



**VARIABEL YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI KERJA BAGI
TENAGA KERJA TERDIDIK DI KECAMATAN SUMBERSARI
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh
Rhizi Gustiman Qharimi
NIM 120810101020

**ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**VARIABEL YANG MEMPENGARUHI LAMA Mencari Kerja Bagi
TENAGA KERJA TERdidik Di Kecamatan Sumbersari
Kabupaten Jember**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1)
dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh
Rhizi Gustiman Qharimi
NIM 120810101020

**ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang tak terhingga pada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Sugiyati dan ayahanda Yuri Afaris tercinta, serta kakak Risty Valentina yang telah mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
2. Guru-guru SD hingga Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran;
3. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu”

(Terjemahan Q.S. Al Baqarah, 2: 185)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari satu urusan, kerjakanlah dengan sungguh - sungguh urusan yang lain”

(Terjemahan Q.S. Alam Nasrah, 94: 6-7)

“Barang siapa yang beriman kepada Allah dan hari kiamat, maka janganlah menyakiti tetangganya. Barang siapa yang beriman kepada Allah dan hari kiamat, maka muliakanlah tamunya. Dan barang siapa yang beriman kepada Allah dan hari kiamat, maka ucapkanlah yang baik atau diam.”

(H.R. Bukhari - Muslim)

Setiap anda mau berbuat dosa, tanyakan pada diri anda sendiri, “Kalau saya tidak lakukan kenapa?”

(Ustadz Khalid Basalamah)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Rhizi Gustiman Qharimi

NIM : 120810101020

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:”Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Summersari Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 Februari 2017

Yang menyatakan,

Rhizi Gustiman Qharimi
NIM 120810101020

SKRIPSI

**VARIABEL YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI KERJA BAGI
TENAGA KERJA TERDIDIK DI KECAMATAN SUMBERSARI
KABUPATEN JEMBER**

Oleh
Rhizi Gustiman Qharimi
NIM 120810101020

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. P. Edi Suswandi, MP

Dosen Pembimbing II : Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja bagi
Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten
Jember
Nama Mahasiswa : Rhizi Gustiman Qharimi
NIM : 120810101020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 16 Februari 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. P. Edi Suswandi, MP
NIP. 19550425198503001

Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes
NIP. 196411081989022001

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dr. Sebastiana Viphindartin, M. Kes
NIP. 196411081989022001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**VARIABEL YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI KERJA BAGI
TENAGA KERJA TERDIDIK DI KECAMATAN SUMBERSARI
KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Rhizi Gustiman Qharimi

NIM : 120810101020

Jurusan: Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

16 September 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. I Wayan Subagiarta M.Si (.....)
NIP. 196004121987021001
2. Sekretaris : Dr. Rafael Portomo S, M. Si (.....)
NIP. 195810241988031001
3. Anggota : Fajar Prianto S.E, M.E (.....)
NIP. 198103302005011003

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi Dekan,

Foto 4 X 6
warna

Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., Ak. CA
NIP. 197107271995121001

*Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di
Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember*

Rhizi Gustiman Qharimi

Pembimbing I

Drs. P. Edi Suswandi, MP

Pembimbing II

Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes

*Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi,
Universitas Jember*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel tingkat pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga dan jumlah anggota keluarga terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember serta faktor apa yang paling dominan dengan menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode *eksplanatory* dengan pengambilan sampel sebanyak 99 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-random sampling*, selanjutnya dalam metode teknik ini digunakan *Accidental sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari metode wawancara dan kuisioner (*cross section*) dengan wilayah penelitian di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga, dan jumlah anggota keluarga berpengaruh terhadap lama mencari kerja yang ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,692 atau 69,2% dan sisanya yaitu 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi lama mencari kerja adalah pendapatan keluarga.

Kata Kunci : Pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga, jumlah anggota keluarga, lama mencari kerja

*Variable that Affect Educated Labor from How Long Looking for Work at Summersari
Jember District*

Rhizi Gustiman Qharimi

1st Supervisor

Drs. P. Edi Suswandi, MP

2nd Supervisor

Dr. Sebastiana Viphindrartin, M.Kes

*Departement of Economy Development Study, Economy Faculty,
Jember University*

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the effect of education, skill, family income, and the members of family in how long looking for work for educated labor to get a job at Summersari Jember District and what factor that dominant using multiple linear regression analisys. The method used in this research is eklanatory with 99 respondents as the sample. The sampling technique using non-random sampling, then this method using accidental sampling. The data used in this study are primary data derived from interview and questionnaire (cross section) with a research area in Summersari Jember district. The results of this reseacrh shows that education, skills, family income and number of family members affect how long looking for work shown by R^2 of 0,692 or 69,2%, and the rest which is 30,7% is affected by another factors exclude this research The most dominant factor that affects how long looking for work is the family income.

Keywords : *Education, skill, family income, members of family, how long looking for work*

RINGKASAN

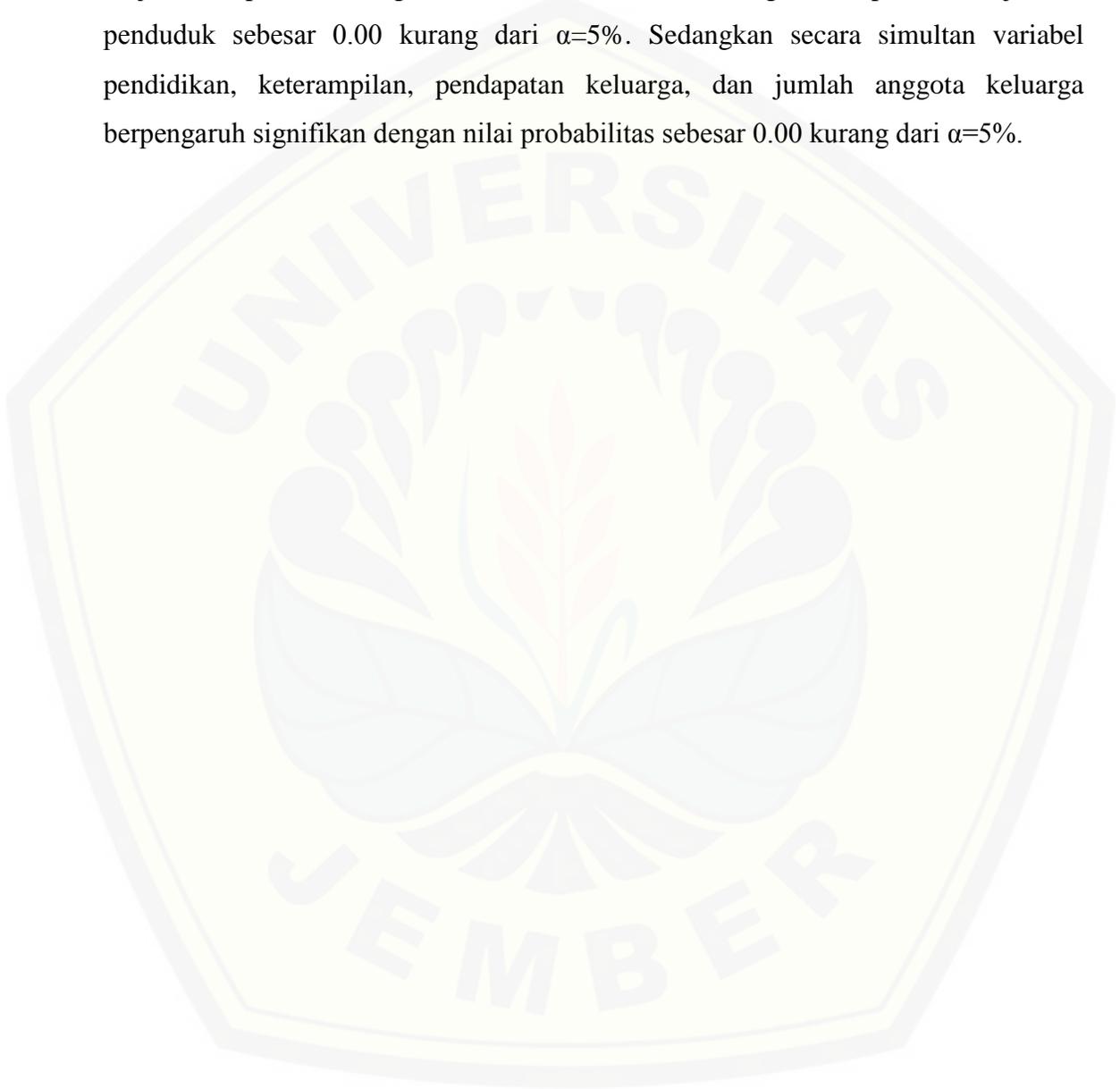
Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember; Rhizi Gustiman Qharimi, 120810101020; 2017: 73 halaman; Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Pengangguran terdidik adalah seseorang yang telah lulus pendidikan dan ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Kecamatan Sumpalsari merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Jember yang menyumbang jumlah penduduk yang menamatkan pendidikan tinggi dengan jumlah paling banyak dan jumlah pencari kerja terbanyak dibandingkan kecamatan lainnya di Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember.

Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang menyelesaikan pendidikan SMP, SMA, Diploma, Sarjana (S1) lulusan tahun 2010 - 2016 yang telah bekerja maupun yang pernah menganggur setelah lulus yang berdomisili di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-random sampling*, selanjutnya dalam metode teknik ini digunakan *Accidental sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 99 responden. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan pengujian parsial, simultan, dan koefisien determinasi dan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, heterokedastisitas, autokolerasi dan normalitas.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi lama mencari kerja secara negatif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas pendidikan sebesar 0.0237 kurang dari $\alpha=5\%$. Pada variabel keterampilan didapatkan hasil bahwa keterampilan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas

keterampilan sebesar 0.0004 kurang dari $\alpha=5\%$. Kemudian pada variabel pendapatan keluarga didapatkan hasil bahwa pendapatan keluarga mempengaruhi lama mencari kerja secara positif dan signifikan. Hal ini di buktikan dengan nilai probabilitas jumlah penduduk sebesar 0.00 kurang dari $\alpha=5\%$. Sedangkan secara simultan variabel pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga, dan jumlah anggota keluarga berpengaruh signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0.00 kurang dari $\alpha=5\%$.



PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. P. Edi Suswandi, MP selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan pengarahannya dalam penulisan skripsi ini;
2. Ibu Fivien Muslihatinningsih S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
4. Ibu Sebastiana Viphindartin, M.Kes selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan;
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan;
6. Seluruh Staf Karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, terima kasih atas bantuannya;

7. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Yuri Afaris dan Ibunda Sugiyati atas do'anya dan pengorbanannya yang selalu sabar memberikan perhatian serta kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis;
8. Kakakku Risty Valentina dan Khoirul Anang yang telah memberikan dukungan, semangat dan kasih sayang kepada penulis;
9. Dhasa Yuniar Maharani yang telah menemani, mengingatkan, membantu, mendoakan dan memberikan waktunya untuk menemani penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku Jhonis Club, Salim kancil, Miftahul Huda, Meyla Nasih, Radhitia Brianjaya, Magdalena, Abdul Qodir, Reyka, Aditya Purnomo, Putri Andriani, Septian Akhmad, Firman Utomo, Melli, Jefri, Lukman Effendi yang telah memberikan dukungan, keceriaan, dan menjadi sahabat terbaik bagi penulis sehingga hari-hari bersama kalian menjadi lebih menyenangkan.
11. Temanku Dani faqieh, Angga, Sasmito Gusti, Fairus Wildani, Ainun Laily dan Nur Huda yang telah memberikan bantuan,serta dukungan bagi penulis.
12. Teman-teman seperjuangan IESP angkatan 2012
13. Teman-teman UKM Kelompok Studi Kewirausahaan Muda yang banyak memberikan pengalaman dan pengetahuan dalam bersosialisasi dan berorganisasi serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun penulis hargai demi penyempurnaan penulisan yang lebih baik di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan tambahan pengetahuan yang bernilai positif bagi semua pihak.

Jember, 16 Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN MOTO | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN | v |
| HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI | vi |
| HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI | vii |
| HALAMAN PENGESAHAN | viii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| RINGKASAN | xi |
| PRAKATA | xiii |
| DAFTAR ISI | xv |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 9 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Landasan Teori | 11 |
| 2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja | 11 |
| 2.1.2 Pasar Tenaga Kerja | 13 |
| 2.1.3 Pengangguran | 15 |
| 2.1.4 Teori Upah dan Mencari Kerja..... | 18 |
| 2.1.5 Teori Human Capital | 22 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.6 Hubungan antara pendidikan dengan lama mencari kerja | 23 |
| 2.1.7 Hubungan antara keterampilan dengan lama mencari kerja | 23 |
| 2.1.8 Hubungan antara pendapatan keluarga dengan lama mencari kerja | 24 |
| 2.1.9 Hubungan antara jumlah tanggungan keluarga dengan lama mencari kerja | 26 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 27 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 30 |
| 2.4 Hipotesis | 33 |
| BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN | 34 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 34 |
| 3.1.1 Jenis Penelitian..... | 34 |
| 3.1.2 Unit Analisis | 34 |
| 3.1.3 Jenis Data | 34 |
| 3.1.4 Populasi dan Sampel | 35 |
| 3.1.5 Metode Pengambilan Sampel..... | 35 |
| 3.1.6 Metode Pengumpulan Data | 36 |
| 3.2 Metode Analisis Data | 36 |
| 3.3 Uji statistik..... | 37 |
| 3.2.1 Uji statistik F | 37 |
| 3.2.2 Uji t (secara parsial) | 38 |
| 3.3.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)..... | 39 |
| 3.4 Uji Asumsi Klasik..... | 39 |
| 3.4.1 Multikoleniaritas..... | 39 |
| 3.4.2 Autokorelasi..... | 40 |
| 3.4.3 Heteroskedastisitas | 41 |
| 3.4.4 Normalitas | 41 |
| 3.5 Definisi Operasional..... | 41 |

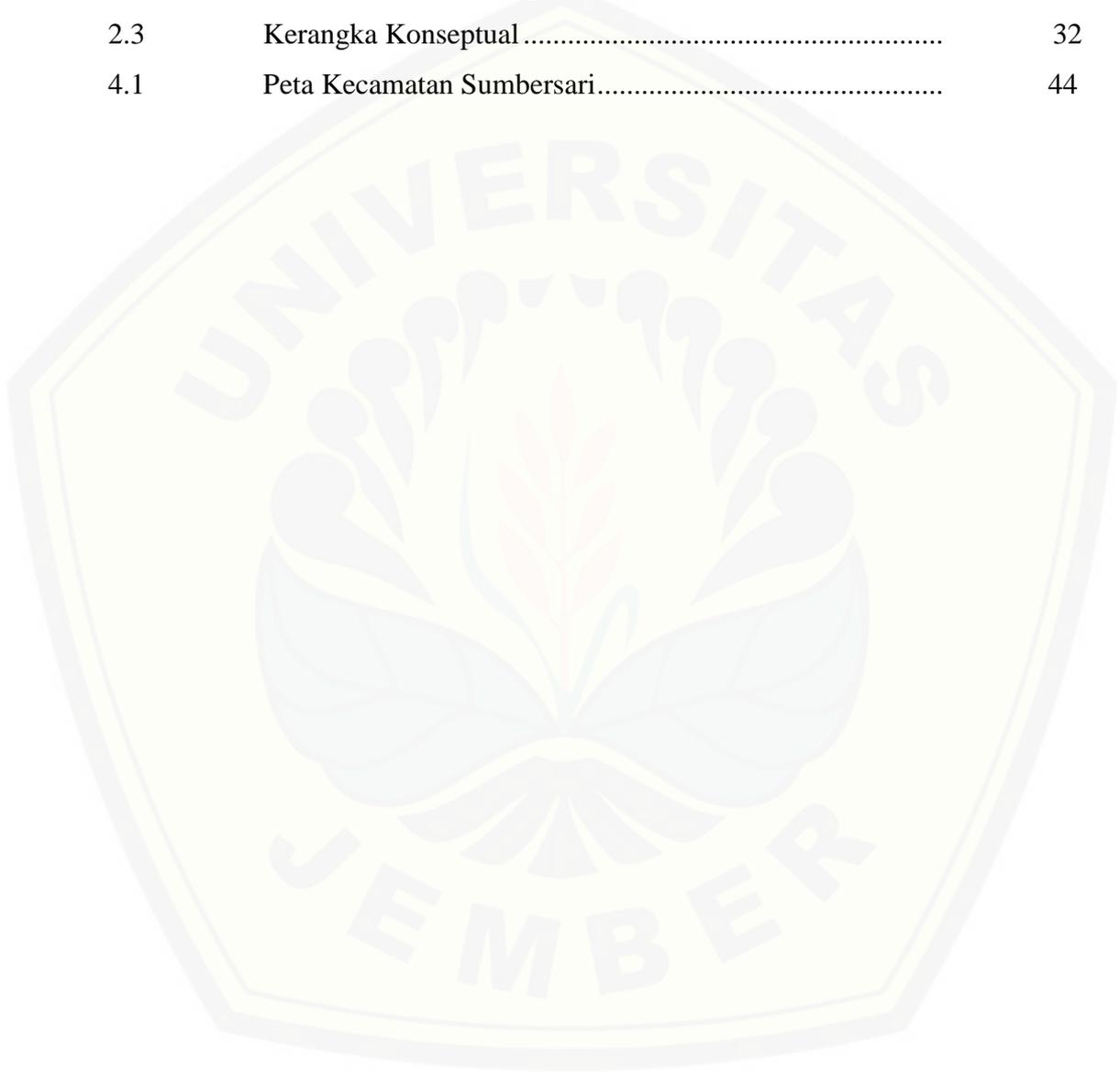
| | |
|---|-----------|
| BAB 4. PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 43 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Sumpalsari | 44 |
| 4.1.2 Gambaran Umum Responden | 50 |
| 4.2 Hasil Analisis Data | 55 |
| 4.2.1 Regresi Linear Berganda..... | 55 |
| 4.2.2 Hasil Uji Statistik | 57 |
| 4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 59 |
| 4.3 Pembahasan | 62 |
| 4.3.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Lama Mencari Kerja | 63 |
| 4.3.2 Pengaruh Keterampilan terhadap Lama Mencari Kerja | 64 |
| 4.3.3 Pengaruh Pendapatan Keluarga terhadap Lama Mencari Kerja | 65 |
| 4.3.4 Pengaruh Jumlah Anggota Keluarga terhadap Lama Mencari Kerja | 66 |
| BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 68 |
| 5.1 Kesimpulan | 68 |
| 5.2 Saran | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | 70 |
| LAMPIRAN..... | 73 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Uraian | Halaman |
|--------------|---|----------------|
| 1.1 | Tingkat Pengangguran di Jawa Timur menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan dan Jenis Kelamin Tahun 2014-2015..... | 4 |
| 2.1 | Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu | 29 |
| 4.1 | Luas wilayah, Presentase Luas terhadap Luas Kabupaten, Jumlah Penduduk dan Kepadatan Penduduk Kabupaten Jember Tahun 2015 | 46 |
| 4.2 | Keadaan Penduduk menurut Umur..... | 47 |
| 4.3 | Keadaan Penduduk menurut Pendidikan | 48 |
| 4.4 | Keadaan Penduduk menurut Mata Pencaharian | 49 |
| 4.5 | Jumlah Penduduk yang Bekerja dan Pencari Kerja..... | 50 |
| 4.6 | Distribusi Pendidikan Responden..... | 51 |
| 4.7 | Distribusi Jumlah Keterampilan Responden | 52 |
| 4.8 | Distribusi Pendapatan Keluarga Responden..... | 53 |
| 4.9 | Distribusi Jumlah Anggota Keluarga Responden..... | 54 |
| 4.10 | Hasil Uji Analisis Regresi | 56 |
| 4.11 | Hasil Uji Multikolinearitas | 59 |
| 4.12 | Hasil Uji <i>Breusch-Godfrey</i> | 60 |
| 4.13 | Hasil Uji <i>Glejser</i> | 61 |
| 4.14 | Hasil Uji <i>Jaqu-e-berra</i> | 62 |

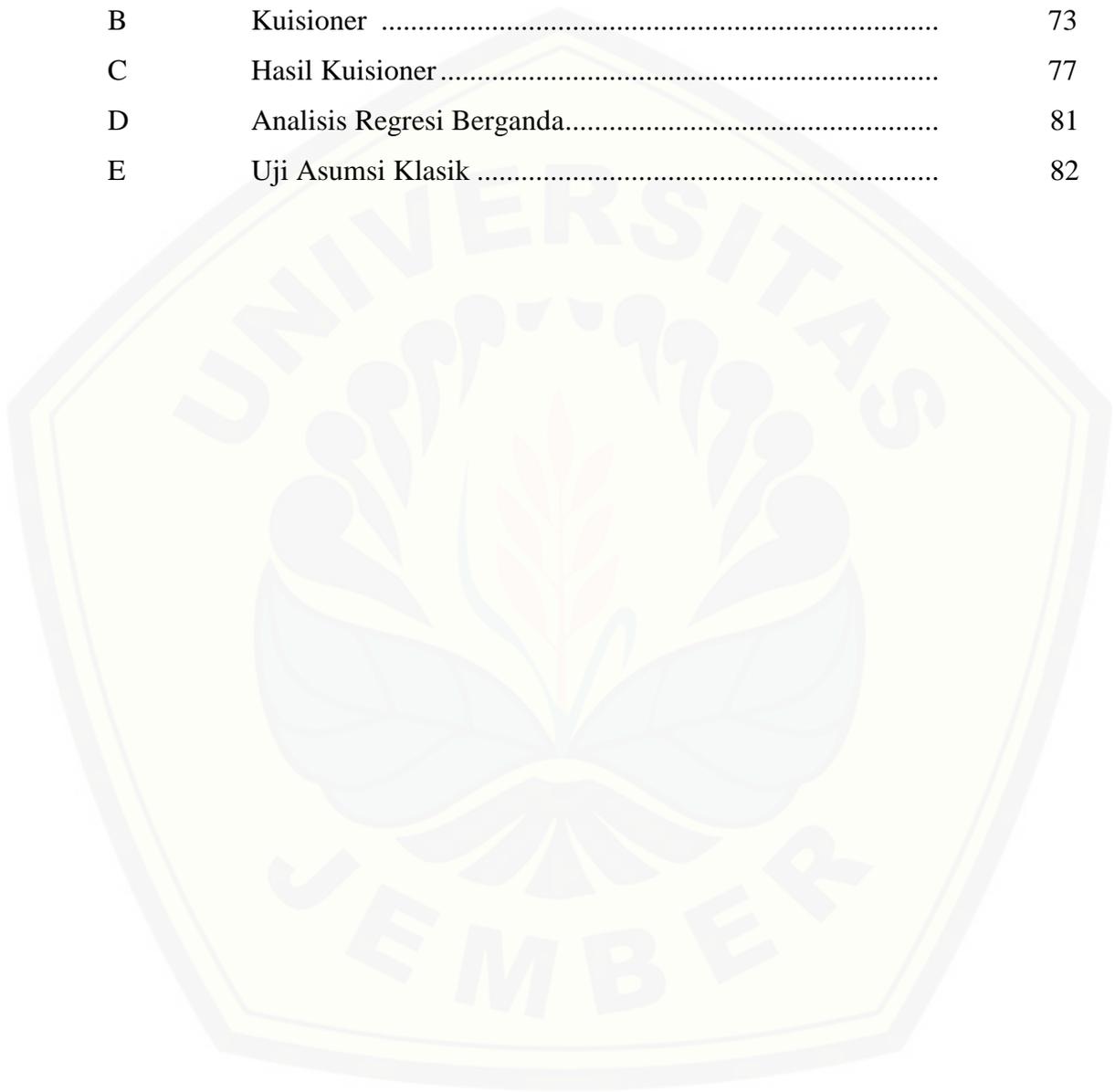
DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Uraian | Halaman |
|---------------|--|----------------|
| 2.1 | Penyediaan dan Permintaan Tenaga Kerja | 15 |
| 2.2 | <i>Backward bending supply curve</i> | 25 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual | 32 |
| 4.1 | Peta Kecamatan Sumpalsari | 44 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Uraian | Halaman |
|-----------------|--------------------------------|----------------|
| A | Surat Ijin Penelitian | 72 |
| B | Kuisisioner | 73 |
| C | Hasil Kuisisioner | 77 |
| D | Analisis Regresi Berganda..... | 81 |
| E | Uji Asumsi Klasik | 82 |



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan proses multidimensional yang mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap – sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional, di samping tetap mengejar akselerasi pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, serta pengentasan kemiskinan. Pembangunan ekonomi memiliki tiga tujuan inti antara lain peningkatan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup, peningkatan standar hidup (pendapatan, penyediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, peningkatan perhatian, atas nilai – nilai kultural dan kemanusiaan) dan perluasan pilihan – pilihan ekonomis dan sosial (Todaro, 2006).

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang terus berlanjut akan dapat mendorong peluang usaha terus terbuka lebar, output yang dihasilkan naik, dan penyerapan tenaga kerja optimal. Tetapi sebaliknya dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang rendah maka peluang usaha juga rendah, akhirnya penyerapan tenaga kerja dan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja juga rendah. Elastisitas penyerapan tenaga kerja adalah presentase besarnya tenaga kerja yang dapat diserap oleh setiap 1% pertumbuhan ekonomi. Data yang diperoleh dari BPS menunjukkan pertumbuhan ekonomi Indonesia selama 5 tahun terakhir yang rata - rata berkisar 6% angka tersebut tergolong tinggi. Tetapi pertumbuhan ekonomi tersebut dalam kenyataannya belum mampu menyerap tambahan angkatan kerja yang terjadi setiap tahunnya ditambah jumlah pengangguran yang sudah ada, karena dari 1% pertumbuhan ekonomi hanya mampu menyerap sekitar 400.000 orang tenaga kerja (Feriyanto, 2014) Jadi jumlah tenaga kerja yang diserap dengan tingkat pertumbuhan 6% hanya sebesar

2.400.000 jiwa, masih jauh dari jumlah pengangguran terbuka tahun 2016 yang besarnya 7.024.172 jiwa.

Pertumbuhan ekonomi di suatu negara berkembang contohnya Indonesia, tenaga kerjalah yang memberikan andil cukup besar bagi pertumbuhan ekonomi dan jumlah penduduk adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah. Jumlah penduduk yang berkembang dari waktu ke waktu dapat menjadi pendorong dan penghambat pertumbuhan ekonomi itu sendiri. Bila jumlah penduduk naik maka artinya jumlah tenaga kerja meningkat dan berdampak pada kenaikan jumlah barang yang di produksi , tetapi jika jumlah penduduk terus berkembang dari waktu ke waktu sedangkan kesempatan kerja sedikit maka yang terjadi adalah terhambatnya pembangunan ekonomi karena terjadinya pengangguran.

Pengangguran di Indonesia merupakan salah satu masalah utama yang harus diselesaikan. Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif untuk mendapatkan pekerjaan (Mulyadi, 2003). Lapangan pekerjaan tidak mampu menampung banyaknya jumlah penduduk yang sedang mencari kerja maka terciptalah pengangguran

Indonesia mengalami peningkatan pertumbuhan penduduk dari tahun 2010 sebesar 238,5 juta jiwa, pada tahun berikutnya tahun 2011 sebesar 241,9 juta jiwa penduduk, tahun 2012 sebesar 245, juta jiwa penduduk, tahun 2013 sebesar 248,8 juta jiwa penduduk, tahun 2014 sebesar 252,1 juta jiwa penduduk, tahun 2015 sebesar 254,9 juta dan kemungkinan akan meningkat pada tahun tahun berikutnya (www.bps.go.id). Jumlah penduduk yang semakin meningkat merupakan sumber daya manusia yang dapat di manfaatkan dalam perkembangan ekonomi Indonesia, apabila di imbangi dengan peningkatan ketersediaan lapangan pekerjaan yang cukup. Sebaliknya jika tidak disertai peningkatan ketersediaan lapangan pekerjaan maka meningkatnya jumlah penduduk artinya semakin besar pula jumlah penganggurannya.

Provinsi Jawa timur dengan luas wilayah 48.258 km² merupakan salah satu provinsi yang memiliki jumlah penduduk yang begitu besar di Indonesia. Selama periode 2011-2014 pertumbuhan jumlah penduduk provinsi Jawa timur

terus mengalami peningkatan setiap tahun. Pada tahun 2011 sebanyak 37,8 juta jiwa, meningkat hingga mencapai 38,6 juta jiwa pada tahun 2014 atau tumbuh 2,8 persen. Rata – rata pertumbuhan penduduk selama empat tahun terakhir 0,7 persen, cenderung melambat tiap tahun dari 0,73 persen pada tahun 2011 menjadi 0,64 persen pada tahun 2014. Seiring terjadinya pertumbuhan penduduk, kepadatan penduduk juga semakin meningkat, sejak tahun 2013 kepadatan penduduk mencapai 800 jiwa per Km² (<http://jatim.bps.go.id>)

Pertumbuhan penduduk yang cepat akan menyebabkan pengangguran, karena besarnya pertumbuhan penduduk tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang memadai. Dari aspek kultural, penduduk secara etnis juga mempengaruhi besarnya jumlah penganggur. Kelompok etnis yang memiliki budaya kreatif, mandiri dan juga bisa membangun jaringan bisnis sendiri akan sedikit sekali peluangnya terancam menjadi pengangguran dibandingkan dengan yang berharap dan menunggu bisa dipekerjakan orang lain. Ironisnya saat ini kalangan kaum terdidik yang diharapkan dapat menekan jumlah pengangguran justru menunjukkan angka yang tinggi menjadi penyumbang banyaknya pengangguran.

Indonesia juga mengalami masalah pada pengangguran terdidik, khususnya pada Provinsi Jawa Timur. Pengangguran terdidik adalah seseorang yang telah lulus pendidikan dan ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Melambatnya ekonomi Indonesia, khususnya di Jawa Timur mengakibatkan jumlah pengangguran dalam negeri bertambah. Badan Pusat Statistik mencatat, tahun 2014 jumlah pengangguran meningkat 100 ribu orang. Jumlah tamatan pendidikan penduduk menggambarkan tingkat ketersediaan tenaga kerja terdidik atau sumberdaya manusia pada daerah tersebut. Semakin tinggi tamatan pendidikan maka semakin tinggi pula keinginan untuk bekerja. Dilihat dari dampak yang ditimbulkan pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar dari pada pengangguran tenaga kerja kurang terdidik. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang gagal diterima oleh perekonomian dari tenaga kerja terdidik yang menganggur lebih besar daripada kontribusi yang gagal diterima perekonomian pada kelompok

pengangguran kurang terdidik (Mulyono, 1997). Berikut data tabel jumlah tamatan berdasarkan pendidikan tertinggi provinsi Jawa Timur.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran di Jawa Timur Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan dan jenis kelamin Tahun 2014-2015

| Tingkat pendidikan tertinggi | 2014 | | 2015 | |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Laki-laki | Perempuan | Laki-laki | Perempuan |
| SD | 1,90 | 1,47 | 1,34 | 1,44 |
| SMP | 5,59 | 5,98 | 4,04 | 5,14 |
| SMA | 6,28 | 9,78 | 8,13 | 9,88 |
| SMK | 10,87 | 9,79 | 11,34 | 12,72 |
| Diploma | 3,45 | 5,00 | 7,65 | 8,54 |
| Universitas | 3,20 | 4,11 | 4,81 | 5,22 |

Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur 2014-2015

Tabel 1.1 menyajikan tingkat pengangguran terbuka Jawa Timur menurut pendidikan yang ditamatkan. Hal ini akan mengetahui kemampuan pasar dalam memanfaatkan penawaran tenaga kerja yang ada. Tabel di atas menunjukkan masih adanya pengangguran lulusan SMP, SMA, SMK, Diploma dan perguruan tinggi, yang mencerminkan adanya pengangguran terdidik. Pengangguran ini cenderung muncul karena tidak sesuai antara keterampilan dengan jenis pekerjaan, dan tingkat upah yang diharapkan di pasar.

Kabupaten Jember tergolong dalam wilayah provinsi Jawa Timur yang menyumbang peningkatan populasi penduduk yang cukup besar. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember dalam angka tahun 2016 tercatat bahwa dari tahun 2010 sampai 2015 populasi penduduk Kabupaten Jember mengalami peningkatan dari 2.332.726 pada tahun 2010 menjadi 2.388.571 pada tahun 2014 lalu terus meningkat menjadi 2.407.115 penduduk pada tahun 2015. Jumlah penduduk Jember yang semakin besar mengakibatkan jumlah angkatan kerja yang makin besar pula dan berarti semakin besar pula jumlah orang yang bekerja ,mencari pekerjaan dan pengangguran .

Naiknya jumlah penduduk yang tinggi di Kabupaten Jember menyebabkan tingkat pengangguran terbuka juga mengalami kenaikan. Data yang diambil dari Badan Pusat Statistik Jember disebutkan tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Jember dari tahun 2011 sampai tahun 2015 terus mengalami peningkatan. Tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2011 sebesar 3,34% kemudian meningkat 3,77% pada tahun 2012. Lalu terus meningkat secara terus-menerus pada tahun 2013, 2014 hingga 2015 menjadi 3,94%, 4,64% dan 4,77%. Tingkat pengangguran terus meningkat karena lowongan pekerjaan jauh tidak berimbang dengan jumlah lulusan sekolah maupun perguruan tinggi.

Kabupaten Jember juga mengalami masalah pengangguran terdidik. Lulusan pendidikan tinggi SMA sederajat ataupun perguruan tinggi masih belum menjamin mudah dalam mencari pekerjaan di Kabupaten Jember. Pengangguran terdidik menjadi masalah pemerintah daerah karena mencerminkan kegagalan pemerintah dalam hal melakukan perluasan kesempatan kerja dan kegagalan dalam menerapkan sistem pendidikan yang lebih baik lagi yang tidak hanya mengandalkan kemampuan akademik saja melainkan kemampuan untuk dapat bersaing di dunia kerja dan menciptakan lapangan kerja.

Fenomena unik terjadi dimana jumlah pencari kerja lulusan pendidikan dasar dan SMP begitu baik terserap di dunia kerja daripada lulusan SMA dan perguruan tinggi. Berdasarkan data yang diambil dari DISNAKERTRANS Jember tentang pencari kerja dan penyerapan pencari kerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Kabupaten Jember tahun 2015, jumlah pencari kerja lulusan SD berjumlah 217 jiwa, sedangkan pencari kerja yang mampu terserap sebesar 181 jiwa. Untuk SMP jumlah pencari kerja 1141 jiwa dan yang mampu terserap sebanyak 1013. Jumlah pencari kerja SMA dan SMK sebanyak 1124 dan yang terserap hanya sebesar 346. Sedangkan pencari kerja yang terserap dari lulusan perguruan tinggi hanya sebesar 95 jiwa dari 686 pencari kerja.

Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi modal pembangunan jika sumber dayanya merupakan sumber daya manusia yang berkualitas, namun sebaliknya akan menjadi beban pembangunan jika kualitasnya rendah.

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik Jember, Kabupaten Jember dalam Angka tahun 2015, Kecamatan Sumbesari merupakan kecamatan dengan jumlah penduduk paling besar sebanyak 126.279 jiwa. Selain itu Kecamatan Sumbesari merupakan kecamatan yang mempunyai penduduk yang menamatkan pendidikan tinggi dengan jumlah yang paling banyak dibandingkan kecamatan lainnya di Kabupaten Jember, yakni tamat SMP sebanyak 14.014 jiwa, tamat SMA sederajat sebanyak 33.910 jiwa, tamat Diploma sebanyak 2859 jiwa dan tamat S1 sebanyak 9634 jiwa. Banyaknya penduduk yang menamatkan pendidikan tinggi, menyebabkan Kecamatan Sumbesari mempunyai jumlah pencari kerja paling banyak dibandingkan kecamatan lain di Kabupaten Jember dengan jumlah 1.797 jiwa.

Permasalahan tenaga kerja terdidik sebenarnya telah dianstisipasi oleh lembaga pendidikan baik itu pihak sekolah maupun perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan berkualitas yang berdaya saing tinggi. Pendidikan mempunyai hubungan yang dalam dengan sumber daya manusia, yakni pendidikan merupakan media untuk menciptakan SDM yang berkualitas karena melalui pendidikan dapat dibentuk tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. SDM seperti inilah yang diharap mampu menggerakkan roda pembangunan kehidupan ke depan. Pengangguran terdidik sangat berkaitan dengan masalah pendidikan di negara berkembang pada umumnya, antara lain berkisar pada masalah mutu pendidikan, kesiapan tenaga pendidik, fasilitas dan pandangan masyarakat. Pada masyarakat yang sedang berkembang, pendidikan dipersiapkan sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan melalui pemanfaatan kesempatan kerja yang ada.

Lapangan pekerjaan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Dengan demikian pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja. Namun fakta yang terjadi saat ini, pendidikan juga dianggap berkaitan erat dengan pengangguran, khususnya pengangguran tenaga kerja terdidik. Keadaan tersebut sejalan dengan pernyataan

berikut: “Pada negara berkembang umumnya pengangguran banyak terjadi pada penduduk yang berpendidikan tinggi (SLTA ke atas). Sebaliknya pada negara maju pengangguran banyak terjadi pada mereka yang berpendidikan rendah. Semakin tinggi pendidikan orang semakin rendah tingkat penganggurannya” (Borjas. 1996).

Umumnya kelompok penduduk yang berpendidikan rendah berasal dari keluarga yang berpenghasilan rendah (miskin), sehingga mereka tidak mungkin bertahan hidup tanpa ada pekerjaan/pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Umumnya jenis pekerjaan mereka tidak tetap atau merupakan kegiatan informal. Sehingga angka pengangguran terbuka pada kelompok pendidikan rendah cenderung lebih rendah. Sebaliknya mereka yang berpendidikan tinggi, umumnya berasal dari keluarga “mampu” yang dapat menggantungkan kebutuhan lainnya dari orang tua atau anggota keluarga lainnya. Mereka lebih selektif dalam memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditamatkannya dan biasanya akan menyebabkan tingkat pengangguran pada kelompok masyarakat berpendidikan tinggi.

Pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu untuk memperoleh pekerjaan, yang dikenal sebagai pengangguran friksional. Lama masa tunggu itu juga bervariasi menurut tingkat pendidikan. Salah satu penyebab masalah lamanya masa tunggu tenaga kerja terdidik yang tidak dapat dimungkiri adalah pola pikir pada sebagian masyarakat yang beranggapan bahwa bekerja itu harus di instansi pemerintah atau perusahaan. Sementara kesempatan kerja di kedua lini tersebut masih sangat terbatas. Ada kecenderungan semakin tingginya tingkat pendidikan maka makin tinggi pula aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai dengan keinginan. Oleh karena itu proses untuk mencari kerja lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan tenaga kerja terdidik lebih banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja, dan lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai.

Secara kualitatif, kualitas tenaga kerja nasional meningkat disebabkan dua hal. Pertama, pembangunan ekonomi pada tingkat tertentu berhasil meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga masyarakat lebih mampu membiayai pendidikan formal dan mengakomodasi makanan bergizi yang membantu kualitas tenaga kerja. Kedua, berbagai kebijakan di bidang pendidikan nasional membawa peningkatan pada kualitas pendidikan formal angkatan kerja. Akan tetapi, pada saat angkatan kerja terdidik meningkat dengan pesat, lapangan kerja masih didominasi sektor-sektor subsistensi yang tidak membutuhkan tenaga kerja berpendidikan (Saliman, 2005).

Pertumbuhan pengangguran terdidik disebabkan belum sebandingnya jumlah lulusan dengan lapangan kerja yang tersedia. Setiap tahun pengangguran terdidik terus meningkat jumlahnya, sementara lulusan pendidikan tinggi yang langsung diterima bekerja sangat sedikit, akibatnya banyak lulusan pendidikan tinggi menganggur pasca lulus. Pengangguran terdidik merupakan tanda kurang selarasnya antara perencanaan pembangunan pendidikan dengan perkembangan lapangan kerja. Untuk itu perluasan kesempatan kerja merupakan usaha untuk mengembangkan sektor penampungan kesempatan kerja yang berproduktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti perkembangan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri.

Peran pendidikan bagi dunia ketenagakerjaan tidak selalu memberikan dampak yang positif, utamanya apabila arah dan model pendidikan tidak mempunyai orientasi kerja. Jika demikian keadaannya, maka peningkatan jenjang pendidikan yang ditamatkan masyarakat dapat membawa problem pengangguran terbuka yang semakin meningkat pula. Kecamatan Sumpalsari yang memiliki jumlah penduduk yang paling banyak menamatkan pendidikan tinggi di bandingkan kecamatan lain di Kabupaten Jember juga menghasilkan pencari kerja terbanyak yaitu sebesar 1.797 jiwa. Banyaknya pencari kerja dikarenakan lulusan pendidikan tinggi belum mampu terserap dengan baik dalam dunia kerja. Berdasarkan pada kenyataan – kenyataan yang telah dijelaskan di atas , maka

untuk mengamati masalah lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Judul penelitian yang akan di angkat adalah” Variabel yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap lama mencari kerja ?
2. Bagaimana pengaruh jumlah keterampilan terhadap lama mencari kerja ?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendapatan keluarga terhadap lama mencari kerja?
4. Bagaimana pengaruh jumlah anggota keluarga terhadap lama mencari kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap lama mencari kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh jumlah keterampilan terhadap lama mencari kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendapatan keluarga terhadap lama mencari kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan jumlah anggota keluarga terhadap lama mencari kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan bagi peneliti tentang lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember

2. Manfaat Praktis

Tambahan Informasi bagi pemerintah khususnya pemerintah Kabupaten Jember dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan yang nantinya dapat menekan lamanya masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik.



BAB 2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan atau menganggur, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah, mengurus rumah tangga atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam angkatan kelompok kerja sewaktu – waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja (Simanjuntak, 2001). Sedangkan pendapat lain tentang pengertian tenaga kerja dikemukakan oleh Priyono Tjiptoherijanto (1996), menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15 - 64 tahun, dapat dikatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang secara potensial bisa bekerja. Dengan kata lain tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang - barang dan jasa - jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sukirno, 2003). Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi, 2003).

Pendapat yang dikemukakan oleh Mulyadi (2003), yang menyatakan bahwa permasalahan dalam ketenagakerjaan yang muncul karena ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja (*demand labour*) dan penawaran tenaga kerja (*supply labour*). Negara berkembang umumnya terdapat kelebihan buruh dan dianggap menjadi suatu masalah dalam negara tersebut. Dua teori penting yang perlu dikemukakan dalam kaitannya dengan masalah keternagakerjaan. Pertama adalah teori Lewis yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan merupakan suatu masalah, kelebihan pekerja di satu sektor akan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Teori yang kedua

adalah teori Fei – Renis yang menyatakan bahwa kelebihan tenaga kerja merupakan beban bagi perekonomian.

Lewis mengemukakan perekonomian negara berkembang memiliki dua struktur sektor yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang. Sektor subsisten berarti bahwa produktivitas marginalnya mendekati nol atau bahkan negatif. Sektor subsisten terbelakang tidak hanya terdiri dari sektor pertanian, tetapi juga sektor informal seperti penyemir sepatu, tukang kebun dan lain – lain. Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran kerja dan tingkat upah relatif murah daripada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah pekerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi pengusaha di perkotaan untuk memanfaatkan pekerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran pekerja di sektor subsisten akan terserap pekerja itu, maka suatu saat tingkat upah pedesaan akan meningkat (Adenan, 2005)

Lewis juga mengemukakan kelebihan penawaran pekerja tidak memberikan masalah pada pembangunan ekonomi tetapi justru merupakan modal untuk mengakumulasikan pendapatan, dengan asumsi perpindahan pekerja dari sektor subsisten ke sektor kapitalis. Tetapi semua itu dengan asumsi perpindahan pekerja dari sektor subsisten ke sektor kapitalis secara lancar dan perpindahan tidak akan pernah menjadi terlalu banyak. Artinya, pengelolaan kelebihan sumber daya manusia secara baik akan sangat menguntungkan bagi negara tersebut, namun jika tidak dapat memanfaatkan hal tersebut timbulah permasalahan banyaknya pengangguran.

Teori ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Fei – Renis dalam (Budiman, 2000) yang menyatakan bahwa negara berkembang mempunyai ciri – ciri sebagai berikut :

- a. Kelebihan buruh
- b. Sumber daya alamnya belum terolah
- c. Sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian
- d. Banyaknya pengangguran
- e. Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi

Menurut Fei – Ranis ada tiga tahap pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, dimana para penganggur semu (yang tidak menambah output pertanian) dialihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama. Kedua, tahap dimana para pekerja pertanian menambah output tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh dialihkan pula ke sektor industri. Ketiga, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan output yang lebih besar daripada perolehan institusional. Didalam tahap ini kelebihan buruh sudah terserap dan sektor berangkat menjadi komersial (Jhingan 2002)

Tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja. Priyono Tjiptoherijanto (1996) berpendapat bahwa angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun keatas), yang bekerja atau punya pekerjaan, sementara tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Suparmoko (1995) angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah berlaku. Kemudian penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan baik bekerja separuh penuh maupun tidak pernah bekerja penuh.

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

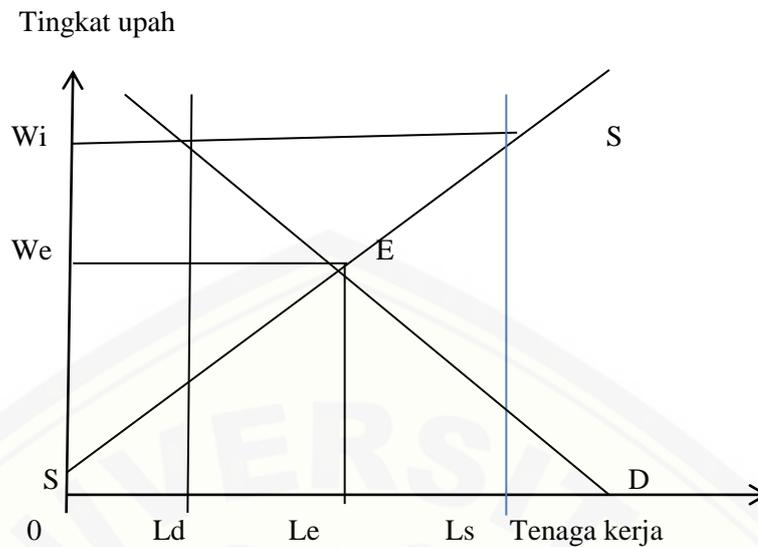
2.1.2 Pasar Tenaga Kerja

Beberapa perbedaan antara pasar kerja tenaga terdidik dan pasar kerja tenaga tidak terdidik, yaitu : (1) Produktivitas kerja tenaga kerja terdidik lebih tinggi daripada tenaga kerja tak terdidik (2) Penyediaan tenaga kerja terdidik

harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu yang lama sehingga elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari penyediaan tenaga kerja tidak terdidik (3) Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tidak terdidik (4) Tenaga terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada (5) Dalam proses pengisian lowongan yaitu pengusaha memerlukan lebih banyak waktu seleksi untuk tenaga kerja terdidik daripada untuk tenaga kerja tidak terdidik (6) Lamanya pengangguran lebih panjang dikalangan tenaga kerja terdidik daripada dikalangan tenaga kerja tidak terdidik (Simanjuntak, 2001).

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pasar kerja juga merupakan proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Dalam ekonomi Neoklasik diasumsikan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Ini dilukiskan dengan garis S pada Gambar 2.1. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat, dilukiskan garis D pada Gambar 2.1.

Supply atau penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Seperti halnya penawaran, *demand* atau permintaan tenaga kerja juga merupakan suatu hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu memproduksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besaran permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besaran permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi perusahaan itu. Oleh karenanya, permintaan terhadap tenagakerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*)



Gambar 2.1 : Penyediaan dan Permintaan Tenaga Kerja

Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. (L_e dalam Gambar 2.1). Keadaan pada saat penyediaan tenaga sama dengan permintaan dinamakan titik equilibrium (Titik E). Dalam hal penyediaan tenaga sama dengan permintaan, tidak terjadi pengangguran. Kenyataan, titik equilibrium itu tidak pernah tercapai karena informasi memang tidak sempurna dan hambatan – hambatan institusional selalu ada. Akan dibicarakan lebih lanjut bahwa upah yang berlaku (W_i) pada umumnya daripada upah equilibrium (W_e). Pada tingkat upah W_i , jumlah penyediaan tenaga adalah L_s sedang permintaan hanya sebesar L_d . Selisih antara L_s dan L_d merupakan jumlah penganggur.

2.1.3 Pengangguran

Pengangguran adalah seseorang yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan atau yang pernah bekerja. ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa pengangguran adalah mereka yang bekerja kurang dari satu jam per minggu (Tjiptoherijanto, 1996. Sedangkan pendapat lain menyatakan

pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif untuk mendapatkan pekerjaan (Mulyadi, 2003).

Badan Pusat Statistik mendefinisikan penganggur sebagai mereka yang tidak bekerja atau mencari pekerjaan, seperti mereka yang belum bekerja yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Termasuk didalam kategori ini adalah mereka yang sudah bekerja karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

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

Menurut Kemenakertrans (2013), Dengan ditetapkannya wajib belajar dua belas tahun serta akses pendidikan juga dipermudah oleh pemerintah, maka akan terjadi perubahan dalam angkatan kerja, yakni yang semula banyak dari tamatan SD dan SMP kini mulai menurun dan angkatan kerja tamatan SMA/SMK ke atas mengalami peningkatan. Pengangguran terdidik di negara berkembang merupakan konsekuensi dari berperannya faktor penawaran (*supply factors*). Penyebab utama terjadinya pengangguran terdidik adalah kurang selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan dan perkembangan lapangan pekerjaan (Bloom dan Sevilla 2003). Upaya yang dilakukan untuk memperluas fasilitas pendidikan di negara - negara berkembang guna pencapaian pemerataan hasil - hasil pendidikan ternyata tidak diiringi dengan kualitas tamatannya. Efek ganda dari dilema tersebut adalah semakin banyaknya pencari kerja berusia muda dan berpendidikan (Elfindri dan Bachtiar, 2004). Hal tersebut dapat diartikan

pengangguran terdidik semakin meningkat di negara berkembang termasuk Indonesia.

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

Pengangguran tenaga terdidik merupakan gabungan beberapa penyebab. Pertama, ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja (sisi penawaran tenaga kerja) dengan kesempatan kerja yang tersedia (sisi permintaan tenaga kerja). Ketidakcocokan ini mungkin bersifat geografis, jenis pekerjaan, orientasi status atau masalah keahlian khusus. Kedua, semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman. Golongan ini menilai tinggi pekerjaan yang stabil daripada pekerjaan yang berisiko tinggi sehingga lebih suka bekerja pada perusahaan besar daripada membuka usaha sendiri. Hal ini diperkuat hasil studi Clignet (1980) yang menemukan gejala meningkatnya pengangguran terdidik di Indonesia antara lain disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang aman dari risiko. Dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Ketiga, terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja terdidik cenderung memasuki sektor formal yang kurang berisiko. Hal ini menimbulkan tekanan penawaran di mana tenaga kerja terdidik yang jumlahnya cukup besar memberi tekanan kuat terhadap kesempatan kerja di sektor formal yang jumlahnya relatif kecil, sehingga terjadi pendayagunaan tenaga kerja terdidik yang tidak optimal. Keempat, belum efisiennya fungsi pasar tenaga 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. Hal ini tentu saja berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja (Saliman, 2005).

Perlu penekanan perhatian terhadap kurikulum sistem pendidikan formal menyangkut, sejauh mana isi kurikulum mampu meningkatkan keterampilan, keahlian dan daya adaptasi lulusan terhadap dunia nyata. Dengan demikian, tidak ada salahnya jika kurikulum secara eksplisit meliputi beberapa langkah "bimbingan karir" atau informasi realistis tentang prospek pasar tenaga kerja, latihan manajerial dasar/ wirausaha dan praktek permagangan.

2.1.4 Teori Upah dan Mencari Kerja

Proses mencari kerja memerlukan waktu dan setiap tawaran pekerjaan perlu dijawab begitu ditawarkan, maka pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja harus menentukan batas diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Batasan ini biasanya berupa *reservation wage* atau upah minimum. Akan ditolakny suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan dibawah upah minimum yang diharapkannya, sebaliknya akan diterima suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan sama atau di atas upah minimum. Upah minimum adalah upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjanya (Case & Fair, 2002).

Upah tenaga kerja dibedakan atas dua jenis, yaitu upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik/mental pekeja yang digunakan dalam proses produksi. Upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang/jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Untuk itu upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah rill yang diterima oleh tenaga kerja perbulan. Dalam pencapaian kesejahteraan tenaga kerja, upah memegang peranan yang sangat penting. Pada prinsipnya sistim pengupahan adalah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang (Sukirno, 1994).

Kenyataannya hanya sedikit pasar tenaga kerja yang bersifat persaingan sempurna. Dalam menganalisis pendapatan tenaga kerja, kita perlu mengetahui upah riil yang menggambarkan daya beli dari jam kerja, atau upah nominal dibagi oleh biaya hidup. Tingkat upah umum ini yang kemudian diadopsi menjadi tingkat upah minimum yang biasanya ditentukan oleh pemegang kebijakan pemerintah (Samuelson & Nordhaus, 1999).

Sistem penggajian di Indonesia berbeda - beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tamatan pendidikan dan pengalaman kerja. Sistem pengupahan di Indonesia mempunyai beberapa masalah yaitu: Masalah pertama bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan pada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Dipihak lain, karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang. Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan dan besarnya ketidakseragaman antara perusahaan-perusahaan (Simanjuntak, 2001).

Besarnya pengangguran yang terjadi dipengaruhi juga oleh upah yang tidak fleksibel dalam pasar tenaga kerja. Penurunan pada proses produksi dalam perekonomian akan mengakibatkan pergeseran atau penurunan pada permintaan tenaga kerja. Akibatnya akan terjadi penurunan besarnya upah yang ditetapkan. Dengan adanya kekakuan upah, dalam jangka pendek, tingkat upah akan mengalami kenaikan pada tingkat upah semula. Sehingga akan menimbulkan kelebihan penawaran (*excess supply*) pada tenaga kerja sebagai indikasi dari adanya tingkat pengangguran akibat kekakuan upah yang terjadi.

Pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi. Penyebab kedua rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga. Akan tetapi rendahnya produktivitas kerja ini justru dalam banyak hal diakibatkan oleh tingkat

penghasilan, kualitas sumber daya manusia yang rendah, tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang, serta nilai gizi yang juga rendah.

Besarnya pengangguran juga dipengaruhi oleh efisiensi pada teori pengupahan. Efisiensi yang terjadi pada fungsi tingkat upah tersebut terjadi karena semakin tinggi perusahaan membayar upah maka akan semakin keras usaha para pekerja untuk bekerja. Hal ini justru akan memberikan konsekuensi yang buruk jika perusahaan memilih membayar lebih pada tenaga kerja yang memiliki efisiensi lebih tinggi maka akan terjadi pengangguran akibat dari persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Jika ingin mencapai kesempatan kerja yang tinggi, berarti sebagai konsekuensinya harus bersedia menanggung beban inflasi yang tinggi. 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 meningkatkan produktifitas kerja.

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

sistem balas jasa yang ditawarkan oleh beberapa lowongan pekerjaan. Walaupun informasi tentang hal ini ada, tetapi biaya untuk memperolehnya mahal (Sutomo, 1999).

Search Theory mengasumsikan bahwa setiap pencari kerja harus membayar sejumlah biaya tertentu yang tetap dalam suatu periode mencari kerja. Biaya ini meliputi seluruh pengeluaran maupun kesempatan yang hilang (*forgone opportunity*) sebagai imbalan dari biaya yang dikeluarkan ini, pencari kerja memperoleh tawaran pekerjaan yang diasumsikan jumlahnya tetap setiap periode. Diasumsikan juga bahwa segala sesuatu yang bisa mengurangi biaya mencari kerja akan menaikkan upah minimum yang diharapkan. *Search Theory* juga menghipotesiskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula upah minimumnya sehingga semakin lama ia mencari kerja yang berarti semakin lama ia menganggur (Sutomo, 1999).

Menurut Kaufman dkk (1999), proses mencari pekerjaan memberikan suatu penjelasan teoritis yang penting mengenai pengangguran. Orang yang mencari suatu pekerjaan adalah pendatang baru yang masuk dalam angkatan kerja, orang yang diberhentikan bekerja karena perusahaan bangkrut, atau orang yang sudah bekerja tetap ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Bagi tenaga kerja muda yang siap bekerja, untuk mencari pekerjaan yang lebih baik melibatkan waktu menganggur sekitar 50 persen dari waktunya. Proses mencari pekerjaan pada umumnya melibatkan waktu menganggur, yaitu pada saat mencari lowongan kerja di iklan, mengisi formulir lamaran pada kantor perusahaan, dan wawancara dengan pihak perusahaan. Terdapat dua pernyataan yang menarik tentang proses mencari pekerjaan ini, yaitu : pertama, berapa lama orang akan menganggur yaitu mencari suatu pekerjaan, dan kedua, faktor apa yang mempengaruhi lama mencari kerja. Beberapa dari hal tersebut dapat dijelaskan sesuai dengan model distribusi frekuensi penawaran upah oleh Kaufman dkk (1999) dimana penetapan upah minimum yang diterima yang lebih tinggi menyebabkan periode mencari kerja sampai memperoleh pekerjaan akan panjang.

Dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan, dan proses mencari kerja menjadi tidak perlu dilakukan. Karena hal tersebut tidak akan terjadi, seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (di sini yang diasumsika berarti upah yang paling tinggi).

Implikasi model pencarian kerja ini adalah suatu implikasi mengenai pengangguran. Pada pokoknya, jenis lain *Human Capital* dapat meningkatkan posisi (kedudukan) pencari kerja di dalam pasar tenaga kerja tersebut. Dengan pendidikan atau latihan kerja di tempat kerja, mencari pekerjaan merupakan suatu investasi yang memerlukan biaya selama pengangguran, tetapi juga menghasilkan manfaat di masa depan berupa pendapatan keluarga yang lebih tinggi, pekerjaan yang lebih menarik.

2.1.5 Teori *Human Capital*

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

Pidato Theodore, W. Schultz pada tahun 1960 yang berjudul *Investment in Human Capital* di hadapan para ahli ekonomi dan pejabat yang tergabung dalam *American Economic Assosiation* merupakan peletak dasar teori atau konsep modal manusia (*human capital concept*). Konsep ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai *human capital* tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (*ide*), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai *tools*, *human capital* ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi SDM, diantaranya pendidikan

formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi (Fattah, 2004).

2.1.6 Hubungan antara pendidikan dengan lama mencari kerja

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam sumber daya manusia. Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah proses untuk menambah keterampilan, pengetahuan dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seorang individu. Hal – hal yang melekat pada diri individu tersebut merupakan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai aset makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja (Soemarsono, 2003). Hal ini juga dipertegas teori *Human Capital* menyatakan bahwa seseorang dapat meningkatkan pendapatannya melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan (Simanjuntak, 2001). Setiap penambahan satu tahun sekolah berarti dapat meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat pendapatan seseorang. Semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang, nilai waktunya menjadi lebih mahal, karena orang yang waktunya relatif mahal cenderung untuk menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja. Pengaruh ini terutama lebih nyata jika dikalangan wanita, wanita berpendidikan tinggi umumnya tidak tinggal dirumah mengurus rumah tangga, akan tetapi masuk pasar kerja, hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, kecenderungan untuk bekerja semakin besar dan kecenderungan untuk menganggur semakin kecil (Simanjuntak, 2001)

2.1.7 Hubungan antara keterampilan dengan lama mencari kerja

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan (keterampilan) dan kemampuan fisik (kesehatan) pekerja yang bersangkutan (Simanjuntak 2001). Menurut teori *Human Capital*, selain kesehatan dan gizi, pendidikan termasuk didalamnya keterampilan, merupakan variabel yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa semakin tinggi pendidikan semakin tinggi pula produktivitasnya. Pendidikan termasuk didalamnya keterampilan merupakan aspek *Human Capital* yang penting di dalam

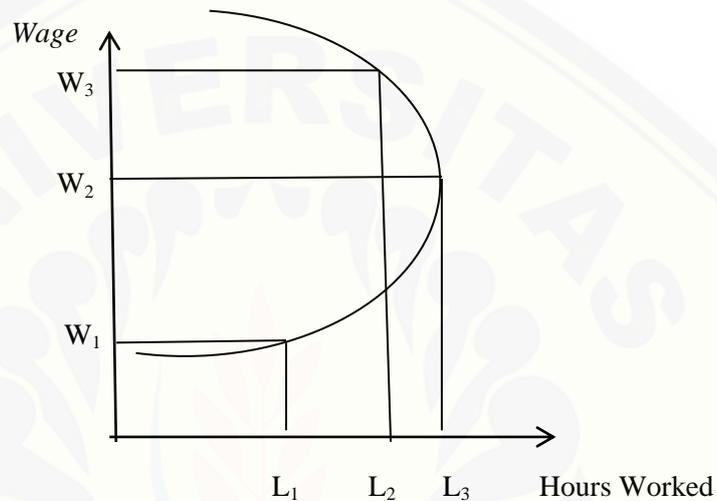
pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja dan produktifitas kerja. Hal ini akan menambah daya jual atau dapat meningkatkan daya saing dalam pasar kerja yang selanjutnya akan mempengaruhi seseorang dalam memperoleh pekerjaan atau dapat dikatakan akan dapat mempengaruhi lama mencari kerja dari tenaga kerja. Dalam hal ini harus ada relevansi pendidikan dengan pasar kerja sehingga kecocokan antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu permasalahan pokok dalam penanganan angkatan kerja (Arfida, 2003 :77)

Semakin banyak keterampilan yang dimiliki semakin cepat proses mendapatkan pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Asmawati lulusan Perguruan Tinggi Negeri Sumatra tahun 2002 responden yang memiliki empat keterampilan atau lebih, mempunyai waktu mencari kerja rata – rata tiga kali lebih pendek dibandingkan dengan responden yang memiliki satu keterampilan apabila faktor lain dianggap tetap. Keterampilan bisa diperoleh melalui pelatihan pelatihan atau kursus – kursus misalnya kursus bahasa Inggris, kursus komputer, dan lain- lain yang dapat diperoleh selain dari kuliah atau sekolah. Keterampilan dimaksudkan untuk memperluas aspek – aspek atau semakin meningkatkan peluang memperoleh pekerjaan.

2.1.8 Hubungan antara pendapatan keluarga terhadap lama mencari kerja

Hubungan pendapatan keluarga terhadap jangka waktu mendapatkan kerja adalah penghasilan orang tua yang berbentuk uang maupun dalam bentuk lain yang dapat diuangkan dari hasil usaha yang dilakukan oleh anggota keluarga. Pendapatan orang tua dapat mempengaruhi partisipasi kerja atau alokasi kerja dari seseorang. Semakin tinggi pendapatan yang diterima maka pencurahan jam yang digunakan semakin banyak, akan tetapi adakalanya semakin tinggi tingkat pendapatan keluarga maka semakin rendah curahan jam kerja karena keinginan untuk menikmati waktu luang atau waktu senggang. Hal tersebut dinyatakan oleh Keynes dalam kurva penawaran yang membelok (*backward Bending Supply*). Misal, penawaran faktor produksi tenaga kerja, setelah tingkat

upah tertentu, penawaran tenaga kerja justru menurun bila upah naik lagi, karena orang lebih suka menikmati waktunya untuk tujuan lain dengan kata lain menikmati waktu luang. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi anggota keluarga lain yang menganggur, sehingga mereka lebih santai untuk mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).



Gambar 2.2 *Backward bending supply curve*

Dari gambar 2.2 dijelaskan jika upah (*wage*) seseorang bertambah dari W_1 ke W_2 maka mereka akan menambah jam kerja dari L_1 ke L_2 . Jadi jika upah bertambah maka jam kerja juga ikut bertambah. Namun jika upah bertambah dari W_2 ke W_3 , maka jam kerja akan berubah dari L_2 ke L_3 , artinya setelah tingkat upah tertentu jam kerja akan turun karena orang akan menikmati waktunya untuk bersantai.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Doddy Widiagustama (2010) yang menyatakan bahwa pendapatan keluarga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lamanya mencari kerja, ini berarti semakin tinggi pendapatan keluarga menyebabkan responden tersebut semakin lama mencari kerja.

2.1.9 Hubungan jumlah anggota keluarga terhadap lama mencari kerja

Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dari rumah tangga tersebut, baik itu saudara kandung maupun saudara bukan kandung yang tinggal dalam satu rumah dan belum bekerja. Di negara berkembang seperti Indonesia, banyak yang menganggap bahwa anak adalah investasi. Meskipun peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah jumlah anaknya, akan tetapi lebih baik peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah kualitas anaknya melalui pendidikan, sehingga ada kesempatan bagi anak untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik dari orangtuanya di masa depan. Karena semakin banyak jumlah anggota keluarga semakin besar pula kebutuhan yang dipenuhi sehingga terjadilah penerimaan pendapatan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarga tersebut berada dalam keadaan tidak seimbang atau miskin (Todaro, 1987)

Suatu keluarga yang memiliki pendapatan rendah akan cenderung mengerahkan semua anggota keluarga yang mampu bekerja masuk dalam pasar kerja, hal tersebut dikaitkan dengan biaya hidup. Keluarga yang berpenghasilan rendah akan menghadapi berbagai masalah dengan tingginya biaya hidup. Untuk mampu mencukupi biaya hidup, pendidikan anggota keluarga kurang begitu diperhatikan dan lebih didorong untuk bekerja, curahan jam kerja pun juga mengalami peningkatan (Suroto, 1992).

Jumlah tanggungan keluarga ini mempunyai hubungan erat sekali dengan masalah lama mencari kerja. Menurut Wirosuharjo (1996), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga atau jumlah anggota keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksa tenaga kerja tersebut untuk mencari tambahan pendapatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak, maka jumlah penghasilan yang dibutuhkan juga akan semakin besar sehingga memaksa tenaga kerja terdidik cenderung untuk segera bekerja.

2.2 Penelitian terdahulu

Anggoro (2010), dalam skripsinya yang berjudul “Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lamanya Menganggur di Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember”, yang menggunakan regresi linear berganda dengan dengan model:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana : Y = lama menganggur responden di Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember

X1 = Pendidikan

X2 = Keterampilan

X3 = Umur

e = Disturbance Error

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penulisan ini adalah hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas (Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Tingkat Umur) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lamanya menganggur di kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi = 0,756. Pengaruh ini signifikan dengan F hitung sebesar 91,905 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Suroso (2012) Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Demak, Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas (Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Tingkat Upah) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik yang terjadi di Kota Demak. Nilai R^2 sebesar 0,4382 yang berarti sebesar 44,2 persen merupakan penjelas terhadap variabel dependen. Sedangkan 55,8 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan.

Abdul Rahman (2014) “Faktor Yang Mempengaruh Lama Mencari Kerja Lulusan SMA di Kabupaten Jember”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah umur, keterampilan, pendapatan keluarga. Sedangkan variabel dependennya yaitu lama mencari kerja. Penelitian ini menggunakan metode OLS. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari terbitan / laporan lembaga yang kompeten seperti

BPS. Data primer diperoleh dengan mewawancarai responden sebanyak 50 responden. Berdasarkan uji secara parsial usia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap lama mencari kerja di Jember. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,020 menunjukkan bahwa probabilitaas kurang dari 0,05. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja di Jember. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,006 menunjukkan bahwa probabilitaas kurang dari 0,05. Pendapatan keluarga berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja di Jember. Pendapatan keluarga berpengaruh dominan terhadap lama mencari kerja di Jember.

Mochamad Rofik (2007) “analisis Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Jember” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh umur, pendapatan keluarga, jumlah anggota keluarga, keterampilan dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Jember serta faktor apa yang paling dominan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori dengan pengambilan sampel sebanyak 40 responden, dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama umur, pendapatan keluarga, jumlah anggota keluarga, keterampilan dan jenis kelamin berpengaruh terhadap lama mencari kerja yang ditunjukkan oleh R² sebesar 0,83 atau 83% dan sisanya yaitu 17 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi lama mencari kerja adalah keterampilan.

Talita Rizki Ari Susanti (2014) Analisis Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Pematang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Pematang. Model regresi yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda (Ordinary Least Square) dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik terdapat satu variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan yaitu jenis

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

Tabel 2.1 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Penulis (th) dan Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|
| 1. | Anggoro (2010), “Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lamanya Menganggur di Kecamatan Rambipuji kabupaten Jember” | Pendidikan, keterampilan, umur, lamanya menganggur menggunakan alat Regresi Linear berganda | Pendidikan, keterampilan, dan umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lamanya menganggur. |
| 2. | Suroso (2012), “Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Demak” | tingkat pengangguran terdidik Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Tingkat Upah menggunakan alat Regresi Linear berganda | Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas (Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Tingkat Upah) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik yang terjadi di Kota Semarang. |
| 3. | Abdul Rahman (2014) “Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan SMA di Kabupaten Jember”. | Lama mencari kerja, umur, keterampilan, , pendapatan keluarga menggunakan alat Regresi Linear berganda | Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas (umur, keterampilan, , pendapatan keluarga.) secara bersama - sama memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja di Jember. |
| 4. | Mochamad Rofik (2007) | umur, pendapatan keluarga, jumlah anggota keluarga, | penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama umur, pendapatan keluarga, |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | | keterampilan dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja | jumlah anggota keluarga, keterampilan dan jenis kelamin berpengaruh terhadap lama mencari kerja. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi lama mencari kerja adalah keterampilan. |
| 5. | Talita Rizki Ari Susanti (2014) Analisis Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Pematang. | tingkat upah, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja. menggunakan alat Regresi Linear berganda | Upah, pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja |

2.3 Kerangka Konseptual

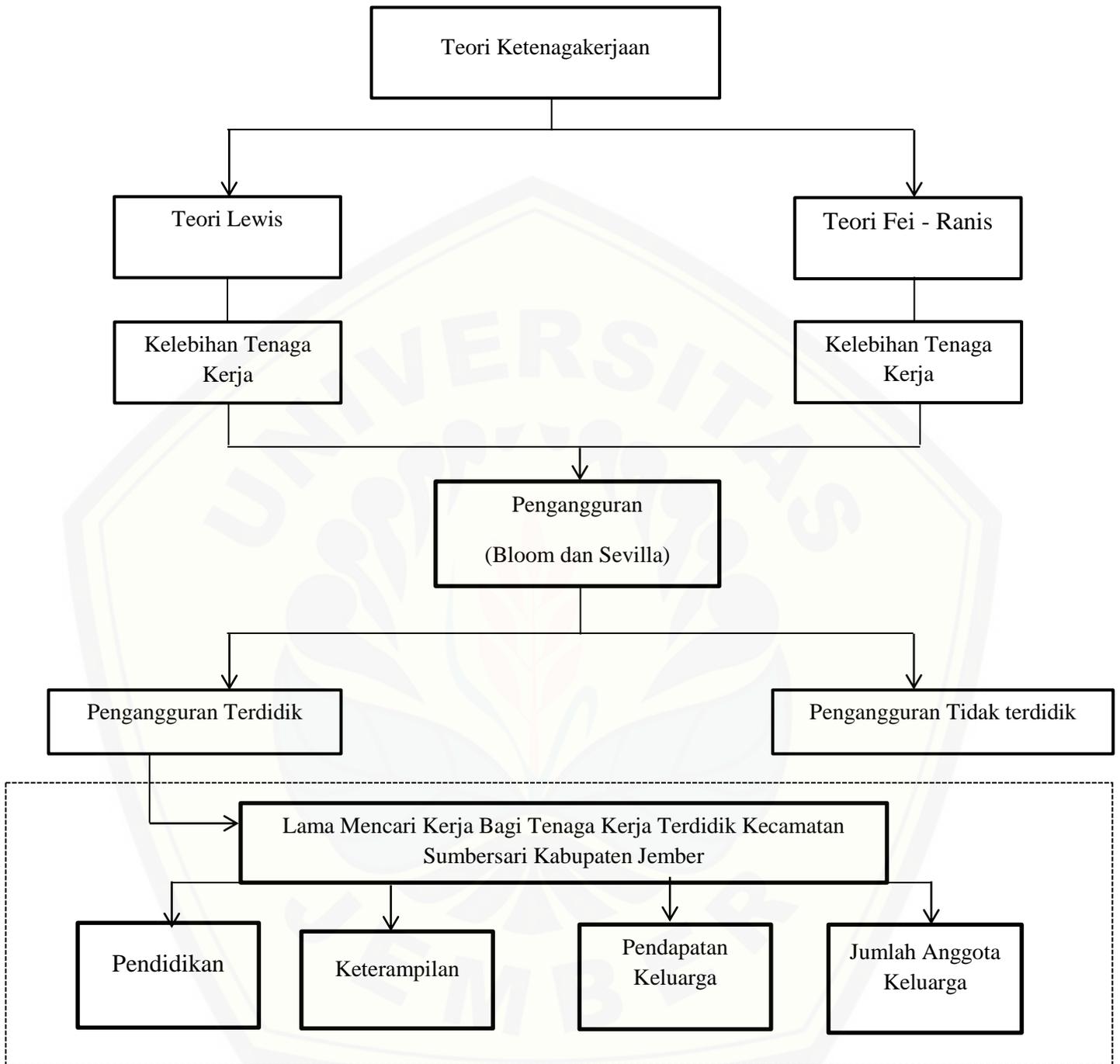
Kerangka konseptual menunjukkan alur berfikir secara konseptual, kerangka konseptual dapat diturunkan baik dari teori-teori yang mendasari penelitian, dan empirik, kemudian diturunkan kedalam variabel-variabel yang terkait dengan penelitian hingga dapat dirumuskan alur berfikir secara konseptual mengenai penelitian yang dilakukan.

Konsep modal manusia (*human capital concept*) pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai human capital tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (ide), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai tools, human capital ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi SDM, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi (Fattah, 2004).

Dalam teori ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Lewis dan juga Fei-Ranis. Teori Fei – Renis menyatakan bahwa kelebihan tenaga kerja merupakan

beban bagi perekonomian yang dapat menyebabkan pengangguran. Sedangkan teori Lewis yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan merupakan suatu masalah, kelebihan pekerja di satu sektor akan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Namun jika tidak dapat memanfaatkan hal tersebut maka timbulah permasalahan banyaknya pengangguran. Sehingga teori ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh Lewis dan juga Fei- Ranis memiliki persamaan pembahasan yakni mengenai pengangguran sebagai masalah ketenagakerjaan.

Menurut Bloom dan Sevilla Pengangguran terbagi 2 yakni terdidik dan tidak terdidik. Penelitian ini berfokus pada pengangguran terdidik yang disebabkan oleh jangka waktu mendapatkan kerja bagi tenaga kerja terdidik Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Berdasarkan pembahasan tersebut penulis menentukan 4 variabel bebas (pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga dan jumlah anggota keluarga) yang telah terangkum dalam gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pendidikan mempunyai hubungan yang negatif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin tinggi pendidikan seseorang, maka waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh pekerjaan semakin cepat.

2. Diduga keterampilan mempunyai hubungan negatif terhadap lama mencari kerja.

Berarti semakin bertambahnya keterampilan seseorang, maka akan semakin cepat waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh pekerjaan.

3. Diduga pendapatan keluarga memiliki hubungan yang positif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin tinggi pendapatan keluarga, maka semakin lama bagi seseorang dalam memperoleh pekerjaan.

4. Diduga ada hubungan yang negatif antara jumlah anggota keluarga dengan lama mencari kerja. Berarti semakin banyak jumlah anggota keluarga, maka akan semakin cepat waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh pekerjaan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode *explanatory research*, jenis penelitian *explanatory* merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui (menguji) ada tidaknya hubungan, sifat hubungan, dan besar hubungan antara dua variabel atau lebih (Singarimbun, 1989). Penelitian ini akan menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik lulusan tahun 2010 - 2016 di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember yang pernah menganggur atau sudah mendapatkan pekerjaan yang pertama pada sektor pemerintah maupun swasta.

3.1.3 Jenis Data

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data primer, dan untuk melengkapi data primer digunakan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indiriantoro, 1999). Data primer yang akan dikumpulkan meliputi data tentang pendidikan, keterampilan, jumlah anggota keluarga, pendapatan keluarga, dan lama mencari kerja dengan menggunakan daftar pertanyaan (*quisioner*) yang telah disiapkan sebelumnya disertai data - data yang mendukung dalam pengambilan sampel.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari instansi terkait yaitu Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember dan Kantor Kecamatan Sumpalsari. Untuk lebih melengkapi pemaparan hasil penelitian, digunakan rujukan dan referensi lainnya yang relevan, misalnya dari laporan hasil penelitian, jurnal dan publikasi terkait lainnya.

3.1.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit atau obyek analisa yang ciri-ciri karakteristiknya hendak diduga (Dajan, 1996). Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang menyelesaikan pendidikan SMP, SMA, Diploma, Sarjana (S1) lulusan tahun 2010 - 2016 yang telah bekerja maupun yang pernah menganggur setelah lulus yang berdomisili di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 99 responden, yaitu tenaga kerja terdidik yang merupakan lulusan tahun 2010 - 2016 dan sudah bekerja yang berdomisili di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember. Jumlah 99 ini sudah memenuhi syarat untuk dijadikan sampel karena sudah melebihi dari 30. Menurut Supranto (1993) jumlah sampel ≤ 30 adalah merupakan sampel kecil. Sehubungan dengan sampel ini Singarimbun dan Sofyan Effendi (1989) mengatakan bahwa tidak ada aturan yang pasti tentang jumlah sampel yang dipersyaratkan untuk suatu penelitian dari jumlah populasi yang tersedia..

3.1.5 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan *non-random sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara tidak acak. Teknik ini dipilih karena dalam penelitian ini populasi belum atau tidak dapat diketahui atau tidak dapat ditentukan lebih dulu (Supardi 1995). Selanjutnya dalam metode teknik ini digunakan *Accidental sampling* atau “ketemu pegang” adalah teknik mengambil sampel secara sembarang (kapanpun dan dimanapun menemukan) asal memenuhi

syarat sebagai sampel dari populasi tertentu . Berapa banyak sampel yang diambil yaitu sampai merasa dari sampel yang terjaring tersebut cukup mendapatkan gambaran (kejelasan) jawaban permasalahan penelitian (Tatang,2001). Artinya pengambilan sampelnya dilakukan secara langsung dilapangan pada saat penelitian. Jadi setiap calon anggota populasi (mungkin tidak diketahui sebelumnya), memiliki peluang yang sama akan terpilih menjadi sampel penelitian.

3.1.6 Metode Pengumpulan Data

a. Penelitian Lapangan

yaitu pengambilan di daerah/lokasi peneliti dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Observasi yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan terhadap obyek penelitian
- 2) Interview yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan terhadap responden;
- 3) Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

b. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang diperoleh di Dinas Tenaga Kerja, BPS Jawa Timur, BPS Jember serta beberapa buku bacaan, literatur atau keterangan-keterangan ilmiah untuk memperoleh teori-teori yang melandasi dalam menganalisa data yang dipeoleh dari lokasi penelitian.

3.2 Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah kecenderungan satu variabel, variable dependen, pada satu atau lebih variabel lain, variabel yang menjelaskan. Analisis regresi berganda digunakan untuk menaksir dan atau meramalkan nilai rata-rata hitung atau nilai

rata-rata variabel dependen atas dasar nilai tetap variabel yang menjelaskan diketahui (Gujarati, 1997) Adapun persamaanya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Lama mencari kerja dalam satuan bulan

X1 = pendidikan, dalam satuan tahun

X2 = keterampilan , dalam satuan jumlah

X3 = pendapatan keluarga, dalam satuan juta rupiah

X4= jumlah anggota keluarga, dalam satuan jiwa

β_0 = intersep / konstanta

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

e = variabel Penganggu

3.3 Uji statistik

Dalam persamaan regresi berganda diatas, selanjutnya dilakukan uji statistic sebagai berikut :

3.3.1 Uji statistik F (F hitung)

Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel – variabel bebas pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga, jumlah anggota keluarga dan umur terhadap lamanya mencari kerja tenaga kerja terdidik di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember secara bersama – sama digunakan uji F sebagai berikut (Gujarati, 1997)

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

Keterangan:

F_{hitung} = penguji secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sampel

Rumusan hipotesis:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_1 : \neq b_1 = b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujian adalah:

- a. Jika Probabilitas $F_{hitung} \leq \alpha$ 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika Probabilitas $F_{hitung} > \alpha$ 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.3.2 Uji t (secara parsial)

Untuk mengetahui pengaruh nyata atau tidak masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Menurut Gujarati (1997) uji-t dirumuskan sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE(b)_i}$$

Keterangan:

T_{hitung} = pengujian secara parsial

b_i = koefisien regresi linier berganda

$Se(b)_i$ = standar error deviasi

Rumusan Hipotesis:

- a. $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara masing - masing variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. $H_0 : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara masing - masing variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika t probabilitas $\leq \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika t Probabilitas $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.3.3 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga, dan jumlah anggota keluarga terhadap lamanya mencari kerja tenaga kerja terdidik digunakan koefisien determinasi berganda (R^2). Menurut Gujarati (1997) koefisien determinasi berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Jumlah kuadrat yang dijelaskan

RSS = Jumlah kuadrat residual

TSS = ESS + RSS

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi akan terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruhnya antara variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pendektesia n gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Duwi Priyatno (2009) bahwa dalam banyak penelitian dijelaskan jika nilai $VIF < 10$ maka model regresi tersebut bebas dari masalah multikolinearitas. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan VIF.

3.4.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yaitu alat ekonometrik yang digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel lain, dengan kata lain variabel gangguan tidak random (Sugiyanto, 1995:78). Untuk mengetahui apakah dalam model terjadi autokorelasi, digunakan uji *Breusch Godfrey*. Melakukan uji hipotesa nol (H_0) dengan pedoman; menolak H_0 yang menyatakan tidak ada masalah autokorelasi dengan model empiris yang dipergunakan bila X^2 hitung $> X^2$ tabel. Menerima H_0 yang menyatakan tidak ada masalah autokorelasi dalam model yang empiris digunakan bila hitung $X^2 < X^2$ tabel. (Gujarati, 1997).

Langkah-langkah dalam uji BG ini adalah:

- Obs*R-squared $>$ taraf nyata yang digunakan maka persamaan tersebut tidak mengandung autokorelasi
- Obs*R-squared $<$ taraf nyata yang digunakan maka persamaan tersebut mengandung autokorelasi

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apa kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji gletser dengan langkah – langkah sebagai berikut (Gujarati, 1997)

- Melakukan regresi variabel terikat Y terhadap variabel penjelas X_i dan memperoleh nilai residu ($|e|$).
- Melakukan regresi dari nilai absolut residu $|e|$ terhadap penjelas X_i yang mempunyai hubungan erat dengan $\delta^2 \mu$ bentuk regresi sebagai berikut :

$$|e| = \partial_0 + \partial_1 \partial_i + \mu_i$$

Menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistic, untuk menguji hipotesa : nilai probabilitas t yang diperoleh dibandingkan dengan *level of significance* (α) yaitu :

- a. Apabila probabilitas $t_{hitung} < 0,05$ bernilai positif atau probabilitas $t > 0,05$ bernilai negatif, maka H_0 ditolak sehingga dalam persamaan regresi terjadi heteroskedastisitas;
- b. Apabila probabilitas $t_{hitung} > 0,05$ bernilai positif atau probabilitas $t < 0,05$ bernilai negative, maka H_0 ditolak sehingga dalam persamaan regresi terjadi heteroskedastisitas;

3.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah nilai residual dari model yang dibentuk sudah normal atau tidak. Konsep pengujian ini normalitas menggunakan pendekatan *Jaque-berra test*. Pedoman dari J-B test adalah (Gujarati, 1997)

- a. Bila nilai JB hitung $>$ nilai X^2 tabel atau nilai probabilitas J-B hitung $<$ nilai probabilitas $\alpha = 5\%$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa residual, μ berdistribusi normal ditolak;
- b. Bila nilai JB hitung $<$ nilai X^2 tabel atau nilai probabilitas J-B hitung $>$ nilai probabilitas $\alpha = 5\%$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa residual, μ berdistribusi normal diterima.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya pemahaman yang tidak tepat dan meluasnya cakupan permasalahan, maka perlu adanya pembatasan – pembatasan sebagai berikut :

- a. Lamanya mencari kerja (Y) adalah lama mencari kerja diukur mulai dari responden lulus sampai mendapat pekerjaan, dinyatakan dalam bulan;
- b. Pendidikan (X_1) adalah lamanya pendidikan atau tahun sukses yang pernah ditamatkan oleh responden, dinyatakan dalam tahun;
 - 1) Tamat SMP tahun suksesnya 9 tahun
 - 2) Tamat SMA tahun suksesnya 12 tahun
 - 3) Tamat SMK tahun suksesnya 12 tahun
 - 4) Tamat D1 tahun suksesnya 13 tahun

- 5) Tamat D2 tahun suksesnya 14 tahun
 - 6) Tamat D3 tahun suksesnya 15 tahun
 - 7) Tamat Sarjana tahun suksesnya 16 tahun
- c. Keterampilan (X_2) adalah pendidikan yang dimiliki dan pernah ditempuh baik informal maupun formal oleh responden, pengukuran dengan menggunakan skala likert yang meliputi bahasa asing, komputer, seni, kemampuan berwirausaha dan lain – lain.
- 1) Memiliki 0 ketrampilan skor 0
 - 2) Memiliki 1 ketrampilan skor 1
 - 3) Memiliki 2 ketrampilan skor 2
 - 4) Memiliki 3 ketrampilan skor 3
 - 5) Memiliki 4 ketrampilan skor 4
- d. Pendapatan keluarga (X_3) adalah penghasilan yang diperoleh keluarga responden yang berbentuk uang maupun lainnya guna memenuhi kebutuhan sehari - hari dalam satu periode tertentu yang diukur dalam satuan juta rupiah per bulan.
- e. Jumlah anggota keluarga (X_4) adalah jumlah seluruh anggota keluarga baik saudara kandung ataupun bukan kandung yang tinggal dalam satu rumah. Diukur dalam satuan jiwa

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Pendidikan mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja, ini berarti bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka lamanya mencari kerja akan semakin pendek
2. Keterampilan mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja, ini berarti bahwa semakin banyak keterampilan seseorang maka lamanya mencari kerja akan semakin pendek.
3. Pengaruh pendapatan keluarga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap mencari kerja, ini berarti bahwa semakin tinggi pendapatan keluarga menyebabkan responden tersebut semakin lama mencari kerja.
4. Pengaruh jumlah anggota keluarga mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja, ini berarti bahwa semakin banyak jumlah anggota keluarga seseorang maka lamanya mencari kerja akan semakin pendek.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka perlu ditindak lanjuti dengan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pihak Dinas Pendidikan, pihak Sekolah dan Perguruan Tinggi dihimbau selain memberikan pelajaran formal juga diharapkan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang akan berguna di dunia kerja nantinya.
- b. Pihak Sekolah maupun Perguruan Tinggi diharap menjalin kerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigras serta perusahaan - perusahaan untuk mempermudah akses informasi tentang adanya lowongan pekerjaan.

- c. Pihak Sekolah maupun Perguruan Tinggi tetap peduli terhadap alumninya untuk memberikan rekomendasi ke perusahaan pemerintahan ataupun swasta agar para alumni lebih cepat terserap dalam dunia kerja.
- d. Pihak Sekolah ataupun Perguruan Tinggi dan keluarga menanamkan *mindset* bahwa bekerja tidak harus dikantor ataupun PNS, dan memberikan bekal keterampilan menjadi wirausahawan.
- e. Bagi Alumni adalah seharusnya menciptakan suatu wadah atau organisasi perkumpulan alumni dari masing - masing sekolah ataupun kampus yang nantinya akan meningkatkan daya saing dalam pasar tenaga kerja, karena akan tercipta adanya saling tukar informasi mengenai pekerjaan dan akan sangat membantu bagi alumni yang baru lulus.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenan, M. 2005. *Ekonomi Pembangunan 1*. Jember : FE UNEJ
- Amirin, Tatang M. (2001). "Populasi dan sampel penelitian 3 : Pengambilan sampel dari populasi tak-terhingga dan tak-jelas." tatangmanguny.wordpress.com. Diakses pada tanggal 1 Desember 2016
- Aliman. 2000. *Modul Ekonometrika Terapan : Ekonometriks Model Dinamis*. Yogyakarta : Pusat Antar Universitas Studi Ekonomi UGM.
- Ananta, A, 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Pusat Antar Universitas Bidang Ekonomi, Universitas Indonesia
- Arfida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Asmawati, 2002. *Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Lulusan Perguruan Tinggi Negeri di Sumatra*. Jurnal ekonomi dan bisnis "Dalam Jurnal", April 2002:67-68, volume 1, No.1.
- Bloom, C dan Sevilla. 2003. *The Demographic Devidend, A New Perspective on The Economic Consequences of Population Change*. California: RAND.
- Badan Pusat Statistik. 2016. (www.bps.go.id). Diakses pada tanggal 10 Juni 2016
- Badan Pusat Statistik Jawa Timur. 2015. (<http://jatim.bps.go.id>). Diakses pada tanggal 10 Juni 2016
- Badan Pusat Statistik Jember. 2015. *Kabupaten Jember dalam Angka 2015*. Jember: BPS
- Budiman, A, 2000. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Case, Karl E dan Fair Ray C, 2002. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Makro*, PT.Prehalindo, Jakarta.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid I dan II*. :P3ES.
- Disnakertrans Jember, 2016. *Data Pencari Kerja dan Penyerapan Tahun 2015 Kabupaten Jember*.
- Effendi, Tadjudin Noer, 1995. *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Tiara Wacana, Yogyakarta.

- Elfindri dan Bachtiar Nasri. 2004. *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Andalas University Press, Padang.
- Fattah, N. (2004). *Ekonomi dan Pembiayaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Ferriyanto, Nur. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Gujarati, D. (1997). *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: PT. Erlangga
- Jhingan.2002. *Ekonomi pembangunan dan perencanaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Kaufman, A.L, Robert, A dan Elssa. H. 1999. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta : Erlangga
- Kemenakertrans. 2013. *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian*. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi*, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Mulyono, Mauled, 1997. *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Saliman. 2005. Dampak Krisis terhadap Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 2, Mei 2005, hal. 81 - 84
- Samuelson, Paul dan Nordhaus, William D, 1999. *Makro Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Subri, Mulyadi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyanto, 1995. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfa Bet
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sukirno, Sadono, 1994. *Pengantar Teori Ekonomi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Sumarsono, Soni. 1995. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kesempatan dan Pembangunan Ekonomi*. Jember : FE UNEJ
- Supardi, 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UII Pres
- Suparmoko, 1996. *Ekonomika Pembangunan*, Yogyakarta : BPFE
- Supranto.1993. *Statistik Teori dan Aplikasinya Jilid 1* : Grasindo
- Suroto, 1992. *Strategi Pengembangan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sutomo. 1999. Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan SMA di Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Suryadi, Ace, 1995. *Kesenjangan Struktur Persediaan dan Pemerataan Tenaga Kerja Terdidik*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Priyatno Duwi. 2009. *SPSS “Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate”*. Yogyakarta : Gaya Media
- Tjitoherijanto, P, 1996. *Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Todaro, Michael, 1978. *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga*. Jakarta : Balai Aksara,
- Widiagustama, Doddy. 2010. Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja di Kotamadya Probolinggo. *Skripsi*. Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Wirasuhardjo. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.

Lampiran A Surat Ijin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Letjen S Parman No. 89 ☎ 337853 Jember

K e p a d a

- Yth. Sdr. 1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Jember
2. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Jember
3. Camat Sumbersari
4. Camat Puger
di -

T E M P A T

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 072/1578/314/2016

Tentang

PENELITIAN

- Dasar : 1. Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 6 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Jember
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penertiban Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember.
- Memperhatikan : Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember tanggal 03 Oktober 2016 Nomor : 1515/UN25.3.1/LT/2016 perihal Ijin Melaksanakan Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

- Nama / NIM : Rhizi Gustiman Qharimi 120810101020
Instansi : Fakultas Ekonomi & Bisnis / IESP / Universitas Jember
Alamat : Jl. Sriwijaya V Blok H-2 Jember
Keperluan : Melaksanakan Penelitian dengan judul : "Faktor-faktor Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Kabupaten Jember".
Lokasi : Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi, Dinas Pendidikan, Kantor Camat Sumbersari dan Kantor Camat Puger Kabupaten Jember
Tanggal : 03-10-2016 s/d 03-01-2017

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

Pelaksanaan Rekomendasi ini diberikan dengan ketentuan :

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember

Tanggal : 07-10-2016

An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER
Kabid Kajian Strategis & Politis

Drs. SLAMET WUJOKO, M.Si.

Rebina

NIP. 19631212 198606 1004

- Tembusan :
Yth. Sdr. : 1. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember
2. Ybs.

Lampiran B Kuisisioner



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nama : Rhizi Gustiman Qharimi
Nim : 120810101020
Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Keterangan :

- a. Angket ini tidak dimaksudkan untuk mengetahui apa yang benar dan apa yang salah ataupun sebaliknya, maka sangat diharapkan pengisiannya menurut kenyataan yang sebenarnya.
- b. Pengisian angket ini tidak berpengaruh terhadap karier Saudara/Saudari di masa yang akan datang, karena semata – mata hanya untuk kepentingan ilmiah di lingkungan terbatas.
- c. Kerahasiaan pengisian angket ini dijamin sepenuhnya, oleh sebab itu Saudara/Saudari tidak perlu mencantumkan identitas secara lengkap.
- d. Cara pengisian : Saudara/Saudari dipersilahkan menjawab pertanyaan yang tersedia sesuai kenyataan yang ada pada diri anda secara benar.
- e. Pengisian kuisisioner dengan lengkap dan pengembalian secepatnya, memberikan sumbangan yang sangat besar dalam penelitian ini.

**VARIABEL YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI KERJA
BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK Di KECAMATAN SUMBERSARI
KABUPATEN JEMBER**

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Alamat :

Tanggal wawancara :

II. DATA POKOK

Lama Mencari Kerja

1. Berapa lama anda mencari kerja setelah lulus dari pendidikan terakhir?...Bulan
2. Apa jenis perusahaan/instansi/institusi tempat anda bekerja sekarang?
 - a. Instansi pemerintah (termasuk BUMN)
 - b. Organisasi non-profit/Lembaga Swadaya Masyarakat
 - c. Perusahaan swasta
 - d. Wiraswasta/perusahaan sendiri
 - e. Lainnya, tuliskan:

Pendidikan

1. Apakah pendidikan terakhir anda?
2. Tahun berapa Anda menyelesaikan pendidikan terakhir?
3. Seberapa erat hubungan antara bidang studi dengan pekerjaan anda?
 - a.Sangat erat
 - b.Erat
 - c.Cukup erat
 - d.Kurang erat
 - e.Tidak sama sekali
4. Apakah tingkat pendidikan apa yang paling sesuai untuk pekerjaan anda saat ini?

Keterampilan

1. Apakah anda memiliki keterampilan khusus?
(Ya/Tidak)
2. Jika iya, apa saja keterampilan anda?
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
3. Apakah keterampilan anda sudah ditetapkan dalam pekerjaan?
(Ya/Tidak)
4. Jika sudah, apakah dapat memudahkan pekerjaan anda?
(Ya/Tidak)

Pendapatan Keluarga

1. Apakah orang tua atau saudara anda dalam satu rumah mempunyai pekerjaan pokok?
(Ya/Tidak)
2. Bila orang tua atau saudara anda sudah bekerja, apakah pekerjaan pokok saat ini?
3. Selain dari pekerjaan pokok, apakah orang tua atau saudara anda dalam satu rumah mempunyai usaha sampingan?
(Ya/Tidak)
4. Bila orang tua atau saudara anda mempunyai usaha sampingan, apakah pekerjaan sampingan tersebut saat ini?
5. Berapa total pendapatan yang diperoleh oleh keluarga anda pada saat anda mencari pekerjaan dalam satu bulan?
6. Menurut anda, bagaimana dengan total pendapatan keluarga tersebut?
 - a. Sangat mencukupi
 - b. Mencukupi
 - c. Kurang mencukupi

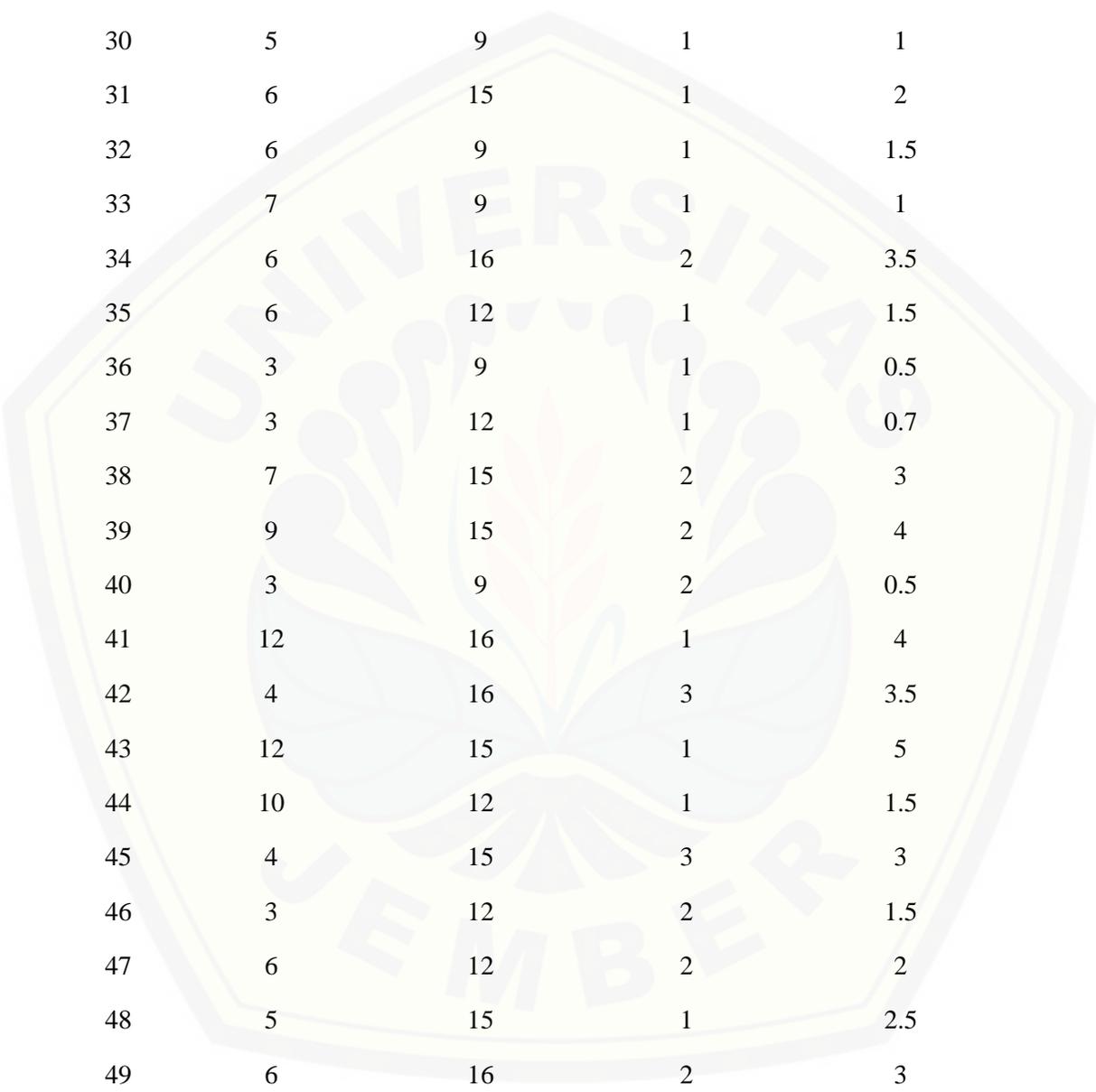
Jumlah Anggota Keluarga

1. Berapa jumlah anggota keluarga anda dalam satu rumah?
2. Berapa jumlah anggota keluarga anda dalam satu rumah yang bekerja?
3. Apabila anggota keluarga yang tidak bekerja, apa yang menjadi sebabnya?

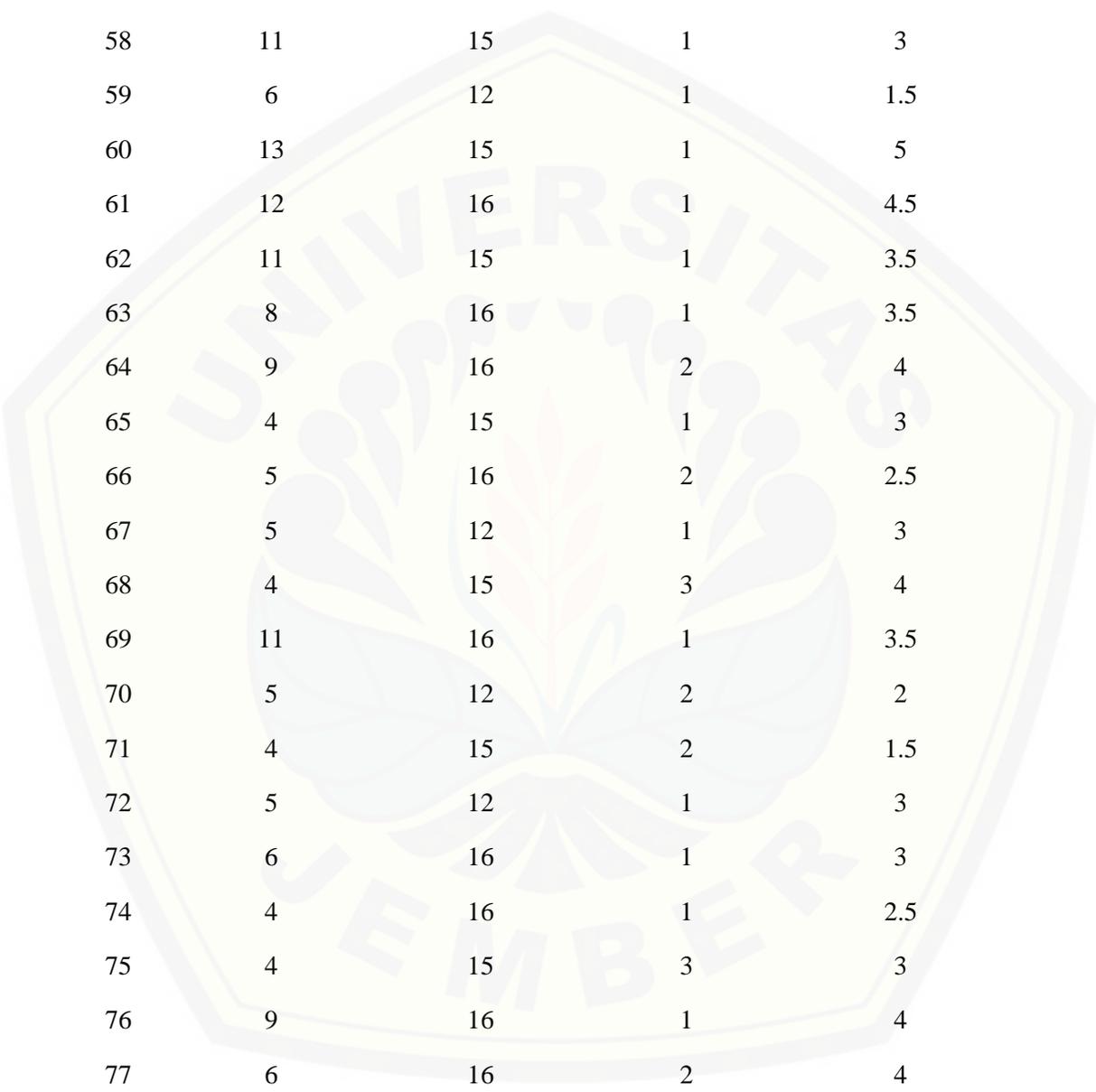


Lampiran C Hasil Kuisisioner

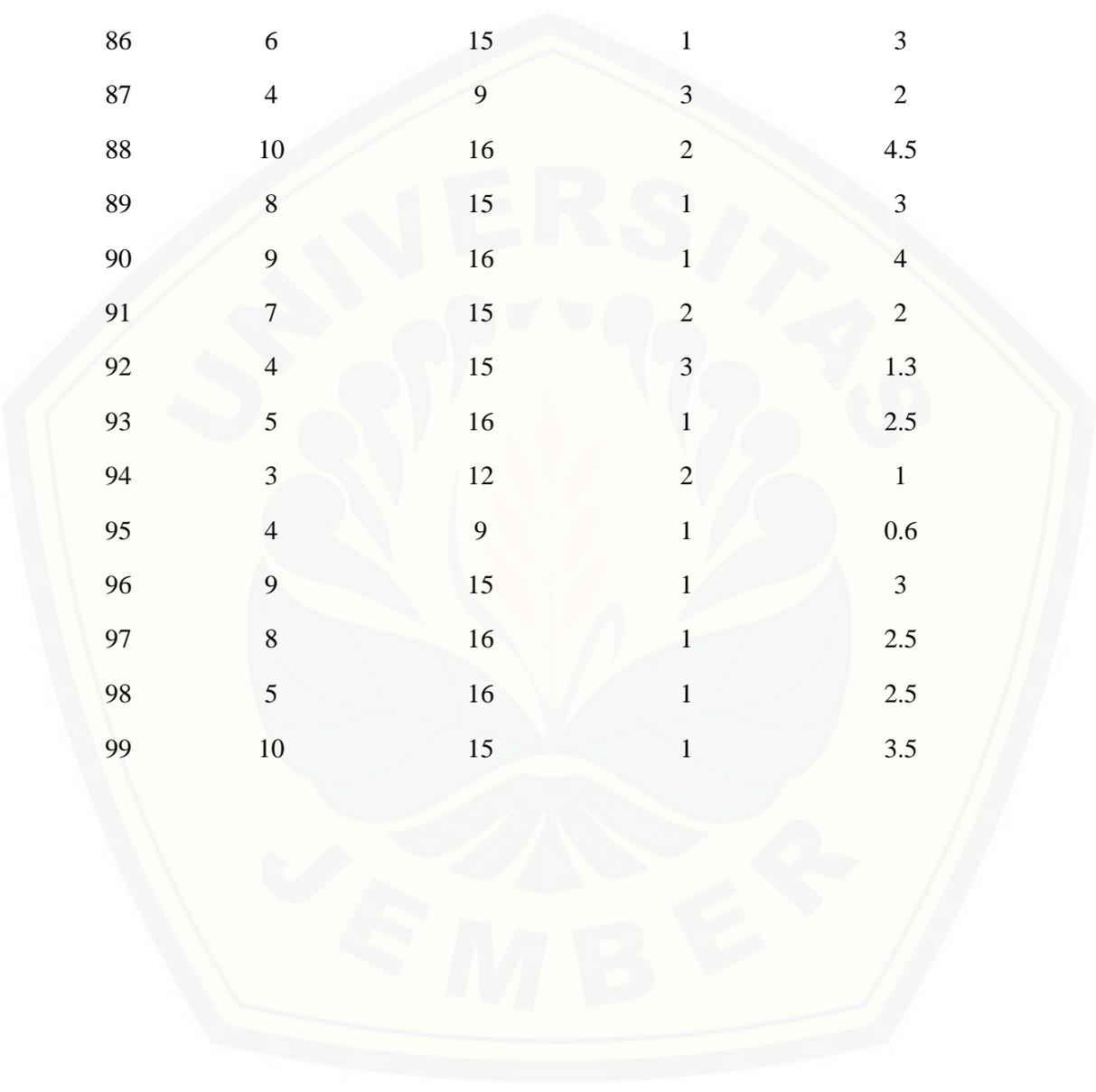
| No | Lama Mencari Kerja | Pendidikan | Keterampilan | Pendapatan Keluarga | Jumlah Anggota Keluarga |
|----|--------------------|------------|--------------|---------------------|-------------------------|
| 1 | 3 | 16 | 1 | 0.7 | 5 |
| 2 | 4 | 12 | 2 | 1 | 6 |
| 3 | 11 | 12 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 7 | 15 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 9 | 1 | 0.9 | 3 |
| 6 | 4 | 16 | 2 | 1.5 | 5 |
| 7 | 3 | 12 | 1 | 0.8 | 4 |
| 8 | 2 | 9 | 1 | 0.5 | 3 |
| 9 | 5 | 15 | 2 | 1 | 3 |
| 10 | 4 | 12 | 2 | 0.8 | 4 |
| 11 | 3 | 9 | 1 | 0.7 | 3 |
| 12 | 5 | 9 | 1 | 1 | 4 |
| 13 | 14 | 16 | 1 | 5 | 3 |
| 14 | 8 | 12 | 2 | 3.5 | 4 |
| 15 | 9 | 12 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | 7 | 15 | 2 | 3 | 6 |
| 17 | 11 | 12 | 1 | 3.5 | 4 |
| 18 | 9 | 12 | 1 | 2.5 | 4 |
| 19 | 3 | 15 | 1 | 1.5 | 4 |
| 20 | 5 | 16 | 1 | 1 | 5 |
| 21 | 2 | 15 | 1 | 0.5 | 3 |
| 22 | 3 | 12 | 2 | 0.7 | 3 |
| 23 | 11 | 16 | 1 | 5 | 5 |
| 24 | 10 | 12 | 2 | 2.5 | 3 |
| 25 | 11 | 15 | 2 | 3 | 4 |



| | | | | | |
|----|----|----|---|-----|---|
| 26 | 11 | 12 | 1 | 3 | 5 |
| 27 | 12 | 12 | 1 | 3 | 3 |
| 28 | 8 | 12 | 1 | 4 | 7 |
| 29 | 4 | 9 | 1 | 1.5 | 4 |
| 30 | 5 | 9 | 1 | 1 | 5 |
| 31 | 6 | 15 | 1 | 2 | 6 |
| 32 | 6 | 9 | 1 | 1.5 | 4 |
| 33 | 7 | 9 | 1 | 1 | 5 |
| 34 | 6 | 16 | 2 | 3.5 | 5 |
| 35 | 6 | 12 | 1 | 1.5 | 6 |
| 36 | 3 | 9 | 1 | 0.5 | 2 |
| 37 | 3 | 12 | 1 | 0.7 | 4 |
| 38 | 7 | 15 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | 9 | 15 | 2 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 9 | 2 | 0.5 | 7 |
| 41 | 12 | 16 | 1 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 16 | 3 | 3.5 | 4 |
| 43 | 12 | 15 | 1 | 5 | 4 |
| 44 | 10 | 12 | 1 | 1.5 | 4 |
| 45 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 |
| 46 | 3 | 12 | 2 | 1.5 | 4 |
| 47 | 6 | 12 | 2 | 2 | 5 |
| 48 | 5 | 15 | 1 | 2.5 | 5 |
| 49 | 6 | 16 | 2 | 3 | 4 |
| 50 | 7 | 16 | 1 | 3.5 | 4 |
| 51 | 7 | 15 | 1 | 3.5 | 4 |
| 52 | 9 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 53 | 7 | 16 | 1 | 2.5 | 2 |



| | | | | | |
|----|----|----|---|-----|---|
| 54 | 3 | 16 | 2 | 1.5 | 4 |
| 55 | 5 | 15 | 1 | 2 | 5 |
| 56 | 3 | 12 | 1 | 1 | 4 |
| 57 | 10 | 12 | 2 | 3 | 3 |
| 58 | 11 | 15 | 1 | 3 | 3 |
| 59 | 6 | 12 | 1 | 1.5 | 3 |
| 60 | 13 | 15 | 1 | 5 | 4 |
| 61 | 12 | 16 | 1 | 4.5 | 4 |
| 62 | 11 | 15 | 1 | 3.5 | 3 |
| 63 | 8 | 16 | 1 | 3.5 | 3 |
| 64 | 9 | 16 | 2 | 4 | 3 |
| 65 | 4 | 15 | 1 | 3 | 3 |
| 66 | 5 | 16 | 2 | 2.5 | 3 |
| 67 | 5 | 12 | 1 | 3 | 5 |
| 68 | 4 | 15 | 3 | 4 | 6 |
| 69 | 11 | 16 | 1 | 3.5 | 4 |
| 70 | 5 | 12 | 2 | 2 | 5 |
| 71 | 4 | 15 | 2 | 1.5 | 4 |
| 72 | 5 | 12 | 1 | 3 | 5 |
| 73 | 6 | 16 | 1 | 3 | 5 |
| 74 | 4 | 16 | 1 | 2.5 | 6 |
| 75 | 4 | 15 | 3 | 3 | 6 |
| 76 | 9 | 16 | 1 | 4 | 4 |
| 77 | 6 | 16 | 2 | 4 | 4 |
| 78 | 7 | 16 | 1 | 3.5 | 6 |
| 79 | 7 | 16 | 1 | 3 | 5 |
| 80 | 11 | 15 | 1 | 4 | 4 |
| 81 | 12 | 16 | 1 | 4.5 | 4 |



| | | | | | |
|----|----|----|---|-----|---|
| 82 | 12 | 15 | 1 | 4 | 4 |
| 83 | 4 | 16 | 3 | 1 | 3 |
| 84 | 7 | 15 | 1 | 2.5 | 5 |
| 85 | 5 | 16 | 2 | 1 | 3 |
| 86 | 6 | 15 | 1 | 3 | 5 |
| 87 | 4 | 9 | 3 | 2 | 4 |
| 88 | 10 | 16 | 2 | 4.5 | 4 |
| 89 | 8 | 15 | 1 | 3 | 5 |
| 90 | 9 | 16 | 1 | 4 | 5 |
| 91 | 7 | 15 | 2 | 2 | 4 |
| 92 | 4 | 15 | 3 | 1.3 | 4 |
| 93 | 5 | 16 | 1 | 2.5 | 4 |
| 94 | 3 | 12 | 2 | 1 | 3 |
| 95 | 4 | 9 | 1 | 0.6 | 4 |
| 96 | 9 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 97 | 8 | 16 | 1 | 2.5 | 3 |
| 98 | 5 | 16 | 1 | 2.5 | 5 |
| 99 | 10 | 15 | 1 | 3.5 | 2 |

Lampiran D Analisis Regresi Berganda

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 02/28/17 Time: 08:11
 Sample: 1 99
 Included observations: 99

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------|
| C | 8.259888 | 1.275592 | 6.475337 | 0.0000 |
| X1 | -0.201148 | 0.087500 | -2.298834 | 0.0237 |
| X2 | -1.030353 | 0.281373 | -3.661882 | 0.0004 |
| X3 | 2.053131 | 0.166995 | 12.29456 | 0.0000 |
| X4 | -0.583125 | 0.168459 | -3.461513 | 0.0008 |
| R-squared | 0.692666 | Mean dependent var | 6.737374 | |
| Adjusted R-squared | 0.679588 | S.D. dependent var | 3.025692 | |
| S.E. of regression | 1.712692 | Akaike info criterion | 3.963195 | |
| Sum squared resid | 275.7316 | Schwarz criterion | 4.094262 | |
| Log likelihood | -191.1782 | Hannan-Quinn criter. | 4.016225 | |
| F-statistic | 52.96397 | Durbin-Watson stat | 1.619254 | |
| Prob(F-statistic) | 0.000000 | | | |

Lampiran E Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

| Variable | Coefficient Variance | Uncentered VIF | Centered VIF |
|----------|----------------------|----------------|--------------|
| C | 1.627135 | 54.91615 | NA |
| X1 | 0.007656 | 50.85277 | 1.440991 |
| X2 | 0.079171 | 6.450640 | 1.030532 |
| X3 | 0.027887 | 7.364206 | 1.448361 |
| X4 | 0.028379 | 17.52066 | 1.013192 |

Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

| | | | |
|---------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 1.736390 | Prob. F(2,92) | 0.1819 |
| Obs*R-squared | 3.601081 | Prob. Chi-Square(2) | 0.1652 |

Uji Heterokedastisitas

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 02/28/17 Time: 08:55

Sample: 1 99

Included observations: 99

Presample missing value lagged residuals set to zero.

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|-----------|-------------|------------|-------------|--------|
| C | -0.141103 | 1.297839 | -0.108722 | 0.9137 |
| X1 | 0.006073 | 0.088402 | 0.068699 | 0.9454 |
| X2 | 0.005218 | 0.279820 | 0.018647 | 0.9852 |
| X3 | -0.008915 | 0.165772 | -0.053782 | 0.9572 |
| X4 | 0.017196 | 0.168443 | 0.102087 | 0.9189 |
| RESID(-1) | 0.187937 | 0.104404 | 1.800099 | 0.0751 |
| RESID(-2) | 0.014466 | 0.107933 | 0.134032 | 0.8937 |

| | | | |
|--------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| R-squared | 0.036375 | Mean dependent var | -6.47E-16 |
| Adjusted R-squared | -0.026471 | S.D. dependent var | 1.677375 |
| S.E. of regression | 1.699431 | Akaike info criterion | 3.966547 |
| Sum squared resid | 265.7020 | Schwarz criterion | 4.150040 |
| Log likelihood | -189.3441 | Hannan-Quinn criter. | 4.040789 |
| F-statistic | 0.578797 | Durbin-Watson stat | 1.998736 |
| Prob(F-statistic) | 0.746338 | | |

Heteroskedasticity Test: Glejser

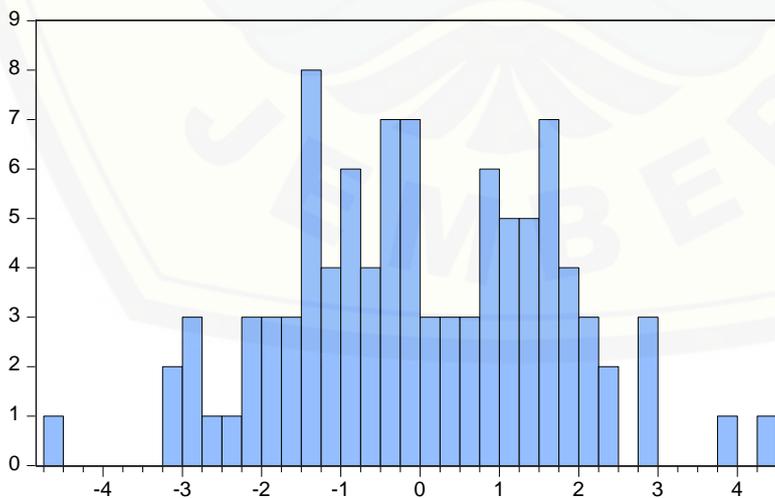
| | | | |
|---------------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 0.352315 | Prob. F(4,94) | 0.8418 |
| Obs*R-squared | 1.462298 | Prob. Chi-Square(4) | 0.8333 |
| Scaled explained SS | 1.231759 | Prob. Chi-Square(4) | 0.8728 |

Test Equation:
 Dependent Variable: ARESID
 Method: Least Squares
 Date: 02/28/17 Time: 08:54
 Sample: 1 99
 Included observations: 99

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|----------|-------------|------------|-------------|--------|
| C | 2.133649 | 0.718886 | 2.967994 | 0.0038 |
| X1 | -0.046322 | 0.049312 | -0.939353 | 0.3500 |
| X2 | 0.048787 | 0.158573 | 0.307661 | 0.7590 |
| X3 | 0.034259 | 0.094113 | 0.364014 | 0.7167 |
| X4 | -0.066163 | 0.094939 | -0.696907 | 0.4876 |

| | | | |
|--------------------|-----------|-----------------------|----------|
| R-squared | 0.014771 | Mean dependent var | 1.373792 |
| Adjusted R-squared | -0.027154 | S.D. dependent var | 0.952379 |
| S.E. of regression | 0.965222 | Akaike info criterion | 2.816269 |
| Sum squared resid | 87.57551 | Schwarz criterion | 2.947335 |
| Log likelihood | -134.4053 | Hannan-Quinn criter. | 2.869298 |
| F-statistic | 0.352315 | Durbin-Watson stat | 1.848027 |
| Prob(F-statistic) | 0.841831 | | |

Uji Normalitas



| Series: Residuals | |
|-------------------|-----------|
| Sample 1 99 | |
| Observations 99 | |
| Mean | -6.47e-16 |
| Median | -0.145467 |
| Maximum | 4.437046 |
| Minimum | -4.622330 |
| Std. Dev. | 1.677375 |
| Skewness | 0.015377 |
| Kurtosis | 2.809366 |
| Jarque-Bera | 0.153810 |
| Probability | 0.925978 |