakni pengangguran yang terjadi karena seseorang memilih menganggur sambil menunggu pekerjaan yang lebih baik, yang memberikan fasilitas dan keadaan yang lebih baik.

Pengangguran friksional dan struktural juga dengan pengangguran alamiah, dimana terjadi pada saat kesempatan kerja penuh (Sachs and Larrain, 1993). Tingkat pengangguran alamiah sebagai tingkat pengangguran baik tekanan ke atas maupun ke bawah terhadap inflasi harga dan upah berada dalam keseimbangan (Friedman, 1968). Tingkat pengangguran yang berkaitan dengan keseimbangan makro ekonomi dimana *expected inflation* adalah sama dengan tingkat inflasi aktual (*actual level*) (Blachard, 2000). Pengangguran alamiah sangat erat kaitannya dengan tingkat inflasi atau perkembangan inflasi pada negara berkembang.

Cara mengatasi pengangguran friksionil adalah mengusahakan informasi yang lengkap tentang permintaan dan penawaran tenaga kerja, sehingga proses pelamaran, seleksi, dan pengambilan keputusan menerima atau tidak berlangsung lebih cepat. Cara lain adalah menyusun rencana penggunaan tenaga kerja sebaik mungkin.

2. *Pengangguran Struktural*, yakni pengangguran yang terjadi karena seseorang diberhentikan oleh perusahaan, karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kemunduran usaha, sehingga terpaksa mengurangi tenaga kerja.

Cara mengatasi pengangguran struktural. Pengangguran struktural adalah pengangguran yang diakibatkan perubahan struktur ekonomi, misalnya dari ekonomi yang bersifat agraris bergeser ke ekonomi industri. Pergeseran ini lebih menitikberatkan penyesuaian karakter dan budaya pekerja sektor industri. Untuk mengatasi pengangguran struktural diperlukan berbagai langkah seperti pengadaan pendidikan dan pelatihan sebagai langkah seperti pengadaan pendidikan dan pelatihan sebagai persiapan untuk berkarir pada pekerjaan yang baru, memindahkan tenaga kerja dari tempat yang tidak membutuhkan ke tempat yang membutuhkan, meningkatkan mobilitas tenaga kerja dan modal yang ada, dan mendirikan industri yang bersifat padat karya, sehingga mampu menampung tenaga kerja yang menganggur.

3. *Pengangguran Teknologi*, adalah pengangguran yang terjadi karena mulai digunakan teknologi yang menggantikan tenaga manusia. Seringkali pengangguran ini terjadi karena kemampuan dan keahlian pekerja yang tidak bisa menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pengangguran ini sama halnya dengan pengangguran terdidik, karena membutuhkan keahlian atau skill dalam memperoleh pekerjaan. Umumnya pekerja yang mencari adanya kesempatan kerja dalam

bidang ini telah menamatkan pendidikan tinggi. Tamatan minimal diambil adalah SLTA dan baru mengarah pada perguruan tinggi (D3 dan S1).

4. *Pengangguran Siklikal*, yakni pengangguran yang terjadi karena pengurangan tenaga kerja yang secara menyeluruh dikarenakan kemunduran dan resesi ekonomi. Sehingga ini mirip dengan pengangguran struktural, hanya pada pengangguran jenis ini, kejadiannya adalah lebih meluas dan menyeluruh. Pengangguran ini berada di atas pengangguran alamiah atau pengangguran yang terjadi ketika output berada di bawah tingkat kesempatan kerja penuh (*belowfull employment level*) (Dornbusch dan Fischer, 1996).

Cara mengatasi Pengangguran Siklis. Pengangguran siklis adalah pengangguran yang diakibatkan oleh menurunnya kegiatan perekonomian karena resesi. Penurunan kegiatan perekonomian umumnya dimulai dengan melemahnya permintaan akan barang. Akibat penurunan permintaan, produksi barang juga akan berkurang. Dampak pengurangan produksi adalah terjadinya penurunan investasi. Untuk mengatasi pengangguran siklis diperlukan beberapa langkah-langkah antara lain peningkatan daya perlu masyarakat. Pemerintah harus membuka proyek yang bersifat umum, seperti membangun jalan, jembatan, irigasi, dan kegiatan lainnya. Cara lain adalah dengan mengarahkan permintaan masyarakat untuk membeli barang dan jasa, serta memperluas pasar barang dan jasa.

5. *Pengangguran Musiman*, yakni pengangguran yang terjadinya dipengaruhi oleh musim. Jenis pengangguran ini sering terjadi pada sektor pertanian. Misalnya ketika masa panen atau tanam, mereka berbondong-bondong bekerja dan setelah masa tersebut mereka kembali tidak memiliki pekerjaan.

Cara mengatasi pengangguran musiman. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi pada musim-musim tertentu, seperti petani yang menganggur setelah musim tanam. Pengangguran seperti ini dapat diatasi dengan pemberian informasi yang jelas tentang adanya lowongan kerja pada bidang lain dan melatih seorang agar memiliki keterampilan untuk dapat bekerja pada "masa menunggu" musim tertentu.

6. *Pengangguran Tidak Kentara*, yakni pengangguran yang secara fisik dan sepihak tidak kelihatan, namun secara ekonomi dapat dibuktikan bahwa seseorang tersebut sesungguhnya menganggur.

2.1.3 Faktor-faktor Penyebab Pengangguran

Pengangguran merupakan suatu beban yang dihadapi oleh negara khususnya negara berkembang, apalagi dihubungkan dengan wilayah-wilayah didalamnya. Dalam skripsi ini dianalisa pengangguran terdidik yang terjadi di Kota Padang. Pengangguran tidak terjadi begitu saja, tetapi pasti ada penyebabnya. Maka faktor-faktor penyebab terjadinya pengangguran adalah:

1. Faktor Demografi

Faktor ini terjadi apabila jumlah penduduk mengalami peningkatan, dimana banyak anak-anak muda atau para pekerja baru mencari pekerjaan. Sehingga kesempatan kerja yang tersedia menjadi menurun, sebab negara berkembang mengalami penekanan dalam pembentukan lapangan atau pengadaan kesempatan kerja. Pengangguran friksional dan pengangguran struktural mengalami peningkatan.

2. Tenaga kerja wanita

Wanita telah berperan penuh dalam proses pencarian kerja. Meningkatnya tenaga kerja wanita dalam pasar tenaga kerja atau pasar buruh, mengakibatkan kesempatan kerja menjadi berkurang, sehingga pengangguran makin bertambah. Tenaga kerja wanita sudah merambah kepada sektor industri besar.

3. Bantuan keuangan kepada pengangguran

Sebab terjadinya tindakan ini, karena tidak adanya kemampuan daerah atau negara tersebut menciptakan kesempatan kerja baru. Kesempatan kerja tersebut memerlukan kemahiran namun tidak dimiliki oleh para pengangguran. Lebih penting adalah adanya bantuan keuangan kepada pengangguran. Sistem ini banyak digunakan di negara-negara Eropa, dimana setiap penganggur

diberikan bantuan keuangan tiap bulannya. Sehingga, akibat yang terjadi adalah penganggur tidak termotivasi dalam pencarian kerja, karena berharap pada bantuan dari pemerintah.

4. Kemajuan Teknologi

Dalam hal ini pengangguran struktural menjadi meningkat, dikarenakan kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi membutuhkan kemampuan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Namun teknologi memiliki keterbatasan dalam pengadaannya, sebab diimbangi dengan menghadapi persaingan dalam era globalisasi. Sektor jasa termasuk hambatan dalam teknologi, karena membutuhkan skill dan kemampuan.

2.1.4 Dampak Pengangguran terhadap Individu dan Masyarakat, Dampak Pengangguran terhadap Pembangunan Ekonomi:

Selain berakibat buruk terhadap perekonomian, pengangguran juga berakibat buruk terhadap individu dan masyarakat sebagai berikut:

1. Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencarian dan pendapatan. Keadaan ini potensial bisa mengakibatkan pertengkar dan kehidupan keluarga yang tidak harmonis.
2. Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan. Pengangguran yang terjadi dalam kurun waktu yang lama akan menyebabkan tingkat keterampilan pekerja menjadi semakin merosot.

3. Pengangguran dapat pula mengakibatkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak puas masyarakat kepada pemerintah yang berkuasa. Kegiatan-kegiatan kriminal seperti pencurian, perampokan, dan lain sebagainya akan menjadi meningkat.

Dampak Pengangguran terhadap Pembangunan Ekonomi:

Dampak Pengangguran terhadap Pembangunan Ekonomi:

1. Rendahnya pendapatan nasional.
2. Rendahnya tingkat kemakmuran nasional.
3. Rendahnya tingkat akumulasi modal.
4. Rendahnya pertumbuhan ekonomi.
5. Rendahnya kualitas hidup.
6. Meningkatnya tindak kriminal dan rendahnya stabilitas nasional.

Cara mengatasi Pengangguran:

1. Mendirikan industri yang sifatnya padat karya.
2. Memberikan latihan keterampilan/keahlian pada tenaga kerja.
3. Mengadakan mutasi pekerja.
4. Meningkatkan mobilitas modal.
5. Mengirimkan tenaga kerja berprestasi ke luar negeri.
6. Meningkatkan daya beli masyarakat.
7. Memberikan kemudahan untuk kredit UKM atau modal kerja.

8. Memberikan kemudahan kepada investor untuk mendirikan industri baru.
9. Membina sektor-sektor industri kecil agar dapat menciptakan lapangan kerja.

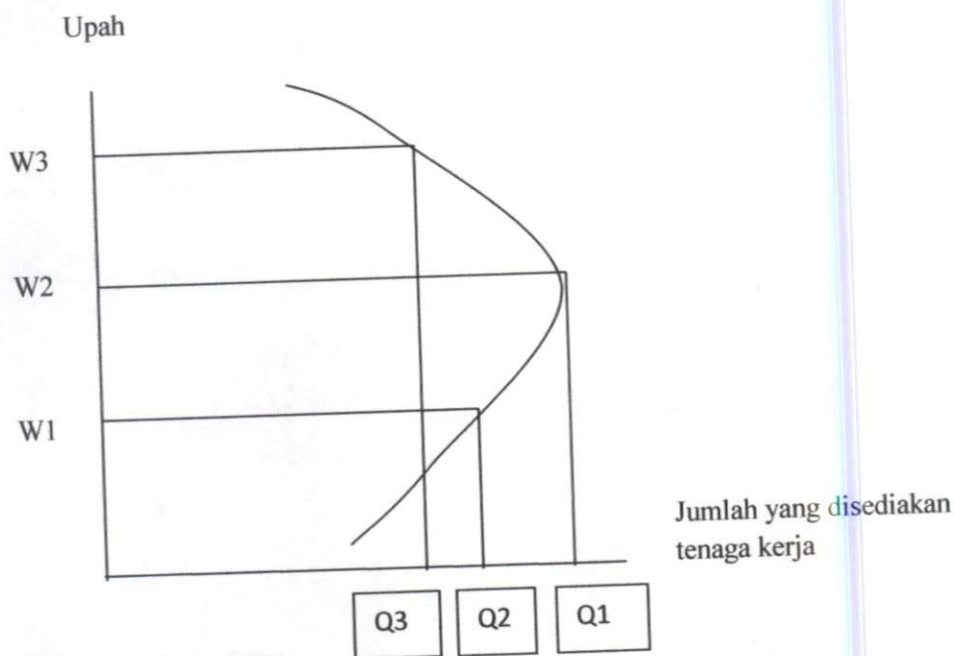
2.2 Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya dan kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (*leisure*).

Kombinasi waktu non pasar dan barang-barang pasar terbaik adalah kombinasi yang terletak pada kurva indefferensi tertinggi yang dapat dicapai dengan kendala tertentu. Sebagaimana gambar 1, kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian yang melengkung ke belakang. Pada tingkat upah tertentu perediaan waktu kerja individu akan bertambah apabila upah bertambah (dari W ke W_1). Setelah mencapai upah tertentu (W), penambahan upah justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari W_1 ke W_N). Hal ini disebut *Backward i Sending Supply Curve*. Semakin besar elastisitas tersebut

semakin besar peranan input tenaga kerja untuk menghasilkan output, berarti semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan untuk menggambarkan pola kombinasi faktor produksi yang tidak sebanding (*Variable Proportions*) umumnya digunakan kurva isokuan (*isoquantities*) yaitu kurva yang menggambarkan berbagai kombinasi faktor produksi (tenaga kerja dan kapital) yang menghasilkan volume produksi yang sama. Lereng isokuan menggambarkan laju substitusi teknis marginal atau *Marginal Rate of Technical Substitution* atau dikenal dengan istilah MRS. Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor tenaga kerja dan kapital yang merupakan lereng dari kurva isoquant.

Gambar 2.1
Penawaran Tenaga Kerja



Sumber: Todaro, 2000.

Yang ditawarkan oleh L pada umumnya berbentuk tenaga berupa ketrampilan, pengetahuan dan lain sebagainya. Sebagai bagian dari tenaga yang telah diberikan maka tenaga kerja memperoleh upah/gaji ($Wage = w$). Pertimbangan umum yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam menawarkan dirinya adalah 'berapa lama bekerja perhari atau perminggu' dan 'berapa besar gajinya'. Bila gaji perjam meningkat umumnya tenaga kerja ingin bekerja lebih lama agar penghasilannya meningkat. Namun dia tidak bersedia menggunakan semua waktunya untuk bekerja, karena mereka juga menginginkan waktu santai 'leisure'. Supply tenaga kerja dalam jangka pendek bersifat 'in-elastis' dalam jangka pendek, artinya walaupun ada permintaan dalam jangka pendek umumnya tidak akan banyak tenaga kerja yang akan menawarkan dirinya karena beberapa keterbatasan yang dimilikinya.

2.3 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Miller berpendapat bahwa permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marginal produk (*Value*

of *Marginal Product*, VMP). Nilai marjinal produk (VMP) merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product*, MPP) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product*, MPP) adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit input variabel (tenaga kerja). Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka besarnya VMP yang merupakan perkalian antara MPP x P sama dengan harga input produk yang bersangkutan yaitu PN. Besarnya VMP = P didapatkan dari pernyataan bahwa kombinasi input optimal atau biaya minimal dalam proses produksi terjadi bila kurva isoquan menjadi tangens terhadap isocost. Bila sudut garis isocost sama dengan $-w/r$. Sedangkan besarnya sudut disetiap titik pada isoquant sama dengan MPPI/MPPK, maka kombinasi input yang optimal adalah:

$$w/r = MPPL/MPPK \text{ atau } MPPK/r = MPPi/w$$

Dimana r adalah tingkat bunga implisit yang bersumber dari modal sedangkan w adalah tingkat upah per unit. Apabila persamaan diatas diperluas secara umum maka akan menjadi :

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y$$

Dalam kalimat lain, minimisasi biaya input atau maksimalisasi output atas penggunaan input mensyaratkan penggunaan kombinasi yang sedemikian rupa sehingga MPP untuk setiap input dengan harganya sama besar untuk setiap input. Dengan demikian kenaikan satu unit input, misalnya x , akan memperbanyak biaya produksi sebanyak P_x , sekaligus akan memperbesar

volume produk sebanyak MPP_x itu berarti rasio P_x / MPP_x merupakan tingkat perubahan total biaya perusahaan untuk setiap perubahan output fisiknya yang secara definitif berarti sama dengan biaya marginalnya (*Marginal Cost*, MC). Dari sini maka persamaan diatas juga bisa dirubah menjadi:

$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MFPN/PN = 1/MC$$

Dengan mengasumsikan bahwa perusahaan beroperasi pada pasar kompetitif sempurna maka persamaan diatas bisa dirubah menjadi:

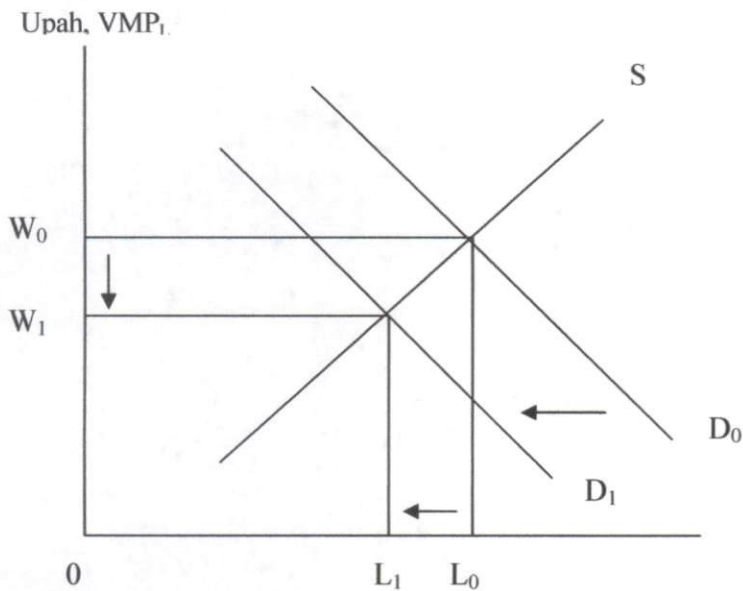
$$MPP_x/P_x = MPP_y/P_y = MPPN/PN = 1/MC - 1/MR = 1/P$$

Dari persamaan diatas kita bisa mengetahui bahwa:

$$MPP_x/P_x = 1/MR = 1/P, \text{ sehingga } MPP_x \times P = P_x \text{ untuk semua input.}$$

Ini berarti kurva VMP untuk tenaga kerja merupakan kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dari perusahaan yang bersangkutan yang beroperasi dalam pasar persaingan sempurna (dengan Catatan kuantitas semua input lainnya konstan). Bagi setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar kompetisi sempurna itu, harga outputnya senantiasa konstan terlepas dari berapa kuantitas output yang dijualnya. Harga input disini juga kita asumsikan konstan. Penawarannya elastisitas sempurna untuk semua perusahaan. Dengan demikian kuantitas tenaga kerja yang memaksimalkan laba perusahaan terletak pada titik perpotongan antara garis upah (Tingkat upah yang berlaku untuk pekerja terampil yang dibutuhkan perusahaan) dan kurva VMP perusahaan. Ini diperlihatkan oleh gambar 2.

Gambar 2. 2
Kuantitas Tenaga Kerja Yang Memaksimumkan Laba



Sumber: Mankiw, 2007.

Jika tingkat upah per unit pekerja yang kualitasnya konstan adalah W_0 maka kuantitas pekerja yang optimal adalah L_0 . Garis horizontal yang bertolak dari W_0 merupakan kurva penawaran tenaga kerja untuk setiap perusahaan yang beroperasi dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif sempurna.

Lapangan kerja cenderung turun ketika output agregat turun dan meningkat ketika output agregat naik. Akan tetapi, penurunan permintaan tenaga kerja tidak selalu berarti bahwa pengangguran akan naik. Di Pasar Tenaga Kerja, dalam jangka pendek hanya ada pengangguran sukarela. Tetapi pengangguran inipun hanya bersifat sementara, karena apabila harga-harga turun (termasuk upah), maka konsumsi dan produksi kembali lagi ke tingkat semua (yaitu *full employment*).

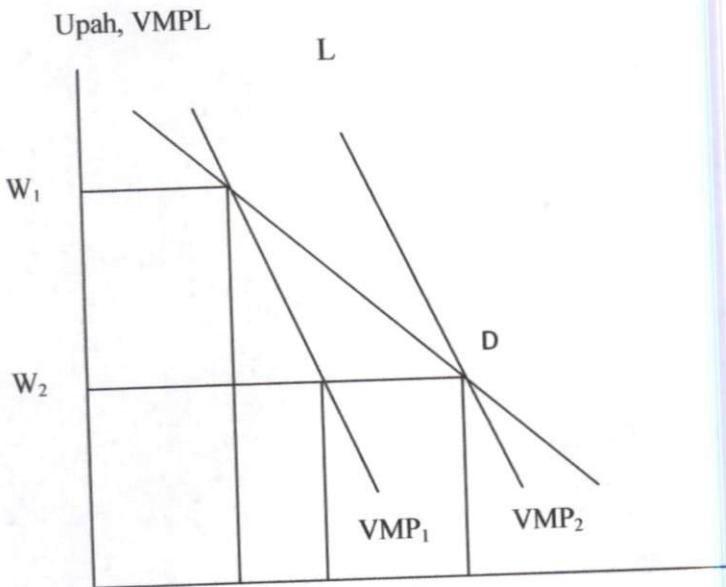
Perusahaan menggunakan tenaga kerja tambahan jika MPP_i lebih besar dari biaya tenaga kerja tambahan. Biaya tenaga kerja tambahan ditentukan oleh upah riil yang dihitung sebagai (upah nominal/tingkat harga), upah riil ini mengukur jumlah output riil yang harus dibayar perusahaan untuk setiap pekerjanya, karena dengan mengupah satu pekerja lagi menghasilkan kenaikan output untuk MPPL dan biaya pada perusahaan, Untuk upah riil perusahaan akan mengupah tenaga kerja tambahan selama MPPL melebihi upah riil.

Dengan mengasumsikan bahwa tenaga kerja dapat ditambah dan faktor produksi lain tetap, maka perbandingan alat-alat produksi untuk setiap pekerja menjadi lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula, atau dengan semakin banyak tenaga kerja digunakan semakin turun MPP_i -nya karena nilai MPP_i mengikuti hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang.

Bila harga atau tingkat upah tenaga kerja naik, kuantitas tenaga kerja yang diminta menurun, ini diperlihatkan oleh kenaikan arus upah yang berpotongan dengan kurva VMP dalam kuantitas tenaga kerja yang lebih sedikit. Dengan berkurangnya pekerja, produk fisik marginal dari input modal, atau $MPPR$, akan menurun karena kini setiap unit modal digarap oleh lebih sedikit pekerja. Jika sebuah mesin dioperasikan oleh satu orang, produk fisik marginal mesin menurun dibandingkan saat sebelumnya ketika mesin itu dipakai oleh beberapa orang. Karena kini hanya ada satu pekerja, mereka tidak bisa bergantian menjalankan mesin, sehingga hasilnya lebih sedikit. Dalam

kalimat lain, modal bersifat komplementer terhadap tenaga kerja, atau ada komplementaritas (*complementary*) diantara keduanya.

Gambar 2.3
Kurva Permintaan Tenaga Kerja Dengan Dua Input Variabel



Sumber: Mankiw, 2007.

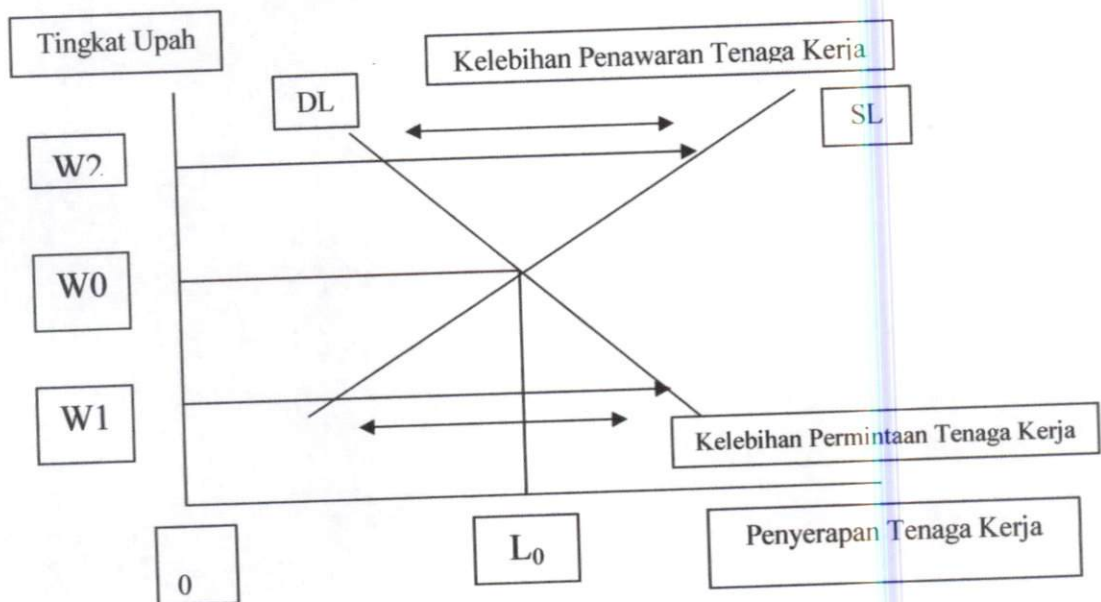
Kita mulai dari tingkat upah W . Pada tingkat upah sebesar W_2 penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan yang optimal adalah L_3 . Lalu upah naik menjadi W_1 , tingkat penyerapan tenaga yang optimal pun merambat ke L_2 dimana garis upah yang horizontal yang baru berpotongan dengan kurva VMP_1 . Karena adanya komplementaritas input-input maka kenaikan upah mengakibatkan produk fisik marginal modal menurun dan bergeser ke kiri menjadi VMP_2 , perpotongan baru dari garis upah horizontal (kurva penawaran tenaga kerja) adalah titik C, tingkat penyerapan tenaga kerja yang optimal turun ke L . jika titik A dan C dihubungkan akan diperoleh kurva permintaan tenaga

kerja $dL - dL$. Dengan demikian, dengan jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, produk fisik marginal modal akan menurun. Setiap unit modal kini membuahakan lebih sedikit hasil sehingga tidak dapat menyerap banyak unit tenaga kerja. MPPR menurun seiring dengan menurunnya tenaga kerja yang diserap. Perusahaan merekrut setiap unit input sampai suatu titik dimana nilai produk marginalnya sama dengan harganya.

2.4 Teori Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat terjadi jika pencari kerja dan pemberi lowongan kerja telah sepakat atas tingkat upah, sehingga kesepakatan tersebut disebut sebagai keseimbangan (*equilibrium*), hal ini dimaksud dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini (USU, 2013):

Gambar 2. 4
Keseimbangan di Pasar Tenaga Kerja



Sumber: Sukirno Sadono, 2000.

Pada Gambar 2.4 memperlihatkan keseimbangan di pasar tenaga kerja tercapai pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh individu (di pasar tenaga kerja, SL) sama besarnya dengan yang diminta (DL) oleh perusahaan, yaitu pada tingkat upah *ekuilibrium* (W_0). Pada tingkat upah yang lebih tinggi (W_2) penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja sehingga persaingan diantara individu dalam rangka mendapatkan pekerjaan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium (W_0). Sebaliknya pada tingkat upah yang lebih rendah (W_1) jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga terjadi persaingan diantara pengguna tenaga kerja dalam memiliki tenaga kerja. Hal ini mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium. Pada titik W_0 jumlah kesempatan kerja yang diukur pada sumbu horisontal adalah sebesar L_0 . Secara definitif, pada titik L_0 inilah tercipta kesempatan kerja atau penyerapan tenaga kerja secara penuh (*full employment*). Artinya pada tingkat upah ekuilibrium tersebut semua orang menginginkan pekerjaan atau memperoleh pekerjaan, atau dengan kata lain sama sekali tidak terdapat pengangguran, kecuali pengangguran sukarela. Todaro (2003), menyatakan bahwa dalam pasar persaingan sempurna (*perfect competition*), di mana tidak ada satupun produsen dan konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan yang cukup besar untuk mendikte harga-harga *input* maupun *output*, tingkat penyerapan tenaga kerja (*level of employment*) dan harganya (tingkat upah) ditentukan secara bersamaan oleh segenap harga-harga *output* dan faktor-faktor produksi selain tenaga kerja.

Titik tolak atau titik ukur pengangguran itu terjadi karena pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja/lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam ekonomi/perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya. Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik, keamanan dan sosial.

2.5 Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*manpower*) dibagi ke dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja, yang termasuk angkatan kerja ialah 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 angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, atau tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari

pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar dan mahasiswa), mengurus rumah tangga, serta menerima pendapatan tetapi bukan imbalan langsung atas jasa kerjanya, seperti pensiunan.

Tenaga kerja menurut Undang - Undang Pokok Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 BAB 1 ketentuan umum pasal (1): yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah *“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*. (Nur Cahyo, 2006)

Masalah ketenagakerjaan yang paling menonjol sampai saat ini masih berkisar pada pengangguran. Tingkat pengangguran memang merupakan salah satu indikator perekonomian yang penting. Maka tidak mengherankan bila itu dijadikan permasalahan yang penting. Secara sederhana pengangguran disebabkan oleh dua hal yaitu banyaknya tenaga kerja dan atau sempitnya kesempatan kerja. Hal lain di belakang itu tentu saja tidak sederhana, pada wilayah yang tingkat penganggurannya tinggi menyebabkan munculnya masalah lain seperti penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan potensi serta latar belakangnya dan upah yang rendah.

Dalam rangka pemerataan sering juga terjadi tenaga kerja dengan jam kerja yang rendah dan tentu saja upah yang kecil pula. Masalah seperti perlakuan terhadap pekerja yang tidak semestinya bukan tidak mungkin pula. Secara umum bisa muncul masalah *underutilization*, kurang termanfaatkannya tenaga kerja. Gejala ini biasanya diikuti dengan ketidakpuasan pekerja dan usaha mencari kerja lain yang lebih sesuai. Karena itu terutama pada pekerja

dengan jam kerja rendah, sering disebut kasus ini sebagai setengah menganggur. Di tahun 1980 terdapat 7,5% tenaga kerja kurang dimanfaatkan untuk seluruh Indonesia. Angka ini diperkirakan lebih kecil dari keadaan sebenarnya. Persentase tersebut merupakan gabungan dari beberapa karakteristik tenaga kerja diantaranya ada yang bekerja dibawah 35 jam seminggu. Banyak tenaga kerja yang putus asa dengan pekerjaannya dan banyak juga yang berusaha mencari pekerjaan lain. Kurang pemanfaatan tenaga kerja merupakan gejala yang umum. Ini tidak hanya terjadi di negara-negara berkembang dengan tingkat pengangguran yang sangat tinggi tetapi juga di negara-negara maju. Perbedaannya terletak pada spesifikasi penyebab dan proporsi. Di negara-negara maju penyebab utamanya adalah terlalu tinggi tingkat pendidikan atau *over edukasi* dan *deskilling*.

2.5.1 Perkembangan Teori Ketenagakerjaan

A. Teori Klasik Adam Smith

Menurut Mulyadi (2003), teori klasik menganggap bahwa manusia adalah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai

dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

B. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Buku Malthus yang dikenal paling luas adalah *Principles of Population*. Menurut Mulyadi (2003), dari buku tersebut dilihat bahwa meskipun Malthus termasuk salah seorang pengikut Adam Smith, tidak semua pemikirannya sejalan dengan pemikiran Smith. Disatu pihak Smith optimis bahwa kesejahteraan umat manusia selalu meningkat sebagai dampak positif dari pembagian kerja dan spesialisasi. Sebaliknya, Malthus justru pesimis tentang masa depan umat manusia.

Kenyataan bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi utama tetap jumlahnya. Dalam banyak hal justru luas tanah untuk pertanian berkurang karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain serta pembuatan jalan. Menurut Malthus manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil-hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Malthus tidak percaya bahwa teknologi mampu berkembang lebih cepat dari jumlah penduduk sehingga perlu dilakukan pembatasan dalam jumlah penduduk. Pembatasan ini disebut Malthus sebagai pembatasan moral.

C. Teori Keynes

Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar selalu menuju keseimbangan (*equilibrium*). Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (*full-employed*). Dengan demikian di bawah sistem yang didasarkan pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Kesiediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk memperkerjakan mereka lebih banyak.

Kritikan Jhon Maynard Keynes (1883-1946) terhadap sistem klasik salah satunya adalah tentang pendapatnya yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (*adjustment*) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Walaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat menurun.

Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Jika harga-harga turun, maka kurva nilai

produktivitas marjinal tenaga kerja (*marginal value of productivity of labor*), yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan tenaga kerja turun. Jika penurunan dalam harga-harga tidak begitu besar, maka kurva nilai produktivitasnya hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis maka kurva nilai produktivitas marginal dari tenaga kerja juga turun drastis dimana jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin bertambah luas.

2.5.2 Pengangguran Terdidik

Pengangguran terdidik adalah seseorang yang telah lulus dari SLTA dan perguruan tinggi negeri atau swasta dan ingin mendapat pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Simanjuntak, 1985). Para penganggur terdidik biasanya dari kelompok masyarakat menengah ke atas, yang memungkinkan adanya jaminan kelangsungan hidup meski menganggur. Pengangguran terdidik sangat berkaitan dengan masalah kependidikan di negara berkembang pada umumnya, antara lain berkisar pada masalah mutu pendidikan, kesiapan tenaga pendidik, fasilitas dan kurangnya lapangan pekerjaan yang berimbas pada kemapanan sosial dan eksistensi pendidikan dalam pandangan masyarakat. Pada masyarakat yang tengah berkembang, pendidikan diposisikan sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan melalui pemanfaatan kesempatan kerja yang ada.

Dalam arti lain, tujuan akhir program pendidikan bagi masyarakat pengguna jasa pendidikan, adalah terainya lapangan kerja yang diharapkan. Atau setidaknya-tidaknya, setelah lulus dapat bekerja di sektor formal yang memiliki nilai “gengsi” yang lebih tinggi di banding sektor informal. Dengan meningkatnya pengangguran terdidik menjadi sinyal yang cukup mengganggu bagi perencanaan pendidikan di negara-negara berkembang pada umumnya, khususnya di Indonesia. Sebenarnya gelar sarjana tak otomatis memuluskan jalan meraih pekerjaan.

Data yang dimiliki Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) membuktikan hal itu. Paling tidak, hampir sejuta lulusan dari sekitar 2.900 perguruan tinggi di Indonesia dan berasal dari berbagai disiplin ilmu, pada tahun 2008 ini, masih belum memiliki pekerjaan alias menganggur. Tingginya angka pengangguran di kalangan sarjana ini tak lepas dari rendahnya keterampilan di luar kompetensi utama mereka sebagai tamatan SLTA dan sarjana.

Penyebab utama pengangguran terdidik adalah kurangnya selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan dan berkembangnya lapangan kerja yang tidak sesuai dengan jurusan mereka, sehingga para lulusan yang berasal dari jenjang pendidikan atas baik umum maupun kejuruan dan perguruan tinggi tersebut tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan yang ada. Faktanya lembaga pendidikan di Indonesia hanya menghasilkan pencari kerja, bukan pencipta kerja. Padahal, untuk menjadi seorang lulusan yang siap kerja, mereka perlu tambahan keterampilan di luar bidang akademik yang mereka kuasai

(Todaro, 2000). Penyebab utama pengangguran terdidik adalah kurangnya selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan dan berkembangnya lapangan kerja yang tidak sesuai dengan jurusan mereka, sehingga para lulusan yang berasal dari jenjang pendidikan atas baik umum maupun kejuruan dan perguruan tinggi tersebut tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan yang ada. Faktanya lembaga pendidikan di Indonesia hanya menghasilkan pencari kerja, bukan pencipta kerja. Padahal, untuk menjadi seorang lulusan yang siap kerja, mereka perlu tambahan keterampilan di luar bidang akademik yang mereka kuasai (Todaro, 2000).

Disisi lain para pengangguran terdidik memilih pekerjaan yang formal dan mereka maunya bekerja di tempat yang langsung menempatkan mereka di posisi enak, dapat banyak fasilitas, dan maunya langsung dapat gaji besar. Padahal dewasa ini lapangan kerja di sektor formal mengalami penurunan, hal itu disebabkan melemahnya kinerja sektor riil dan daya asing Indonesia, yang menyebabkan melemahnya sektor industri dan produksi manufaktur yang berorientasi ekspor. Melemahnya sektor riil dan daya saing Indonesia secara langsung menyebabkan berkurangnya permintaan untuk tenaga kerja terdidik, yang mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik.

Dengan kata lain, persoalan pengangguran terdidik muncul karena adanya informalisasi pasar kerja. Sementara sektor pertanian, kelautan, perkebunan, dan perikanan adalah contoh bidang-bidang yang masih membutuhkan tenaga ahli. Namun para sarjana tak mau bekerja di tempat-tempat seperti itu dan mereka umumnya juga tidak mau memulai karier dari

bawah. Budaya malas juga disinyalir sebagai penyebab tingginya angka pengangguran sarjana di Indonesia.

Faktor-faktor yang menyebabkan meningkatnya pengangguran terdidik adalah sebagai berikut:

1. Ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja (sisi penawaran tenaga kerja) dan kesempatan kerja yang tersedia (sisi permintaan tenaga kerja). Ketidakcocokan ini mungkin bersifat geografis, jenis pekerjaan, orientasi status, atau masalah keahlian khusus.
2. Semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman. Golongan ini menilai tinggi pekerjaan yang stabil daripada pekerjaan yang beresiko tinggi sehingga lebih suka bekerja pada perusahaan yang lebih besar daripada membuka usaha sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil studi Clignet (1980), yang menemukan gejala meningkatnya pengangguran terdidik di Indonesia, antara lain disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang aman dari resiko. Dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.
3. Terbatasnya daya serap tenaga kerja di sektor formal (tenaga kerja terdidik yang jumlahnya cukup besar memberi tekanan yang kuat terhadap kesempatan kerja di sektor formal yang jumlahnya relatif kecil).

4. Belum efisiennya fungsi pasar kerja. Di samping faktor kesulitan memperoleh lapangan kerja, arus informasi tenaga kerja yang tidak sempurna dan tidak lancar menyebabkan banyak angkatan kerja bekerja di luar bidangnya. Kemudian faktor gengsi juga menyebabkan lulusan akademi atau universitas memilih menganggur karena tidak sesuai dengan bidangnya,
5. Budaya malas juga sebagai salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran sarjana di Indonesia.

2.6 Konsep dan Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai daya serap dari penduduk yang sudah berusia dan telah masuk ke dalam angkatan kerja yang benar-benar telah bekerja, dinyatakan dalam bentuk jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan "*Employment*". Istilah "*Employment*" dalam bahasa Inggris berasal dari kata "*to employ*" yang berarti menggunakan dalam suatu proses atau mempekerjakan, usaha memberikan pekerjaan disertai sumber penghidupan.

Jadi, "*Employment*" berarti keadaan orang yang sedang mempunyai pekerjaan atau keadaan penggunaan tenaga kerja orang. Dapat dikatakan bahwa "*Employment*" adalah kesempatan kerja yang diduduki atau jumlah orang yang mendudukinya. Kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah angkatan kerja yang melakukan pekerjaan paling kurang 1 jam yang dilakukan secara terus-menerus selama seminggu, atau banyaknya lapangan pekerjaan yang

dapat diciptakan dalam suatu perekonomian yang dinyatakan sebagai persentase dari jumlah angkatan kerja.

Dalam membahas kesempatan kerja sudah barang tentu tidak terlepas dari masalah kependudukan terutama penduduk yang termasuk kelompok berumur 10 tahun ke atas sebagai kelompok penduduk usia kerja yang sampai saat ini masih dijadikan konsep dasar Badan Pusat Statistik (BPS). Tingkat produktivitas seseorang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti: (1) kesempatan untuk bekerja, (2) pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang, dan (3) kesempatan mengembangkan diri. Oleh sebab itu peningkatan produktivitas kerja dalam masyarakat erat hubungannya dengan usaha menghindari pengangguran. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktivitas dalam masyarakat, erat hubungannya dengan usaha-usaha perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (Simanjuntak, 1984).

Menurut Borjas dalam Elfindri, yang menyebutkan bahwa ada pula penyebab berkurangnya kesempatan kerja bagi pekerja lokal (khususnya pengangguran terdidik) dengan munculnya pekerja asing. Pengaruh negatif dari munculnya pekerja asing ini adalah: *Pertama*, terbatasnya jumlah pekerjaan yang tersedia dalam perekonomian di sebuah negara. Masuknya pekerja asing murah dari berbagai lokal dalam suatu negara, maka peluang pekerjaan bagi pekerja asing murah dari berbagai lokal dalam suatu negara, maka peluang

Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah orang atau kelompok orang yang sedang memiliki kegiatan bekerja. Lebih jelasnya, bahwa yang dimaksud dengan kesempatan kerja adalah penduduk berusia 10 tahun ke atas yang tertampung atau terserap diseluruh lapangan usaha. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kesempatan kerja, sama dengan besaran atau jumlah penduduk yang bekerja (Simanjuntak, 1985).

Satu hal yang amat penting dalam proses pembangunan ialah semakin meluasnya kesempatan kerja. Pembangunan ekonomi seharusnya membangun partisipasi aktif yang mengarah pada tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dalam kegiatan yang bersifat produktif oleh semua anggota masyarakat yang mampu berperan serta dalam proses ekonomi, partisipasi aktif dari masyarakat yang dapat berperan serta dalam proses ekonomi, partisipasi aktif dari masyarakat yang dapat ditunjukan dalam pendapatan perkapitanya tinggi atau rendah. Kalau pendapatan perkapitanya tinggi menunjukkan tingkat kemakmuran sedangkan pendapatan perkapita yang rendah menunjukkan tingkat kemakmuran yang kurang.

TPAK mempunyai hubungan yang erat terhadap kesempatan kerja. Karena adanya tingkat partisipasi dari masyarakat, maka tingkat kesempatan kerja yang diharapkan bertambah. Maka terbentuklah model persamaan kesempatan kerja, menghitung besarnya partisipasi.

Maka :

$$N = f(K_t - K_{t-1})$$

Dimana :

$$\text{TPAK} = \frac{\sum \text{Bekerja}}{\sum \text{usiakerja}} \times 100 \%$$

Keterangan :

TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

N = Kesempatan Kerja

K = Kapital

Peningkatan kesempatan kerja di berbagai sektor memberikan dampak penciptaan lapangan kerja. Sebab dengan meningkatnya produktifitas diharapkan upah juga meningkatkan sekaligus kesejahteraan mereka dapat diperbaiki.

2.7 Pendidikan

Pengembangan SDM saat ini diarahkan untuk merubah SDM yang potensial menjadi tenaga kerja yang produktif. Selama ini SDM yang ada belum dimanfaatkan secara optimal, sehingga untuk mencapai tujuan ini diperlukan pendidikan pelatihan secara terus-menerus dan tentu salah satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah peningkatan taraf kesehatan SDM itu sendiri. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas tersebut diperlukan investasi untuk sektor yang besar. Investasi di bidang SDM, antara lain adalah investasi untuk sektor pendidikan, kesehatan, dan keamanan (World Bank, 1998 dalam Elfindri, 2004).

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pendidikan. Menurut UUD 1945 dalam pasal 31 dinyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan, untuk itu pemerintah mendirikan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional. Pembangunan di bidang pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan pendidikan merupakan penentu sumber pembangunan nasional. Hubungan pendidikan dengan hasil pembangunan ekonomi dapat dilihat melalui SDM sebagai pelaksana pembangunan. Meningkatnya kualitas sektor pendidikan berdampak terhadap bertambah baiknya sumber daya dihasilkan dan diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Pendidikan merupakan suatu proses timbal balik dari tiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan alam, dengan manusia dan dengan alam semesta. Pendidikan merupakan pola perkembangan yang terorganisir dan kelengkapan dari semua potensi manusia, moral, intelektual dan jasmani, oleh dan untuk kepribadian individunya dan kegunaan masyarakatnya yang diarahkan demi menghimpun semua aktivitas tersebut sebagai tujuan akhirnya. Tetapi, sekarang ini dunia pendidikan di tanah air tertinggal jauh dibandingkan dengan pembangunan di bidang lainnya. Pendidikan yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan sedini mungkin merupakan tanggung jawab keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Oleh karena itu, peran aktif masyarakat dalam semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan perlu didorong dan ditingkatkan. Dengan melihat pada jenjang pendidikan kebutuhan akan sekolah-sekolah dari

tahun ke tahun semakin meningkat, baik itu Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maupun Perguruan Tinggi.

Dewasa ini permintaan terhadap pendidikan sejalan, dengan semakin dibutuhkannya pendidikan formal di dalam pasar kerja. Hal ini berpengaruh langsung terhadap anggaran pendidikan, seperti: gedung sekolah, tenaga pengajar atau tenaga pendidik, tenaga administrasi dan buku-buku pelajaran oleh pemerintah, disamping anggaran yang dikeluarkan oleh rumah tangga sendiri (Elfindri dan Bachtiar, 2004).

2.8 Teori Upah dan Sistem Pengupahan

Upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja-pekerja dan preferensial dengan pembayaran ke atas jasa-jasa kasar dan tidak tetap. Kedua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah (Sukirno 1982).

Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayar kepada pegawai tetap dengan pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar atau tidak tetap, dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran dalam pekerja) tersebut dinamakan upah.

Upah tenaga kerja dibedakan atas dua jenis, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik atau mental pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja diukur dari sudut kemampuan upah tersebut. Data yang mengenai kenaikan upah di berbagai negara, terutama di negara-negara maju, menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara kenaikan upah riil para pekerja dengan kenaikan produktifitas mereka. Kenaikan produktifitas disebabkan beberapa faktor, yang terpenting adalah (1) kemajuan teknologi memproduksi, (2) penambahan dan kepandaian tenaga kerja, dan (3) perbaikan dan organisasi perusahaan masyarakat (Sukirno, 2005).

Dalam pencapaian kesejahteraan tenaga kerja, upah memegang peranan yang sangat penting. Pada prinsipnya sistem pengupahan adalah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya juga mencerminkan pendirian imbalan terhadap hasil kerja seseorang. Demikian pula jika tingginya upah dapat meningkatkan tingkat upah tetap bagi berpendidikan tinggi di negara tertentu dengan mempengaruhi psikologi orang tersebut, sehingga menimbulkan asumsi bahwa semakin tinggi kenaikan upah namun pengangguran yang terjadi bersifat tetap.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya

2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja sekarang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong dan meningkatkan produktifitas kerja

Sistem penggajian di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada tamatan pendidikan dan pengalaman kerja. Sistem pengupahan di Indonesia mempunyai beberapa masalah yaitu:

1. Masalah pertama adalah bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan kecil bagi pengusaha. Dipihak lain, karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterima dalam bentuk uang.
2. Masalah kedua dibidang pengupahan berhubungan dalam keragaman sistem pengupahan dan besar ketidakseragaman antar perusahaan. Sehingga kesulitan sering ditemukan dalam perumusan kebijakan nasional, misalnya dalam menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain-lain.
3. Masalah ketiga yang dihadapi dalam bidang pengupahan dewasa ini adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendahnya dari

kebutuhan fisik minimumnya yang menyebabkan rendahnya terhadap upah pada dasarnya dapat dikelompokkan kepada dua golongan, yaitu pertama, rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha, dimana tingkat kemampuan manajemen yang rendah menimbulkan banyak keborosan dana, sumber-sumber dan waktu yang terbuang percuma. Akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya per unit menjadi besar. Dengan demikian, pengusaha tidak mampu memberikan upah yang tinggi. Penyebab kedua, rendahnya produktifitas kerja karyawan, sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga. Akan tetapi, rendahnya produktifitas kerja ini justru dalam banyak hal diakibatkan oleh tingkat penghasilan, kualitas sumber daya yang rendah, tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang, serta nilai gizi yang juga rendah.

Sehubungan dengan masalah-masalah di atas sebagai pemecahan pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Dengan demikian kebijaksanaan itu, adalah:

- a. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- b. Menjamin penghasilan karyawan, sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu

- c. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaab, dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Simanjuntak, 1998).

2.8.1 Upah Minimum

Upah minimum adalah sebuah kontrofersi, bagi yang mendukung kebijakan tersebut mengemukakan bahwa upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage*", yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Upah minimum dapat mencegah pekerja dalam pasar monopsoni dari eksploitasi tenaga kerja terutama yang *low skilled*. Upah minimum dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konverisional (Kusnaini, 1998).

Bagi yang tidak setuju dengan upah minimum mengemukakan alasan bahwa penetapan upah minimum rnengakibatkan naiknya pengangguran dan juga memungkinkan kecurangan dalam pelaksanaan yang selanjutnya berpengaruh pada penurunan tingkat upah dalam suatu sektor yang tidak terjangkau kebijakan upah minimum. Disamping itu penetapan upah minimum tidak memiliki target yang jelas dalam pengurangan kemiskinan. Dari perbedaan-perbedaan pandangan tersebut kita bisa melacak akibat-akibat dari penetapan upah minimum yang mungkin timbul *-dengan beberapa asumsi, pertama bahwa semua sektor dan semua tenaga kerja terjangkau kebijakan*

upah minimum, kedua konsekuensi potensial dari efek shock terhadap pekerja diterapkan-. Dalam sejarah perkembangannya terdapat berbagai teori untuk menentukan tingkat upah berlaku/penganut klasik menyatakan bahwa upah ditentukan oleh produktivitas marginal tetapi Marshall dan Hicks menyatakan bahwa produktivitas marginal hanyalah menentukan permintaan terhadap buruh saja, jadi bukan terhadap penawaran tenaga kerja. Namun akhirnya permintaan dan penawaran tenaga kerja menentukan tingkat upah yang berlaku.

Isu umum dalam pembahasan mengenai pasar kerja selalu diasumsikan terdapatnya keseimbangan antara penawaran dan permintaan pekerja pada tingkat tertentu dengan jumlah pekerja tertentu pula. Namun ada kalanya keseimbangan ini tidak selamanya menunjukkan tingkat upah yang terjadi di pasar kerja karena dalam pelaksanaannya terdapat campur tangan pemerintah atau karena ada yang menentukan tingkat upah minimum. Dalam jangka panjang, sebagian pengurangan permintaan pekerja bersumber dari berkurangnya jumlah perusahaan, dan sebagian lagi bersumber dari perubahan jumlah pekerja yang diserap masing-masing perusahaan. Jumlah perusahaan bisa berkurang karena pemberlakuan tingkat upah minimum tidak bisa ditanggung oleh semua perusahaan. Hanya perusahaan yang sanggup menanggung upah minimum (atau yang berhasil menyiasati peraturan itu) yang akan bertahan. Sebagai contoh anggap saja sejumlah perusahaan tertentu membayar upah lebih tinggi dari pada W_m , khusus untuk pekerja unggul. Pemberlakuan tingkat upah minimum akan meningkatkan upah rata-rata, tapi

tidak akan memacu kualitas pekerja secara keseluruhan. Akibatnya perusahaan yang menyerap pekerja kualitas lebih rendah, tapi harus membayar upah lebih tinggi, akan semakin sulit bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sejak semula memberi upah tinggi tapi memang kualitas pekerjanya unggul.

Dampak pemberlakuan hukum upah minimum tergantung pada kadar keseriusan pelaksanaannya. Jika hukum itu tidak dipaksakan dan diawasi pelaksanaannya, maka takkan ada perubahan yang berarti. Analisis mengenai upah minimum identik dengan analisis kontrol harga lainnya. (upah adalah harga tenaga kerja) meskipun dampak pemberlakuan tingkat upah minimum gampang dilihat karena ketentuan itu secara jelas menyebutkan bidang kerja apa saja yang upah minimumnya diatur dan perkecualian apa saja yang masih mungkin diperbolehkan tidaklah berarti pemberlakuan upah minimum semacam itu selalu efektif. Selalu saja ada cara untuk menyasati atau mengurangi efektivitas hukum upah minimum. Sebagai contoh, jika sebelumnya para pekerja berupah rendah memperoleh tunjangan atau imbalan tambahan, seperti makan siang murah, tiket murah untuk pertunjukan atau pertandingan bola, maka setelah hukum upah minimum diberlakukan perusahaan mengurangi tunjangan-tunjangan tambahan semacam itu sehingga pada akhirnya pengeluarannya untuk pekerja tidak banyak meningkat, dan total pendapatan para pekerja itu juga tidak banyak bertambah. Lebih dan itu perusahaan masih memiliki segudang cara untuk mengimbangi kenaikan pengeluaran upah untuk para pekerjanya. Misalnya perusahaan mengharuskan pekerjanya membeli berbagai barang keperluan ditoko milik perusahaan, atau

tinggal dengan uang sewa tentunya dirumah-rumah milik perusahaan. Tidak mustahil keuntungan dari toko atau perumahan, perusahaan tersebut melebihi biaya marginalnya, sehingga praktis pengeluaran perusahaan untuk kenaikan upah terimbangi. Dengan demikian, meskipun pemerintah memberlakukan tingkat upah minimum, para pekerja belum tentu memperoleh upah aktual minimum. Metode lainnya adalah merekrut pekerja dari sanak famili atau kalangan dekat pemilik perusahaan. Lewat metode ini perusahaan dapat membayar lebih rendah dari tingkat upah minimum, dan itu terbebas dari pemantauan departemen tenaga kerja. Cara-cara itu merupakan penjelasan mengapa toko-toko kelontong dan restoran kecil mampu bersaing dengan yang lebih besar dan biasanya lebih efisien. Binatu yang dikelola oleh suami istri pensiunan bisa menyaingi perusahaan mata rantai binatu yang lebih efisien, karena "pekerja" di binatu pasangan itu adalah diri mereka sendiri yang tidak perlu "dibayar" pada tingkat upah tertentu.

Pemberlakuan upah minimum juga bisa menjadi tidak efektif kalau masih tertumpu pada asumsi umum bahwa seluruh pekerja itu homogen dan tingkat upah minimum berlaku bagi segenap pekerja. Dalam pekerja-pekerja itu tidak homogen, melainkan bermacam-macam, dan tingkat upah minimum biasanya hanya diperuntukkan untuk kelompok pekerja tertentu, dalam kadar yang bervariasi. Jadi disini takkan terlihat pengaruh pemberlakuan upah minimum terhadap total employment, melainkan hanya pada kelompok-kelompok tertentu yang mendapat perlindungan hukum upah minimum. Atau kelompok-kelompok yang benar-benar menerima pengaruh dari hukum

tersebut. Pemberlakuan upah minim justru merugikan kelompok-kelompok tertentu. Peraturan upah minimum membatasi peluang kerja bagi mereka yang tidak mempunyai keahlian. Pihak perusahaan ternyata kemudian menaikkan keahlian atau keterampilan dan semakin padat modal, selama memungkinkan mereka lebih mengintensifkan pemakaian modal daripada tenaga kerja. Disamping itu, adanya peraturan upah minimum justru terkadang membatalkan niat perusahaan merekrut pekerja non ahli dan membekalinya dengan pelatihan kerja atau ketrampilan khusus.

2.9 Teori Human Capital

Pembangunan SDM dalam rangka meningkatkan kualitasnya memerlukan investasi, dimana investasi bukan saja dapat dilakukan dalam bidang usaha seperti yang sudah biasa kita kenal, tetapi juga di bidang SDM. Prinsip investasi di bidang usaha adalah mengorbankan konsumsi pada saat investasi dilakukan untuk memperoleh tingkat konsumsi yang lebih tinggi beberapa waktu kemudian.

Sama halnya dengan investasi di bidang tersebut, maka investasi dilakukan juga di bidang SDM, yang dikorbankan adalah sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Diperoleh sebagai imbalannya adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk dapat mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi untuk dapat mencapai

tingkat konsumsi yang lebih tinggi untuk dapat mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian dinamakan *Human Capital*.

Asumsi 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 dalam mengikuti sekolah tersebut. Disamping menunda menerima penghasilan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung, seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan alat-alat sekolah, tambahan uang transport dan lain-lain, seperti halnya orang tamatan SMA tidak melanjutkan sekolah dan langsung mencari dan memperoleh pekerjaan.

2.10 Penelitian Terdahulu

Anggun Kembar Sari (2012) melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat” yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan yang positif terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat, sedangkan pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengangguran terdidik, serta variabel upah berpengaruh signifikan yang negatif terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat.

Purwoka Hari Briharto (2012) melakukan penelitian tentang “Trend dan Determinan Pengangguran Terdidik di Provinsi Jambi” dengan menggunakan regresi berganda diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,992, artinya hubungan antara variabel Tingkat Upah, Pendapatan Per Kapita, Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal dengan Pengangguran Terdidik adalah sangat kuat. Sedangkan berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95%, ternyata Tingkat Upah, Pendapatan Per Kapita, Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal berpengaruh signifikan terhadap Pengangguran Terdidik.

Wahyu Fajar Utomo (2013) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Inflasi dan Upah Terhadap Pengangguran di Indonesia Tahun 1980-2010” dengan menggunakan regresi linear berganda menjelaskan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengangguran di Indonesia periode 1980-2010 dan variabel inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengangguran.

Yos Merizal (2008) dalam penelitian “Analisis Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah Minimum Kabupaten, dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten Semarang” menjelaskan bahwa kenaikan tenaga terdidik akan tidak mempengaruhi kenaikan angka pengangguran terdidik, sedangkan tingkat UMK tidak mempengaruhi perubahan angka pengangguran terdidik meski tidak konsisten dengan teori. Oleh karena itu angka pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh besar

kecilnya UMK. Kesempatan kerja tidak mengalami peranan penting dalam mempengaruhi peningkatan atau penurunan angka pengangguran terdidik.

Putu, Sucitrawati, Ni. dan Sudarsana Arka. 2008. "Pengaruh Inflasi, Investasi, dan Tingkat Upah terhadap Tingkat Pengangguran di Bali" dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan inflasi, investasi, dan tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di Bali tahun 1998-2011. Sedangkan secara parsial, inflasi dan investasi tidak berpengaruh terhadap tingkat pengangguran di Bali pada tahun 1998-2011. Sedangkan tingkat upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di Bali tahun 1998-2011.

2.11 Hipotesa

Hipotesa adalah salah satu jawaban sementara dan pedoman serta arah dalam penelitian yang disusun berdasarkan pada teori yang terkait, dimana suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Supranto, 1997). Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau sebaliknya salah. Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat ditarik hipotesa sebagai berikut:

1. Diduga adanya hubungan positif antara pendidikan tinggi terhadap pengangguran terdidik.
2. Diduga adanya hubungan positif antara upah minimum terhadap pengangguran terdidik.

3. Diduga adanya hubungan negatif antara kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik, karena jika kesempatan kerja meningkat maka kesempatan kerja para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan semakin meningkat maka pengangguran terdidik akan berkurang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yang ditekankan pada masalah dan makna persepsi, maka bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Analisa deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Jadi penelitian ini mendeskripsikan bagaimana pengaruh pendidikan tinggi, upah, dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Atau bisa juga didapatkan dari tempat penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS). Tujuan pengumpulan data sekunder ini adalah

untuk mengetahui kondisi geografis, demografis, dan sosio-ekonomi daerah penelitian.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependent (terikat) dan variabel independent (bebas). Indikator yang diterapkan untuk masing-masing variabel tersebut adalah :

1. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Pengangguran Terdidik (Y)

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

a. Upah Minimum (X1).

b. Kesempatan Kerja (X2).

c. Pendidikan Tinggi (X3).

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

a. Pengangguran Terdidik

Merupakan jumlah/tingkat pengangguran terdidik (jumlah pencari kerja formal yang menamatkan pendidikan formal) dengan satuan orang.

b. Upah Minimum (X₁)

Merupakan upah minimum yang dibayarkan sebagai imbalan atas hasil dari pekerjaan dan ditetapkan oleh pemerintah daerah/ propinsi, dinyatakan dengan satuan rupiah.

c. Kesempatan Kerja (X_2)

Sebagai daya serap dari penduduk yang berusia kerja dan telah masuk dalam angkatan kerja yang benar-benar telah bekerja, dan memberikan partisipasi dalam mencari pekerjaan, dengan satuan orang.

d. Pendidikan Tinggi (X_3)

Menyatakan pendidikan tertinggi yang ditamatkan adalah tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi suatu tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat (ijazah) (BPS, 2009).

3.4 Teknik Analisa Data

3.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung /terikat dengan skala interval (Umi, 2008).

Maka dalam penelitian ini fungsi persamaan regresi linear berganda ditulis sebagai berikut :

$$Y = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$$

Dengan model persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut :

Berdasarkan model di atas, maka penulis memodifikasi model regresi linear berganda berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Elfindri dan Bachtiar

(2004), sedangkan dalam penelitian ini didapat melalui observasi/wawancara secara langsung yang dilakukan pada tahun 2013 (Sofyardi 2010 dan Nachrowi 2002) hingga menjadi :

$$Y = \beta_0 + \beta_1UM + \beta_2KK + \beta_3PT + e$$

Dimana :

Y = Lama Mencari Kerja

β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel upah minimum

β_2 = koefisien regresi variabel kesempatan kerja

β_3 = koefisien regresi variabel pendidikan tinggi

UM = variabel upah minimum

KK = variabel kesempatan kerja

PT = variabel pendidikan tinggi

e = random error

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengertian normal secara sederhana dapat dianalogikan dengan sebuah kelas. Dalam kelas siswa yang bodoh sekali dan pandai sekali jumlahnya hanya sedikit dan sebagian besar berada pada kategori sedang atau rata-rata. Jika kelas tersebut bodoh semua maka tidak normal, atau sekolah luar biasa. Dan sebaliknya jika suatu kelas banyak yang pandai maka kelas tersebut tidak normal atau merupakan kelas unggulan. Pengamatan data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah. Demikian juga nilai rata-rata, modus dan median relatif dekat.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Tipsnya

adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik (Firdaus, 2004).

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Istilah multikolinieritas mula-mula dikemukakan oleh ragner fisher yang mempunyai arti hubungan linier sempurna antar variabel, variable independen dalam suatu model regresi.

Hal-hal utama yang sering menyebabkan terjadinya multikolinieritas pada model regresi, antara lain:

- a. Kesalahan teoretis dalam pembentukan model fungsi regresi yang dipergunakan.
- b. Terlampau kecilnya jumlah pengamatan yang akan dianalisis dengan model regresi. Telah diketahui bahwa kesalahan pertama di dalam pekerjaan ekonometrika adalah, masalah kecilnya jumlah data yang dipergunakan.

Akibat yang ditimbulkan dari multikolinearitas sebagai berikut:

- a. Walau koefisien regresi dari variable X dapat ditentukan (determinate), tetapi standar errornya

- akan cenderung membesar nilainya sewaktu tingkat kolinearitas antara variabel bebas juga meningkat.
- b. Oleh karena nilai standar error dari koefisien regresi besar maka interval keyakinan untuk parameter dari populasi juga cenderung melebar.
 - c. Dengan tingginya tingkat kolinearitas, probabilitas untuk menerima hipotesis, padahal hipotesis itu salah menjadi membesar nilainya.
 - d. Bila kolinearitas ganda tinggi, seseorang akan memperoleh nilai R^2 yang tinggi tetapi tidak ada atau sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan secara statistik.

Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat cirri-ciri sebagai berikut:

- a. Kolinearitas sering dapat diduga jika R^2 cukup tinggi (antara 0,7-1) dan jika koefisien korelasi sederhana juga tinggi, tetapi tak satu pun atau sedikit sekali koefisien regresi parsial yang signifikan secara individu. Di pihak lain, uji F menolak H_0 yang mengatakan bahwa secara simultan seluruh koefisien regresi parsial nilainya nol.
- b. Meskipun koefisien korelasi sederhana nilainya tinggi sehingga timbul dugaan bahwa terjadi multikolinearitas, tetapi hal ini belum tentu berlaku.

- c. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi linear berganda, kita sarankan tidak hanya melihat koefisien korelasi sederhana, tetapi juga koefisien parsial.
- d. Oleh karena kolinearitas timbul disebabkan adanya satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya, salah satu cara untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berkorelasi dengan variabel lainnya ialah dengan membuat regresi setiap X_i terhadap sisa variabel lainnya dan menghitung R^2 yang cocok dan kita beri symbol R_i^2 .

3.4.2.3 Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukandengan uji *Durbin Watson (DW)* yaitu digunakan bagi sembarang sampel, baik besar atau kecil, tetapi uji DW hanya berhasil baik apabila autokorelasi linear order pertama, artinya factor penganggu e_t berpengaruh kepada factor e_{t-1} .

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=1}^n (e_t)}$$

Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi, dapat juga digunakan ketentuan sebagai berikut.

DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada autokorelasi
1,10 dan 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 dan 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 dan 2,90	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada autokorelasi

Sumber : Firdaus, 2004.

3.4.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kesalahan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan, akibatnya penaksir OLS tetap tidak bias tetapi tidak efisien, untuk menaksir ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut.

- Buat model regresinya:

$$Y_i = B_1 + B_2X_{2i} + B_3X_{3i} + B_4X_{4i} + \epsilon_i$$

- Carilah nilai-nilai variabel gangguan penduga ϵ_i
- Rangking nilai-nilai ϵ_i itu serta nilai-nilai ϵ_i itu serta nilai-nilai X_i yang bersangkutan dalam urutan yang semakin kecil atau semakin besar.
- Hitunglah koefisien regresi penduga Rank Spearman r_s dengan rumus:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_j^2}{n(n^2-1)}$$

dimana :

- d_i menunjukkan perbedaan setiap pasang rank
 n menunjukkan jumlah pasang rank
- e. Bila r_s mendekati \pm maka kemungkinan besar terdapat heteroskedastisitas dalam model itu, sedangkan bila r_s mendekati 0 maka kemungkinan adanya heteroskedastisitas kecil.

Jika model regresinya menyangkut lebih dari dua variabel maka langkah-langkah itu dipergunakan bagi setiap pasangan nilai e_i dan variabel bebas yang ada. Jadi, jika ada empat variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) maka akan diperoleh empat koefisien korelasi (Firdaus, 2004).

3.4.3 Pengujian Hipotesis

3.4.3.1 Uji Signifikansi Simultan (*Uji F-Test*)

Uji F digunakan untuk melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan (serentak). Uji simultan dengan f-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik ini dalam regresi berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinasi R^2 . Menurut Gujarati (1999:120) formula uji F sebagai berikut:

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

Jika $H_0 < 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dan jika $H_0 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Pengujian melalui uji F ini dengan jalan membandingkan F hitung dengan probabilitas = 0,005 yaitu pada taraf nyata digunakan sebesar 15% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (k-1) (n-k-1)$, maka bila F hitung $> (0,005)$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak atau simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel tergantungnya, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai hipotesa.

Dari uji F didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis H_1 diterima (H_0 ditolak).

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis H_1 ditolak (H_0 diterima).

3.4.3.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (*Uji t-Test*)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05

(5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berhubungan signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Rumus uji t hitung

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}}$$

Dimana :

t : statistik uji

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

$t_{tabel} \longrightarrow \alpha = \text{tertentu}$

df = n - k

dimana :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis H_1 diterima (H_0 ditolak)

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis H_1 ditolak (H_0 diterima)

3.4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi dimana hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi dari besarnya nilai R square (Ghozali, 2005). Koefisien determinasi dapat diukur dengan rumusan sebagai berikut :

Dimana :

- a) R^2 adalah koefisien penentu.
- b) X_i adalah masing-masing variabel input yang diperoleh dengan cara mengurangi masing-masing variabel input dengan variabel rata-rata.
- c) Y_i adalah variabel output yang diperoleh dengan cara mengurangi masing-masing variabel input dengan rata-ratanya.

R square (R^2), nilainya $0 < R^2 < 1$. Makin tinggi kemampuan model dalam menerangkan variasi perubahan model terikatnya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 makin mendekati 1 maka variabel bebas makin dapat menjelaskan perubahan variabel terikat (Gujarati, 2007).

BAB IV

KEADAAN TENTANG YANG DITELITI DI KOTA PADANG

4.1 Gambaran Ketenagakerjaan Kota Padang

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu prioritas penting dalam pembangunan karena tenaga kerja merupakan modal utama dalam menggerakkan roda pembangunan. Namun masalah ketenagakerjaan semakin lama semakin kompleks dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja sejalan dengan terjadinya transisi demografi yang menyebabkan komposisi penduduk usia produktif bertambah semakin cepat (BPS Sumbar, 2010).

Masalah yang sering timbul dalam ketenagakerjaan adalah terjadinya ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) dan permintaan tenaga kerja (*demand of labor*) pada tingkat upah tertentu. Ketidakseimbangan ini dapat berupa *excess supply of labor*, yaitu apabila penawaran lebih besar daripada permintaan tenaga kerja, atau terjadi *excess demand of labor*, yaitu apabila terjadi permintaan tenaga kerja lebih besar daripada penawaran akan tenaga kerja. Laju pertumbuhan penduduk yang masih relatif tinggi, menghadapi masalah ketenagakerjaan yang cukup baik, karena dengan meningkatnya jumlah penduduk biasanya diikuti oleh penambahan penduduk usia kerja, sehingga baik secara absolut maupun relatif jumlah angkatan kerja juga akan bertambah.

Akibat meningkatnya penduduk usia kerja dengan sendirinya akan memerlukan kesempatan kerja yang lebih banyak, sehingga penciptaan lapangan kerja yang baru dan pemerataan kesempatan kerja yang tidak diiringi dengan pertumbuhan kesempatan kerja yang sebanding akan mendorong tingginya tingkat pengangguran. Dalam analisis ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja dapat dibagi menjadi Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Persentase Angkatan Kerja terhadap penduduk usia kerja disebut Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK merupakan indikator ketenagakerjaan yang menggambarkan besarnya jumlah penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi.

Tabel 4.1
Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin Tahun 2012

Jenis Kegiatan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
<i>Angkata Kerja</i>	83,76	50,35	66,86
- Bekerja	75,30	46,34	60,65
- Mencari Pekerjaan	8,47	4,01	6,21
	16,24	49,65	33,14
<i>Bukan Angkatan Kerja</i>	9,19	12,43	10,83
- Sekolah	7,05	37,22	22,31
- Lainnya			
Total	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS, Susenas 2011

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja di Kota Padang pada tahun 2011 tercatat 66,86 % dari seluruh

penduduk. Dari 66,86 % tersebut sebanyak 83,76 % adalah angkatan kerja laki-laki dan 50,35 % angkatan kerja perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki lebih besar daripada angkatan kerja perempuan yang mencerminkan besarnya dominasi penduduk laki-laki dalam kegiatan perekonomian Kota Padang.

Selain itu dapat dilihat juga bahwa jumlah laki-laki yang mencari kerja di Kota Padang sebesar 8,47 % sedangkan perempuan sebesar 4,01 %. Sehingga dapat dilihat bahwa banyaknya yang mencari kerja di Kota Padang adalah laki-laki. Hal ini mungkin disebabkan karena lebih banyaknya lapangan kerja yang tersedia untuk laki-laki dibandingkan untuk perempuan. Jumlah penduduk usia 15 tahun keatas tersebut merupakan suatu potensi yang besar untuk mengisi lapangan kerja yang tersedia tetapi juga dapat menjadi masalah yang besar karena dapat menciptakan pengangguran terutama timbulnya pengangguran tenaga kerja terdidik.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang tentang jumlah pencari kerja yang berpendidikan SMA, Akademi dan Universitas memiliki jumlah yang lebih besar seperti yang terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Padang Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2008 – 2012

Pendidikan		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
SMA		3.690	3.376	7.066
Akademi / Diploma		423	1.185	1.608
Universitas		1.442	2.577	4.019
Total	2012	5.555	7.138	12.693
	2011	16.766	17.986	34.752
	2010	6.041	7.657	13.698
	2009	6.995	9.188	16.183
	2008	5.370	5.059	10.429

Sumber : Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

Dari keseluruhan pencari kerja tersebut, jumlah pencari kerja pada tahun 2012 yang berpendidikan terendah Akademi / Diploma adalah sebanyak 1.608 orang dengan distribusi pencari kerja laki-laki sebanyak 423 orang dan pencari kerja perempuan sebanyak 1.185 orang.

Jumlah pencari kerja laki-laki yang telah ditempatkan pada tahun 2012 sebanyak 156 orang dan pencari kerja perempuan sebanyak 216 orang. Total pencari kerja yang telah ditempatkan sebanyak 372 orang dari total pencari kerja. Angka penempatan ini lebih besar jika dibandingkan dengan angka tahun 2011 dan lebih kecil dibanding tahun 2010, 2009 dan 2008 (lihat tabel 4.3).

Tabel 4.3
Jumlah Pencari Kerja Yang Telah Ditempatkan Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan di Kota Padang Tahun 2008 – 2012

Pendidikan		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
SMA		128	140	268
Akademi/Diploma		8	39	47
Sarjana		20	37	57
Total	2012	156	216	372
	2011	82	204	286
	2010	270	743	1.013
	2009	383	483	866
	2008	155	576	731

Sumber : Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang

4.2 Perkembangan Jumlah Tamatan Terdidik di Kota Padang

Pembentukan watak bangsa di segala bidang, khususnya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pembangunan ekonomi dan merupakan salah satu usaha yang terarah untuk mencapai kualitas bangsa yang tinggi, pada dasarnya melalui proses pendidikan. Hal ini tercermin pada tujuan pendidikan nasional, yakni untuk meningkatkan ketaqwaan, kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan memperketat semangat kebangsaan dan cinta tanah air agar dapat menciptakan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Jumlah tamatan terdidik dapat dijadikan indikator untuk mengukur kualitas angkatan kerja. Secara umum telah terjadi peningkatan angkatan kerja di Kota Padang menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Sehingga dapat diasumsikan bahwa adanya pengaruh tamatan pendidikan terhadap

pengangguran yang tercipta. Dengan demikian, hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4
Pertumbuhan Angkatan Kerja Kota Padang Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan Pada Tahun 2003-2012

Tahun	Tamatan SLTA (orang)	Tamatan SLTA (%)
2003	40.148	12.04
2004	48.068	15.41
2005	40.589	11.08
2006	43.041	15.40
2007	30.166	14,21
2008	30.522	14.52
2009	40.589	11,08
2010	44.308	11,70
2011	48.068	15,41
2012	44.971	15,15

Sumber: BPS Kota Padang

Dari tabel di atas sapat dilihat bahwa proporsi jumlah angkatan kerja yang menamatkan SLTA dari tahun 2003-2012 tidak selalu naik dan tidak juga selalu turun atau mencapai jumlah yang tidak tetap setiap tahunnya. Dari tabel di atas juga dapat kita lihat bahwa jumlah pertumbuhan rata-rata per tahun angkatan kerja yang menamatkan SLTA yang paling banyak pertumbuhannya adalah pada tahun 2004 dan 2011 yaitu sebanyak 48.068 dengan tingkat 15,41% yang perubahannya sebesar 3.760 di bandingkan tahun sebelumnya yakni tahun 2010 sebanyak 44.308 dengan tingkat 11,70%, sedangkan pada tahun 2012 terjadi penurunan sebanyak 44.971 yang berada pada tingkat 15,15% dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2011 dengan tingkat 15,41% dengan perubahan sebesar 3.097.

Tabel 4.5
Pertumbuhan Angkatan kerja Kota Padang Menurut Pendidikan
Tertinggi yang Ditamatkan Pada Tahun 2003-2012

Tahun	Jumlah Tamatan D3	Tingkatan Tamatan D3 (%)	Jumlah Tamatan S1	Tingkatan Tamatan S1 (%)
2003	1.873	1.06	29.460	2.06
2004	1.955	2.62	15.814	2.54
2005	1.865	1.19	14.637	2.47
2006	1.861	1.5	15.269	2.80
2007	1.744	1,62	20.230	3,93
2008	1.482	1,46	22.193	3,71
2009	1.861	1,50	15.814	2,80
2010	1.955	2,62	15.269	2,54
2011	2.676	2.03	13.557	2.82
2012	3.986	1,72	11.588	3,14

Sumber: BPS Kota Padang

Pertumbuhan angkatan kerja yang menamatkan perguruan tinggi (PT), hampir sama halnya dengan tamatan SLTA. Pada tabel dapat dilihat adanya terjadi perubahan penambahan ataupun pengurangan tamatan pada perguruan tinggi baik Diploma III maupun S1 yang cukup berarti. Pada tamatan Diploma III, dilihat bahwa ada terjadi peningkatan jumlah tamatan pada tahun 2009 sebanyak 1.861 orang dengan tingkat tamatan 1,50% dari tahun sebelumnya 2008 sebesar 1.482 orang dengan tingkat tamatan 1,46%, jumlah peningkatan yang diperoleh adalah 379 orang. Namun terjadi juga penurunan jumlah tamatan Diploma III (D3) antara 2003-2012, yakni pada tahun 2007 sebanyak 1.744 orang dengan tingkatan tamatan 1,62% yang kemudian mengalami penurunan pada tahun berikutnya tahun 2008 sebanyak 1.482 orang dengan tingkat tamatan 1,46%, maka jumlah penurunan itu adalah 262 orang. Itulah yang terjadi pada tamatan Diploma III (D3) antara tahun 2003-2012.

Jika dilihat pada tamatan perguruan tinggi S1 antara tahun 2003-2012, terdapat pula peningkatan jumlah tamatan pada tahun 2007 dengan tingkatan tamatan 3.93 sebanyak 20.230 orang yang kemudian menjadi 22.193 orang pada tingkatan tamatan 3,71% tahun 2008 dengan besaran kenaikan 6.924 orang. Sedangkan jumlah penurunan terjadi pada tahun 2011 sebanyak 13.557 orang menjelang tahun 2012 sebesar 11.588 orang dengan jumlah penurunan mencapai 1.969 orang. Berarti pada tahun 2008 tamatan S1 merupakan tamatan paling banyak antara tahun 2003-2012.

Berdasarkan data ini maka secara umum dapat dinyatakan bahwa jumlah tamatan pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja di Kota Padang selalu mengalami peningkatan dan penurunan baik jumlah tamatan pendidikan SLTA maupun tamatan pendidikan Diploma dan Universitas.

Jumlah tamatan pendidikan, penduduk menggambarkan tingkat ketersediaan tenaga terdidik atau sumber daya manusia pada daerah tersebut. Semakin tingginya jumlah tamatan pendidikan angkatan kerja semakin tinggi pula keinginan untuk bekerja, dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK). Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah perbandingan antara angkatan kerja dan penduduk usia kerja.

4.3 Perbedaan Tingkat Upah Menurut Jumlah Tamatan Pendidikan

Tingkat upah dari setiap tenaga kerja selalu berbeda. Suatu kunci terhadap perbedaan upah terletak pada kualitas yang sangat berbeda diantara

tenaga kerja (Samuelson, 1994). Perbedaan kualitas ini disebabkan oleh pembawaan mental, kemampuan fisik, jumlah tamatan pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman. Penyebab yang paling berpengaruh adalah tamatan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman seseorang. Setiap petugas kepegawaian tahu bahwa setiap orang berbeda dalam kemampuan dan kontribusinya bagi pendapatan yang diterima oleh perusahaan. Semakin tinggi kualitas seseorang maka semakin besar kontribusinya terhadap perusahaan, maka tingkat upah yang diterimanya semakin besar. Dalam hal ini digunakan data upah minimum sebagai gambaran yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tingkat Upah Minimum Kerja Kota Padang Tahun 2003-2012 (dalam Ribu Rupiah)

Tahun	Upah Minimum (Rp) perbulan
2003	435.000
2004	480.000
2005	540.000
2006	650.000
2007	725.000
2008	800.000
2009	880.000
2010	940.000
2011	1.055.000
2012	1.150.000

Sumber: BPS Kota Padang

Di Kota Padang tingkat upah yang diterima oleh seseorang juga disebabkan oleh perbedaan jumlah tamatan pendidikan yang ditamatkannya.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa antara tahun 2003 sampai tahun 2012 adanya peningkatan tingkat upah. Pada tahun 2012 merupakan tingkat upah minimum yang tertinggi yaitu sebesar Rp. 1.150.000,-. Kenaikan perubahan upah minimum yang paling tinggi adalah tahun 2011 sebesar Rp. 1.055.000 dibanding dengan sebelumnya tahun 2010 sebesar Rp. 940.000,- yang berarti kenaikan yang terjadi adalah sebesar Rp. 115.000,-.

Melihat adanya hubungan yang terjadi antara pengangguran terdidik dengan tingkat upah minimum ini, terjadi apabila para pencari kerja atau pengangguran terdidik memperoleh pekerjaan. Tabel upah minimum diatas digambarkan sebagai acuan atau dasar dari penetapan upah minimum.

4.4 Pengaruh Kesempatan Kerja Terhadap Jumlah Pengangguran Terdidik

Pencari kerja yang belum bekerja di Kota Padang masih banyak dikarenakan pendidikan yang mereka miliki tidak sesuai dengan apa yang diperlukan saat ini. Oleh karena itu banyak orang yang bekerja tidak pada bidangnya masing-masing, karena mereka menganggap daripada tidak bekerja lebih baik bekerja yang tidak pada bidang mereka. Pemikiran mereka yang menganggap bahwa sesuatu yang kita kerjakan lama kelamaan akan menguasai pekerjaan itu, walaupun bukan keahlian yang dikuasi. Maka pekerjaan yang mereka cari bukanlah mempertimbangkan keahlian melainkan upah atau balas jasa yang diinginkan.

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat bahwa pencari kerja sangat banyak, tetapi pada setiap tahunnya mengalami penambahan dan juga penurunan terhadap pencari kerja tersebut, dan diperlihatkan sebagai berikut.

Tabel 4.7
Perkembangan Kesempatan Kerja di Kota Padang Tahun 2003-2012

Tahun	Kesempatan Kerja (Orang)	TPAK (%)
2003	1.875.020	57,01
2004	1.768.366	56,52
2005	1.808.275	55,13
2006	1.889.406	57,19
2007	1.906.378	58,57
2008	1.648.963	49,64
2009	1.796.010	57,01
2010	1.881.061	59,30
2011	1.958.640	58,57
2012	1.914.860	58,83

Sumber: BPS Kota Padang

Tabel diatas memperlihatkan bahwa kesempatan kerja tahun 2003-2012 ada yang mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Peningkatan pertumbuhan kesempatan kerja yang paling tinggi yaitu tahun 2011 yakni 1.958.640 orang dengan partisipasi 58,57%. Namun jika dilihat dari penambahan yang paling tinggi antara tahun 2003-2012 ini, terjadi pada tahun 2009 sebesar 1.796.010 orang dengan tingkat partisipasi 57,01%, dimana tahun sebelumnya yakni pada tahun 2008 sebesar 1.648.963 orang dengan tingkat partisipasi 49,64%, berarti terjadi penambahan sebanyak 147.047 orang.

Berdasarkan gambaran tadi, dapat dilihat bahwa dengan banyaknya pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan, lapangan pekerjaan yang tersedia belum tentu bisa menempatkan para pencari kerja tersebut sesuai dengan jumlah tamatan pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing pencari kerja tersebut, sehingga masih banyak yang menganggur. Oleh karena itu diharapkan pada pencari kerja yang masih menganggur hendaknya mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sesuai dengan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh.

4.5 Pengaruh Jumlah Tamatan Pendidikan Terhadap Jumlah Pengangguran Terdidik

Kemajuan perekonomian negara yang diukur dengan tingkat pertumbuhan ekonomi telah menunjukkan bahwa pengangguran tetap menjadi ancaman terbesar. Hal ini disebabkan adanya pengangguran adalah perubahan struktur industri, ketidakcocokan keterampilan, ketidakcocokan geografis, pergeseran demografis, kekakuan institusi, tidak bisa dipekerjakan dan pengangguran oleh adanya restrukturalisasi kapital.

Hampir sama dengan semua ahli ekonomi telah menduga bahwa pengangguran banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel ekonomi seperti tingkat penanaman modal, tingkat permintaan, dan tingkat upah yang ada. Sedangkan ahli sosial mempunyai dugaan bahwa disamping variabel-variabel ekonomi, ada juga variabel-variabel sosial yang mempengaruhinya tingkat

pengangguran. Salah satu variabel non ekonomi yang menjadi perhatian ahli sosial adalah pendidikan. Jumlah tamatan pendidikan atau jenis pendidikan diduga bisa mempengaruhi keengganan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu. Tamatan-tamatan yang telah melalui jenjang pendidikan dan belum memperoleh pekerjaan inilah yang digolongkan pada pengangguran terdidik. Namun dalam hal ini, yang dibahas adalah tamatan dari SLTA dan perguruan tinggi.

Tabel 4.8
Jumlah Pengangguran Terdidik Kota Padang Tahun 2003-2012

Tahun	Jumlah Pengangguran Terdidik (orang)	Tingkatan Pengangguran Terdidik (%)
2003	58.800	3.08
2004	59.539	3.73
2005	100.699	6.31
2006	112.700	7.25
2007	202.453	12.68
2008	159.391	9.98
2009	204.579	10,81
2010	222.115	13,91
2011	230.398	14,43
2012	245.823	15,21

Sumber: BPS Kota Padang

Tabel 4.8 ini diatas menggambarkan jumlah pengangguran terdidik selama periode 2003-2012, jumlah pengangguran terdidik yang terbesar terjadi pada tahun 2012 yaitu sebesar 245.823 orang, sedangkan pada tahun 2008 terjadi penurunan di bandingkan pada tahun 2007 yaitu sebesar 43.062 orang.

Pendidikan SLTA memberikan kontribusi yang maksimum terhadap pengangguran, karena pada tamatan SLTA ini masalah angkatan kerja muncul. Sulitnya tamatan SLTA untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi yang menyebabkan mereka sulit mencari pekerjaan. Ada kemungkinan lain dari tingginya jumlah pengangguran tamatan SLTA yaitu bahwa tamatan SLTA merasa cukup tinggi tingkat pendidikannya, sehingga enggan mengerjakan pekerjaan yang berat/kasar, mereka cenderung memilih untuk menganggur dan selalu mencari pekerjaan yang cocok bagi dirinya. Gejala yang umum terjadi apabila jumlah pengangguran pada tamatan SLTA lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran pada tamatan Perguruan Tinggi.

Tamatan Universitas (S1), juga termasuk tinggi, yang disebabkan karena tamatan Universitas memilih jenis pekerjaan dengan profesional atau ahli, tenaga administrasi, dan tenaga kepemimpinan dan tata laksana. Tampaknya hal ini merupakan sesuatu hal yang logis, karena pendidikan di negara kita mengarah ke modernisasi. Adapun penyebab lain dari tingginya jumlah pengangguran bagi tamatan Universitas (S1) adalah ketidakcocokan antara jurusan pendidikan yang dimiliki dengan lapangan pekerjaan yang dijalani. Misalnya seseorang tamatan pendidikan sarjana pertanian tetapi bekerja di bank. Ketidakcocokan antara jurusan pendidikan dengan lapangan pekerjaan bisa diakibatkan tidak tersedianya lapangan pekerjaan, sistem balas jasa yang tidak sama atau langkanya tamatan salah satu jurusan tertentu yang diinginkan oleh suatu lapangan kerja tertentu.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi umum

Pada penelitian ini digunakan data tahunan pendidikan tinggi, upah dan kesempatan kerja di Kota Padang pada tahun 2003-2012. Penelitian ini menghasilkan analisis tentang pengaruh pendidikan tinggi, upah, dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang.

Variabel dependent (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengangguran terdidik.

5.1.2 Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif menggambarkan nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel dependen dan independen (Yamin, 2011).

Pada tabel 5.1 rata-rata jumlah pengangguran terdidik di Kota Padang selama periode 2003-2012 adalah 1.596.497 jiwa dengan standar deviasi 71.535,68 jiwa.

Tabel 5.1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengangguran_Terdidik	1.596.497	71.53568	10
Upah_Minimum	765.500	243.34989	10
Kesempatan_Kerja	1.844.697	90.54546	10
Pendidikan_Tinggi	60.555	5.68522	10

Sumber : Data Diolah

Rata-rata upah minimum yang berada di Kota Padang adalah sebesar 765.500 pertahun dengan standar deviasi 243.349,89 pertahun. Rata-rata kesempatan kerja di Kota Padang yang selama periode 2003-2012 adalah sebesar 1.844.697 jiwa dengan standar deviasi 90.545,46 jiwa. Rata-rata pendidikan tinggi di Kota Padang yang selama periode 2003-2012 adalah 60.555,9 jiwa dengan standar deviasi 5.685,22 jiwa.

5.2 Hasil Estimasi dengan Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang diterangkan oleh variabel independen dan biasanya terletak di sisi kiri. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang menerangkan variabel dependen dan biasanya terletak di sisi kanan. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah pertumbuhan ekonomi yang diterangkan oleh variabel independen yaitu upah minimum, kesempatan kerja dan pendidikan tinggi. Analisa regresi berguna untuk mengkaji pengaruh upah minimum, kesempatan kerja dan pendidikan tinggi terhadap pengangguran terdidik. Model regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1UM + \beta_2KK + \beta_3PT + e$$

Dimana :

Y = Lama Mencari Kerja

β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel upah minimum

β_2 = koefisien regresi variabel kesempatan kerja

β_3 = koefisien regresi variabel pendidikan tinggi

UM = variabel upah minimum

KK = variabel kesempatan kerja

PT = variabel pendidikan tinggi

e = random error

Dari hasil pengolahan data pada masing-masing variabel berdasarkan pada persamaan matematis diatas, maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = - 73.038 + 0.243 (X1) + 0.132 (X2) - 3.262 (X3)$$

t-statistik	(0,554)	(8,205)	(1,650)	(2,617)
R ²		= 0,954		
R ² Adjusted		= 0,931		
F-statistik		= 41,702		
F-tabel		= 10,10		
t-tabel		= 1,90		
Durbin-Watson		= 1,801		

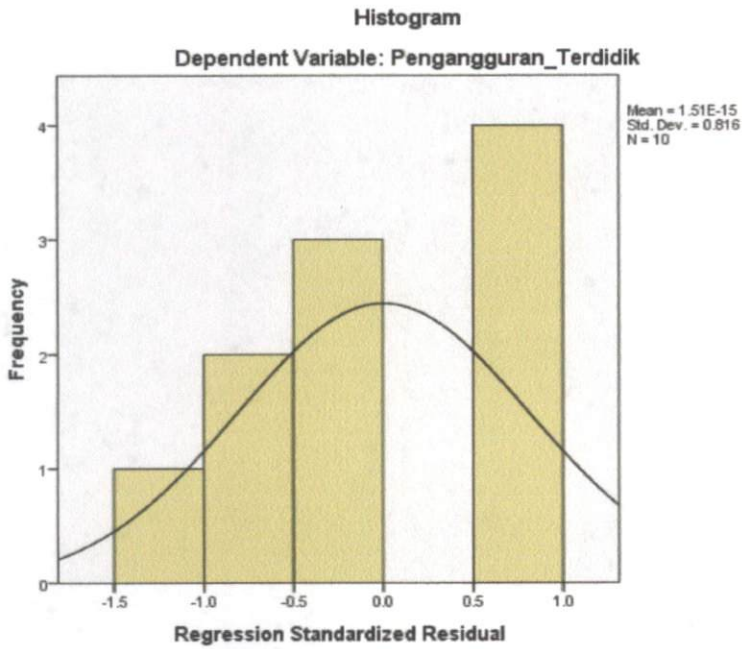
5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk mengkaji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya yang mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji grafik untuk pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menganalisis tampilan grafik histogram dan grafik normal plot. Grafik histogram adalah grafik yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, sedangkan grafik normal plot untuk menilai kenormalan data dengan melihat kenormalan data dengan melihat penyebaran data atau pada titik pada sumbu diagonal pada grafik (Gujarati, 2003)

Gambar 5.1
Grafik Histogram (Hasil Pengujian Normalitas)



Sumber :Output SPSS, data diolah

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Pada model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas, salah satunya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflationfactor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $>0,10$ atau sama dengan nilai VIF <10 . Hasil pengujian model regresi yang diperoleh menunjukkan

nilai-nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Upah_Minimum	.753	1.328
Kesempatan_Kerja	.739	1.354
Pendidikan_Tinggi	.777	1.286

a. Dependent Variable: Pengangguran_Terdidik

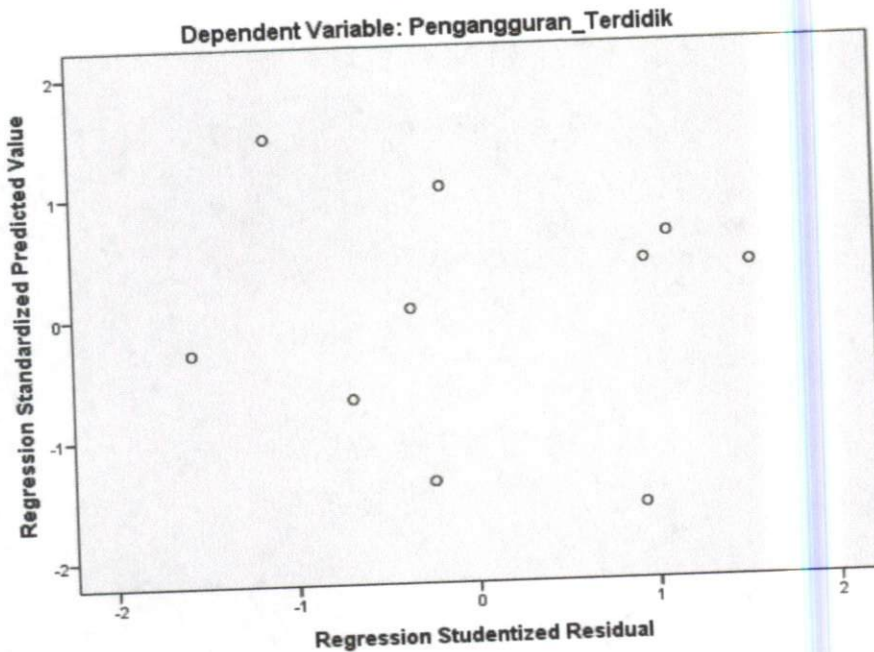
Sumber :Output SPSS, data diolah

Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen di atas 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel independen juga dibawah 10. Hal ini sesuai dengan syarat tidak terjadinya multikolinearitas, sehingga semua variabel independen tersebut layak digunakan untuk variabel *predictor*.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* (homoskedastisitas) dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dilakukan karena data yang digunakan untuk observasi penelitian merupakan data crosssectional. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya.

Gambar 5.2
Scatter Plot (Hasil Pengujian Heterokedastisitas)
Scatterplot



Sumber : Output SPSS, data diolah

Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

5.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji ini dilakukan karena sampel

yang digunakan untuk observasi merupakan data timeseries. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (*D-W test*)

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.801. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson untuk sampel 10 ($n = 10$) dengan variabel independen 3 ($k = 3$), maka diperoleh nilai $dL = 0,5253$ dan $dU = 2,0163$ sehingga diperoleh nilai $(4-dU) = 1,9837$. Dengan demikian, nilai Durbin-Watson terletak antara $dL < dw < 4-dU$, yaitu $0,5253 < 2,0163 < 1,9837$, dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi (*no autocorrelation*) pada model regresi.

5.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil dari pengujian statistik, maka diperoleh persamaan dari regresi linear berganda yang berbentuk sebagai berikut:

$$Y = - 73.038 + 0.243 (X_1) + 0.132 (X_2) - 3.262 (X_3)$$

(0,554) (8,205) (1,650) (2,617)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas nilai konstanta nya adalah sebesar -73.038. Hal ini berarti apabila tidak terjadi perubahan atau konstan pada variabel Upah Minimum (X_1), Kesempatan Kerja (X_2) dan Pendidikan Tinggi (X_3) maka pengangguran terdidik sebesar 73.038 orang.

5.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (t-test)

Tabel 5.2
Hasil Estimasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-73.038	131.840		-.554	.600		
1 Upah_Minimum	.243	.030	.826	8.205	.000	.753	1.328
Kesempatan_Kerja	.132	.080	.168	1.650	.150	.739	1.354
Pendidikan_Tinggi	-3.262	1.246	-.259	-2.617	.040	.777	1.286

Sumber :Output SPSS, data diolah

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah taraf 5%. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$), maka variabel independen tersebut signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$), maka variabel independen tersebut tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t-test X_1 sebesar 8.205, nilai t-test X_2 sebesar 1.650. Dan nilai t-test X_3 sebesar 2.617. Sedangkan t-tabel dihitung dengan cara $df_1 = \alpha/2$, sedangkan $df_2 = n-k$, dimana dari perhitungan tersebut diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,90.

Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa:

1. Variabel upah minimum memiliki p-value $0,00 < 0,05$, nilai t_{hitung} (8.205) $> t_{tabel}$ (1.90) yang artinya signifikan berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Artinya variabel pengangguran terdidik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap upah minimum.
2. Variabel kesempatan kerja memiliki p-value $0,150 > 0,05$, nilai t_{hitung} (1.650) $< t_{tabel}$ (1,90) yang artinya tidak signifikan berarti H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Artinya variabel pengangguran terdidik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja. Variabel kesempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik, hal ini mungkin disebabkan karena jika kesempatan kerja meningkat maka kesempatan para pencari kerja untuk mendapat pekerjaan semakin meningkat maka pengangguran terdidik berkurang.
3. Variabel pendidikan tinggi memiliki p-value $0,04 < 0,05$, nilai t_{hitung} (2.617) $> t_{tabel}$ (1,90) yang artinya berpengaruh signifikan berarti H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Artinya variabel pengangguran terdidik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pendidikan tinggi.

5.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

F_{tabel} dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n-k$.

k : jumlah variabel dependent dan variabel independent

Tabel 5.3
Hasil Perhitungan Nilai F test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43948.427	3	14649.476	41.702	.000 ^b
	Residual	2107.751	6	351.292		
	Total	46056.178	9			

a. Dependent Variable: Pengangguran_Terdidik

b. Predictors: (Constant), Pendidikan_Tinggi, Upah_Minimum, Kesempatan_Kerja

Pada tabel Anova terlihat tabel 5.3 bahwa secara simultan semua prediktor mampu memprediksi pengangguran terdidik di Kota Padang secara signifikan yaitu $F_{hitung} = 41.702$ karena $p\text{-value} < 0,05$ maka $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat kita lihat nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F. Dimana nilai F_{tabel} distribusi tersebut sebesar 10,10. Jadi nilai $F_{hitung} (41.702) > F_{tabel} (10,10)$ yang artinya H_a1 diterima dan H_01 ditolak atau hal ini dapat dikatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.

5.4.3 Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5.4
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics ^b					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.977 ^a	.954	.931	18.74278	.954	41.702	3	6	.000	1.801

a. Predictors: (Constant), Pendidikan_Tinggi, Upah_Minimum, Kesempatan_Kerja

b. Dependent Variable: Pengangguran_Terdidik

Sumber :Output SPSS, data diolah

Koefisien determinasi atau (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent. Pada tabel 5.4 model summary kita dapat melihat nilai tingkat pengangguran terdidik, upah minimum dan kesempatan kerja dengan menggunakan R Square, dimana diperoleh hasil R Square sebesar 95,4% variabel independent mempengaruhi variabel dependent dan sisanya dan 4,6% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.5 Implikasi Kebijakan

Berbagai cara dalam memecahkan masalah tentang ketenagakerjaan ada beberapa kebijaksanaan yang dapat dilakukan yaitu kebijaksanaan dalam kesempatan kerja, pendidikan dan kebijaksanaan dalam memecahkan masalah atas kelebihan atau kekurangan ketenagakerjaan.

Kebijaksanaan dalam bidang pendidikan dikatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok yang paling penting. Hubungan antara sistem pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan nasional, dengan menghindari kemungkinan kesalahan karena perlindungan elit. Gejala pengangguran terdidik diakibatkan pola pendidikan nasional saat ini yang kurang berbasis pada permasalahan nasional dalam menciptakan lapangan kerja baru.

Kondisi perekonomian yang masih lesu menjadi pemicu utama besarnya pengangguran terdidik di Indonesia. Industri besar yang memerlukan banyak tenaga terampil dan terdidik saat ini dalam kondisi yang mengkhawatirkan. Oleh sebab itu, berharap banyak dari kondisi ekonomi makro bisa memerlukan

waktu lama, padahal masalah lapangan pekerjaan yang harus diatasi negara karena menyangkut harkat hidup yang paling utama. Permintaan pasar dipenuhi oleh perguruan tinggi dengan membuka lapangan program studi yang “laku” di pasar tenaga kerja. Namun demikian, terkadang perguruan tinggi mengabaikan kompetensinya. Alasan utama sebuah perguruan tinggi melakukan jalan pintas adalah demi bertahan hidup dan memperluas bisnisnya. Perguruan tinggi sekarang mempunyai paradigma sebagai unit bisnis yang harus menghasilkan keuntungan. Maka, orientasinya adalah menghasilkan keuntungan dalam artian jumlah mahasiswa harus banyak. Mereka berbuat demikian karena dituntut bisa mandiri dalam memenuhi kebutuhan operasionalnya.

Kenaikan upah minimum menaikkan rupiah dan menaikkan angka pengangguran terdidik namun ada pengaruh yang signifikan. Tanda positif dalam persamaan yang dihasilkan menunjukkan bahwa adanya kenaikan upah minimum yang menaikkan pengangguran terdidik, hal ini mendorong peningkatan pengangguran terdidik apabila dinaikan. Karena dorongan untuk mengurangi karyawan oleh pabrik apabila harus menambah tingkat upah, dengan adanya peningkatan upah dalam hal ini upah minimum, maka akan menambah biaya tenaga kerja, biaya tenaga kerja dapat dikurangi dengan tenaga kerja dengan adanya efisiensi. Kenaikan upah yang tidak diikuti dengan peningkatan produksi ataupun produktifitas tenaga kerja justru menambah beban perusahaan, terutama beban pembayaran upah dan gaji. Sesuai dengan teori permintaan dan penawaran, apabila penawaran naik dan permintaan tetap maka harga turun demikian upah. Apabila upah tetap tenaga kerja naik dan

lapangan kerja tetap, sedangkan penawaran bertambah maka mengurangi kesempatan orang atau tenaga kerja terdidik untuk mendapatkan pekerjaan. (Moh. Ikhsan, 1999).

Kebijaksanaan kesempatan kerja dimaksudkan untuk menciptakan cukup pekerjaan di Negara-negara berkembang pada tahun yang akan datang, sehingga dapat tercapai keadaan penggunaan tenaga kerja. Untuk itu perlu ditetapkan sasaran-sasaran perluasan kesempatan kerja akan dapat secara terus menerus dapat mengurangi pengangguran dan setengah menganggur (Suroto, 1992).

Setiap kenaikan kesempatan kerja akan menurunkan angka pengangguran terdidik namun tidak signifikan. Tanda negatif didapat dari persamaan bahwa hasil konsisten terhadap teori, dimana kenaikan kesempatan kerja akan menurunkan angka pengangguran terdidik. Artinya kenaikan kesempatan kerja menambah permintaan tenaga kerja dan permintaan ini akan memenuhi penawaran tenaga kerja. Pembukaan lapangan kerja seluas-luasnya akan menambah kesempatan angkatan kerja yang terutama sekali yaitu angkatan kerja terdidik. Salah satu alternatif untuk memperluas kesempatan kerja baru tenaga kerja terdidik perlu diperluas kesempatan berkembangnya sektor informal. Daya serap sektor ini cukup besar dan memiliki kemampuan yang tak terbatas.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pendidikan tinggi, upah dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa upah minimum dan pendidikan tinggi berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang, sedangkan tingkat kesempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang.
2. Dari analisis regresi linear berganda juga dapat dilihat bahwa upah minimum berpengaruh positif atau signifikan terhadap pengangguran terdidik dengan variabel tingkat pendidikan.
3. Dari analisis regresi linear berganda juga dapat dilihat bahwa kesempatan kerja tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik hal ini mungkin disebabkan karena jika kesempatan kerja meningkat maka kesempatan kerja para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan semakin meningkat maka pengangguran terdidik akan berkurang.
4. Dari analisis regresi linear berganda juga dapat dilihat bahwa pendidikan tinggi berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik dengan hasil $p\text{-value} < 0,05$ maka $0,04 < 0,05$ sehingga variabelnya signifikan, karena variabel pengangguran terdidik secara parsial berpengaruh terhadap pendidikan tinggi.

6.2 Saran

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian untuk menetapkan kebijaksanaan dalam mengatasi masalah pengangguran bagi tenaga kerja terdidik di Kota Padang, yaitu:

1. Kepada calon tenaga kerja yang akan mencari pekerjaan setelah menamatkan pendidikannya, disarankan untuk menyelesaikan studinya secepat mungkin mengingat bahwa faktor umur sangat berpengaruh terhadap diterimanya seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan tertentu, sebab kebanyakan sebagian perusahaan lebih mengutamakan pencari kerja dengan usia yang masih muda, karena mereka beranggapan usia muda merupakan usia yang masih sangat produktif.
2. Pemerintah hendaknya melihat dan memperhatikan pendidikan karena pendidikan itu harus dapat menerima tantangan dari dunia kerja, orang dapat bekerja sesuai dengan keahlian pekerjaannya masing-masing sehingga meningkatkan produktifitasnya.
3. Tingkat upah minimum dan kesempatan kerja yang turut memberikan pengaruh yang besar terhadap kualitas SDM juga perlu ditingkatkan yaitu dengan menambah pendapatan tenaga atau upah dan menambah lapangan pekerjaan agar semua terpenuhi maka kita berharap pengangguran berkurang.
4. Kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah hendaknya tidak hanya memperhatikan sarana dan prasarana, tetapi juga peningkatan mutu dan

kualitas pendidikan dan juga penyediaan lapangan kerja bagi para lulusannya sehingga investasi nantinya tidak sia-sia.

DAFTAR PUSAKA

- nonymous, 1992. *Garis-garis Besar Haluan Negara*. Departemen Penerangan Republik Indonesia, Jakarta.
- PS, 1997-2007. *Keadaan Angkatan Kerja Sumatera Barat*. Badan Pusat Statistik. Padang.
- Elfindri, Prof. DR. dan Nasri Bachtiar. Phd, 2004. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Elfindri PhD. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Padang : Andalas University Press.
- Laura, Evi. 1998. *Pengangguran Pemuda Terdidik Sumatera Barat*. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang: Padang.
- Mankiw, N. Gregory. 2007. *Makroekonomi*. Edisi Keenam. Jakarta. Erlangga.
- Meidi, Frengky, 1991. *Analisis Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Bidang Informal di Sumatera Barat*. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta: Padang.
- Moh. Ikhsan, Widyanti, 1999. *Indikator-indikator Makro Ekonomi*, Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nanga, Muana. 2005. *Makro Ekonomi: Teori, Masalah dan Kebijakan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada.
- Nurchahyo, Halto. 2006. *Analisis PDRB, Pendidikan dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Kota Surabaya*, Airlangga Universitas, Jakarta.
- Raharjo, Prathama, 1985. *Teori Ekonomi Mikro: Suatu Pengantar*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rusianti, 2002. *Pengaruh PMDN dan PMA terhadap Kesempata Kerja pada Sektor Industri di Sumatera Barat*. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas: Padang.
- Santoso, 2000. *Statistik dalam Uji Partial Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Samuelson, Paul A, dan Nordhaus, William D., 1994. *Mikro Ekonomi*, Terj. Oleh Tim Erlangga Edisi Ke-XIV, Jakarta: Erlangga.

- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Edisi kedua.
- _____. 2002. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Suatu Lanjutan*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sukirno, Sadono. 2000. *Makro Ekonomi Modern*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supranto, J. 1997. *Metode Peramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan*, Jakarta: Gramedia.
- _____. 1997. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suprobo, Priyo, 2002. *Analisis Tenaga Kerja Terhadap Pendidikan Indonesia*, ITS, Surabaya.
- Suroto, 1992. *Strategi Pengembangan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Syahrudin, 1990. *Dasar-dasar Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- _____, 1984. *Perkembangan Upah di Indonesia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Todaro, Michael P, 2000. *Pengembangan Ekonomi Dunia Ketiga*, Jakarta: Erlangga.
- Yuono, Sutopo, 1985. *Kebijakan Ketenagakerjaan dan Masalah Angkatan Kerja serta Pengaruhnya bagi Pelaksanaan Pembangunan: Produktifitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta.
- Kembar, Anggun, Sari. 2012. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat*. Jurnal Ekonomi Pembangunan: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Hari, Purwoka. Briharto. 2012. *Trend dan Determinan Pengangguran Terdidik di Provinsi Jambi*. Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.1, No.5 April 2012: Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

ajar, Wahyu. Utomo. 2013. *Pengaruh Inflasi dan Upah terhadap Pengangguran di Indonesia tahun 1980-2010*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Briwijaya.

esrizal, Yos. 2008. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Tingkat Upah Minimum Kabupaten dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran Terdidik di Kabupaten Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

an I

ion

0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengangguran_Terdidik	159.6497	71.53568	10
Upah_Minimum	765.5000	243.34989	10
Kesempatan_Kerja	1844.6979	90.54546	10
Pendidikan_Tinggi	60.5559	5.68522	10

Correlations

		Pengangguran Terdidik	Upah Minimum	Kesempatan Kerja	Pendidikan Tinggi
Pearson Correlation	Pengangguran_Terdidik	1.000	.948	.369	-.422
	Upah_Minimum	.948	1.000	.334	-.256
	Kesempatan_Kerja	.369	.334	1.000	.288
	Pendidikan_Tinggi	-.422	-.256	.288	1.000
Spearman Correlation	Pengangguran_Terdidik	.000	.000	.147	.112
	Upah_Minimum	.000	.000	.173	.238
	Kesempatan_Kerja	.147	.173	.000	.210
	Pendidikan_Tinggi	.112	.238	.210	.000
1-tailed	Pengangguran_Terdidik	10	10	10	10
	Upah_Minimum	10	10	10	10
	Kesempatan_Kerja	10	10	10	10
	Pendidikan_Tinggi	10	10	10	10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan_Tinggi, Upah_Minimum, Kesempatan_Kerja		Enter

Dependent Variable: Pengangguran_Terdidik
All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.977 ^a	.954	.931	18.74278	.954	41.702	3	6	.000	1.801

Predictors: (Constant), Pendidikan_Tinggi, Upah_Minimum, Kesempatan_Kerja
Dependent Variable: Pengangguran_Terdidik

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43948.427	3	14649.476	41.702	.000 ^b
Residual	2107.751	6	351.292		
Total	46056.178	9			

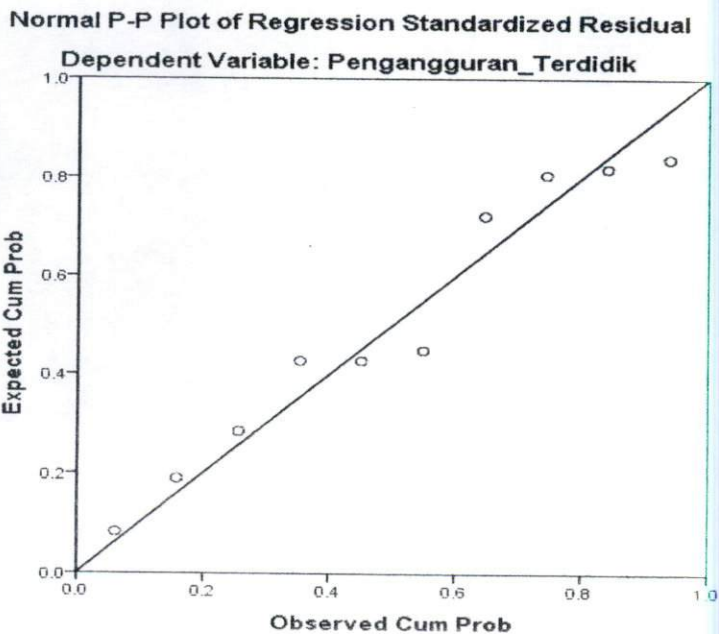
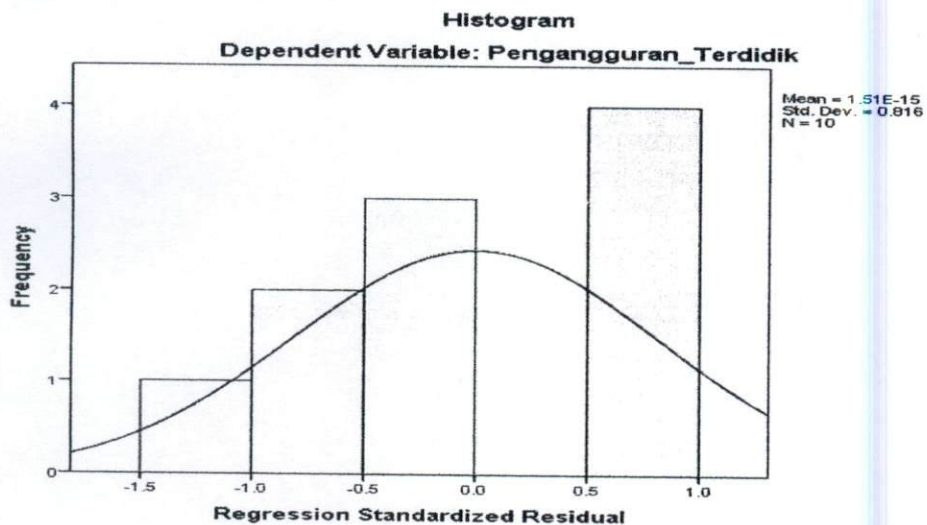
Dependent Variable: Pengangguran_Terdidik
Predictors: (Constant), Pendidikan_Tinggi, Upah_Minimum, Kesempatan_Kerja

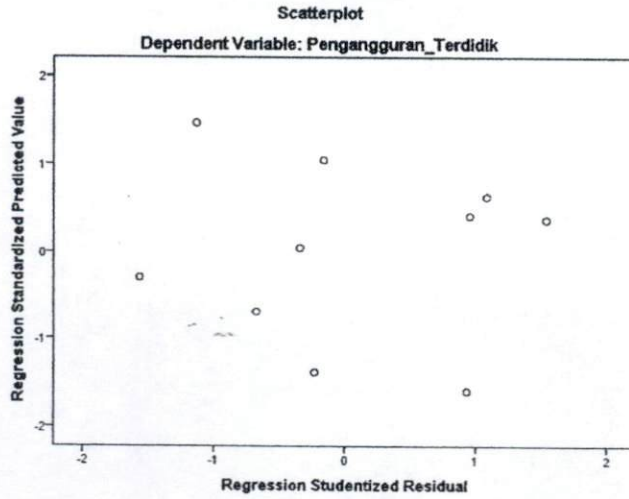
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-73.038	131.840		-.554	.600		
Upah_Minimum	.243	.030	.826	8.205	.000	.753	1.328
Kesempatan_Kerja	.132	.080	.168	1.650	.150	.739	1.354
Pendidikan_Tinggi	-3.262	1.246	-.259	-2.617	.040	.777	1.286

Dependent Variable: Pengangguran_Terdidik

Charts





Tabel 4.5

tumbuhan Angkatan kerja Kota Padang Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Pada Tahun 2003-2012

Tahun	Jumlah Tamatan D3	Tingkatan Tamatan D3 (%)	Jumlah Tamatan S1	Tingkatan Tamatan S1 (%)
2003	1.873	1.06	29.460	2.06
2004	1.955	2.62	15.814	2.54
2005	1.865	1.19	14.637	2.47
2006	1.861	1.5	15.269	2.80
2007	1.744	1,62	20.230	3,93
2008	1.482	1,46	22.193	3,71
2009	1.861	1,50	15.814	2,80
2010	1.955	2,62	15.269	2,54
2011	2.676	2.03	13.557	2.82
2012	3.986	1,72	11.588	3,14

Sumber : BPS Kota Padang

Tabel 4.6
Tingkat Upah Minimum Kerja Kota Padang Tahun 2003-2012 (dalam Ribu Rupiah)

Tahun	Upah Minimum (Rp)
	perbulan
2003	435.000
2004	480.000
2005	540.000
2006	650.000
2007	725.000
2008	800.000
2009	880.000
2010	940.000
2011	1.055.000
2012	1.150.000

Sumber: BPS Kota Padang

Tabel 4.7
Perkembangan Kesempatan Kerja di Kota Padang Tahun 2003-2012

Tahun	Kesempatan Kerja (Orang)	TPAK (%)
2003	1.875.020	57,01
2004	1.768.366	56,52
2005	1.808.275	55,13
2006	1.889.406	57,19
2007	1.906.378	58,57
2008	1.648.963	49,64
2009	1.796.010	57,01
2010	1.881.061	59,30
2011	1.958.640	58,57
2012	1.914.860	58,83

Sumber: BPS Kota Padang