



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 SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**



**KOKO KURNIAWAN  
03 151 016**

**JURUSAN ILMU EKONOMI FAKULTAS  
EKONOMI UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2011**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

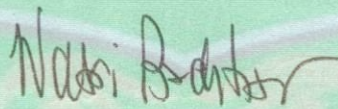
Dengan ini Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa :

Nama : Koko Kurniawan  
No BP : 03 151 016  
Jurusan : Ilmu Ekonomi  
Jalur : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Strata satu (S-1)  
Judul Skripsi : Analisa Pengaruh Pendidikan Tinggi, Upah dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat (1999-2008).

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui Ujian Seminar Hasil yang diadakan pada tanggal 20 April 2011 sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kelaziman yang berlaku.

Disetujui oleh :

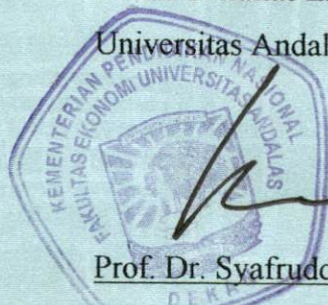
Pembimbing Skripsi



Prof. Dr. Nasri Bachtiar, SE. MS

NIP. 195909121987021001

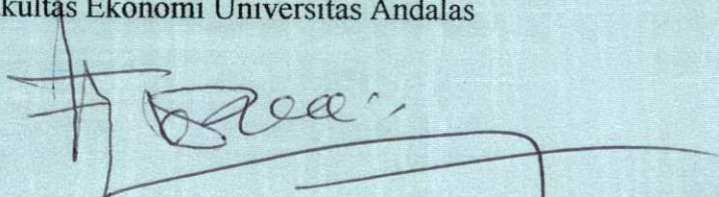
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Andalas



Prof. Dr. Syafruddin Karimi, SE, MA

NIP. 195410091980121001

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi Universitas Andalas



Prof. Dr. H. Firwan Tan, SE, M.Ec, DEA, Ing

NIP. 130 812 952



No. Alumni Universitas

**Koko Kurniawan**No. Alumni Fakultas  
8608

## BIODATA

a) Tempat/ tanggal lahir : Bukittinggi/ 26 Juni 1984 b) Nama Orang Tua : (alm.) Maasfi As & Ermawati R c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Ilmu Ekonomi e) No. BP : 03151016 f) Tanggal Lulus : 20 April 2011 g) Predikat Lulus : Memuaskan h) IPK : 2,76 i) Lama Studi : 7 tahun 2 bulan j) Alamat Orang Tua : Jln. Panorama no. 9A, kel. Kayu Kubu, kec. Guguak Panjang, Bukittinggi, Sumatera Barat

UNIVERSITAS ANDALAS

**Analisis Pengaruh Pendidikan Tinggi, Upah, dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat (1999 – 2008)**

Skripsi S1 oleh Koko Kurniawan, Pembimbing Prof. Dr. Nasri Bachtiar, SE. MS

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh tamatan Pendidikan Tinggi, Upah dan Kesempatan Kerja terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sumatera Barat. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Kuadrat Terkecil OLS (*ordinary least square*), dengan data *time series* tahunan periode 1999 – 2008 bersumber dari Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, meliputi uji t, uji F, dan R-square (koefisien determinasi) serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heterokedaskitas, dan uji autokorelasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara Pendidikan, Upah dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran terdidik. Pengujian terhadap uji asumsi klasik tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas, namun terjadi autokorelasi. Sehingga diharapkan kepada peneliti lain yang sejenis untuk melengkapi baik dengan menambah variabel atau data-data yang digunakan sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik.

**Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : 20 April 2011**

Abstrak telah disetujui oleh:

Tanda Tangan	1.	2.	3.
Nama Terang	Prof. Dr. Nasri Bachtiar, SE. MS (Pembimbing)	Drs. Masrizal, M. Soc. Sc (Pembahas I)	Drs. Zulkarnaini Ras, M. Si (Pembahas II)

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

Prof. Dr. H. Firwan Tan, SE, M. Ec, DEA, Ing  
NIP. 130 812 952

  
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 dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul **Analisis Pengaruh Pendidikan Tinggi, Upah dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam tidak lupa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang membawa umatnya ke alam yang fitrah dan jalan yang lurus.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis juga menghadapi berbagai kendala. Semua kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan bimbingan tersebut, yaitu dari :

1. Bapak Prof. Dr. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Bapak Prof. Dr. Nasri Bachtiar, SE. MS, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi petunjuk, saran dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Firwan Tan, SE, M.Ec, DEA, Ing selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
4. Bapak Drs. Masrizal, M.Soc.Sc dan Bapak Drs. Zulkarnaini Ras, M.Si selaku tim pembahas yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Seluruh dosen yang mengabdikan pada Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
6. Kedua orang tuaku tercinta, terutama (Alm.) Ayah yang belum lama ini pergi meninggalkan kami dan Mama yang begitu sabar membesarkan dan membimbing penulis serta memberikan semangat, dorongan, materi dan doa kepada penulis serta kepada dua adikku Dedek Setiawan, A. Md, dan Dodi Dermawan yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Semoga kita selalu berada di bawah naungan ridho Illahi.
7. Semua keluargaku di Bukittinggi yang telah membantu penulis dalam proses pembentukan sampai selesainya skripsi ini.
8. Seseorang yang dengan selalu memberikan bantuan tenaga, semangat, motivasi dan kesabarannya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasihku untuk Vita Eka Putri.
9. Seluruh teman-teman Jurusan Ilmu Ekonomi Angkatan 2003, khususnya Ulva "Qomenk" Ezumar yang banyak membantu, Ade "Bigen" Afratama dengan keluhan dan okehannya dan teman-teman seperjuangan lain. Serta kawan-kawan, uda-uda dan adik-adik di Toserba, yang selalu memberi semangat dan motivasi, agar cepat selesaikan skripsi ini dan tamat kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca sehingga skripsi ini dapat lebih bermanfaat.

Padang, April 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Abstrak.....	iii
Daftar Isi .....	iv
Daftar Tabel .....	vii
<b>Bab I Pendahuluan</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Hipotesis .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
<b>Bab II : Kerangka Teori</b>	
2.1 Konsep dan Definisi Pengangguran	
2.1.1 Konsep dan Definisi Pengangguran .....	9
2.1.2 Jenis-jenis pengangguran .....	12
2.1.3 Faktor-faktor penyebab pengangguran .....	14
2.1.4 Dampak Pengangguran terhadap Individu dan Masyarakat .....	15
2.1.5 Pengangguran Terdidik .....	16
2.2 Konsep dan Pengertian Kesempatan Kerja .....	19

2.3 Teori Upah dan Sistem Pengupahan .....	22
2.4 Teori Human Capital .....	25
2.5 Teori Penawaran Kerja .....	26
2.6 Teori Permintaan Kerja .....	28
2.7 Pendidikan .....	32

**Bab III : Metodologi Penelitian**

3.1 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	34
3.4 Metode Analisis Data .....	36
3.5 Metode Pengujian Hipotesis .....	37
3.5.1 Pengujian t (t - test) .....	37
3.5.2 Pengujian F (F-test) .....	38
3.5.3 Pengujian R <sup>2</sup> .....	39
3.6 Penelitian Terdahulu .....	40

**Bab IV : Gambaran Umum Objek Penelitian**

4.1 Keadaan Geografis Sumatera Barat .....	41
4.2 Keadaan Penduduk Sumatera Barat .....	42
4.3 Gambaran Ketenagakerjaan di Sumatera Barat .....	43
4.4 Perkembangan Jumlah Tamatan Terdidik di Sumatera Barat .....	44

4.5 Perkembangan Tingkat Upah Minimum di Sumatera Barat .....	48
4.6 Pengaruh Kesempatan Kerja terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat.....	50
4.7 Pengaruh tamatan pendidikan terhadap jumlah pengangguran terdidik .....	52

**Bab V : Analisis Data dan Pembahasan**

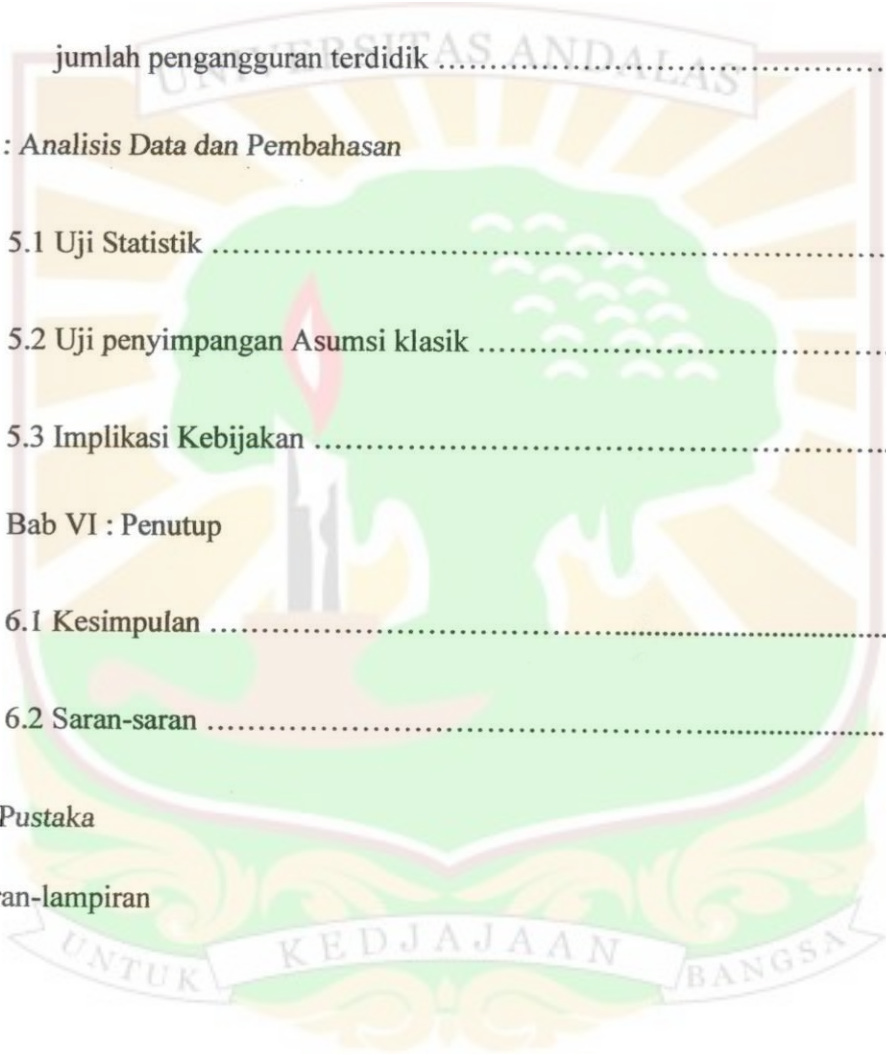
5.1 Uji Statistik .....	55
5.2 Uji penyimpangan Asumsi klasik .....	62
5.3 Implikasi Kebijakan .....	66

**Bab VI : Penutup**

6.1 Kesimpulan .....	73
6.2 Saran-saran .....	74

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran





## DAFTAR TABEL

Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Sumatera Barat Tahun 1999 – 2008 .....	43
Table 4.4.1	Pertumbuhan Angkatan Kerja Sumatera Barat Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan pada Tahun 1999 – 2008 (SLTA) .....	46
Tabel 4.4.2	Pertumbuhan Angkatan Kerja Sumatera Barat menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan pada Tahun 1999 – 2008 (D3 dan S1) ....	47
Tabel 4.5	Tingkat Upah Minimum Kerja di Sumatera Barat Tahun 1999 – 2008 (dalam Ribu Rupiah) .....	49
Tabel 4.6	Perkembangan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat Tahun 1999 – 2008 .....	51
Tabel 4.7	Jumlah Pengangguran Terdidik Sumatera Barat Tahun 1999 – 2008 .....	53



# 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, Sumatera Barat khususnya (GBHN; 1983-88).

Jumlah penduduk yang besar apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan menjadi modal pembangunan yang besar dan sangat menguntungkan pengusaha di segala bidang (Yuono, 1985). Jumlah penduduk yang besar tanpa kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan. Pemerintah telah menyadari hal tersebut dengan upaya dan usaha peningkatan kualitas penduduk Indonesia umumnya dan Sumbar khususnya, disamping terus mengendalikan kualitas penduduk.

Gagasan peningkatan sumber daya manusia (SDM) bukanlah hal yang baru menjadi pusat perhatian bagi para ahli ekonomi dan pengamat ekonomi, akan tetapi jauh sebelumnya telah banyak dibahas, seperti Adam Smith mengemukakan bahwa manusia sebagai faktor produksi utama.

Upaya dan usaha peningkatan kualitas SDM pada hakekatnya adalah upaya untuk mewujudkan dan mengembangkan seluruh daya manusia secara terpadu, sehingga diperoleh kompetisi-kompetisi tertentu, berkaitan dengan kedudukan sebagai subjek pembangunan maupun kekayaan insani 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 akan 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 meningkatkan kualitas SDM dalam hubungan ketenagakerjaan adalah tidak seimbangnya penyediaan (penawaran) tenaga kerja dengan penerimaan tenaga yaitu perkembangan jumlah angkatan kerja yang pesat yang tidak diikuti dengan tersedianya lapangan kerja. Kendala lain yang juga merupakan kendala pokok di bidang ketenagakerjaan yaitu penawaran tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau kualifikasi yang dituntut oleh pasar 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.

Sumatera Barat merupakan salah satu propinsi di Indonesia, dimana setiap tahun mengeluarkan angka lulusan baik itu SLTA, program diploma (D1, D2, D3) dan sarjana (S1) yang siap bekerja di setiap lapangan pekerjaan. Tapi apa kenyataan yang ada di lapangan sangat berbeda dengan apa yang diharap oleh para lulusan, mereka tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahlian mereka masing-masing dikarenakan keterbatasan lapangan pekerjaan di Sumbar.

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. Dengan 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 Sumatera Barat.**

## **1.2 Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini meliputi:

1. Berapa besar pengaruh tamatan pendidikan SLTA terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sumatera Barat?
2. Berapa besar pengaruh tamatan pendidikan perguruan Tinggi terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sumatera Barat?
3. Berapa besar pengaruh tingkat upah minimum terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sumatera Barat?
4. Berapa besar pengaruh jumlah kesempatan kerja terhadap jumlah pengangguran terdidik?

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran maka pembatasan masalah yaitu dengan mengambil beberapa variabel yang mungkin berpengaruh, antara lain: variabel yang diukur melalui tamatan SLTA dan tamatan Perguruan Tinggi ( yang diambil D3 dan S1) atau yang ditamatkan oleh pencari kerja, variabel yang diukur melalui tingkat upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja. Variabel yang diukur melalui jumlah kesempatan kerja dan pengangguran terdidik di Sumbar, maka periode analisa dibatasi yakni dari tahun 1999 – 2008.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk melihat seberapa besar pengaruh tamatan pendidikan SLTA terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sumbar.

2. Untuk melihat seberapa besar pengaruh tamatan Perguruan Tinggi terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sumbar.
3. Untuk melihat seberapa besar pengaruh tingkat upah minimum terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sumbar.
4. Untuk melihat seberapa besar pengaruh kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Sumbar.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

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 Sumbar.
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 Hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat ditarik hipotesa sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh negatif antara tamatan pendidikan SLTA dengan pengangguran terdidik.
2. Diduga adanya pengaruh negatif antara tamatan pendidikan Perguruan Tinggi dengan pengangguran terdidik.
3. Diduga adanya pengaruh negatif antara tingkat upah minimum dan jumlah pengangguran terdidik.

4. Diduga adanya pengaruh negatif antara jumlah kesempatan kerja atau tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) terhadap pengangguran terdidik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **Bab I : Pendahuluan**

#### 1.1 Latar Belakang

#### 1.2 Masalah

#### 1.3 Batasan Masalah

#### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.5 Hipotesis

#### 1.6 Sistematika Penulisan

### **Bab II : Kerangka Teori**

#### 2.1 Konsep dan Definisi Pengangguran

##### 2.1.1 Konsep dan Definisi Pengangguran

##### 2.1.2 Jenis-jenis pengangguran

##### 2.1.3 Faktor-faktor penyebab pengangguran

##### 2.1.4 Dampak Pengangguran terhadap Individu dan Masyarakat

#### 2.2 Konsep dan Pengertian Kesempatan Kerja

#### 2.3 Teori Upah dan Sistem Pengupahan

#### 2.4 Teori Human Capital

#### 2.5 Teori Penawaran Kerja

#### 2.6 Teori Permintaan Kerja

#### 2.7 Pendidikan

### **Bab III : Metodologi Penelitian**

#### 3.1 Jenis dan Sumber Data



- 3.2 Metode Pengumpulan Data
- 3.3 Definisi Operasional Variabel
- 3.4 Metode Analisis Data
- 3.5 Metode Pengujian Hipotesis

- 3.5.1 Pengujian t (t - test)

- 3.5.2 Pengujian F (F-test)

- 3.5.3 Pengujian  $R^2$

- 3.6 Penelitian Terdahulu

#### **Bab IV : Gambaran Umum Objek Penelitian**

- 4.1 Keadaan Geografis Sumatera Barat
- 4.2 Keadaan Penduduk Sumatera Barat
- 4.3 Gambaran Ketenagakerjaan di Sumatera Barat
- 4.4 Perkembangan Jumlah Tamatan Terdidik di Sumatera Barat
- 4.5 Perkembangan Tingkat Upah Minimum di Sumatera Barat
- 4.6 Perkembangan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat
- 4.7 Perkembangan Jumlah Pengangguran di Sumatera Barat

#### **Bab V : Analisis Data dan Pembahasan**

- 5.1 Uji Statistik
- 5.2 Uji penyimpangan Asumsi klasik
- 5.3 Perbandingan Hasil Temuan dan pembahasan

#### **Bab VI : Penutup**

- 6.1 Kesimpulan
- 6.2 Saran-saran

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### 2.1 Definisi dan Konsep Pengangguran

##### 2.1.1 Konsep Dasar Pengangguran

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 penuh dan setengah bekerja. Bekerja penuh adalah angkatan kerja yang memiliki jam kerja standar (7-8 jam kerja sehari). Sedangkan setengah bekerja adalah angkatan kerja yang hanya bekerja kurang dari jam kerja standar.

Untuk pengangguran terdidik yang digunakan menunjukkan, mereka yang termasuk kategori menganggur 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 Provinsi Sumatera Barat.

Ada juga disebut dengan pengangguran terbuka atau pengangguran penuh (*open unemployment*), yakni periode di mana 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 yang 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 atau jenis, tergantung dari mana pengangguran itu dilihat dan di analisa. Adapun *jenis-jenis pengangguran* itu adalah :

1. *Pengangguran Friksionil*, yakni pengangguran yang terjadi karena seseorang memilih mengganggu sambil menunggu pekerjaan yang lebih baik, yang memberikan fasilitas dan keadaan yang lebih baik.  
Pengangguran friksional dan struktural disebut juga dengan pengangguran alamiah, dimana terjadi pada saat kesempatan kerja penuh (Sachs and Larrain, 1993 : 456). Tingkat pengangguran alamiah sebagai tingkat pengangguran baik tekanan ke atas maupun kebawah terhadap inflasi harga dan upah berada dalam keseimbangan (Friedman, 1968). Tingkat pengangguran yang berkaitan dengan keseimbangan makroekonomi dimana *ecspected inflation* adalah sama dengan tingkat inflasi aktual (*actual level*) (Blanchard, 2000). Pengangguran alamiah sangat erat kaitannya dengan tingkat inflasi atau perkembangan inflasi pada negara berkembang.
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
3. *Pengangguran Teknologi*, adalah pengangguran yang terjadi karena mulai digunakannya 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 terjadinya 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 (*below full employment level*) (Dornbusch dan Fischer, 1996 : 506-507).
5. *Pengangguran Musiman*, yakni pengangguran yang terjadinya dipengaruhi oleh musim. Jenis pengangguran ini sering terjadi pada sektor pertanian. Misalnya ketika masa tanam dan panen, mereka berbondong-bondong bekerja dan setelah masa tersebut mereka kembali tidak memiliki pekerjaan.
6. *Pengangguran Tidak Kentara*, yakni pengangguran yang secara fisik dan sepiantas 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 Provinsi Sumatera Barat. 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 penganggur. Sistem ini banyak digunakan di negara-negara Eropa, dimana setiap penganggur di

berikan 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.**

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 pertengkaran 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 semakin meningkat.

### **2.1.5 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, 1984). 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 akan berimbas pada keamanan 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 teraihnya lapangan kerja yang diharapkan. Atau setidaknya, 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 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 kurang 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 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 lebih memilih pekerjaan yang formal dan mereka maunya bekerja di tempat yang langsung menempatkan mereka di posisi yang 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 saing 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. Sebenarnya 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. Ketidakcocokkan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja (sisi penawaran tenaga kerja) dan kesempatan kerja yang tersedia (sisi permintaan tenaga kerja). Ketidakcocokkan 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 factor penyebab tingginya angka pengangguran sarjana di Indonesia.

## **2.2 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 akan 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 lokal semakin berkurang. *Kedua*, berlakunya keadaan dimana tingkat upah yang diterima oleh pekerja lokal jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat upah yang di terima oleh pekerja asing. Maka telah tewujud pergantian sempurna antara pekerja lokal dengan pekerja asing (Elfindri, 2004:216).

Dalam pembangunan ekonomi nasional, sumber daya manusia (SDM) bersama-sama dengan Sumber Daya Alam (SDA) merupakan faktor komplementer terhadap modal dan teknologi. Pembangunan ekonomi yang mampu memberikan sumber penghidupan yang lebih baik, dimana orang yang ingin bekerja dapat memperoleh pekerjaan sebagai secara keseluruhan dapat

menyerap tenaga kerja sebanyak-banyaknya. Dengan demikian, partisipasi angkatan kerja akan semakin meningkat pula.

Seseorang dikatakan sedang memiliki kegiatan bekerja, apabila selama satu minggu sebelum pencacahan melakukan kegiatan untuk memperoleh penghasilan paling sedikit selama satu jam berturut-turut. Dalam konsep tersebut tindak lanjut diuraikan bahwa seseorang yang membantu melakukan kegiatan untuk memperoleh penghasilan juga termasuk orang yang bekerja, walaupun orang tersebut tidak mendapatkan upah. Orang atau kelompok inilah yang termasuk ke dalam kelompok penduduk bekerja tidak selalu harus mendapatkan penghasilan atau gaji dari pemberi kerja, tetapi hanya untuk membantu penghasilan tambahan keluarganya juga termasuk kategori kelompok bekerja (Simanjuntak, 1998).

Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai sejumlah orang atau kelompok orang yang sedang memiliki kegiatan bekerja. Lebih jelasnya, bahwa yang dimaksud kesempatan kerja adalah penduduk berusia 10 tahun ke atas yang tertampung atau terserap di seluruh lapangan usaha. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kesempatan kerja, sama dengan besaran atau jumlah penduduk yang bekerja (Simanjuntak, 1984).

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 ditunjukkan dalam pendapatan perkapitanya tinggi atau rendah. Kalau

pendapatan per kapitanya tinggi menunjukkan tingkat kemakmuran sedangkan pendapatan per kapita 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 akan bertambah. Maka terbentuklah model persamaan kesempatan kerja, menghitung besarnya Partisipasi.

Maka :

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

Dimana:

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

Keterangan :

TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

N = Kesempatan Kerja

K = Kapital

Peningkatan kesempatan kerja di berbagai sektor akan memberikan dampak penciptaan lapangan kerja. Sebab dengan meningkatnya produktifitas diharapkan upah juga meningkat sekaligus kesejahteraan mereka dapat diperbaiki (Ace Suryadi dalam Ananta, 1993: 52).

### 2.3 Teori Upah dan Sistem Pengupahan

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 kepada 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/ mental pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja diukur dari sudut kemampuan upah tersebut. Data 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 (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 (Bhagwati dan Ham, 1979).

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 kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang pada umumnya 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 antarperusahaan. 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 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 perusahaan, dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Simanjuntak, 1998)

## **2.4 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, akan tetapi juga di bidang SDM. Prinsip investasi di

bidang usaha adalah mengorbankan konsumsi pada saat investasi dilakukan untuk memperoleh 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 lain pihak, 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.

## **2.5 Teori Penawaran Tenaga Kerja**

Kebijakan pasar tenaga kerja dalam makroekonomi menentukan angkatan kerja dari negara-negara yang dapat bermigrasi atau pindah ke suatu bangsa maupun kelompok bangsa-bangsa untuk mencari pekerjaan (Glichrist, 2004)

Dilihat pula bahwa pasar tenaga kerja di sejumlah negara berkembang menunjukkan bahwa pengangguran terdidik disebabkan oleh prospek migrasi Internasional yaitu oleh kemungkinan yang disebut dengan *Brain Drain*. Selain itu, sebuah analisis menunjukkan bahwa negara berkembang mungkin berakhir dengan tingkat pendidikan yang tinggi meskipun pengangguran terdidik meningkat (Simon dan Stark, 1983).

Besarnya penyediaan tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara mereka yang sudah aktif dalam kegiatan penghasilan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja atau sedang berusaha mencari pekerjaan. Mereka dinamakan pencari kerja atau pengangguran. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja.

$$\text{Penyediaan TK} = AK = \text{Supply TK}$$

dimana:

TK = tenaga kerja

AK = yang bekerja tambah penganggur

Penawaran tenaga kerja, sebagaimana juga penawaran faktor-faktor dan barang-barang lainnya, tergantung kepada tinggi tendahnya tingkat upah. Seperti juga penjual yang akan menawarkan tenaganya (dalam jumlah jam kerja) lebih banyak pada tingkat upah yang lebih tinggi. Namun demikian ada dua keadaan yang mungkin terjadi: (1) pada tingkat upah yang sangat rendah seseorang mungkin akan bekerja keras (ingin bekerja dalam jumlah yang sangat banyak) untuk bisa mencapai pendapatan subsistem yang minimum, (2) pada tingkat upah yang sangat tinggi seseorang mungkin akan mengurangi jumlah jam kerjanya

(menambah waktu santai atau sering disebut *leisure time*) untuk dapat menikmati pendapat yang diperoleh.

Sebagaimana dua kasus pasar produktif yang berbeda yang telah disinggung dalam membahas permintaan tenaga kerja, dalam pasar input dapat dibedakan pula adanya 2 kasus, yaitu pasar persaingan murni untuk tenaga kerja dan pasar tenaga kerja yang kurang dari persaingan murni perbedaan penting antara keduanya adalah dalam pasar tenaga kerja yang persaingan murni, perusahaan perseorangan dapat menggunakan berapapun jumlah pekerja yang diinginkan pada tingkat upah yang tetap, sedangkan suatu perusahaan yang bekerja dalam pasar tenaga kerja yang bukan persaingan murni harus membayar lebih tinggi untuk jumlah pekerja yang lebih banyak. Pada pasar input persaingan murni, tiap-tiap perusahaan tidak dapat mempengaruhi tingkat harga dengan cara menambah atau mengurangi jumlah pekerja, karena disini terdapat sangat banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja yang mempunyai tipe yang sama. Sebaliknya, sebuah perusahaan dalam pasar tenaga kerja bukan persaingan murni memiliki kemiringan positif, dan sebagai akibatnya tambahan biaya dari penggunaan tenaga kerja adalah lebih besar daripada upah yang mereka terima karena tingkat upah yang dibayarkan untuk menarik tambahan tenaga kerja harus pula dibayarkan pada seluruh pekerja yang sudah ada (Rahardja, 1985).

## **2.6 Teori Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Orang membeli barang karena barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi

barang dan jasa yang dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand*. Meningkatkan permintaan terhadap rumah, misalnya: akan menimbulkan tambahan permintaan terhadap karyawan bangunan, tukang kayu, tukang cat, tukang instalasi rumah, dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi jumlah tenaga pengangkutan, pabrik semen dan lain-lain.

Dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga. Di satu pihak, suatu perusahaan disebut *price taker*, yaitu bahwa dia sendiri tidak dapat mengubah harga dengan menaikkan atau menurunkan produksinya. Di lain pihak, pengusaha dapat menjual beberapa saja produksinya dengan harga yang berlaku. Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan, misalkan jumlah karyawan di suatu perusahaan sebanyak 99 orang. Pengusaha mempertimbangkan apakah perlu menambah pekerja menjadi 100 orang atau terpaksa mengurangi satu orang supaya menjadi 98 orang. Yang menjadi pertanyaan adalah dasar apa yang perlu dipergunakan pengusaha untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan tersebut?

Pertama-tama pengusaha perlu memperkirakan tambahan hasil (*output*) yang diperoleh pengusaha sehubungan dengan penambahan seseorang karyawan. Tambahan hasil tersebut dinamakan *tambahan hasil marginal* atau *marginal physical product* dari karyawan, disingkat  $MPP_L$ .

Kedua, pengusaha menghitung jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil *marginal* tersebut.

Jumlah uang ini dinamakan *penerimaan marginal* atau *marginal revenue*, yaitu nilai dari  $MPP_L$  tadi. Jadi *marginal revenue* sama dengan nilai dari  $MPP_L$ , yaitu besarnya  $MPP_L$  dikalikan dengan harganya per unit (P). Jadi:

$$MR = VMPP_L = MPP_L \times P \dots\dots\dots (3)$$

dimana :

MR = *Marginal Revenue*, penerimaan marginal

$VMPP_L$  = *Value Marginal Physical Product of Labour*, nilai pertambahan hasil marginal dari karyawan

$MPP_L$  = *Marginal Physical Product of Labour*

P = Harga jual barang yang diproduksi per unit

Akhirnya sang pengusaha membandingkan MR tersebut dengan biaya mempekerjakan tambahan seorang karyawan tadi. Jumlah biaya yang dikeluarkan pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan tambahan seorang karyawan adalah upayanya sendiri (W) dan dinamakan *biaya marginal* atau *marginal cost* (MC). Apabila tambahan penerimaan marginal (MR) lebih besar dari biaya mempekerjakan orang yang menghasilkannya (W), maka mempekerjakan tambahan orang tersebut akan menambah keuntungan pengusaha. Dengan kata lain dalam rangka menambah keuntungan, pengusaha akan terus menambah jumlah karyawan selama MR lebih besar daripada W, misalkan tenaga kerja terus ditambah sedangkan alat-alat dan faktor lain jumlahnya lebih kecil dan tambahan hasil marginal menjadi lebih kecil pula. Dengan kata lain, semakin bertambah

karyawan yang dipekerjakan, senakin kecil  $MPP_L$ nya dan nilai  $MPP_L$  itu sendiri, ini dinamakan *diminishing returns*.

Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan mempekerjakan orang dan mencapai laba maksimum dan nilai  $MPP_L \times P$  sama dengan upah yang dibayarkan kepada karyawan. Dengan kata lain, pengusaha mencapai laba maksimum apabila :

$$MPP_L \times P = W \dots\dots\dots (4)$$

Penambahan tenaga kerja yang lebih besar dari pada  $ON$ , misalkan  $OB$  akan mengurangi keuntungan pengusaha. Pengusaha membayar upah dalam tingkat yang berlaku ( $W$ ), padahal nilai *marginal* yang diperolehnya hanya sebesar  $W_2$  hanya lebih kecil dari pada  $W$ . Jadi, pengusaha cenderung untuk menghindari jumlah karyawan lebih besar dari pada  $ON$  dapat dilaksanakan hanya bila pengusaha yang bersangkutan dapat membayar upah dibawah  $W$  dan apabila pengusaha mampu menaikkan harga jual barang.

Aspek lain yang dapat ditarik sebagai kesimpulan dari hubungan tingkat upah,  $MPP_L$ , harga barang dan jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan adalah bahwa sebagai reaksi terhadap peningkatan upah:

- a. Pengusaha menuntut peningkatn produktivitas kerja karyawan sedemikian rupa sehingga pertambahan produksi yang dihasilkan karyawan senilai dengan pertambahan upah yang diterimanya atau bila ini tidak dapat terlaksana
- b. Pengusaha terpaksa menaikkan harga jual barang dan/atau
- c. Pengusaha mengurangi jumlah karyawan yang bekerja atau



- d. Pengusaha melakukan kombinasi dari dua di antara ketiga alternatif di atas kombinasi dari ketiganya.

Fungsi permintaan dari suatu perusahaan terhadap karyawan atau pekerja. Fungsi itu dapat berbeda untuk setiap perusahaan, tergantung dari tingkat produktifitas masing-masing faktor dan efisiensi tiap-tiap perusahaan. Fungsi permintaan untuk seluruh nasional atau negara adalah perjumlahan permintaan dari tiap-tiap perusahaan (Simanjuntak, 1998)

## **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 saja satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah peningkatan taraf kesehatan SDM itu sendiri. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas tersebut diperlukan investasi 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)

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah jenis data sekunder yang berbentuk *time series* dengan jangka waktu sepuluh tahun (1999 – 2008). Sumber data diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Padang.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. *Research Library Observation*, seperti Badan Pusat Statistik dan instansi lain yang terkait.
2. Penelitian berdasarkan data sekunder yang diperoleh melalui *literature* dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian memakai waktu selama sepuluh tahun (1999 – 2008), maka periode yang diperlihatkan untuk melihat perkembangan kualitas SDM dari segi pendidikan, tingkat upah minimum dan juga kesempatan kerja serta perkembangan jumlah pengangguran terdidik selama periode tersebut. Agar penelitian ini terarah dan tidak menimbulkan salah penafsiran, maka perlu dikemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut:

$X_1$  = Jumlah Tamatan Pendidikan SLTA

Tamatan pendidikan berdasarkan persentase jumlah tamatan pendidikan SLTA yang ditamatkan berbanding dengan jumlah

pendidikan umum oleh penduduk atau individu di Sumatera Barat dengan satuan orang.

$X_2 =$  Tamatan Perguruan Tinggi Diploma III (D3)

Berdasarkan jumlah tamatan Perguruan Tinggi Diploma III (D3) yang ditamatkan oleh individu atau penduduk berdasarkan ijazah yang diperoleh.

$X_3 =$  Tamatan Perguruan Tinggi (S1)

Melihat pada jumlah dan tingkatan tamatan perguruan tinggi (S1) yang ditamatkan dan telah memperoleh ijazah, baik itu individu atau penduduk.

$X_4 =$  Tingkat Upah Minimum

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

$X_5 =$  Kesempatan Kerja (TPAK)

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, atau yang lebih dikenal dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dengan satuan orang.

$Y =$  Variabel Dependen atau Variabel Terikat merupakan jumlah/tingkat pengangguran terdidik (jumlah pencari kerja formal yang menamatkan pendidikan formal) dengan satuan orang.

### 3.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat. Data tersebut adalah data sekunder yang berbentuk *time series* dengan rentang waktu sepuluh tahun (1999 – 2008). Variabelnya adalah Pendidikan tinggi yang dimulai dari tingkatan SLTA, D3, dan S1. Variabel upah adalah upah minimum dan kesempatan kerja yang ada di lapangan, yang didapat oleh para pekerja.

Metode yang digunakan dalam menerangkan dasar perhitungan hubungan antara peningkatan kualitas SDM dengan jumlah pengangguran terdidik didasarkan analisis regresi berganda. Untuk menyederhanakan perhitungan dengan menggunakan metode ekonometrika, maka variabel tidak bebas merupakan jumlah pengangguran terdidik dengan lambang Y dan variabel bebas adalah tingkat pendidikan SMA ( $X_1$ ), tingkat pendidikan Perguruan Tinggi ( $X_2$ ), tingkat upah ( $X_3$ ), jumlah lapangan pekerjaan ( $X_4$ ).

Fungsi persamaan yang ditulis sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n) \dots \dots \dots (1)$$

Dengan model persamaan, sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

dimana :

Y = Jumlah Pengangguran Terdidik

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Jumlah Tamatan Pendidikan SMA

$X_2$  = Tamatan Perguruan Tinggi (D3)

$X_3$  = Tamatan Perguruan Tinggi (S1)

$X_4$  = Tingkat Upah Minimum

$X_5$  = Kesempatan Kerja

$\varepsilon$  = Kesalahan Pengganggu

### 3.5 Metode Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa ini disebut juga dengan pengujian signifikansi yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, dengan cara melakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan tahap-tahap sebagai berikut:

#### 3.5.1 Pengujian t ( $t$ -test)

Yaitu untuk menguji hubungan regresi secara terpisah. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah (parsial) terhadap variabel dependen dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut:

$$t_{\text{-test}} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} \dots\dots\dots (3)$$

dimana:

$t$  = nilai t yang dihitung

$Se$  = Standar error

$\beta_i$  = Elastisitas variabel ke (i)

Untuk pengujian ini digunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta_i = 0$  (tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya/  
koefisien regresi tidak signifikan)

$H_a$  :  $\beta_i \neq 0$  (ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak  
bebasnya/koefisien regresi signifikan).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai t-hitung yang didapat dari tabel *coefficient* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k) dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika dihitug < t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan)
- Jika dihitug > t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan).

### 3.5.2 Pengujian F (F-test)

Yaitu pengujian yang dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan  $F_{\text{tabel}}$ . Pengujian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau pengujian secara serentak. Nilai  $F_{\text{test}}$  atau  $F_{\text{hitung}}$  diperoleh dengan menggunakan model sebagai berikut:

$$F_{\text{test}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \dots\dots\dots (4)$$

dimana:

F = nilai F yang dihitung

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah tahun pengamatan

Nilai  $F_{\text{hitung}}$  yang dihasilkan dari perhitungan tersebut di atas (berdasarkan tabel *ANOVA*) dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dan derajat kebebasan atau

*degree of freedom* (df) sebesar (n-k), (k-1);  $df_1 = (k-1)$ ,  $df_2 = (n-k)$  dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) ditolak, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.5.3 Pengujian $R^2$

Pengujian  $R^2$  atau koefisien determinasi berguna untuk melihat seberapa besar proporsi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap naik turunnya nilai variabel tidak bebas terhadap naik turunnya nilai variabel tidak bebas, yang dilihat dari tabel *Model Summary*.

Nilai  $R^2$  diperoleh dengan menggunakan model sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Hasil pengujian koefisien determinasi mencerminkan pengukuran:

- a. Merupakan ketetapan suatu garis regresi yang di tetapkan terhadap sekelompok data hasil observasi (*goodness of fit*), dimana makin besar nilai  $R^2$  makin baik hasil suatu garis regresi, dan sebaliknya makin kecil nilai  $R^2$  makin buruk hasil garis regresi. Nilai  $R^2$  adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika  $R^2 = 0$  atau mendekati nol, maka antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas tidak saling berhubungan, dan sebaliknya apabila  $R^2 = 1$ , maka variabel bebas dan variabel tidak bebasnya berhubungan sempurna.



- b. Merupakan pengukuran besarnya proporsi dari jumlah variasi dari variabel tidak bebas yang diterangkan oleh model regresi atau mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel tidak bebas tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah variabel independen lebih dari dua maka *Adjusted R Square*.

### 3.6 Penelitian Terdahulu

Miki Aydiment (1999) meneliti sejauh mana pengaruh sumber daya manusia dapat mempengaruhi jumlah pengangguran terdidik di Sumatera Barat, dimana ia menekankan atau menitikberatkan penelitiannya pada factor-faktor sebagai berikut: tingkat pendidikan, tingkat upah dan tingkat kesehatan. Evi Laura (1998) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan, tingkat upah, dan jumlah lapangan pekerjaan terhadap pengangguran terdidik.

Rusianti (2002) meneliti tentang pengaruh PMDN dan PMA terhadap kesempatan kerja pada sektor industri di Sumatera Barat. Frengky Meidi (1991) meneliti tentang upah dan penyerapan tenaga kerja di bidang informal di Sumatera Barat.

Benlia Susanti (1997), meneliti bagaimana pembangunan industri diarahkan untuk menuju kemandirian perekonomian nasional, dengan cara meningkatkan kemampuan bersaing, dan menaikkan pangsa pasar dalam maupun luar negeri. Meneliti juga mengenai pembangunan ekonomi ditujukan memperkuat struktur ekonomi dengan keterkaitan yang kuat dan saling mendukung, meningkatkan daya tahan perekonomian nasional, memperluas lapangan kerja dan kesempatan kerja serta mendorong berkembangnya kegiatan berbagai sektor.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Keadaan Geografis Sumatera Barat

Provinsi Sumatera Barat terletak antara  $0^{\circ}54'$  Lintang Utara dan  $3^{\circ}30'$  Lintang Selatan serta  $98^{\circ}36' - 101^{\circ}53'$  Bujur Timur dengan luas wilayah sekitar 42,2 ribu  $\text{km}^2$ . Luas tersebut setara dengan 2,17 persen dari luas wilayah Republik Indonesia. Saat ini kondisi alam Sumatera Barat masih diliputi oleh kawasan lindung yang mencapai sekitar 45,17 persen dari luas keseluruhan. Sedangkan lahan yang sudah dimanfaatkan untuk budidaya baru tercatat sekitar 54,82 persen (BPS, 2005).

Propinsi Sumatera Barat terletak disebelah barat pulau Sumatera dan sekaligus berbatasan langsung dengan Samudera Indonesia, Propinsi Riau, Propinsi Sumatera Utara dan Pripinsi Jambi. Sumatera Barat terdiri dari 12 kabupaten dan 7 kota. Kabupaten Pasaman memiliki wilayah terluas, yaitu 7,8 ribu  $\text{km}^2$ , sedangkan kota Padang Panjang memiliki luas daerah terkecil, yakni 23,0  $\text{km}^2$ .

Daratan Sumatera Barat tidak terlepas dari gugusan gunung dan pegunungan yang terdapat di hampir semua kabupaten, yaitu sekitar 17 gunung. Gunung tertinggi di Sumatera Barat yaitu gunung Talamau dengan ketinggian 2.912 meter yang terletak di kabupaten Pasaman. Sumatera Barat juga memiliki danau yang berjumlah sekitar 4 danau yang terletak di Kabupaten Agam yaitu danau Maninjau dan tiga lagi terletak di Kabupaten Solok. Danau Singkarak merupakan danau yang terluas yaitu sekitar 10.011 (Ha).

Berdasarkan letak geografis, Sumatera Barat dilalui garis khatulistiwa, tepatnya di Kecamatan Bonjol Pasaman. Oleh sebab itu propinsi Sumatera Barat tergolong beriklim tropis dengan suhu udara dan kelembaban yang tinggi. Ketinggian permukaan daratan Sumatera Barat sangat bervariasi. Sebagian daerahnya berada pada dataran tinggi kecuali Kabupaten Pesisir Selatan, Kabupaten Padang Pariaman, Kabupaten Agam, Kabupaten Pasaman dan Kota Padang. Propinsi Sumatera Barat sama dengan propinsi lainnya di Indonesia mempunyai musim penghujan yang biasanya terjadi antara bulan Juni dan September dan diantara kedua musim itu diselangi musim pancaroba.

#### **4.2 Keadaan Penduduk Sumatera Barat**

Penduduk merupakan unsur penting dalam kegiatan ekonomi dan usaha membangun suatu perekonomian. Baik sebagai pedoman dalam perencanaan maupun dalam melakukan evaluasi terhadap keberhasilan dan kegagalan dalam suatu pembangunan. Penduduk juga merupakan faktor terpenting dalam dinamika pembangunan karena manusia sebagai modal dasar dan juga sebagai objek dari pembangunan itu sendiri, sekaligus merupakan subjek ekonomi yang memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional.

Untuk melihat berapa besar jumlah penduduk Sumatera Barat pada setiap tahunnya, berikut dapat dilihat dalam tabel 4.2:

Tabel 4.2  
**Jumlah Penduduk Sumatera Barat dari Tahun 1999 - 2008**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Penduduk Sumatera Barat ( Orang )</b>
1999	4.541.975
2000	4.249.000
2001	4.243.510
2002	4.375.080
2003	4.476.000
2004	4.530.000
2005	4.555.810
2006	4.821.050
2007	4.697.764
2008	4.760.000

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), Sumatera Barat.

Dari tabel di atas memperlihatkan jumlah penduduk provinsi Sumatera Barat pertahunnya mulai dari tahun 1999 sampai pada tahun 2008. Pada tahun 2006, jumlah penduduknya lebih tinggi dibandingkan antara tahun 1999 – 2008.

Sesuai dengan luas daerah pada setiap tahunnya, Sumatera Barat merupakan Provinsi yang ada terpadat penduduk, yaitu tiap-tiap km<sup>2</sup> dihuni oleh orang dan di sisi lain, Kabupaten Kep. Mentawai sampai saat ini masih merupakan daerah yang terjarang penduduknya, yakni hanya dihuni oleh 11 orang pada km<sup>2</sup>.

### **4.3 Gambaran Ketenagakerjaan Sumatera Barat**

Masalah yang sering timbul dalam ketenagakerjaan adalah terjadinya ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) dan permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) pada tingkat upah tertentu.

Ketidakseimbangan ini dapat berupa *excess supply of labor*, yaitu apabila penawaran lebih besar daripada permintaan akan tenaga kerja, atau terjadi *excess demand for labor*, yaitu apabila terjadi permintaan akan tenaga kerja lebih besar daripada penawaran akan tenaga kerja, termasuk Sumatera Barat.

Sektor informal mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang ada selama berlangsungnya proses industrialisasi, sehingga disebut katub pengaman ketenagakerjaan. Dengan terserapnya kelebihan tenaga kerja disektor industri (sektor modern) oleh sektor informal, maka pada suatu saat tingkat upah di pedesaan akan meningkat. Peningkatan upah ini akan mengurangi perbedaan tingkat pendapatan antara pedesaan dan perkotaan, sehingga kelebihan penawaran pekerja tidak menimbulkan masalah pada pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya kelebihan pekerja justru merupakan modal untuk mengakumulasi pendapatan, dengan asumsi perpindahan tenaga kerja dari sektor tradisional ke sektor modern berjalan lancar dan perpindahan tersebut tidak pernah menjadi terlalu banyak (Todaro, 2004: 132)

Melihat karakteristik angkatan kerja, dapat dipengaruhi oleh struktur umur dan jenis kelamin dimana proporsi penduduk usia kerja cenderung meningkat dengan laju pertumbuhan yang semakin besar dari tahun ke tahun sesuai dengan transisi demografi yang berlangsung di Sumatera Barat. Laju pertumbuhan penduduk usia kerja yang cepat dan meningkatnya TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) terutama di pedesaan menyebabkan laju pertumbuhan angkatan kerja jauh meningkat. Diperkirakan pada tahun TPAK penduduk Sumatera Barat meningkat sehingga angkatan kerja juga mengalami peningkatan.

#### 4.4 Perkembangan Jumlah Tamatan Terdidik di Sumatera Barat

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 adalah melalui proses pendidikan. Hal ini tercermin pada tujuan pendidikan nasional, yakni untuk meningkatkan ketaqwan terhadap Tuhan YME, kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti memperkuat kepribadian dan memperketat semangat kebangsaan dan cinta tanah air, agar dapat menumbuhkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri 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 Sumatera Barat menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Sehingga dapat asumsikan bahwa adanya pengaruh tamatan pendidikan terhadap pengangguran yang akan tercipta. Maka dengan demikian, hal tersebut dapat di lihat dalam tabel.

**Tabel 4.4.1 Pertumbuhan Angkatan Kerja Sumatera Barat Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Pada Tahun 1999 – 2008**

<b>Tahun</b>	<b>Tamatan SLTA (orang)</b>	<b>Tingkat SLTA (%)</b>
1999	44917	11.73
2000	44971	15.15
2001	44308	11.70
2002	40086	12.80
2003	40148	12.04
2004	48068	15.41
2005	40589	11.08
2006	43041	15.40
2007	30166	14.21
2008	30522	16.52

Sumber : BPS (Badan Pusat Statistik), Sumatera Barat Dalam Angka tahun 1999 - 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa proporsi pertumbuhan angkatan kerja yang menamatkan SLTA dari tahun 1999 – 2008 tidak selalu naik dan tidak pula selalu turun atau mencapai jumlah yang tidak tetap tiap tahunnya. Dari tabel di atas juga dapat kita lihat bahwa pertumbuhan rata-rata per tahun angkatan kerja yang menamatkan SLTA yang paling banyak pertambahannya adalah pada tahun 2004 yaitu sebesar 48068 dengan tingkat 15,41% yang perubahannya sebesar 7920 di banding tahun sebelumnya yakni tahun 2003 sebesar 40148 dengan tingkat 12,04% dan pada tahun 2005 terjadi penurunan sebesar 40589 yang berada pada tingkat 11,08% dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2004 dengan tingkat 15,41%, dengan perubahan sebesar 7479.

**Tabel 4.4.2 Pertumbuhan Angkatan Kerja Sumatera Barat Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Pada Tahun 1999 – 2008**

Tahun	Jumlah Tamatan D3	Tingkatan Tamatan D3 (%)	Jumlah Tamatan S1	Tingkatan Tamatan S1 (%)
1999	3695	1.02	11225	1.89
2000	3986	1.72	11588	3.14
2001	1470	1.23	13010	2.16
2002	1534	1.24	12812	2.17
2003	1873	1.06	29460	2.08
2004	1955	2.62	15814	2.54
2005	1865	1.19	14637	2.47
2006	1861	1.5	15269	2.80
2007	1744	1.62	20230	3.93
2008	1482	1.46	22193	3.71

Sumber : BPS (Badan Pusat Statistik), Sumatera Barat Dalam Angka tahun 1999 - 2008

Pertumbuhan angkatan kerja yang menamatkan perguruan tinggi (PT), hampir sama halnya dengan tamatan SLTA. Pada tabel dilihat bahwa 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 2003 sebesar 1873 orang dengan tingkat tamatan 1,06 % dari tahun sebelumnya 2002 sebesar 1534 orang dengan tingkat tamatan 1,24 %, jumlah peningkatan yang diperoleh adalah 339 orang. Namun terjadi juga penurunan jumlah tamatan Diploma III (D3) antara tahun 1999 – 2008, yakni pada tahun 2000 sebesar 3686 orang dengan tingkatan tamatan 1,72 % yang kemudian mengalami penurunan pada tahun berikutnya tahun 2001 sebesar 1470 orang dengan tingkatan tamatan 1,23 %, maka jumlah penurunan itu adalah 2216 orang. Itulah yang terjadi pada tamatan Diploma III (D3) antara tahun 1999 – 2008.



Jika dilihat pada tamatan perguruan tinggi S1 antara tahun 1999 - 2008, terdapat pula peningkatan jumlah tamatan pada tahun 2002 dengan tingkatan tamatan 2,17 % sebesar 12812 orang yang kemudian menjadi 29460 orang pada tingkatan tamatan 2,08 % tahun 2003 dengan besaran kenaikan 16648 orang. Sedangkan jumlah penurunan terjadi pada tahun 2003 sebesar 29460 orang menjelang tahun 2004 sebesar 15814 orang dengan jumlah penurunan mencapai 13640 orang. Berarti pada tahun 2003 tamatan S1 merupakan tamatan paling banyak antara tahun 1999 – 2008.

Berdasarkan data ini maka secara umum dapat dinyatakan bahwa jumlah tamatan pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja di Sumatera Barat 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 maka 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.

#### **4.5 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: 280). 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 akan semakin besar.

Dalam hal ini digunakan data upah minimum sebagai gambaran yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5 Tingkat Upah Minimum Kerja di Sumatera Barat Tahun 1999 – 2008 (dalam Ribu Rupiah)**

<b>Tahun</b>	<b>Upah Minimum (Rp)</b>
1999	160.000
2000	200.000
2001	250.000
2002	385.000
2003	435.000
2004	480.000
2005	540.000
2006	650.000
2007	725.000
2008	800.000

Sumber : BPS (Badan Pusat Statistik), Statistik Upah tahun 1999 - 2008

Di Sumatera Barat tingkat upah yang diterima oleh seseorang juga disebabkan oleh perbedaan jumlah tamatan pendidikan yang ditamatkannya. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa antara tahun 1999 sampai tahun 2008 adanya peningkatan tingkat upah. Pada tahun 2008 merupakan tingkat upah minimum yang tertinggi yaitu sebesar Rp. 800.000,-. Kenaikan upah minimum

yang paling nampak atau paling tinggi adalah pada tahun 2002 sebesar Rp. 385.000,- dibanding dengan sebelumnya tahun 2001 sebesar Rp. 250.000,- yang berarti kenaikan yang terjadi adalah sebesar Rp. 135.000,-

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.

#### **4.6 Pengaruh Kesempatan Kerja Terhadap Jumlah Pengangguran Terdidik**

Pencari kerja yang belum bekerja di Sumatera Barat 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, sebab 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/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 4.6 Perkembangan Kesempatan Kerja di Sumatera Barat  
Tahun 1999 – 2008**

<b>Tahun</b>	<b>Kesempatan Kerja (Orang)</b>	<b>TPAK (%)</b>
1999	1823061	53.08
2000	1648963	49.64
2001	1732008	59.3
2002	1712032	57.78
2003	1749020	57.01
2004	1768366	56.52
2005	1737472	55.13
2006	1808275	57.19
2007	1889406	58.57
2008	1956378	58.83

*Sumber : Statistik Indonesia tahun 1999 - 2008*

Tabel diatas memperlihatkan bahwa kesempatan kerja dari tahun 1999 – 2008 mengalami peningkatan hampir setiap tahunnya. Peningkatan pertumbuhan kesempatan kerja yang paling tinggi yaitu tahun 2008 yakni sebesar 1956378 orang dengan partisipasi 58,83 %. Namun jika kita lihat pertambahan yang paling tinggi antara tahun 1999-2008 ini, terjadi pada tahun 2001 yaitu sebesar 1732008 orang dengan tingkat partisipasi 59,30 %, dimana tahun sebelumnya yakni tahun 2000 yang hanya 1648963 orang pada tingkat partisipasi 49,64 %, berarti terjadi penambahan sebesar 83345 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 didapat.

#### **4.7 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 menyatakan bahwa, sebab dari pengangguran adalah perubahan struktur industri, ketidakcocokan keterampilan, ketidakcocokan geografis, pergeseran demografis, kekakuan institusi, tidak bisa dipekerjakan dan pengangguran oleh adanya restrukturalisasi kapital.

Hampir sama semua ahli ekonomi 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 variabel-variabel sosial yang mempengaruhi 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 4.7 di bawah ini menunjukkan jumlah pengangguran terdidik selama periode 1999 – 2008, jumlah pengangguran terdidik yang terbesar terjadi pada tahun 2005 yaitu sebesar 242823 orang, dimana tahun 2000 terjadi penurunan yang tidak begitu berarti yaitu sebesar 58800 orang.

**Tabel 4.7 Jumlah Pengangguran Terdidik Sumatera Barat  
Tahun 1999 - 2008**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pengangguran Terdidik( orang )</b>	<b>Tingkatan Pengangguran Terdidik (%)</b>
1999	112700	7.25
2000	58800	3.08
2001	59539	3.73
2002	100699	6.31
2003	202453	12.68
2004	230398	14.43
2005	242823	15.21
2006	222115	13.91
2007	204579	10.81
2008	159391	9.98

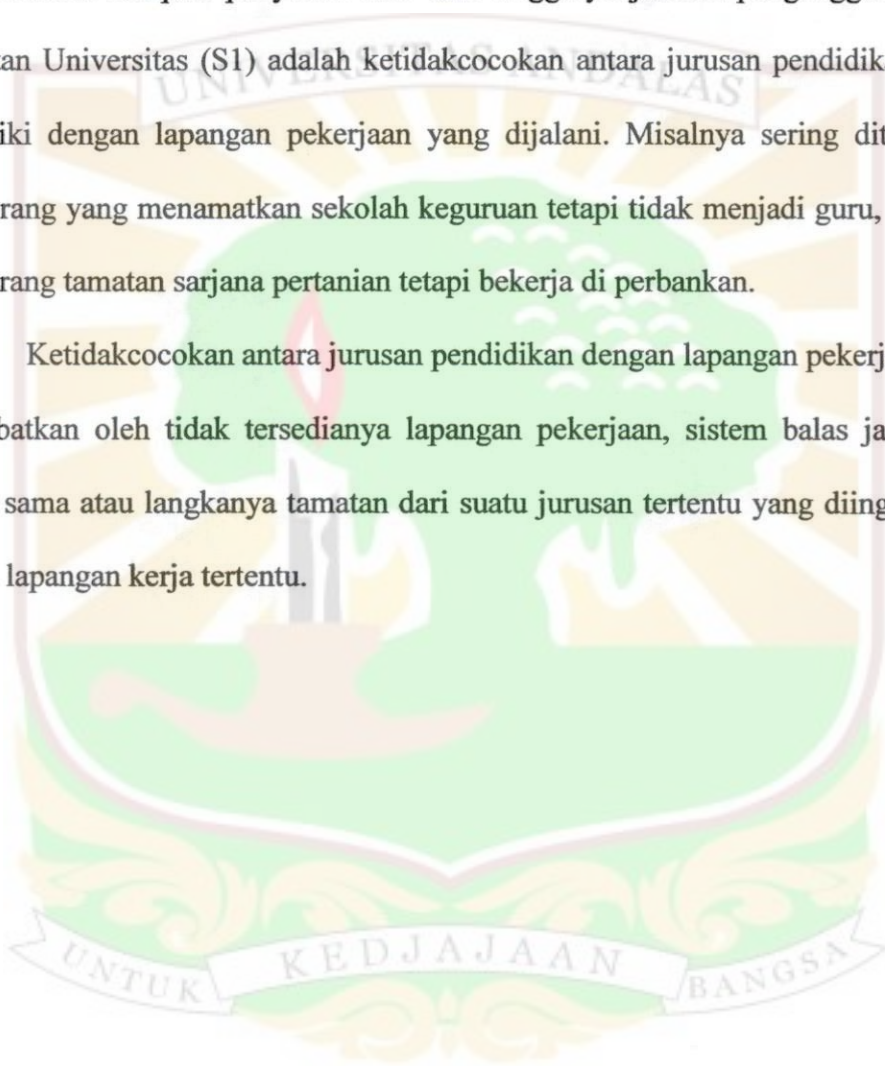
*Sumber : BPS(Badan Pusat Statistik),1999 – 2008*

Pendidikan SLTA memberikan kontribusi maksimum terhadap pengangguran, karena pada tamatan SLTA inilah masalah angkatan kerja muncul. Sulitnya tamatan SLTA untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi menyebabkan mereka mencari pekerjaan, padahal lapangan kerja tidak tersedia secara luas untuk menampung mereka. Ada kemungkinan lain dari tingginya jumlah pengangguran tamatan SLTA yaitu bahwa tamatan SLTA merasa cukup tinggi tingkat pendidikannya, sehingga enggan mengerjakan pekerjaan kasar, mereka cenderung memilih untuk menganggur dan selalu mencari pekerjaan yang cocok bagi dirinya.

Gejala umum yang terjadi adalah bahwa jumlah pengangguran pada tamatan SLTA lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran pada tamatan Perguruan Tinggi.

Tamatan Universitas (S1) juga termasuk tinggi, ini 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 sering ditemukan seseorang yang menamatkan sekolah keguruan tetapi tidak menjadi guru, adapula seseorang tamatan sarjana pertanian tetapi bekerja di perbankan.

Ketidakcocokan antara jurusan pendidikan dengan lapangan pekerjaan bisa diakibatkan oleh tidak tersedianya lapangan pekerjaan, sistem balas jasa yang tidak sama atau langkanya tamatan dari suatu jurusan tertentu yang diinginkan oleh suatu lapangan kerja tertentu.



## BAB V

### HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Statistik

Model yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah persamaan linear berganda. Secara eksplisit, fungsi ini menggambarkan bagaimana pengaruh pendidikan (SLTA dan Perguruan Tinggi), upah (Upah Minimum), dan kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat.

Berdasarkan analisis regresi, maka dapat dilihat pengaruh jumlah tamatan pendidikan SLTA ( $X_1$ ), jumlah tamatan pendidikan Perguruan Tinggi ( $X_2$ ), kesempatan kerja ( $X_3$ ), dan tingkat upah minimum yang diterima oleh tenaga kerja ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas (independent variable) terhadap jumlah pengangguran terdidik ( $Y$ ) merupakan variabel terikat (dependent variable) di Sumatera Barat.

Dari analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 15 maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 67,111 - 1,001 X_1 + 2,598 X_2 - 4,982 X_3 + 0,000343 X_4 - 0,893 X_5$$

$$t\text{-hitung} = (4,610) \quad (-2,181) \quad (3,114) \quad (-3,752) \quad (7,735) \quad (-3,741)$$

$$F\text{-hitung} = (14,967)$$

$$R^2 = 0,949$$

$$t\text{-tabel} = 2,571 \text{ (tes dua sisi) ; } df = n - k = 10 - 5 = 5$$

$$F\text{-tabel} = 5,19 ; df : (n-k), (k-1);$$

$$df_1 = (k-1) = 5-1 = 4 ;$$

$$df_2 = n-k = 10 - 5 = 5$$



Dari persamaan di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 67,111 % artinya walaupun jumlah tamatan pendidikan SLTA ( $X_1$ ), jumlah tamatan pendidikan Perguruan Tinggi D3 ( $X_2$ ), tamatan pendidikan Perguruan Tinggi S1 ( $X_3$ ) tingkat upah minimum yang diterima ( $X_4$ ), dan kesempatan kerja ( $X_5$ ) tidak ada atau sama dengan nol, namun jumlah pengangguran terdidik di Sumatera Barat tetap berjumlah sebesar 67,111 %.

Koefisien regresi dari -1,001 % menyatakan bahwa dengan bertambahnya jumlah tamatan SLTA ( $X_1$ ) sebanyak 10 %, maka pengangguran terdidik di Sumatera Barat akan berkurang sebanyak -10,01% dan pengangguran terdidik akhirnya menjadi -60,861% dengan asumsi, variable yang lainnya adalah nol. Maksudnya, apabila jumlah tamatan SLTA bertambah atau meningkat sebesar 10% , maka pengangguran terdidik di Sumatera Barat akan berkurang sebesar 10,01%. Menjadikan pengangguran terdidik menjadi 57,101 %

Untuk variabel perguruan tinggi S1 ( $X_3$ ), diperoleh koefisien regresi sebesar -4,982 %. Maksudnya adalah, bertambahnya jumlah tamatan perguruan tinggi ( $X_2$ ) sebesar 10% akan mengakibatkan mengurangi pengangguran terdidik sebesar -49,82 %. Maka, seiring dengan itu pengangguran terdidik menjadi 17,291 %. Berarti, bertambahnya tamatan perguruan tinggi ( $X_3$ ) sebesar 10 % menyebabkan jumlah pengangguran terdidik berkurang sebesar 49,82 % dan begitu pula sebaliknya.

Dua asumsi variabel di atas dapat diperkuat dengan menyimpulkan bahwa PDRB naik maka akan menurunkan Jumlah pengangguran terdidik. Apabila Jumlah tamatan SLTA & Perguruan Tinggi naik maka akan menurunkan Jumlah

pengangguran terdidik, dan pada tingkat UMK/Upah Minimum Kota naik maka akan meningkatkan Jumlah pengangguran terdidik (Noercahyo,2006).

Karena tamatan SLTA lebih cenderung melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi, sehingga tamatan SLTA tidak begitu besar menyebabkan penambahan angka pengangguran terdidik, sedangkan S1 lebih banyak peluang untuk mendapatkan lowongan pekerjaan.

Pada variabel perguruan tinggi Diploma III (D3) dengan koefisien regresi 2,598 % menyatakan bahwa dengan bertambahnya jumlah tamatan D3 ( $X_2$ ) sebanyak 10%, maka pengangguran terdidik di Sumatera Barat akan bertambah sebanyak 25,98 % dan pengangguran terdidik akhirnya menjadi 69,709 % dengan asumsi, variable yang lainnya adalah nol. Maksudnya, apabila jumlah tamatan perguruan tinggi D3 bertambah atau meningkat sebesar 10% , maka pengangguran terdidik di Sumatera Barat akan bertambah sebesar 25,98 %.

Hal dimana D3 menyebabkan peningkatan atau kenaikan jumlah pengangguran terdidik, bisa terjadi. Lulusan yang kompeten dan bersaing dapat dilakukan dengan cara: mengembangkan dua jalur pendidikan, yaitu pendidikan akademis serta pendidikan vokasional. Pendidikan akademis (S1 hingga S3) diarahkan pada penguasaan IPTEK dan seni, sedangkan vokasional (Diploma) lebih kearah penguasaan ketrampilan pada bidang tertentu. Konsekwensi dari konsep tersebut adalah perbedaan proporsi ideal antara kurikulum teori dan praktek. Pendidikan akademis memuat 70% materi kurikulum bersifat teoritis dan sisanya praktek, sedangkan vokasi muatan prakteknya 70%. Meskipun demikian, ternyata konsep ideal antara proporsi teori dan praktek tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak kurikulum pendidikan vokasi (diploma) seakan-akan hanyalah

pendidikan akademis yang “dipotong” kepala dan ekornya, sehingga diperoleh masa studi yang lebih singkat. Implementasi seperti inilah yang menyebabkan program vokasi (diploma) menjadi kehilangan daya saing “trampilnya”, sehingga mengakibatkan banyak lulusan diploma yang “menyumbang” jumlah pengangguran terdidik dari Perguruan Tinggi (Priyo Suprobo, 2002).

Koefisien regresi pada variable bebas berikutnya yaitu tingkat upah minimum ( $X_4$ ) sebesar 0,000343 % artinya, dengan meningkatnya tingkat upah sebesar Rp10,-, maka jumlah pengangguran terdidik ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,00343 % yang kemudian jumlah pengangguran terdidik secara keseluruhan menjadi 67,114 %. Hubungan antara pengangguran terdidik dengan upah minimum di Sumatera Barat adalah signifikan. Namun adakalanya kenaikan upah dapat mengurangi pengangguran terdidik. Ini diperkuat oleh teori upah efisiensi yang menyatakan bahwa logis untuk beberapa perusahaan untuk membayar upah yang berada di atas upah pasar atau upah minimum. Alasan di balik teori ini menyatakan bahwa produktivitas dapat berhubungan dengan upah, dengan kata lain, faktanya dalam beberapa kasus pekerja dibayar lebih untuk bisa membuat mereka lebih produktif.

Untuk variable yang terakhir yaitu kesempatan kerja ( $X_5$ ) yang diasumsikan pada TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,893 % artinya pada saat jumlah kesempatan kerja naik 10 %, maka jumlah pengangguran terdidik akan menurun sebesar -8,93 %, yang kemudian menjadikan pengangguran terdidik menjadi 58,181 % dengan asumsi, variabel lainnya adalah nol. Berarti dapat disimpulkan, setiap adanya

kesempatan kerja yang tersedia bagi angkatan kerja, maka nantinya akan mengurangi pengangguran terdidik.

### 5.1.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974(a)	.949	.886	1.50092	2.767

a Predictors: (Constant), KesempatanKerja, TamatanD3, TamatanPerguruanTinggi, TamatanSLTA, UpahMinimum

b Dependent Variable: TingkatPengangguranTerdidik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 yang bukan berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberi hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen secara umum.

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,949 artinya, bahwa variasi naik turunnya jumlah pengangguran terdidik di Sumatera Barat, dapat dijelaskan oleh jumlah tamatan SLTA, tamatan Perguruan Tinggi D3 dan S1, Upah Minimum, dan Kesempatan Kerja sebesar 94,9 % sedangkan sisa sebesar 5,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang terangkum dalam model. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas sebesar 94,9 %, sedangkan sisanya sebesar 5,1 % dipengaruhi oleh Variabel lain diluar model.

### 5.1.2 Uji ANOVA ( $F_{\text{-test}}$ )

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.582	5	33.716	<b>14.967</b>	.011(a)
	Residual	9.011	4	2.253		
	Total	177.593	9			

a Predictors: (Constant), KesempatanKerja, TamatanD3, TamatanPerguruanTinggi, TamatanSLTA, UpahMinimum

b Dependent Variable: TingkatPenganguranTerdidik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Uji ANOVA ( $F_{\text{-test}}$ ) atau pengujian secara serentak ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai  $F_{\text{-hitung}}$  sebesar 14,967 dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5% dan  $F_{\text{-tabel}}$  ( $F_{-0,05}$ ) yakni sebesar 5,19. Dari pengujian  $F_{\text{-test}}$  ini diperoleh  $F_{\text{-hitung}} > F_{\text{-tabel}}$  yaitu  $14,967 < 5,19$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena  $H_0$  ditolak, berarti secara keseluruhan variabel ( $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y).

### 5.1.3 Uji Parsial ( $t_{\text{-test}}$ )

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.111	14.559		<b>4.610</b>	.010
	TamatanSLTA	-1.001	.459	-.440	<b>-2.181</b>	.095
	TamatanD3	2.598	.834	.444	<b>3.114</b>	.036
	TamatanPerguruanTinggi	-4.982	1.328	-.787	<b>-3.752</b>	.020
	UpahMinimum	3.43E-005	.000	1.701	<b>7.735</b>	.002
	KesempatanKerja	-.893	.239	-.600	<b>-3.741</b>	.020

a Dependent Variable: TingkatPenganguranTerdidik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk tamatan SLTA ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 2,181 sedangkan dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,571 dengan  $\alpha = 5$  persen, berarti implikasinya,  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ( $2,181 < 2,571$ ) maka dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena  $H_0$  diterima, ditemukan bahwa pengaruh jumlah tamatan pendidikan SLTA ( $X_1$ ) terhadap jumlah pengangguran terdidik ( $Y$ ) adalah tidak signifikan. Sehingga, hipotesa untuk jumlah tamatan SLTA ternyata tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik.

Pada pengujian  $t_{\text{test}}$  diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  ( $1,022 < 2,571$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah tamatan perguruan tinggi Diploma III (D3) ( $X_2$ ) secara statistik berpengaruh terhadap pengangguran terdidik ( $Y$ ) dan signifikan. Tamatan perguruan tinggi begitu besar pengaruhnya untuk mengurangi pengangguran terdidik, karena berhubungan negatif terhadap pengangguran terdidik ( $Y$ ) yang mengakibatkan dapat mengurangi pengangguran terdidik tersebut.

Tamatan perguruan tinggi S1 ( $X_3$ ), melalui pengujiannya diperoleh keterangan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan perolehan nilai  $3,752 > 2,571$ . Berarti tamatan S1 berpengaruh pada pengangguran terdidik, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan demikian karena  $H_0$  ditolak, antara S1 dan pengangguran terdidik signifikan.

Sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh sebesar 7.735 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,571, berarti untuk tingkat upah minimum ( $X_4$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengaruh tingkat upah minimum terhadap pengangguran terdidik di Sumatera Barat adalah signifikan.

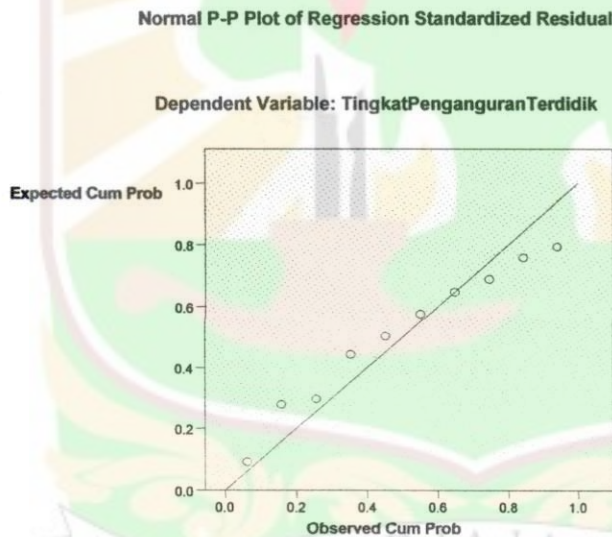
Untuk variable yang terakhir yaitu kesempatan kerja ( $X_4$ ), nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk  $X_4$  diperoleh 3,741 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,571. Berarti untuk variabel

kesempatan kerja ( $X_4$ ) diperoleh  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,741 < 2,571$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi keputusannya, pengaruh kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik adalah signifikan.

## 5.2 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Agar mendapat regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi yang disyaratkan yaitu memenuhi uji asumsi normalitas dan bebas dari multikolinieritas, heterokedaskitas, serta autokorelasi.

### 5.2.1 Uji Normalitas



Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk mengkaji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent 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 (Santosa, 2000).

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Dari output yang telah diperoleh terlihat bahwa penyebaran data (titik-titik) menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi distribusi normal.

### 5.2.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mendeteksi apakah antara variabel independen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas ini dapat diselidiki dengan melihat angka koefisien korelasi, *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dianggap layak apabila angka koefisien korelasinya besar dari 0,05, nilai TOL mendekati 1 dan nilai VIF sekitar angka 1 dan dibawah angka 5 (Santoso, 2000). Berdasarkan hasil analisis, maka dapat dilihat nilai TOL dan VIF antar variabel independen, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Collinearity Statistics**  
**Nilai TOL dan VIF Antar Variabel Independen**  
**Coefficients(a)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TamatanSLTA	.311	3.214
	TamatanD3	.625	1.600
	TamatanPerguruanTinggi	.289	3.465
	UpahMinimum	.262	3.810
	KesempatanKerja	.493	2.029

a Dependent Variable: TingkatPenganguranTerdidik  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.



Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai TOL pada masing-masing variabel independen mendekati satu dan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen berada disekitar angka satu dan dibawah lima. Variabel Tamatan SLTA memiliki nilai TOL sebesar 0,311, Tamatan Perguruan tinggi D3 sebesar 0,625, Perguruan tinggi S1 sebesar 0,289, Upah Minimum sebesar 0,262, dan Kesempatan Kerja sebesar 0,493, yang berarti kesemua variabel tersebut mendekati angka 1 dan nilai VIF pada masing-masing variabel tersebut berada disekitar angka 1 dan dibawah angka 5. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen tersebut.

### 5.2.3 Uji Heterokedaskitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi Ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan. Jika varians berbeda maka terjadi heterokedaskitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedaskitas.

Cara untuk mendeteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik data yang diperoleh dengan menggunakan regresi berganda heterokedaskitas, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y$  diprediksi  $- Y$  sesungguhnya) (Santosa, 2000)

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar. Kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedaskitas.
- Jika pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka terjadi heterokedaskitas.

Dari gambar *scatterplot* yang ada pada output terlihat bahwa penyebaran data tidak membentuk pola yang jelas (bergelombang, melebar. Kemudian menyempit), titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi heterokedaskitas.

#### 5.2.4 Uji Autokorelasi

Salah satu cara untuk menguji autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Durbin – Watson Statistic Test* (Uji D-W). Pada metode ini Untuk persamaan regresi yang bebas autokorelasi apabila nilai D-W berada diantara  $-2$  dan  $2$ , tetapi jika nilai D-W berada dibawah  $-2$  atau diatas  $2$  berarti terdapat autokorelasi pada model yang dibuat. Berikut ini pada tabel akan disajikan hasil Uji D-W test yaitu sebagai berikut :

**Hasil Uji Durbin-Watson Test**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974(a)	.949	.886	1.50092	2.767

a Predictors: (Constant), KesempatanKerja, TamatanD3, TamatanPerguruanTinggi, TamatanSLTA, UpahMinimum

b Dependent Variable: TingkatPenganguranTerdidik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

Dari tabel 5.2.4 diatas, diperoleh hasil uji D -W bahwa nilai D -W sebesar 2,767, berarti nilai D -W tidak berada diantara  $-2$  dan  $2$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan ini tidak bebas dari autokorelasi atau terdapat autokorelasi.

### 5.3 Implikasi Kebijakan

Dalam memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan ada beberapa kebijaksanaan yang dapat dilakukan yaitu: kebijaksanaan kesempatan kerja, kebijaksanaan pendidikan dan kebijaksanaan dalam memecahkan masalah kelebihan persediaan tenaga kerja maupun kekurangan tenaga kerja.

Kebijaksanaan mengenai bidang pendidikan dikatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok yang penting, lebih-lebih pada daerah pedesaan. Karena orang-orang yang kurang memperoleh kesempatan pendidikan tidak akan dapat mempunyai kesempatan untuk ikut serta secara penuh dan berarti dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik. Dalam hubungan ini dianjurkan agar sistem pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan nasional, dengan menghindari kemungkinan kesalahan karena perlindungan elit. Prioritas perlu diberikan kepada pendidikan bagi orang dewasa dan pendidikan dasar di daerah pedesaan.

Jika dihubungkan dengan program pemerintah wajib belajar 6 atau 9 tahun, yang sekarang sudah ada bantuan dana operasional sekolah, bisa dikatakan akan menekan angka pengangguran terdidik tersebut. Masyarakat kelas ekonomi bawah akan sangat terbantu dengan adanya program pemerintah tersebut. Masyarakat ekonomi bawah yang kurang mampu membiayai anaknya sekolah, diberi beasiswa oleh pemerintah. Oleh karena itu, setiap warga Negara harus menyelesaikan pendidikannya minimal 9 tahun, tingkat SD dan SLTP.

Setiap siswa yang sudah menyelesaikan pendidikannya pada wajib belajar 6 atau 9 tahun, mereka menyelesaikan pendidikan dengan bekal ijazah yang mereka miliki, maka mereka bisa mencari pekerjaan menurut kemampuan dan

juga potensi yang mereka miliki di dunia kerja. Lapangan pekerjaan yang sesuai dengan mereka tentunya sesuai dengan ijazah yang mereka miliki. akan tetapi pada zaman sekarang, lapangan pekerjaan yang menerima tenaga kerja yang sudah menamatkan wajib belajar 6 atau 9 tahun itu sangat langka. Alangkah baiknya jika mereka menamatkan pendidikan itu sampai di tingkat SLTA. Karena beberapa permintaan tenaga kerja ada yang masih membutuhkan tenaga kerja yang tamatan SLTA.

Lain lagi dengan paket belajar A, B, atau C, paket belajar tersebut diperuntukkan pemerintah kepada orang yang sudah putus sekolah yang ingin mendapatkan ijazah penyetaraan baik itu SD, SLTP atau SLTA. Dengan ijazah penyetaraan yang mereka miliki tersebut, mereka mempunyai kekuatan dan juga pegangan untuk menempuh dunia kerja yang lebih baik.

Selain itu, pelatihan-pelatihan yang sering dilaksanakan oleh instansi-instansi pemerintah atau pun swasta yang memberikan pelatihan kepada orang-orang yang tidak sedang di dunia kerja. Contohnya pelatihan servis handphone dan computer, dengan adanya pelatihan tersebut mereka mempunyai keahlian di bidang tersebut, bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri dan mengurangi angka pengangguran terdidik tersebut.

Gejala pengangguran terdidik diakibatkan pola pendidikan nasional saat ini yang kurang berbasis pada permasalahan nasional dalam menciptakan lapangan kerja baru. Dengan demikian, di samping membangun industri skala besar yang sifatnya padat modal dan teknologi, perhatian juga sudah seharusnya diberikan pada pengembangan industri yang lebih berorientasi pada penyerapan

tenaga kerja terdidik yang tidak hanya jumlahnya besar tetapi juga tumbuh dengan sangat cepat.

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

Kondisi perekonomian yang masih lesu menjadi pemicu utama besarnya pengangguran terdidik di Indonesia. Industri besar yang memerlukan banyak tenaga terampil dan terdidik (termasuk lulusan diploma maupun lulusan sarjana) saat ini dalam kondisi yang mengkhawatirkan. Oleh karena itu, berharap banyak dari kondisi ekonomi makro bisa memerlukan waktu lama, padahal masalah lapangan pekerjaan harus diatasi segera karena menyangkut harkat hidup utama. Ada semacam dilema dalam penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi, yaitu antara memenuhi permintaan pasar atau bertahan dalam proses pendidikan tinggi yang ideal. Permintaan pasar dipenuhi oleh perguruan tinggi dengan membuka program studi yang “laku” di pasar tenaga kerja. Namun demikian, terkadang perguruan tinggi mengabaikan kompetensinya. Alhasil, lulusan dari program studi itu tidak memiliki bekal ilmu yang cukup sehingga menjadi sarjana yang tidak berkualitas. Alasan utama sebuah perguruan tinggi melakukan jalan pintas seperti itu 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. (Anton A Setyawan, 2006)

Kenaikan upah minimum akan menaikkan rupiah dan akan menaikkan angka pengangguran terdidik namun ada pengaruh yang signifikan. Tanda positif dalam persamaan yang dihasilkan menunjukkan bahwa adanya kenaikan upah minimum yang akan menaikkan pengangguran terdidik, hal ini mendorong peningkatan pengangguran terdidik apabila upah 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 mengurangi tenaga kerja dengan adanya efisiensi. Demikian pula beberapa tenaga terdidik dikurangi pula, maka jumlah pengangguran terdidik di kabupaten Semarang meningkat. Hal ini diakibatkan kenaikan upah akibat akumulasi kenaikan upah minimum menjadikan penambahan biaya perusahaan, di mana penambahan biaya ini ditekan dengan cara mengurangi biaya dengan mengurangi tenaga kerja. Kenaikan upah yang tidak diikuti dengan peningkatan produksi ataupun produktivitas tenaga kerja justru akan menambah beban perusahaan, terutama beban pembayaran upah dan gaji. Sesuai dengan teori permintaan dan penawaran, apabila penawaran naik, permintaan tetap maka harga akan turun demikianlah upah. Apabila upah tetap tenaga kerja naik dan lapangan kerja tetap, sedangkan penawaran bertambah maka

akan 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 agar dapat secara terus menerus dapat mengurangi pengangguran dan setengah menganggur (Soeroto 1983;154).

Untuk itu diminta dilakukan kebijaksanaan-kebijaksanaan sebagai berikut:

1. Setiap negara anggota ILO diminta untuk mendefinisikan perjanjian tentang kebijaksanaan kesempatan kerja serta menjamin syarat-syarat perburuhan.
2. Penciptaan kesempatan kerja dan pemerataan pendapatan hendaknya dijadikan kriteria bagi seleksi dan penilaian proyek dalam perencanaan pembangunan, serta dalam kebijaksanaan kredit oleh lembaga-lembaga keuangan Internasional.
3. Demikian pula perlu dilakukan kebijaksanaan untuk dapat menyerap sepenuhnya sumber tenaga kerja yang masih kurang digunakan.
4. Disamping itu perlu dibuat kebijaksanaan pengupahan yang menjamin penghidupan yang minimum, perlindungan dan peningkatan upah nyata (upah riil) bagi buruh dan pendapatan nyata bagi mereka yang bekerja mandiri menjamin tingkat upah yang ada mencerminkan perbandingan produktivitas sosial.
5. Jaminan persamaan perlakuan pengupahan bagi wanita.

Setiap kenaikan kesempatan kerja akan menurunkan angka pengangguran terdidik namun tidak signifikan. Tanda negatif dalam hasil di dari persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil konsisten terhadap teori, dimana kenaikan kesempatan kerja akan menurunkan angka pengangguran terdidik. Logika ini wajar dimana 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 terutama angkatan kerja terdidik.

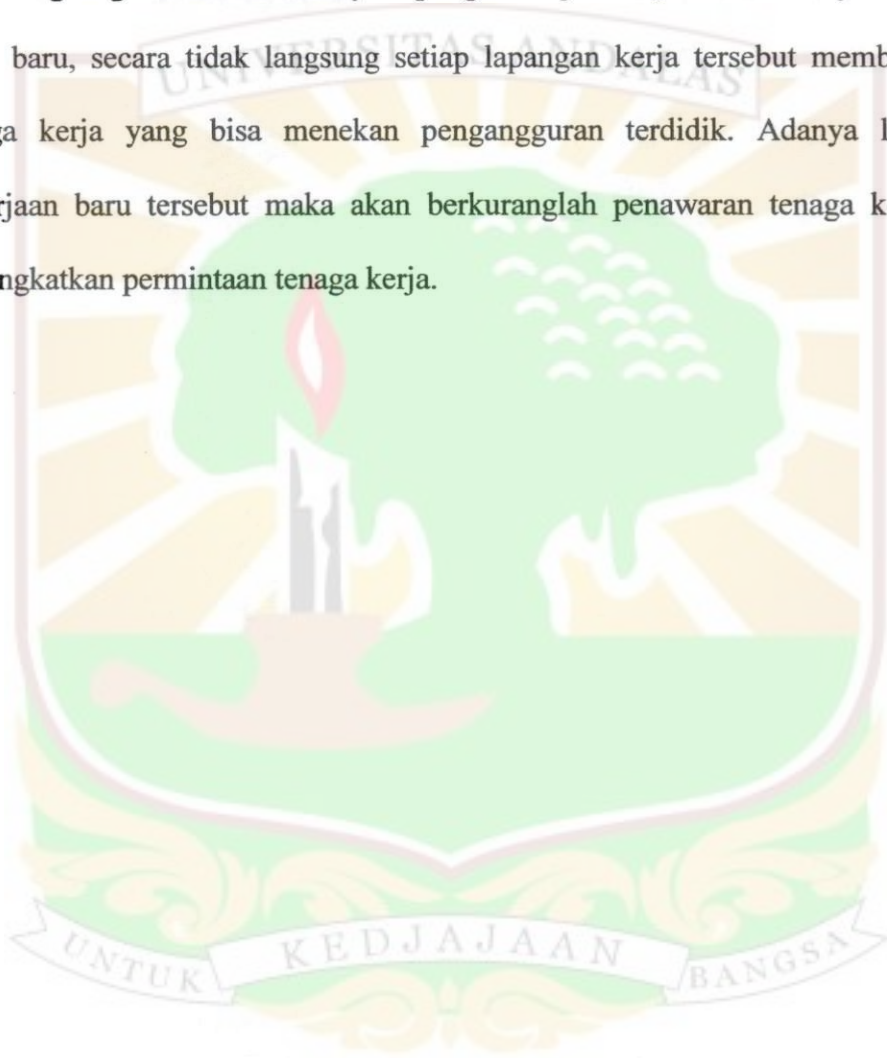
Sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja di sisi mikro ekonomi menunjukkan bahwa penambahan kesempatan kerja merupakan penambahan permintaan tenaga kerja, secara tidak langsung penawaran tenaga kerja yang ada, khususnya tenaga kerja terdidik dapat tertampung di dalam lapangan kerja sehingga pengangguran terdidik dapat berkurang, atau ditekan pertumbuhannya.

Salah satu alternatif untuk memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja terdidik perlu diperluas kesempatan berkembangnya sektor informal. Daya serap sektor ini cukup besar dan memiliki kemampuan yang tak terbatas. Pelita IV 56 persen tenaga kerja terserap di sektor ini sementara sektor formal terutama bidang jasa memiliki kemampuan serap yang sangat terbatas. Berbagai kebijaksanaan untuk memberi peluang berkembang sektor informal harus terus diupayakan dengan tidak mengurangi usaha penanganan dampak negatif dari berkembangnya sektor ini. (Anton A Setyawan, 2006)

Pengangguran terdidik akan dipengaruhi oleh pengangguran terdidik satu periode sebelumnya, artinya peningkatan pengangguran terdidik diakibatkan



pengangguran terdidik pada periode sebelumnya belum dapat ditampung pada pekerjaan baru. Namun ada cara lain untuk menciptakan kesempatan kerja, salah satunya dengan cara investasi. Dengan meningkatnya investasi, dimana mengendalikan barang-barang modal seperti harga dan tenaga kerja, maka secara tidak langsung menambah adanya lapangan kerja baru, karena adanya lapangan kerja baru, secara tidak langsung setiap lapangan kerja tersebut membutuhkan tenaga kerja yang bisa menekan pengangguran terdidik. Adanya lapangan pekerjaan baru tersebut maka akan berkurangnya penawaran tenaga kerja dan meningkatkan permintaan tenaga kerja.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada tamatan SLTA menyumbang pengangguran yang tidak begitu berarti terhadap pengangguran terdidik, dimana hubungan SLTA dengan pengangguran terdidik adalah tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan hipotesa awal yang menyatakan bahwa hubungan antara tamatan SLTA dengan pengangguran terdidik adalah negatif.
2. Tamatan perguruan tinggi yakni D3 dan S1 mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pengangguran terdidik. Namun pada tamatan D3 mempunyai sumbangan yang lebih besar bagi pengangguran terdidik dibanding S1, karena walaupun tamatan S1 mempengaruhi pengangguran terdidik namun penyerapan tenaga kerja lebih banyak pada tamatan S1.
3. Tingkat upah minimum mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan pengangguran terdidik. Karena apabila upah mengalami kenaikan maka mengakibatkan kenaikan jumlah pengangguran terdidik, begitupun sebaliknya.
4. Kesempatan kerja yang diperoleh mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik. Hipotesa sebelumnya juga mengatakan bahwa ada hubungan yang negatif antara kesempatan kerja dapat pengangguran terdidik. Karena tingkat partisipasi masyarakat yang telah masuk pada usia kerja dan sudah berada pada tingkat angkatan kerja

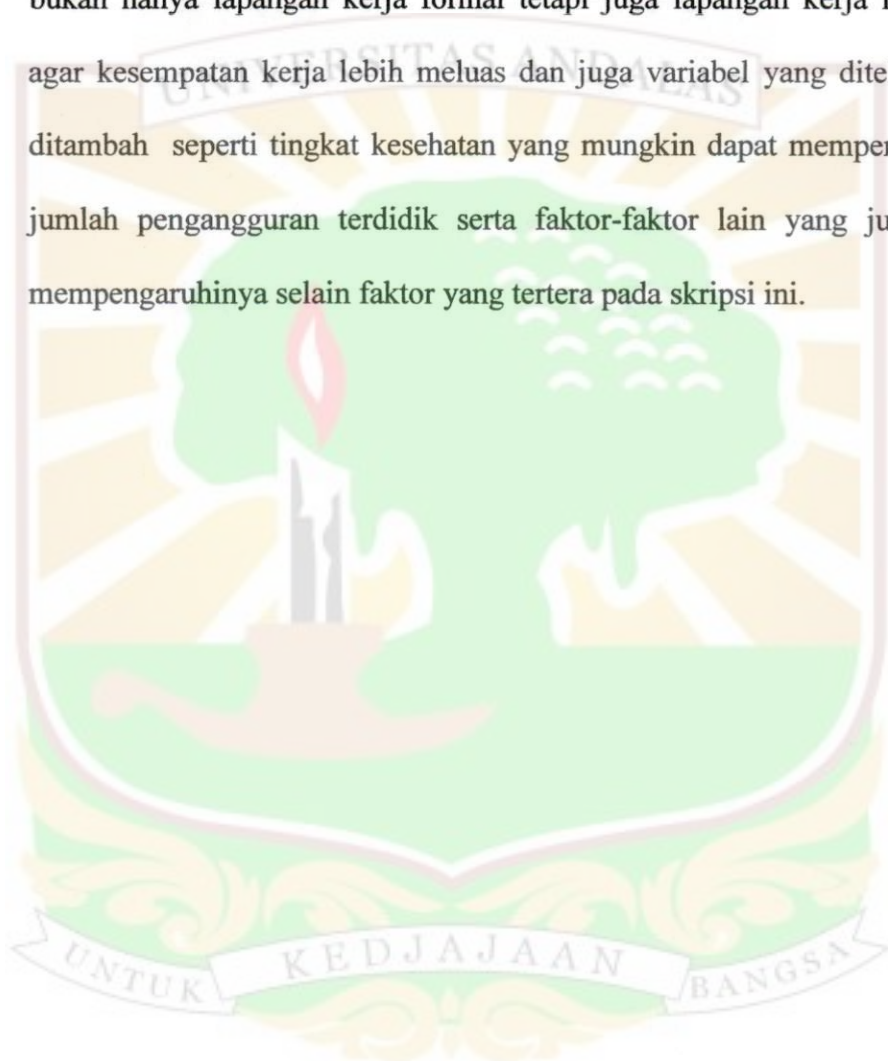
dan bekerja menurut keahliannya yang memperoleh kesempatan kerja. Maka semakin bertambahnya lapangan pekerjaan, maka ada kesempatan kerja terhadap tenaga kerja sehingga pengangguran terdidik berkurang.

## 6.2 Saran-saran

1. Agar pemerintah lebih memperhatikan apa-apa yang diperlukan oleh penduduk Indonesia dalam upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, misalnya peningkatan jumlah tamatan pendidikan seperti adanya gerakan belajar 9 tahun atau minimal tamatan pendidikan SMP, mendatangkan tenaga pengajar terdidik yang profesional serta menambah sarana dan prasarana pendidikan agar lebih lengkap dan modern sesuai dengan kemajuan teknologi.
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 yang turut memberikan pengaruh yang besar terhadap kualitas SDM juga perlu ditingkatkan yaitu dengan menambah pendapatan tenaga atau upah agar mampu menambah lapangan pekerjaan sehingga setelah semua di atas terpenuhi maka kita berharap pengangguran akan 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.

5. Penulis menyarankan mengenai tema skripsi ini, agar penelitian yang dilakukan menggunakan data primer dan lapangan kerja yang digunakan bukan hanya lapangan kerja formal tetapi juga lapangan kerja informal agar kesempatan kerja lebih meluas dan juga variabel yang diteliti agar ditambah seperti tingkat kesehatan yang mungkin dapat mempengaruhi jumlah pengangguran terdidik serta faktor-faktor lain yang juga bisa mempengaruhinya selain faktor yang tertera pada skripsi ini.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku:

- Anonymous, 1992.  
*Gari-garis Besar Haluan Negara. Departemen Penerangan Republik Indonesia*, Jakarta.
- Aydiment, Miki, 1999.  
"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Jumlah Pengangguran Terdidik di Kota Padang", Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta: Padang.
- BPS, 1991-2007.  
*Keadaan Angkatan Kerja Indonesia*. Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- BPS, 1997-2007.  
*Keadaan Angkatan Kerja Sumatera Barat*. Badan Pusat Statistik. Padang.
- Damodar Gujarati, 1999.  
"Ekonometrika Dasar", Jakarta: Erlangga.
- Elfindri, Prof. DR. dan Nasri Bachtiar. Phd, 2004.  
*Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang: Fakultas Ekonomi UNAND.
- Nurchahyo, Halto. 2006.  
"Analisis PDRB, Pendidikan dan upah terhadap pengangguran terdidik Kota Surabaya", Airlangga University, Jakarta.
- Laura, Evi. 1998.  
"Pengangguran Pemuda Terdidik Sumatera Barat". Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang: Padang.
- 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, FEUI, Jakarta.

- Raharjo, Prathama, 1985.  
*Teori Ekonomi Mikro: Suatu Pengantar*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rusianti, 2002.  
"Pengaruh PMDN dan PMA Terhadap Kesempatan 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", FEUI, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J.  
2002 "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia suatu lanjutan", FEUI, Jakarta.
- Supranto, J. 1997.  
*Metode Peramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan*, Jakarta: Gramedia.
- 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 UI.
- Syahrudin, 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.

**Jurnal:**

- Ammermüller, Andreas. Anja Kuckulenz, and Thomas Zwick. 2006.  
“*Aggregate Unemployment Decreases Individual Returns to Education*”.  
Center for European Economic Research (ZEW). Diakses dari  
[www.proquest.com](http://www.proquest.com) tanggal 03 Maret 2010.
- Bentri, Alwen, tanpa tahun.  
Efektivitas Pelaksanaan Wajib Belajar Sembilan Tahun di Sumatera Barat,  
Universitas Negeri Padang.
- Bernstein, Jared dan John Schmitt.  
“*The Impact of The Minimum Wage: Policy Lifts Wages, Maintains Floor for  
Low-Wage Labor Market*”. Washington, D.C :Economic Policy Institute.  
Diakses dari [www.google.com/http://epinet.org](http://www.google.com/http://epinet.org) tanggal 04 Maret 2010
- Brunello, Giorgio, tanpa tahun,  
“*Unemployment, Education and Earnings Growth*”, Padova University:  
CESifo and IZA. Diakses dari [www.google.com](http://www.google.com), tanggal 03 Maret 2010.
- Fan, Simon. C, dan Oded Stark, 2006,  
“*International Migration and Education Unemployment*”, Austria : ESCE  
Economic and Social Research Center, Cologne, Germany. Diakses dari  
[www.elsevier.com/locate/econbase](http://www.elsevier.com/locate/econbase), tanggal 03 Maret 2010.
- Gilchrist, Lauren, tanpa tahun,  
“*Post-A8 Accession Polish Worker A Case for Immigration Reform in the  
UK*”. Diakses dari <http://journal.heinz.cmu.edu/Article.aspx?ID=1> pada  
tanggal 03 Maret 2010.
- Strauss, John, Efisiensi Upah,  
<http://translate.google.co.id/translate?hl=id&langpair=en|id&u=http://gozips.uakron.edu/~aw11/Efficiency%2520Wages.doc>

Lampiran : Data Regresi

No	Tahun	Y Tingkat Pengangguran Terdidik (%)	X1 Tamatan SLTA (%)	X2 Tamatan D3 (%)	X3 Tamatan Perguruan Tinggi (%)	X4 Upah Minimum	X5 Kesempatan Kerja
1	1999	7.25	11.73	1.02	1.89	160000	53.08
2	2000	3.08	15.15	1.72	3.14	200000	49.64
3	2001	3.73	11.7	1.23	2.16	250000	59.3
4	2002	6.31	12.8	1.24	2.17	385000	57.78
5	2003	12.68	12.04	1.06	2.08	435000	57.01
6	2004	14.43	15.41	3.62	2.54	480000	56.52
7	2005	15.21	11.08	1.19	2.47	540000	55.13
8	2006	13.91	15.4	1.5	2.8	650000	57.19
9	2007	10.81	14.21	1.62	3.93	725000	58.57
10	2008	9.98	16.52	1.46	3.71	800000	58.83



```

GET
  FILE='C:\Koko\skripsi koko\Tesis wak\Hasil SPSS Permintaan\Data dgn 5vari'+
  'abel.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TingkatPenganguranTerdidik
  /METHOD=ENTER TamatanSLTA TamatanD3 TamatanPerguruanTinggi UpahMinimum
  KesempatanKerja
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZRESID )
  /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID) .

```

## Regression

[DataSet1] C:\Koko\skripsi koko\Tesis wak\Hasil SPSS Permintaan\Data dgn 5variabel.sav

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KesempatanKerja, TamatanD3, TamatanPerguruanTinggi, TamatanSLTA, UpahMinimum <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TingkatPenganguranTerdidik