

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA SESEORANG
MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG PERTAMA DI KECAMATAN
KALIWATES KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Oleh :

SITI NURCHOLIFAH

NIM. 000810101054

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2005**

JUDUL SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA SESEORANG MENDAPATKAN
PEKERJAAN YANG PERTAMA DI KECAMATAN KALIWATES
KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : SITI NURCHOLIFAH

N. I. M. : 000810101054

J u r u s a n : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

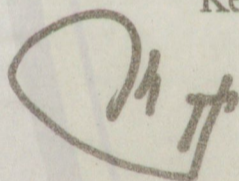
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

05 MARET 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

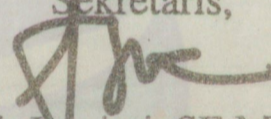
Ketua,



Dra. Nanik Istiyani, M.Si
NIP. 131 658 376

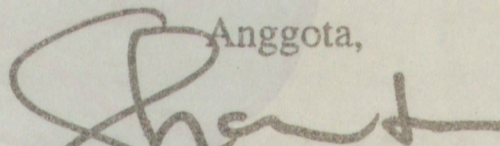


Sekretaris,



Aisyah Jumiati, SE,MP
NIP. 132 086 408

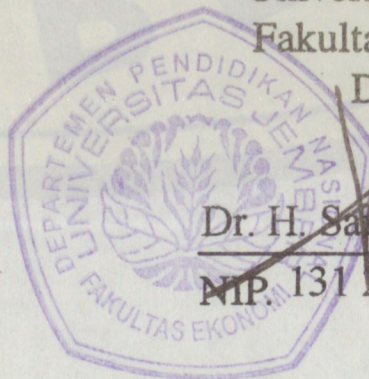
Anggota,



Siswoyo Hari S., SE, M.Si
NIP. 132 056 182

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. H. Sarwedi, MM
NIP. 131 276 658



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA
SESEORANG MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG
PERTAMA DI KECAMATAN KALIWATES
KABUPATEN JEMBER

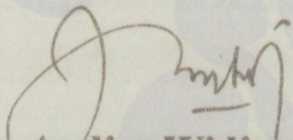
Nama Mahasiswa : Siti Nurcholifah

NIM : 000810101054

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

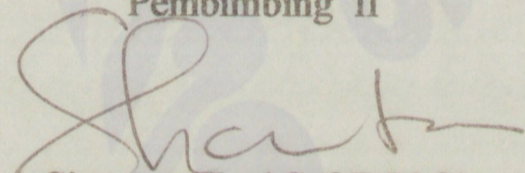
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Pembimbing I



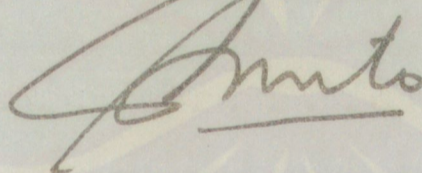
Dra. Andjar Widjayanti
NIP. 130 605 110

Pembimbing II



Siswoyo Hari S., SE, M.Si
NIP. 132 056 182

Ketua Jurusan



Drs. J. Sugiarto, SU
NIP. 130 610 494

MOTTO

“Aku akan bangga dengan sesuatu keberhasilan yang telah aku rencanakan, aku tetap bangga dengan sesuatu yang telah aku rencanakan walaupun aku gagal dan aku tidak akan bangga dengan sesuatu keberhasilan tetapi tanpa rencana “

(Anis Matta)

“Hidup adalah perjalanan yang sangat berarti jika kita melaksakannya dengan ikhlas tanpa putus asa dengan berdo'a “

(Siti Nurcholifah)

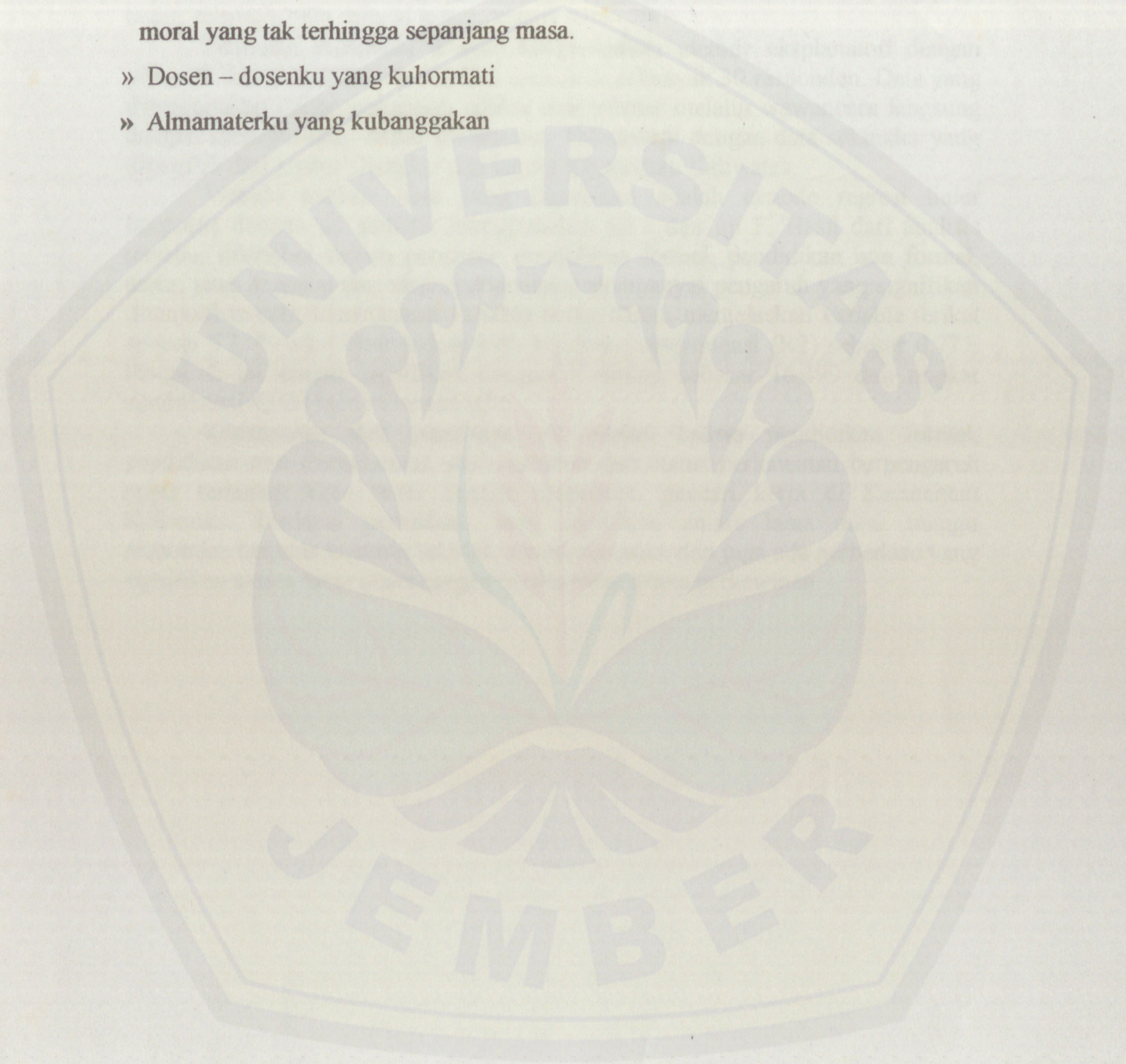
“Setiap manusia selalu memiliki kesempatan untuk berubah diringi dengan niat dan kemauan untuk berubah “

(Yusman Susanto)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- » Abah & Umiku tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan moral yang tak terhingga sepanjang masa.
- » Dosen – dosenku yang kuhormati
- » Almamaterku yang kubanggakan



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin dan status perkawinan terhadap lama masa tunggu sampai mendapat pekerjaan pertama pada pencari kerja di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Agustus 2004 sampai bulan Januari tahun 2005.

Penilaian dilakukan dengan menggunakan metode eksplanatori dengan pengambilan sampel secara random atau acak sebanyak 30 responden. Data yang dipergunakan dalam penelitian adalah data primer melalui wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan. Dilengkapi dengan data sekunder yang diperoleh dari kantor Disnaker dan kantor Kecamatan Kaliwates.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan uji statistik menggunakan uji t dan uji F. Hasil dari analisis tersebut diketahui bahwa pengaruh pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin dan status perkawinan mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sebesar 77,5% atau ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,775. Pengaruh ini sangat signifikan dengan F hitung sebesar 16,499 dan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin dan status perkawinan berpengaruh nyata terhadap lama masa tunggu responden pencari kerja di Kecamatan Kaliwates. Terdapat perbedaan yang signifikan antara lama masa tunggu responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dan juga ada perbedaan yang signifikan antara lama masa tunggu berdasarkan status perkawinan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan dan panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan kripsi ini untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari kerjasama, bantuan, dorongan dari berbagai pihak serta do'a dan semangat diri sendiri. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Andjar Widjajanti, selaku pembimbing I yang telah memberikan saran serta bimbingannya.
2. Bapak Siswoyo Hari S.,SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan saran petunjuk serta bimbingannya.
3. Bapak Dr. H. Sarwedi.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi beserta jajaran staf edukatif dan adminitratif fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak drs. H. Djoko Supatmoko, Ak selaku Pembantu Dekan I dan bapak Drs. J. Sugiarto,SU selaku ketua jurusan IESP Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Segenap pegawai kantor statistik, Kesbang Linmas, Kelurahan Kepatihan kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember atas informasi dan data yang telah diberikan.
6. Segenap responden yang telah bersedia memberikan informasinya
7. Adikku tercinta Abu Bakar dan bapak/ibu Suropto yang telah memberikan dukungan semangat dan do'a.
8. Sahabat-sahabatku tercinta Pancha, Aci, Adek, Pau dan Ika serta IESP Genap 2000 atas do'a dan dukungannya.
9. Teman-teman Oke Shop yang aku banggakan, Bambang sebagai partnerku dan Agung Wijaya sebagai Korlapku atas waktu dan kerjasamanya.
10. Yusman Susanto atas semua dukungannya dengan segala cinta dan perhatiannya

11. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini, baik dalam pengungkapan, penyajian analisis maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan. Kritik dan saran serta segala bentuk pengarahan dari semua pihak sangat diharapkan.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Jember, Ferbruari 2005

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	5
2.2 Landasan Teori	5
2.3 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Penentuan Sampel	21
3.3 Cara Pengambilan Data	23
3.4 Metode Analisis Data	23
3.5 Metode analisis Data	23
3.6 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya	25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

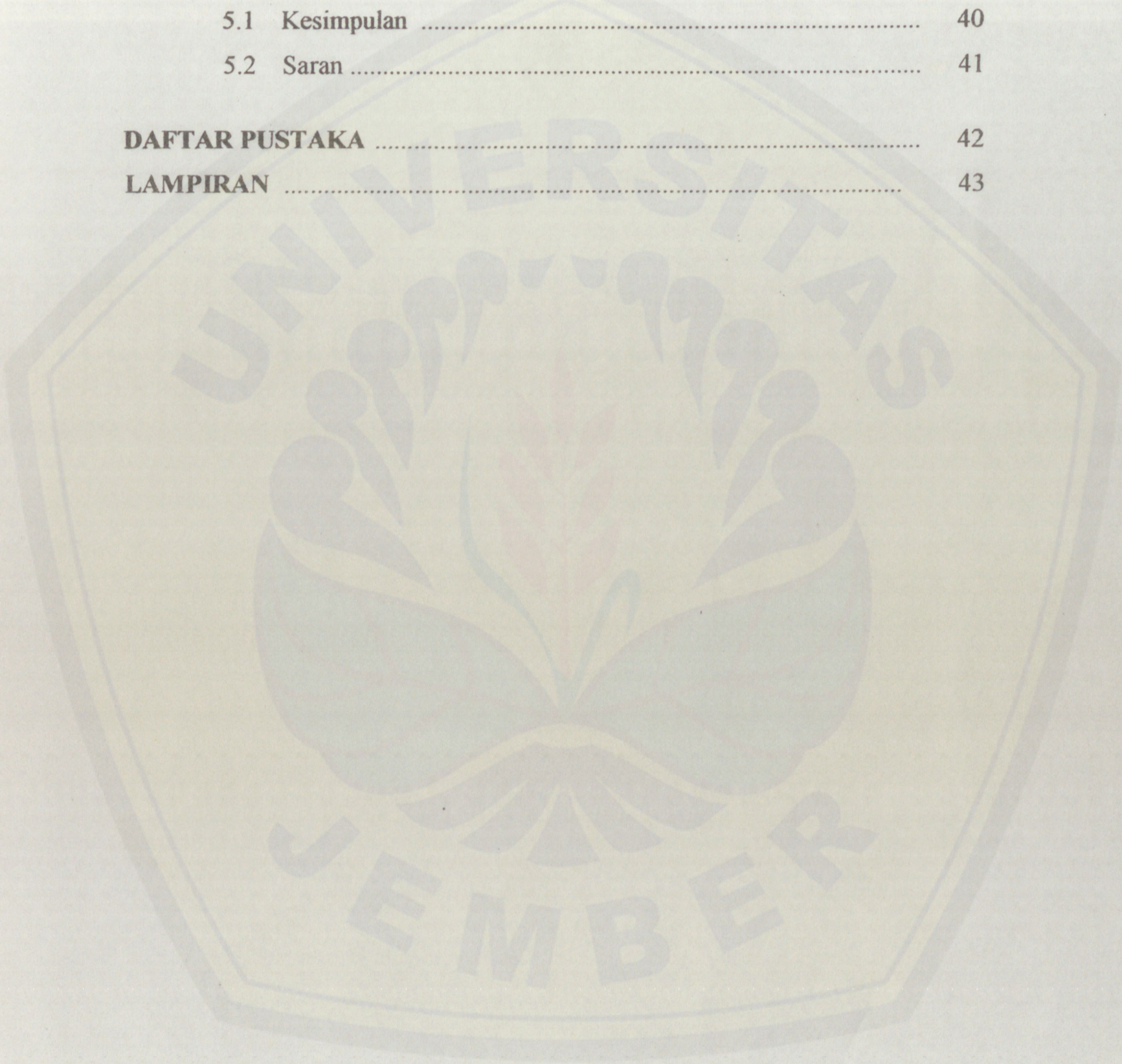
4.1	Gambaran Umum Kabupaten Jember	27
4.2	Analisis Data	30
4.3	Pembahasan	37

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	40
5.2	Saran	41

DAFTAR PUSTAKA	42
-----------------------------	----

LAMPIRAN	43
-----------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel	Distribusi Frekuensi Responden Penduduk Pencari Kerja di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Berdasarkan Pendidikan Formal	30
Tabel 2	Distribusi Frekuensi Responden Penduduk Pencari kerja di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Berdasarkan Pendidikan Non Formal	30
Tabel 3	Distribusi Frekuensi Responden Penduduk Pencari Kerja Menurut Umur di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember	31
Tabel 4	Distribusi Responden Penduduk Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember	32
Tabel 5	Distribusi Responden Penduduk Pencari Kerja Menurut Status Perkawinan di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember	33
Tabel 6	Uji Bersama-sama (uji F)	35
Tabel 7	Uji Parsial (Uji t)	36

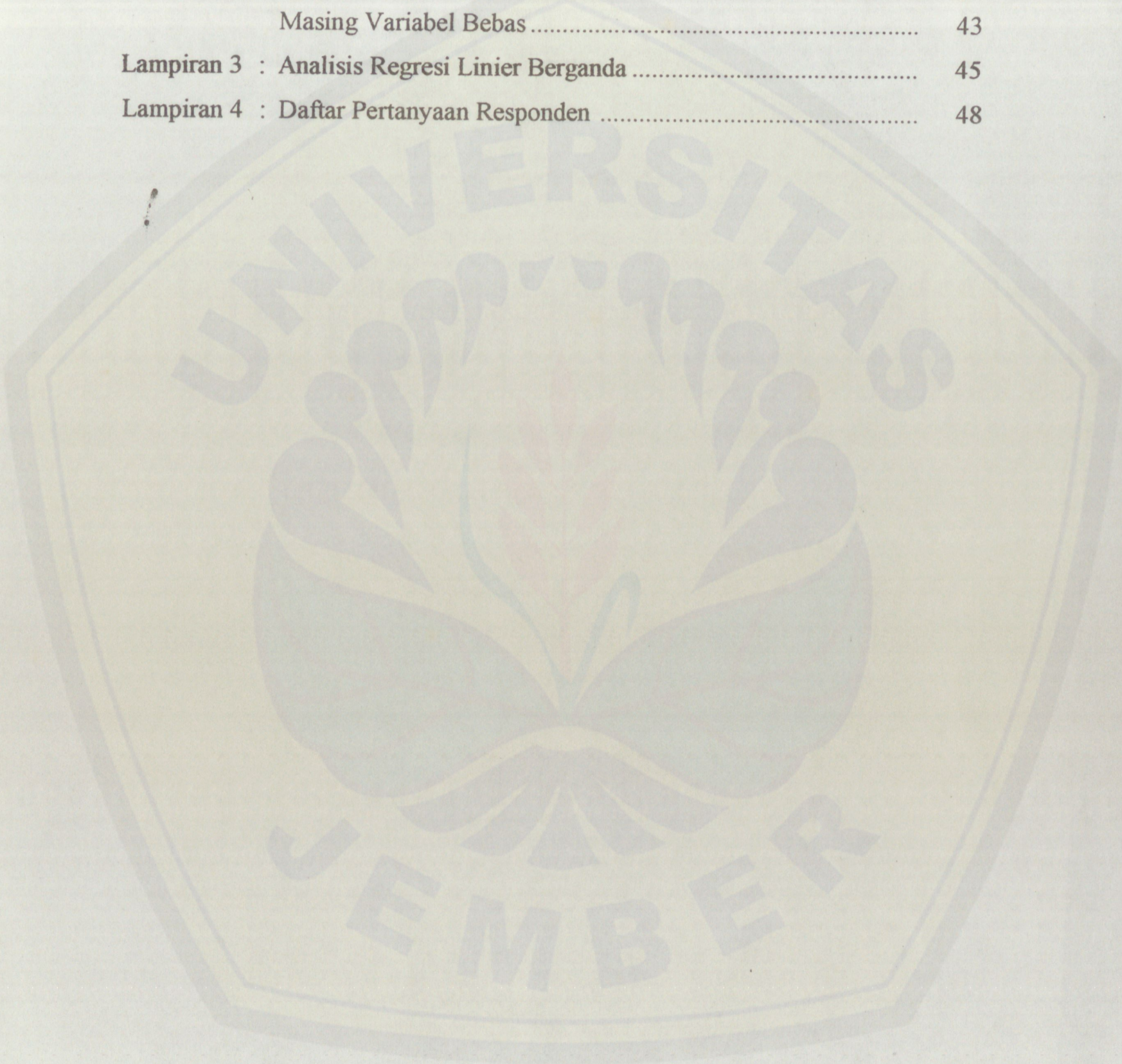
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	: Kondisi Angkatan Kerja dan Pengangguran	15



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul lampiran	Halaman
Lampiran 1	: Data Hasil Penelitian.....	42
Lampiran 2	: Distribusi Rata-Rata Lama Menunggu Berdasarkan Masing- Masing Variabel Bebas	43
Lampiran 3	: Analisis Regresi Linier Berganda	45
Lampiran 4	: Daftar Pertanyaan Responden	48



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa sebagai negara yang sedang berkembang salah satu ciri yang melekat adalah masalah kependudukan, yaitu pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi dan penyebaran penduduk yang tidak merata, dapat mengakibatkan banyaknya pengangguran dalam kaitannya dengan kesempatan kerja merupakan salah satu diantara masalah kependudukan yang biasanya dihadapi oleh negara yang sedang berkembang. Untuk itulah maka tingkat pengangguran seringkali digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu pemerintahan atau tingkat kesejahteraan masyarakat suatu negara.

Untuk mengatasi masalah pengangguran tersebut, maka Indonesia sejak pemerintahan orde baru khususnya pada PELITA III masalah kesempatan kerja merupakan salah satu unsur yang memperoleh perhatian khusus. Perhatian tersebut tercermin dalam kebijakan pembangunan nasional yang dilandaskan pada "Trilogi Pembangunan" dengan tekanan yang menonjol pada usaha pemerataan termasuk didalamnya pemerataan kesempatan tenaga kerja. Kebijakan ini merupakan upaya untuk menanggulangi masalah pengangguran yang kian menambah seiring dengan bertambahnya angkatan kerja.

Di Indonesia setiap tahun diperkirakan $\pm 3.000.000$ pencari kerja baru menyerbu pasar kerja, yang mana ini membutuhkan investasi minimal 163. trilyun rupiah dan kondisi pertumbuhan ekonomi $\pm 7\%$ agar mampu menciptakan 2,6 lapangan pekerjaan. Dalam situasi normal sekalipun, pemerintah berharap setiap tahun dapat menciptakan $\pm 3.000.000$ lapangan pekerjaan adalah sesuatu yang sulit apalagi dalam situasi memburuknya kondisi perekonomian nasional seperti sekarang ini.

Di Jawa Timur sendiri diperkirakan jumlah korban PHK telah mencapai angka 1,3 juta jiwa. Kalau dihitung rata-rata tiap korban PHK harus menghidupi sekitar 4 jiwa, maka bisa diperkirakan berapa banyak anggota keluarga yang saat

ini hidup dalam kesulitan karena mereka terpaksa kehilangan penghasilan yang biasa diperolehnya dari bekerja.

Kondisi obyektif menunjukkan bahwa sampai saat ini, sebagian penduduk yang termasuk di dalam angkatan kerja masih rendah produktivitasnya. Rendahnya produktivitas ini terutama disebabkan oleh dua faktor yaitu : faktor pendidikan dan faktor budaya. Kondisi tingkat pendidikan ini menggambarkan rendahnya produktivitas angkatan kerja, ini tentunya menunjukkan ke arah mana perbaikan harus diusahakan. Pertama adalah peningkatan mutu angkatan kerja yaitu melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan untuk dapat memaksimalkan upaya untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas. Kedua adalah persiapan calon angkatan kerja menuju suatu pengembangan pengetahuan, ketrampilan dan sikap etos kerja yang dituntut oleh kemajuan ekonomi dan dengan sendirinya struktur lapangan kerja.

Keterbatasan peluang kerja disebabkan oleh dua hal yaitu: pertama, industri yang mampu menyerap tenaga kerja tetapi belum dapat berkembang, kebanyakan industri yang dikembangkan adalah industri yang padat modal, teknologi tinggi, dan hemat tenaga kerja. Pekerjaan yang tersedia pada industri itu adalah pekerjaan yang menuntut keterampilan khusus, sedangkan angkatan kerja adalah lebih dari sepruh berpendidikan sekolah dasar kebawah. Akibatnya angkatan kerja mengalami tuntutan keterampilan yang dikehendaki perusahaan industri. Bagi pekerja yang berasal dari pedesaan, tidak tertutup kemungkinan angkatan kerja yang gagal mendapat pekerjaan kemudian memasuki sektor informal. Kedua, pendidikan yang diharapkan dapat melahirkan tenaga kerja yang terampil sesuai dengan permintaan dan perkembangan pasar kerja belum berfungsi sepenuhnya.

Dimasa yang akan datang diperkirakan jumlah penduduk di Indonesia akan terus bertambah. Sejalan dengan pertumbuhan penduduk, maka jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja juga akan meningkat. Dengan meningkatnya angkatan kerja tersebut penyediaan lapangan kerja tidaklah cukup. Oleh karena itu untuk mengurangi pengangguran, maka setiap orang harus berusaha menciptakan lapangan kerja bukan hanya menunggu lapangan kerja.

Pengangguran sebenarnya dapat lebih dikurangi apabila angkatan kerja telah membekali dirinya dengan keterampilan dan pelatihan-pelatihan yang memadai sehingga kesempatan kerja untuk memasuki lapangan kerja yang diinginkan dapat tercapai. Begitu juga jumlah tenaga kerja yang sekarang ini masih dirasakan sebagai suatu masalah karena daya dukung ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan dan produktivitas yang rendah. Meskipun demikian banyak angkatan kerja yang memiliki keterampilan dan tingkat pendidikan yang pas-pasan atau minim, tetap ingin ke kota mencari pekerjaan yang masih belum diketahui dimana mereka akan bekerja.

Keterampilan dan keahlian yang minim dimiliki oleh setiap tenaga kerja hendaknya perlu dibina dan didayagunakan dengan baik sehingga menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan. Sumber daya alam yang melimpah tetapi jika tenaga kerja yang mengelolanya kurang produktif dan kualitasnya rendah, maka sumber daya alam yang tersedia kurang memberi kemanfaatan dalam meningkatkan pembangunan. Sebaliknya apabila suatu negara yang miskin akan sumber daya alam, tetapi mempunyai tenaga kerja yang produktif dan kualitasnya tinggi maka pertumbuhan ekonominya akan dapat meningkat dengan cepat.

Negara-negara sedang berkembang termasuk Indonesia merupakan lautan dari usaha-usaha kecil dan rumah tangga baik di daerah pedesaan maupun daerah perkotaan. Karena usaha-usaha kecil tersebut belum terorganisir dengan baik, maka sangat sukar dijadikan sebagai *agen of development* dan *agen of planning*. Dalam keadaan yang demikian itu maka perencanaan tenaga kerja harus ditangani secara khusus sehingga dapat menunjang kekurangan daripada perencanaan ekonomi dan mengatasi hambatan-hambatan didalam pembangunan nasional. Umumnya di negara sedang berkembang perencanaan tenaga kerja belum ada walaupun dirasakan sudah mendesak atau belum ditempatkan secara proporsional sesuai dengan kebutuhan dan ruang lingkup baik makro maupun mikro. Dalam perencanaan tenaga kerja hendaknya diperhatikan pula *supply induced* yaitu bahwa manusia Indonesia harus aktif menciptakan lapangan kerja sendiri, karena

tidak tersedianya pekerjaan bagi mereka. Dengan demikian, kemudian mereka bergerak dalam sektor informal.

1.2 Perumusan Masalah

Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan melihat kondisi/permasalahan dan tenaga kerja yang dapat ditindaklanjuti dengan peningkatan kuantitas maupun kualitas lembaga pendidikan dan keterampilan baik milik pemerintah maupun swasta. Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dalam penulisan skripsi ini permasalahan yang akan dibahas adalah berapa besar pengaruh pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin, dan status perkawinan terhadap lama masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang pertama.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin, dan status perkawinan, terhadap lama masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang pertama, baik secara persial maupun secara serentak.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh sehingga mendapat pengalaman baru dalam berfikir dan juga dapat menambah daya analisis penulis
2. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan dalam penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh EKO DILY HERWANTI (2003) dengan judul “Pengaruh lama kerja, curahan jam kerja, serta pendidikan dan pelatihan terhadap pendapatan pengerajin industri kecil sepatu didesa Wedoro Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lama jam kerja, curahan jam kerja, serta pendidikan dan pelatihan terhadap faktor-faktor pendapatan, lama kerja, dan curahan jam kerja. Dari hasil analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan variabel lama kerja, curahan jam kerja, serta pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel pendapatan.

Dari ringkasan hasil penelitian yang dilakukan oleh EKO DILY HERWANTI (2003) dengan hasil tersebut diatas, membuat penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang lebih spesifik dengan menggunakan analisis yang sama yaitu analisis linier berganda dan mencoba sebagian dari variabel-variabel tersebut untuk dibahas kembali pada penelitian yang akan saya lakukan dengan tema yang berbeda yaitu tentang FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA SESEORANG MENDAPATKAN PEKERJAAN YANG PERTAMA DI KECAMATAN KALIWATES KABUPATEN JEMBER.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktifitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari (1) Pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, (2) pencari kerja dan (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Fungsi perantara ini dapat dilakukan oleh instansi pemerintah (Dinas Tenaga Kerja) atau konsultasi atau badan swasta. Pengusaha dalam mencari pekerjaan dapat dilakukan melalui orang yang telah

bekerja diperusahaan atau melalui iklan di surat kabar dan majalah, televisi atau radio. Sementara orang mencari pekerjaan dengan minta bantuan orang tua, famili dan atau kenalanya atau dengan cara mengunjungi langsung perusahaan dan menanyakan apa ada lowongan yang cocok dengan pendidikan, keterampilan dan keahliannya.

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

- 1) Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Dilain pihak setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berbeda. Oleh sebab itu untuk mengisi lowongan yang berlainan pengusaha memerlukan pekerja dengan pendidikan, keterampilan dan kemampuan bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua pelamar kerja akan cocok untuk suatu lowongan tertentu. Dengan demikian tidak semua pelamar mampu dan dapat diterima untuk suatu lowongan tertentu.
- 2) Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda. Keluaran (output), masukan (input) manajemen, teknologi lokasi, pasar dan lain-lain sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Di lain pihak pencari kerja mempunyai produktivitas yang berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Sebab itu tidak semua pengusaha mampu dan bersedia mempekerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan-harapan yang dikemukakan oleh pelamar tertentu.
- 3) Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai keadaan permintaan tenaga kerja maupun penawaran yang ada (Simanjuntak, 1997:86).

Pasar kerja dapat dibedakan atas pasar kerja tenaga terdidik dan pasar kerja tenaga tak terdidik. Kedua bentuk pasar kerja tersebut berbeda dalam hal (a) tenaga terdidik pada umumnya mempunyai produktifitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam

tingkat upah. Tiap lowongan pekerjaan pada umumnya selaku dikaitkan dengan persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya; (b) Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu yang lama. Oleh sebab itu elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga kerja tak terdidik. Penyediaan tenaga kerja terdidik lebih mudah dipengaruhi melalui berbagai kebijaksanaan pemerintah di bidang pendidikan; (c) tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi dari tenaga tak terdidik; (d) tenaga terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada terutama bagi masyarakat Indonesia pendidikan yang masih dirasakan mahal; (e) dalam proses pengisian lowongan, pengusaha lebih memerlukan banyak waktu seleksi untuk tenaga terdidik dari pada tenaga kerja tak terdidik.

2.2.2. Pasar kerja intern dan ekstern

salah satu aspek pasar tenaga kerja adalah bagaimana mengisi lowongan yang ada dengan orang yang sesuai, berarti orang yang akan ditempatkan mengisi lowongan tersebut mampu melakukan fungsi-fungsi atau menjadi tanggung jawabnya yang baik. Persyaratan yang diperlukan umumnya pendidikan dan pengalaman kerja, untuk jabatan-jabatan tertentu sering diperlukan sikap kepribadian tertentu. Pengisian lowongan dari dalam perusahaan atau dari kalangan pegawai sendiri disebut *internal labor market* (pasar kerja intern)

Keuntungan yang diperoleh pengisian lowongan dari dalam sendiri adalah:

1. Pengusaha dapat yakin bahwa orang yang dipilihnya betul-betul cocok untuk lowongan yang ada.
2. Pengisian lowongan seperti itu dapat dikaitkan dengan pemberian promosi dalam rangka meningkatkan karier pegawai.

Sedangkan kelemahan dari pengisian lowongan dengan cara seperti ini adalah menimbulkan lowongan baru.

Pengisian lowongan dengan orang dari luar perusahaan disebut *eksternal labor market* (Pasar kerja ekstern), pengisian lowongan melalui cara seperti ini pada umumnya terbatas hanya untuk lowongan jabatan tertentu.

Internal labor market ternyata lebih luas dan lebih rumit dari external labor market, karena yang pertama bukan saja mencakup seleksi dan penempatan, akan tetapi juga mencakup aspek perencanaan karier, latihan, psikologis dan lain-lain.

Hal ini disebabkan ruang lingkup mencakup seleksi dan penempatan, aspek perencanaan karier, latihan, psikologis dan lain-lain. Salah satu aspek pengisian lowongan pekerjaan yang khusus adalah penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada yaitu memiliki berbagai kriteria atau persyaratan tertentu. Untuk mengisi lowongan dengan persyaratan tertentu ini akan lebih tepat bila diisi dengan tenaga kerja yang sudah ada, karena dengan pemenuhan tenaga kerja yang sudah ada dari dalam akan diketahui secara lebih baik ketepatan pemilihan tenaga kerja tersebut karena sudah diamati untuk jangka waktu yang cukup lama. Dengan pengisian tenaga kerja dari dalam, pimpinan akan betul-betul yakin bahwa tenaga kerja yang dipilihnya sesuai dengan harapan. Namun, lowongan pekerjaan secara intern ini juga akan menimbulkan lowongan baru yang perlu segera diisi. Biasanya pengisian lowongan pekerjaan ini dikaitkan dengan jenjang karier tenaga kerja yang ada dalam perusahaan yang akan terkait pula masalah gaji atau upah yang sesuai dengan jenjang yang ada.

2.2.3. Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Kesempatan Kerja

Menurut Djojohadikusuma (1994:189) tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja. Golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri, anggota-anggota yang tak menerima bayaran berupa upah dan mereka menganggur tetapi yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Pengalaman empiris menunjukkan bahwa negara-negara berkembang secara menyeluruh jumlah penduduk dan angkatan kerja bertambah dengan laju yang lebih pesat dibandingkan dengan perluasan lapangan kerja yang bersifat produktif penuh, sehingga mengakibatkan makin luasnya pengangguran secara terselubung. Hal ini menyangkut pengangguran tidak kentara pada masyarakat

pedesaan yang sebagian besar terlibat di sektor pertanian maupun pengangguran terselubung dalam lingkungan kota.

Masalah kesempatan kerja di Indonesia kini dicatat bahwa dalam keadaan beban sekarang tanggungan bagi tenaga kerja produktif cukup berat, yaitu berkisar pada empat jiwa penduduk yang untuk kebutuhan hidupnya tergantung dari nafkah mata pencaharian satu tenaga kerja produktif. Hal ini mencerminkan masih besarnya tingkat pengangguran terselubung dalam lingkungan kota

Menurut Budiono [1990;173] permintaan tenaga kerja selain merupakan *derived demand* dari permintaan barang dan jasa, permintaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan macam dari kemajuan teknologi tersebut. Ada teknologi yang justru mengurangi permintaan tenaga kerja, yaitu kemajuan teknologi yang berupa penggunaan dan menambah penggunaan mesin-mesin industri (modal) akan menaikkan produksi tetapi mengurangi penggunaan tenaga kerja (padat modal) penambahan penggunaan tenaga kerja untuk meningkatkan output di sebut padat karya.

Pengertian tenaga kerja menurut Unadang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No 14 tahun 1969 yaitu: Setiap orang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Swasono dan Sulistyarningsih, 1997:20).

Menurut Simanjutak (2001:14) tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah dan modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Pertambahan permintaan barang dan jasa di masyarakat akan mengakibatkan permintaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja disebut *derived demand* karena sebagai input perubahan tenaga kerja ditentukan oleh perubahan permintaan outputnya. Tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari : (1) golongan yang berkerja dan (2) golongan yang menganggur atau mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari: (1) golongan yang bersekolah (2) golongan

yang mengurus rumah tangga dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa. Menurut perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) yang termasuk tenaga kerja adalah penduduk usia 15-64 tahun sebagai usia produktif. Di Indonesia yang termasuk tenaga kerja adalah penduduk berusia 15 tahun keatas dengan alasan masih banyak penduduk usia 65 tahun keatas yang bekerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang benar-benar bekerja. Mereka yang mau bekerja terdiri dari yang benar-benar bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja atau *labour force* adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Kemudian penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan baik bekerja penuh maupun bekerja tidak penuh. (Irawan dan Suparmoko, 1996:67).

Jumlah angkatan kerja dipengaruhi oleh tingkat partisipasi angkatan kerja dan jumlah penduduk usia kerja atau struktur umur penduduk. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah perbandingan antara jumlah kerja dengan jumlah penduduk usia kerja. Semakin besar TPAK semakin besar jumlah angkatan kerja sebaliknya semakin kecil TPAK semakin kecil jumlah angkatan kerjanya. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya TPAK adalah (1) Jumlah penduduk yang masih sekolah, semakin besar penduduk yang masih sekolah maka semakin kecil TPAK nya dan sebaliknya, (2) TPAK dipengaruhi oleh jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPAK- nya, (3) tingkat penghasilan dan jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan keluarga, (4) TPAK dipengaruhi oleh umur tingkat upah dan tingkat pendidikan. Disamping itu TPAK juga dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi.

Kesempatan kerja menurut Gilarso (1992:58) menunjukkan beberapa orang yang telah atau dapat tertampung dalam perusahaan atau instansi. Pengertian ini

harus dibedakan dengan yang dimaksudkan sebagai kebutuhan tenaga kerja, yaitu kemampuan perusahaan atau instansi untuk menambahkan tenaga kerja. Kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan kerja yang ada dari suatu kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja termasuk lapangan kerja yang belum diduduki dan masih lowong. Dengan kata lain kesempatan kerja menunjukkan banyaknya orang yang dapat ditampung bekerja pada suatu industri atau perusahaan.

Menurut sensus penduduk tahun 2000 angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas, dimana selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan baik bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab seperti yang sedang menunggu panen, pegawai cuti, disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang aktif mencari pekerjaan/mengharapkan mendapatkan pekerjaan. Penduduk 15 tahun keatas yang dimasukkan dalam kategori bekerja adalah mereka yang selama seminggu yang lalu melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan dan berkerja paling sedikit 1 (satu) jam dalam seminggu yang lalu.

2.2.4. Teori Lama Kerja

Proses Industrialisasi yang memadai akan mampu mengejar ketinggalan dimasa sekarang inii. Proses Industrialisasi membutuhkan akumulasi sumber daya manusia yang terdiri dari keahlian, pengalaman, dan pengetahuan yang ada dalam diri manusia.

Teori tentang lama kerja atau pengalaman kerja seseorang telah dikemukakan oleh (Moenir, 1988:41) bahwa semakin lama seseorang dalam pekerjaan maka ia semakin berpengalaman, matang dan mahir dalam pekerjaan yang dipertanggung jawabkan kepadanya. Pengalaman kerja seseorang tidak mudah dicatat melalui survei. Oleh sebab itu tingkat umur sering dianggap sebagai indikator masa kerja dengan asumsi bahwa masa kerja adalah umur pada tahun yang berlaku dikurangi umur pada saat mulai kerja.

Secara teori, pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap peningkatan pendapatan. Asumsi dasar yang digunakan adalah semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin tinggi produktivitas kerja orang tersebut, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat meningkatkan pendapatan mereka. Karena pengalaman kerja dan pengetahuan yang lebih banyak memungkinkan akan lebih produktif jika dibandingkan dengan relatif kurang dalam memperoleh pengalaman kerja (Wirasutardjo, 1986:30).

2.2.5. Teori Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sejak tahun 1940 orang mulai sadar akan hubungan pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan pertumbuhan ekonomi. Negara yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang cepat. Sehingga pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja atau pendapatan (simanjuntak, 1998:69).

Dalam teori Human Kapital dijelaskan bahwa seseorang dapat meningkatkan pendapatannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti dapat meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat pendapatan seseorang, selain itu juga dapat menunda penerimaan pendapatan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Disamping penundaan penerimaan pendapatan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan alat-alat sekolah, tambahan uang transportasi dan lain-lain (simanjuntak, 1998:70).

Pelatihan merupakan salah satu aspek dari human capital. Pelatihan dapat dilakukan didalam maupun diluar pekerjaan. Pelatihan yang dilakukan di luar pekerjaan umumnya bersifat formal, Sedangkan pelatihan dilakukan di luar pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara

horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu.

2.2.6. Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja

Pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan yang membentuk sistem perencanaan SDM yang terpadu, yakni persediaan SDM sekarang, peramalan supply dan permintaan SDM. Rencana untuk memperbesar jumlah individu yang cakap dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik ke sistem. Perencanaan SDM ini memungkinkan organisasi untuk:

1. Memperbaiki penggunaan SDM
2. Memedukan kegiatan kepegawaian dan tujuan organisasi yang akan datang secara efisien.
3. Mengembangkan informasi mengenai SDM untuk membantu kegiatan karyawan dan unit organisasi lainnya.
4. Mengkoordinasikan program penerikan, seleksi dan penempatan karyawan dari berbagai unit terpadu.

Peramalan kebutuhan tenaga kerja sangat erat hubungannya dengan peramalan kondisi perusahaan dimasa yang akan datang. Banyak sedikitnya masing-masing jenis karyawan yang diperlukan akan tergantung pada prospek ekonomi perusahaan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melakukan investasi peralatan/mesin yang akan dipakai dalam produksinya.

Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini sangatlah perlu untuk diperhatikan, sebab jangan sampai peramalan melebihi kuantitas atau permintaan perusahaan, yang berakibat ketidak efisienan dalam melakukan tugas-tugasnya dan hanya menambah beban perusahaan, karena perusahaan diharuskan membayar upah untuk mereka., sedang mereka hanya melakukan aktifitasnya yang sedikit karena memang terbatasnya bidang pekerjaan. Sebaliknya peramalan kebutuhan yang terlalu sedikit atau kurang memenuhi kebutuhan perusahaan akan berakibat tidak

terselesainya beberapa aktifitas perusahaan tepat pada waktunya karena jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan tenaga yang ada.

Peramalan kebutuhan tenaga kerja memegang peranan utama dalam pelaksanaan atau proses kelanjutan perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan, dengan demikian orang-orang yang duduk dalam jabatan tersebut adalah orang-orang yang tahu benar tentang sejarah perusahaan, aktifitas perusahaan, keuntungan perusahaan, prospek masa depan perusahaan, persaingan-persaingan yang ada terutama perusahaan yang sejenis serta keadaan/situasi perekonomian.

Peramalan kebutuhan tenaga kerja tidak hanya menyangkut perihal kuantitas saja, melainkan kualitas tenaga kerja yang betul-betul memberikan keuntungan berupa materiil maupun keuntungan berupa moril. Perencanaan tenaga kerja adalah esensi bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan serta kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Hal ini akan dapat memungkinkan Departemen Tenaga Kerja dengan menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan.

Titik temu (equilibrium) antara penawaran dan permintaan tenaga kerja akan terjadi apabila pada tingkat upah tertentu menerima pekerjaan yang ditawarkan kepadanya, dan dilain pihak pada tingkat upah tertentu pula pengusaha bersedia memperkerjakan tenaga kerja tersebut.

Jadi pada titik equilibrium kedua belah pihak (pencari kerja dan pemberi kerja) akan mempunyai nilai kepuasan yang sama. Dan pada tingkat upah tertentu (U_e) banyaknya tenaga kerja yang ditawarkan maupun yang diminta adalah seimbang yaitu sama dengan T_{k_e} .

Titik equilibrium ini akan bergeser dan tidak seimbang lagi apabila terjadi gangguan-gangguan di pasar kerja, terutama bila terjadi pergeseran-pergeseran kurva permintaan atau penawaran tenaga kerja biasanya kekuatan mekanisme pasar akan membentuk dengan sendirinya equilibrium yang baru.

2.2.7. Permintaan Sumber Daya Manusia

Permintaan (kebutuhan) SDM diwaktu yang akan datang merupakan inti kegiatan perencanaan SDM. Peramalan kebutuhan karyawan memerlukan berbagai pertimbangan yaitu :

1. Identifikasi lowongan pekerjaan dimasa akan datang.
2. Bagaiman mengisi lowongan tersebut.

Untuk itu perlu mengetahui aliran SDM (*man power flow*) dalam organisasi. Berbagai teknik dalam analisis permasalahan SDM dari yang paling sederhana, yaitu : aliran personal flow analisis sampai dengan menggunakan analisis trend.

Faktor yang menyebabkan timbulnya permintaan SDM di masa yang akan datang antara lain : perkembangan lingkungan eksternal, organisasi unit usaha dan tersedianya tidaknya penyediaan karyawan beberapa teknik penentuan permintaan yaitu :

- 1 Analisis kecendrungan (*trend analisis*), yaitu suatu cara yang logis memproyeksikan kebutuhan SDM dengan mengkaji kecenderungan tenaga kerja pada perusahaan selama lima tahun terakhir atau lebih.
2. Analisis Ratio, adalah merupakan ratio atau perbandingan yang tepat antara beberapa faktor penyebab, misalnya volume penjualan dan jumlah pegawai yang diperlukan.
3. analisis korelasi, yaitu merupakan cara menentukan hubungan statistik antara dua vareabel.

Permintaan tenaga kerja dimasa yang akan datang adalah merupakan pusat perencanaan kepegawaian. Hampir semua perusahaan harus membuat prediksi atau peramalan kebutuhan karyawan pada masa yang akan datang., meskipun hal ini mungkin tidak tepat benar dengan kenyataan yang sebenarnya, namun demikian minimal peramalan mendekati kebenaran sehingga memperoleh efisiensi dalam penggunaan/faktor-faktor produksi terutama faktor produksi manusia.

Jumlah permintaan tenaga kerja oleh perusahaan tergantung dari kebutuhan perusahaan dalam usahanya agar supaya prosesing dalam perusahaan dapat terus berlangsung dengan tidak mengalami keterlambatan waktu akibat dari

kurangnya tenaga kerja atau ketidak efisienan tempat karena terlalu banyaknya permintaan akibat kesalahan tafsir terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Pemilihan tenaga kerja berkaitan erat dengan perencanaan tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja oleh perusahaan. Oleh karena itu memilih tenaga kerja haruslah dilakukan dengan hati-hati dan dengan didukung oleh kecermatan yang tinggi. Hal demikian dimaksudkan untuk tidak menimbulkan kerugian perusahaan dimasa yang akan datang.

Seringkali dijumpai perusahaan terpaksa mem-PHK karyawannya tanpa sebab kesalahan yang berasal dari mereka atau bahkan perusahaan harus kehilangan beberapa karyawan akibat dari rasa ketidakpuasan pekerjaan dan tidak adanya keselarasan antara pekerjaan dengan gaji yang diberikan.

Kenyataan seperti tersebut diatas hendaknya dapat dihindarkan oleh karena selain akan merugikan karyawan karena mereka kehilangan penghasilan, juga berakibat kerugian moril perusahaan tersebut kurang memperhitungkan akan segala kemungkinan yang terjadi. Jika terus berlangsung, maka kegiatan materiil yang menuju tertutupnya aktifitas perusahaan tidak dapat dihindarkan, maka agar peristiwa tersebut tidak terjadi hendaknya permintaan tenaga kerja didahului oleh:

1. Adanya identifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi permintaan, baik faktor pengaruh langsung seperti persediaan personalia atau aspek-aspek organisasi yang lain ataupun faktor-faktor tidak langsung lainnya serta perubahan lingkungan yang mendadak.
2. Organisasi peramalan kebutuhan karyawan dibuat dalam satu periode dimasa yang akan datang. Forecasting kebutuhan karyawan dibuat dengan pertimbangan keakuratan jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang menginginkannya.

Berdasarkan teori Neo Klasik, permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah bertambah. Dalam kenyataan terdapat alternatif yang terbuka bagi pengusaha dalam menghadapi tuntutan kenaikan upah.

Untuk mengatasi adanya tuntutan kenaikan upah tenaga kerja, dapat dipecahkan dengan beberapa alternatif, yaitu :

1. Pengusaha menuntut peningkatan produktifitas kerja karyawannya sedemikian rupa sehingga pertambahan produksi yang dihasilkan karyawan senilai dengan pertambahan upah yang diterimanya.
2. Pengusaha terpaksa menaikkan harga jual.
3. Pengusaha mengurangi jumlah karyawan yang bekerja.
4. Pengusaha melakukan kombinasi dari dua diantara ketiga alternatif diatas atau kombinasi dari ketiganya.

Dari alternatif tersebut diatas, maka untuk Indonesia alternatif yang paling cocok adalah alternatif I atau bila dikaitkan dengan laju inflasi, maka kombinasi antara alternatif I dan II adalah yang sesuai dengan kondisi di Indonesia.

2.2.8. Perluasan Kesempatan Kerja

kebijaksanaan perluasan kerja erat hubungannya dengan kebijaksanaan kependudukan. Secara umum penyediaan (penewaran) tenaga kerja suatu negara atau daerah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, pendidikan, perkembangan ekonomi dan lain sebagainya. Pernyataan itu menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja siap untuk bekerja, karena sebagian masih dalam usia sekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain yang menerima pendapatan. Keadaan ini menunjukkan bahwa semakin besar jumlah orang yang bersekolah atau mengurus rumah tangga semakin kecil penyediaan tenaga kerja. Sejalan dengan pertumbuhan penduduk, tenaga kerja dan angkatan kerja juga meningkat. Hal ini berarti pengurangan pengangguran dapat dilakukan dengan penurunan jumlah angkatan kerja. Sementara itu penurunan angkatan kerja dapat dilakukan dengan jalan pengurangan laju pertumbuhan penduduk.

Semakinsempit daya serap sertor modern terhadap perluasan kesempatan kerja telah mnyebabkan sektor tradisional merupakan tempat penampungan angkatan kerja. Lapangan kerja terbesar yang dimiliki Indonesia berada disektor informal, hal ini disebabkan karena sektor informal mudah dimasuki oleh para pekerja karena tidak banyak memerlukan modal, kepandaian dan keterampilan.

Besar kecilnya elastisitas permintaan terhadap tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memungkinkan substitusi tenaga kerja dengan faktor-faktor produksi lainnya, elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan dan elastisitas penyediaan dari faktor produksi pelengkap lainnya. Semakin kecil kemungkinan mensubstitusi modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas permintaan akan tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi, semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja dan semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap dalam produksi semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja.

Penyebaran tenaga kerja secara meluas baru terdapat pada tahap sesudah mulai tumbuhnya kekuatan sekunder dibidang industri (*secondary effects of forward and backward linkages of industrial activities*). Keadaan ini memakan waktu satu dasawarsa atau lebih lama lagi, mungkin sampai akhir tahun 1980-an. Sementara itu sebagian besar masyarakat kita masih tergantung pada sektor tradisiaonal, yaitu produksi pertanian dengan tingkat teknologi yang sederhana dan produktifitas yang relatif rendah. Kenaikan produktifitas disektor tradisioanal ini sering tidak dapat terpacu dengan dengan laju pertumbuhan penduduk. Bagian yang semakin besar dari hasil tambahan disektor yang tumbuh dengan pesat, sebaiknya dialihkan sebagai reinvestasi atau memperluas dasar kegiatan ekonomi masyarakat. Usaha diversifikasi horisontal (*memperluas jenis usaha dan ragam usaha produksi pertanian dengan makin mengutamakan produksi tanaman pertanian pangan*) dengan diversifikasi vertikal (*lebih meningkatkan pengolahan hasil bumi*) dapat lebih menggalakkan rantai usaha yang selanjutnya dapat mendorong sektor produksi manufacturing.

2.2.9. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus. Contoh: apabila upah sebagai kepala marketing naik relatif lebih tinggi dari upah jenis jabatan di bagian administrasi (karena kebutuhan meningkat), maka dapat diduga bahwa tendensi untuk menjadi

kepala marketing akan meningkat pula. Akibat kenaikan dari upah akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.

Penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak produktif tetapi konsumtif), atau merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah, maka keputusan untuk bekerja seseorang akan dipengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang. Maksudnya, apabila penghasilan tenaga kerja relatif cukup tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan bentuk dari kurva penawaran membelok ke kiri yang dikenal dengan *backward bending supply curve*.

Keadaan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat penghasilan seseorang akan semakin tinggi pula konsumsi waktu yang dibutuhkan untuk *leisure* atau kegiatan lain yang sifatnya konsumtif.

2.2.10. Sistem Perencanaan Tenaga Kerja

Sistem perencanaan ini meliputi kegiatan investasi persediaan SDM, perkiraan permintaan untuk penawaran untuk masa yang akan datang dan perencanaan pengisian lowongan melalui penarikan, seleksi penempatan dan pengembangan karyawan.

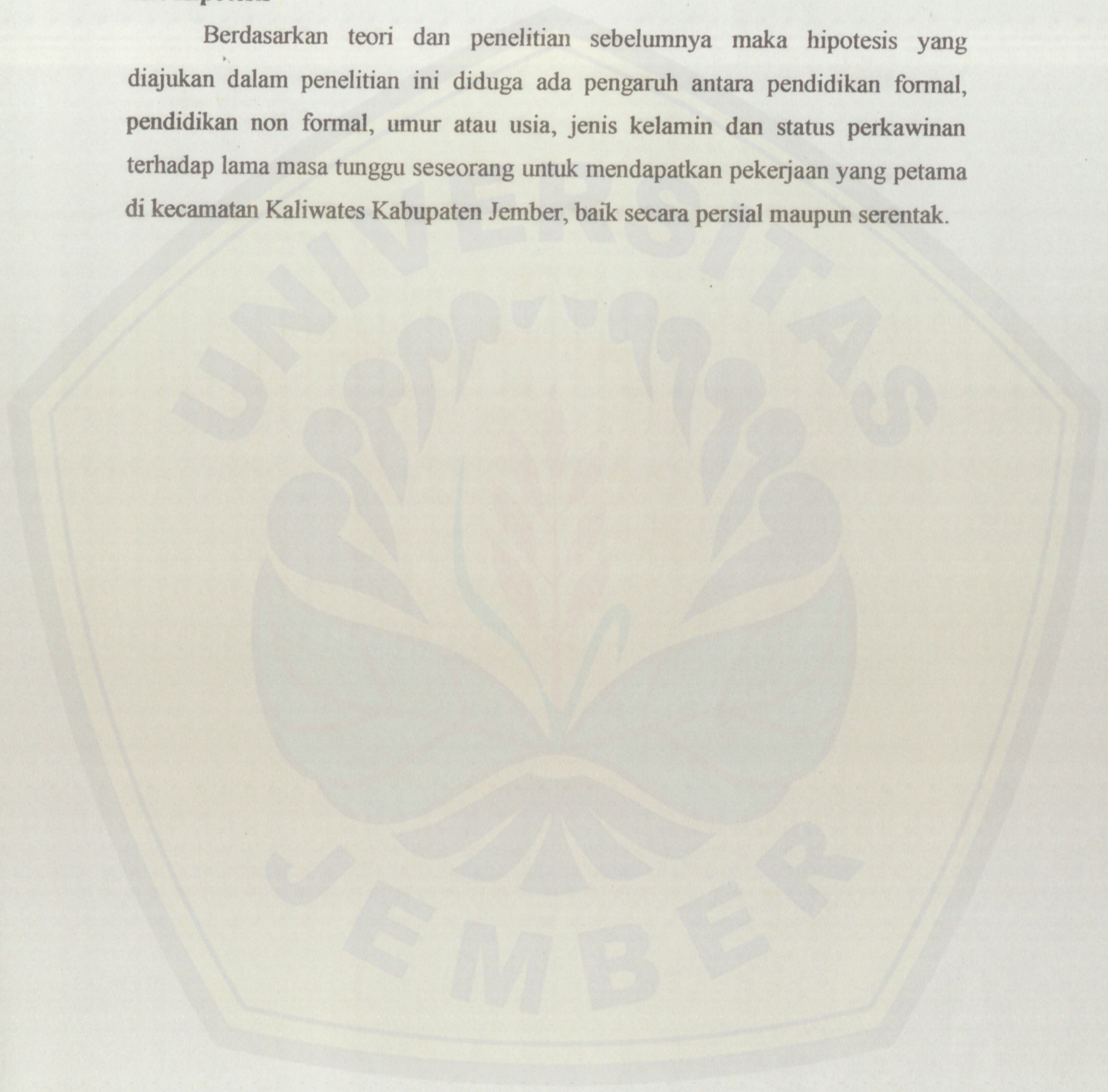
Sistem perencanaan tenaga kerja pada pokoknya meliputi peramalan permintaan dan penawaran karyawan. Secara terperinci sistem ini terdiri dari empat kegiatan utama yang saling berhubungan, yaitu :

1. Inventarisasi persediaan tenaga kerja, untuk menilai tenaga kerja yang ada sekarang dan menganalisa pemanfatannya.
2. Forcasting tenaga kerja, untuk memprediksi permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam perolehan tenaga kerja yang terampil.
3. Penyusunan rencana-rencana tenaga kerja, untuk memadukan permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa yang akan datang.

4. pengendalian dan evaluasi, untuk memberikan umpan balik kepada sitem dan monitor derajat pencapaian tujuan dan sasaran perencanaan tenaga kerja.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diduga ada pengaruh antara pendidikan formal, pendidikan non formal, umur atau usia, jenis kelamin dan status perkawinan terhadap lama masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang pertama di kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, baik secara persial maupun serentak.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan rancangan menyeluruh tentang sederetan tata kerja yang diajukan peneliti. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, bahkan jika perlu bisa digunakan untuk mengetahui sifat dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Karena itu jenis penelitian ini dapat digunakan untuk menguji teori bahkan untuk menemukan teori (Effendi, 1989:5).

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif, yaitu dengan mendeskriptifkan hasil pengamatan dan survey serta data-data sekunder sebagai pendukung.

3.2 Penentuan Sampel

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang bersangkutan. Hadi (1984 :22) memberikan batasan tentang sampel adalah "sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari populasi". Sedangkan dalam menentukan besarnya sampel yang dianggap representatif sampai saat ini belum ada keseragaman. Sehubungan dengan ini, Singarimbun dan Sofyan Effendi (1985 :10) mengatakan bahwa "tidak ada aturan tentang jumlah sampel yang dipersyaratkan untuk suatu penelitian dari jumlah populasi yang tersedia, juga tidak ada batasan yang jelas apa yang dimaksud dengan besar kecilnya sampel".

Populasi dalam penelitian ini adalah penduduk yang berdomisili di kecamatan kaliwates kabupaten jember yang terdaftar sebagai pemilik kartu pencari kerja (kartu kuning) pada rsa Tenaga Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Jember dan dan penduduk yang sedang membuat surat keterangan untuk mendapatkan SKKB pada kantor kecamatan kaliwates dengan pendidikan SD, SLTP, SMU dan SARJANA baik yang sudah menikah maupun yang belum menikah. Populasi dibatasi pada penduduk Kecamatan Kaliwates yang sudah

yang sudah mendapatkan pekerjaan berdasarkan data terakhir pada tahun 2002 sampai dengan tahun 2004 yang terdapat di Kecamatan Kaliwates, dimana saat pengambilan sampel yaitu hanya pada mereka yang sudah mendapatkan pekerjaan. Setelah diketahui populasi kemudian dilakukan pengambilan sampel yang dibutuhkan untuk diteliti, sebanyak 30 responden penduduk Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember yang sudah mendapatkan pekerjaan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat langsung dari informan dilapangan. Sedangkan data sekunder adalah sumber-sumber data yang diperoleh dari studi kepustakaan serta dari instansi yang terkait.

a. Data Primer

Untuk menentukan data primer dinamakan penulis melakukan pengambilan sampel dengan cara stratified random sampling. Dalam hal ini populasi distratifikasikan berdasarkan pendidikan yang ditamatkan. Jumlah sampel dari masing-masing stratum diambil secara acak. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Kabupaten Jember dengan ruang lingkup yang dibatasi adalah di kota.

Setelah diperoleh sampel yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian, maka langkah selanjutnya adalah mendatangi alamat responden tersebut untuk melakukan wawancara.

b. Data Sekunder

Untuk mengumpulkan data sekunder ini penulis menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, report, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1992 : 200). Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu data yang tersedia di instansi atau lembaga yang bersangkutan.

3.4. Cara Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan. Disamping hal tersebut, maka dilakukan juga

wawancara mendalam (indepth interview) untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang mungkin belum terliput melalui daftar pertanyaan.

3.5. Metode Analisis Data

3.4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan lokasi penelitian secara deskriptif dengan menginterpretasikan hasil tabulasi data dengan harapan dapat mendukung hasil analisis penelitian dan dapat menjabarkan lebih rinci hasil penelitian.

3.4.2. Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengidentifikasi variabel yang menentukan seorang pekerja/penganggur digunakan Analisis regresi linier berganda (Soelistyo, 1990 : 80) dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y : lama masa tunggu pekerjaan yang pertama

X₁ : Pendidikan formal

X₂ : Pendidikan non formal

X₃ : umur/usia

X₄ : Jenis kelamin

X₅ : Status perkawinan

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ : nilai koefisien masing-masing variabel bebas

e : residual (variabel pengganggu)

2. Uji Statistik F (F hitung)

Digunakan untuk menguji secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel sulit mencari kerja, pendidikan, umur dan mencari pendapatan apakah mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap profil pengangguran di Kabupaten Jember. Menurut Gujarati (1997 : 120), formula uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(N-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel

N = jumlah sampel

Perumusan hipotesis :

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 \leq 0$, artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan antara variabel preditor (X) dengan variabel terikat (Y)
- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 > 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel preditor (X) dengan variabel terikat (Y)

3. menghitung Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh perubahan Variabel sulit mencari kerja, pendidikan, umur dan pendapatan dengan profil pengangguran, digunakan koefisien determinasi (R^2)

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

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum y_i x_{1i} + \beta_2 \sum y_i x_{2i} + \dots + \beta_k \sum y_i x_{ki}}{\sum y_i^2}$$

dimana :

R^2 = koefisiensi determinasi

ESS = jumlah kuadrat yang dijelaskan

RSS = jumlah kuadrat

TSS = ESS + RSS

4. Uji Statistik t (t test)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh nyata atau tidak masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Menurut Gujarati (1997 : 74), uji t dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

dimana :

β_i = koefisien regresi

$Se(\beta_i)$ = standart deviasi

Perumusan Hipotesis :

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara X_1 dengan Y
- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara X_1 dengan Y

3.5. Definisi Variabel Operasional Dan Pengukurannya

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap variabel-variabel maka diberikan batasan sebagai berikut :

1. Pendidikan formal : pendidikan formal kejenjang yang pernah diikuti responden yaitu :SD, SLTP, SMU, ukuran yang dipakai adalah tahun sukses.
2. Pendidikan non formal : pendidikan yang pernah diikuti oleh responden diluar pendidikan pendidikan forml diukur berapa lama mengikuti pendidikan tersebut dalam satuan tahun.
3. Umur : Umur adalah jumlah usia yang dihitung dari mulai lahir sampai sekarang dalam satuan tahun.
4. Jenis kelamin : untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam masa tunggu kerja yang pertama

5. Status perkawinan : untuk mengetahui status responden apakah sudah menikah atau belum menikah.



IV. HASIL DAN PEMBEHASAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Jember

4.1.1 Letak Geografis

Wilayah Kabupaten Jember merupakan salah satu bagian dari bekas wilayah Karesidenan Besuki bersama tiga kabupaten lainnya masing-masing Kabupaten Banyuwangi, Bondowoso, dan Situbundo. Batas-batas Kabupaten Jember adalah di sebelah utara Kabupaten Bondowoso, di sebelah barat Kabupaten Lumajang dan Probolinggo, di sebelah timur Kabupaten Banyuwangi, sedangkan di sebelah selatan dibatasi oleh lautan Indonesia. Kabupaten Jember terletak di bagian ujung timur Propinsi Jawa Timur, berjarak sekitar 198 km arah tenggara dari ibu kota Propinsi, Surabaya. Posisi daerah Jember terletak pada garis meridian 114 – 115 derajat bujur timur dan 8 – 9 derajat bujur lintang selatan.

Luas wilayah Kabupaten Jember sekitar 3.234 km², terdiri dari tanah sawah, pekarangan, hutan, pegunungan, bukit-bukit, dan daerah perkebunan. Letak ketinggian daerah ini rata-rata 53 m di atas permukaan laut. Curah hujan setiap tahunnya dapat dimasukkan dalam ukuran sedang. Di pantai selatan Kabupaten Jember terdapat dua buah teluk dan empat buah tanjung, masing-masing teluk Bandhe Alit dan Meru, kemudian tanjung Sambelanyar, Ketah, Jangkar dan Merak.

Pada umumnya wilayah Kabupaten Jember dikenal sebagai daerah perkebunan, memiliki kesuburan tanah di dataran rendah. Terdapat tiga buah PT. Perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan tembakau, karet, kopi dan coklat. Di wilayah Jember bagian utara, timur dan tenggara merupakan daerah-daerah pegunungan. Wilayah Kabupaten Jember meliputi 27 kecamatan terdiri dari 215 desa dengan jumlah penduduk 1.852.419 jiwa. Wilayah itu dihuni oleh mayoritas suku Jawa dan Madura. Mereka itu sebagai pendukung masing-masing kebudayaan suku, terjadilah sentuh budaya Jawa dan Madura.

4.1.2 Penduduk

Penduduk daerah Jember jika ditinjau berdasarkan etnis, sebagian besar penduduknya berasal dari suku Jawa dan Madura. Beberapa kelompok minoritas suku yang ada di daerah tersebut di antaranya suku Bali, Sunda, Banjar, Sumatra dan kelompok orang-orang Cina yang hidupnya dari berdagang dan pada umumnya mendiami wilayah perkotaan.

Melihat komposisi dan persebaran penduduk berdasar mayoritas suku dengan penggunaan bahasa daerah, di wilayah Kabupaten Jember dapat dibagi atas tiga daerah yakni : 1/ Jember utara dihuni oleh masyarakat mayoritas suku Madura ; 2/ Jember Tengah dihuni oleh masyarakat campuran Jawa Madura ; 3/ Jember bagian selatan dihuni oleh mayoritas suku Jawa. Berdasar persebaran penduduk itu, di wilayah Jember bagian utara terdapat delapan kecamatan daerah mayoritas memakai bahasa Madura, Jember bagian tengah terdapat sebelas kecamatan merupakan campuran Jawa – Madura dan Jember selatan terdapat delapan kecamatan memakai bahasa Jawa.

4.1.3 Mobilitas Penduduk

Sarana komunikasi serta transportasi yang terdapat di Kabupaten Jember yang menghubungkan daerah sekitarnya dan ibu kota Propinsi sangat baik. Tentu saja keadaan perhubungan yang lancar mempengaruhi terhadap mobilitas penduduk, berarti kehidupan budaya dapat tumbuh dengan subur.

Tingkat mobilitas penduduk yang tinggi mempunyai dampak positif kearah pengembangan kebudayaan pada suatu daerah, yaitu sebagai akibat terjadinya pengaruh timbal balik antar daerah baik antar Kecamatan maupun Kabupaten.

Sejalan dengan hal itu terjadilah pergeseran-pergeseran nilai budaya dalam kehidupan penduduk.

4.1.4 Agama dan Pendidikan

Masyarakat Kabupaten Jember yang dihuni oleh mayoritas suku Jawa dan Madura memeluk agama yang berbeda-beda. Sebagian besar masyarakatnya

memeluk agama Islam, dikenal sebagai daerah santri. Selain agama Islam didapati agama lain seperti Nasrani dan Hindu.

Keadaan pendidikan di Kabupaten Jember apabila dibandingkan dengan kabupaten-kabupaten lain di wilayah eks-karesidenan Besuki, dapat dikatakan lebih maju. Pendidikan sekolah mulai dari TK, SD, SLTP, SMU, hampir semuanya ada di kecamatan. Terdapat sebuah Perguruan Tinggi Negeri yaitu Universitas Negeri Jember dan tujuh Perguruan Tinggi Swasta. Dengan demikian jelas menunjukkan kemajuan pesat dalam bidang pendidikan dan pula menunjukkan kesadaran penduduk yang tinggi terhadap arti pentingnya pendidikan.

4.1.5 Gambaran Umum Kecamatan Kaliwates

Kecamatan Kaliwates adalah salah satu dari tiga kecamatan yang merupakan daerah kota administratif Kabupaten Jember yang juga menjadi pusat perdagangan hal ini terlihat dari banyaknya rumah tangga yang bermata pencaharian utama dibidang perdagangan.

Kecamatan ini disebelah utara berbatasan dengan kecamatan Patrang, di sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Ajung, sedangkannya disebelah timur berbatasan dengan kecamatan sumbersari.

Kecamatan yang memiliki luas wilayah 26,75 Km² terbagi berdasarkan penggunaannya yaitu Tanah Sawah seluas 751,73 Ha, Tanah Pekarangan untuk bangunan dan halaman sekitar 1.169,2 Ha, Tanah Tegal/Kebun 344 Ha, Tanah Kering lainnya 410,1 Ha. Kecamatan Kaliwates membawahi 7 Desa/Kelurahan yaitu Mangli, Sempusari, Kaliwates, Tegal Besar, Jember Kidul, Kepatihan, Kebon Agung. Wilayah kecamatan Kaliwates juga terbagi atas 32 dusun / pedukuhan, 117 rukun warga dan 380 rukun tetangga. Berdasarkan hasil registrasi penduduk tahun 2003 jumlah penduduk Kecamatan Kaliwates sebanyak 93.960 jiwa dengan perincian penduduk laki-laki 44.377 jiwa sedangkan penduduk perempuan sebesar 49.583 jiwa. Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kecamatan Kaliwates naik sebesar 2,94 % dari tahun 2002 sedangkan kepadatan penduduknya sebesar 3.512,48 jiwa/km².

Sarana pendidikan di kecamatan ini sangat memadai karena disetiap desa / kelurahan tersedia rata-rata ± 3 sekolah untuk SD, ± 1 sekolah untuk SLTP dan ± 1 sekolah SLTA, sehingga kemajuan tingkat pendidikan untuk anak sekolah sangat tergantung pada minat anak dan kemauan orang tua untuk menyekolahkan anak-anaknya. Begitu pula dibidang kesehatan, dengan tersedianya puskesmas di masing-masing desa/kelurahan, 2 rumah sakit dan 1 rumah bersalin sudah seharusnya tingkat kesehatan diwilayah ini terjamin dan masyarakat tidak kesulitan dalam mendapatkan penanganan kesehatan.

Sebagai kota administratif di beberapa wilayahnya juga memiliki produk industri unggulan yang berupa industri rumah tangga. Sekitar 41,54% dari panjang jalan di Kecamatan Kaliwates telah di aspal, sisanya 36,54% berupa pasir batu, 19,62% masih berupa jalan tanah dan 2,31% lainnya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Deskriptif Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden penduduk pada pencari kerja sampai sudah mendapatkan pekerjaan didasarkan pada pendidikan formal dan pendidikan non formal. Pendidikan formal didasarkan pada jenjang pendidikan yang resmi seperti SD, SMP, dan seterusnya, sedangkan pendidikan nonformal meliputi keikutsertaan penduduk pencari kerja dalam pelatihan-pelatihan atau ketrampilan baik yang diadakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun swasta.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa komposisi pendidikan formal penduduk yang pencari kerja yang menjadi responden adalah antara SD sampai S1. Berdasarkan observasi yang dilakukan menyebutkan bahwa responden yang terbanyak adalah kelompok pendidikan SMA yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 36,67%, Kemudian diikuti oleh responden dengan kelompok pendidikan S1 yaitu 9 orang atau sebesar 30,00%. Pada kelompok pendidikan SMP sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,67%, kemudian pada kelompok pendidikan SD sebanyak 3 orang atau sebesar 10,00% dan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang. Gambaran

tingkat pendidikan responden penduduk pencari kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Responden Penduduk Pencari Kerja di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Berdasarkan Pendidikan Formal

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Rata-rata lama menunggu (bulan)
1.	SD	3	10,00	7,667
2.	SMP	5	16,67	5,000
3.	SMU	11	36,67	2,636
4.	Diploma	2	6,66	2,500
5.	Sarjana	9	30,00	2,556
Jumlah		30	100	

Sumber : Data Primer, diolah pada lampiran 2

Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa rata-rata lama menunggu responden pencari kerja sampai bekerja berdasarkan tingkat pendidikan formal adalah untuk SD 7,667 bulan, SMP 5 bulan, SMU 2,636 bulan, Diploma 2,5 bulan, dan Sarjana 2,556 bulan. Dari hasil diatas ada kecenderungan bahwa responden yang berpendidikan lebih tinggi rata-rata lama menunggunya lebih pendek daripada mereka yang berpendidikan rendah. Hal ini berkaitan dengan kesempatan dan peluang kerja bagi mereka yang berpendidikan tinggi tentunya kesempatan untuk bekerja semakin besar karena biasanya dalam pasar tenaga kerja perusahaan seringkali mencantumkan syarat pendidikan untuk menduduki pekerjaan yang ditawarkannya.

Sedangkan pendidikan nonformal dilakukan dengan melihat keikutsertaan penduduk pencari kerja dalam pelatihan-pelatihan seperti kursus-kursus ketrampilan. Data mengenai pernah tidaknya responden penduduk pencari kerja mengikuti pendidikan non formal dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Responden Penduduk Pencari kerja di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember Berdasarkan Pendidikan Non Formal

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Rata-rata lama menunggu (bulan)
1.	Ya	10	66,7	1,700
2.	Tidak	20	33,3	4,400
Jumlah		30	100	

Sumber : Data Primer, diolah pada lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden pencari kerja yang pernah mengikuti pendidikan non formal sebanyak 10 orang atau 33,3% dari total responden, sedangkan yang tidak memiliki atau tidak pernah mengikuti pendidikan non formal sebanyak 20 responden atau 66,7% dari total responden.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa rata-rata lama menunggu berdasarkan pendidikan nonformal lebih lama bagi mereka yang tidak mempunyai pendidikan nonformal. Bagi responden yang mempunyai pendidikan non formal rata-rata lama menunggu hanya 1,7 bulan. Sedangkan bagi yang tidak mempunyai pendidikan nonformal mencapai 4,4 bulan. Hal ini juga membuktikan bahwa mereka yang siap atau terlatih atau juga mereka yang mempunyai ketrampilan maupun keahlian lebih pendek menunggunya daripada mereka yang tidak terlatih/terampil. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan tidak segan-segan mencantumkan ketrampilan apa yang dimiliki, hal ini dikarenakan perusahaan berusaha memilih orang yang cocok (mempunyai ketrampilan) dengan jenis pekerjaan yang ditawarkannya.

2. Deskriptif Responden Menurut Umur

Keadaan responden penduduk yang sudah mendapatkan pekerjaan pada ahun 2002-2004 di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember menurut tingkat umur dapat dilihat pada tabel 3.

Table 3 : Distribusi Frekuensi Responden Penduduk Pencari Kerja Menurut Umur di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Rata-rata lama menunggu (bulan)
1.	< 25 tahun	16	53,3	3,625
2.	26 – 30 tahun	9	30,0	3,111
3.	31 – 35 tahun	3	10,0	3,667
4.	> 35 tahun	2	6,7	4,000
Jumlah		30	100	

Sumber : Data Primer, diolah pada lampiran 2

Dari tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penduduk pencari kerja di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3% dari total responden. Sedangkan responden penduduk pencari kerja usia 26 – 30 sebanyak 9 orang atau 30% dari

total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mereka yang sedang mencari kerja tergolong masih muda dan ini menunjukkan bahwa dari total responden sebagian besar baru lulus sekolah. Rata-rata lama menunggu responden berdasarkan umur seperti terlihat pada tabel diatas bahwa mereka yang berumur 26 – 30 tahun rata-rata menunggunya lebih pendek yaitu 3,1 bulan dibandingkan dengan komposisi umur lainnya.

3. Deskriptif Responden Menurut Jenis Kelamin

Distribusi responden menurut status perkawinan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini

Tabel 4 : Distribusi Responden Penduduk Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember

No	Status Perkawinan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Rata-rata lama menunggu (bulan)
1.	Laki-laki	15	50	2,800
2.	Perempuan	15	50	4,200
	Jumlah	30	100	

Sumber : Data Primer, diolah pada lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas, reponden penduduk yang sudah mendapatkan pekerjaan pada tahun 2002-2004 menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden atau sebesar 50,00%. Ini berarti juga bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 50,00%.

Rata-rata lama masa tunggu responden berjenis kelamin laki-laki lebih pendek daripada rata-rata lama menunggu responden perempuan,. Rata-rata lama menunggu responden laki-laki hanya 2,8 bulan sedangkan rata-rata lama menunggu perempuan 4,2 bulan. Hal ini dimungkinkan karena mobilitas atau semangat kerja laki-laki lebih besar daripada perempuan, bisa juga diajukan alasan bahwa rata-rata kaum perempuan biasanya disibukkan dengan pekerjaan yang ada dirumah.

4. Deskriptif Responden Menurut Status Perkawinan

Reponden penduduk yang sudah mendapatkan pekerjaan pada tahun 2003-2004 menurut status perkawinan menunjukkan bahwa responden yang sudah kawin sebanyak 15 responden atau sebesar 50,00%. Ini berarti juga bahwa responden yang belum/tidak kawin sebanyak 15 orang atau 50,00% karena total responden sebanyak 30 orang. Distribusi responden menurut status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut 5 ini

Tabel 5 : Distribusi Responden Penduduk Pencari Kerja Menurut Status Perkawinan di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

No	Status Perkawinan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Rata-rata lama menunggu (bulan)
1.	Belum/Tidak Kawin	15	50	3,133
2.	Kawin	15	50	3,867
	Jumlah	30	100	

Sumber : Data Primer, diolah pada lampiran 2

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa responden yang belum/tidak kawin memiliki rata-rata menunggu sampai bekerja lebih pendek daripada responden yang sudah kawin. Rata-rata menunggu bagi responden yang belum/tidak kawin 3,133 bulan sedangkan rata-rata menunggu bagi responden yang sudah kawin 3,867 bulan.

4.2.2 Analisis Statistik

1. Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka digunakan pendekatan dengan model regresi linier berganda. Faktor yang akan diuji meliputi variabel bebas yang mempengaruhi lama menunggu seseorang sampai bekerja adalah : pendidikan formal (X_1), pendidikan nonformal (X_2), umur (X_3), jenis kelamin (X_4) dan status perkawinan (X_5).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS Versi 10.00 seperti yang tercantum pada lampiran 3, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,617 - 0,465 X_1 - 1,625 X_2 + 0,075 X_3 - 1,639 X_4 - 1,161 X_5$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan konstanta sebesar 4,617 artinya tanpa adanya variabel bebas lamanya menunggu seseorang bekerja sebesar 4,617 bulan. Koefisien regresi pada persamaan diatas juga menunjukkan adanya pengaruh yang negatif untuk variabel pendidikan formal, pendidikan nonformal, jenis kelamin, dan status perkawinan, sedangkan untuk variabel umur menunjukkan pengaruh yang positif atau searah.

Pendidikan formal dan pendidikan nonformal berpengaruh negatif artinya bahwa semakin tinggi pendidikan formal seseorang atau semakin banyak pendidikan nonformal yang diikuti maka lama menunggu untuk bekerja semakin berkurang. Artinya bahwa kesempatan mereka untuk bekerja semakin luas dan semakin dapat memenuhi tantangan persaingan kerja sehingga mereka mempunyai bekal yang matang untuk mencari pekerjaan dan siap bersaing di dunia kerja.

Umur berpengaruh positif, menunjukkan bahwa semakin lama atau tua umur seseorang maka lama menunggu untuk bekerja semakin besar, hal ini dikarenakan perusahaan selalu mencari komposisi umur yang lebih muda dengan alasan mereka masih mempunyai mobilitas yang tinggi dan dapat dimungkinkan mempunyai nilai produktivitas yang tinggi, sehingga kesempatan mereka yang berusia tua/lanjut semakin sempit dan ini mengakibatkan semakin lamanya mereka menunggu untuk bekerja.

Berdasarkan Status Perkawinan dan Jenis Kelamin terdapat perbedaan yang signifikan lama menunggu seseorang untuk bekerja. Artinya bahwa mereka yang berstatus belum/tidak kawin dan sudah kawin mempunyai perbedaan lama menunggu yang signifikan, begitu juga untuk jenis kelamin terdapat perbedaan yang signifikan antara lama menunggu mereka yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan variabel bebas/independen (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) terhadap variasi perubahan variabel bebas/dependen (Y). Hasil perhitungan R^2

diketahui bahwa kontribusi/sumbangan variabel bebas terhadap variasi atau naik/turunnya variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,775. Hal ini berarti perubahan variabel bebas mempunyai kontribusi/sumbangan terhadap perubahan lama menunggu sampai bekerja sebesar 77,5 persen, sedangkan sisanya yaitu 22,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Bersama-sama (Uji F)

Uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat dalam tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Uji Bersama-sama (uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F_{hitung}	<i>Sign</i>
1	<i>Regression</i>	101,864	5	20,373	16,499	0,000
	<i>Residual</i>	29,636	24	1,235		
Total		131,500	29			

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan pengaruh variabel pendidikan formal (X_1), pendidikan nonformal (X_2), umur (X_3), jenis kelamin (X_4) dan status perkawinan (X_5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap lama menunggu seseorang untuk bekerja (Y) dengan tingkat keyakinan 95% (*level of significant 5 %*), hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai F hitung sebesar 16,499 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu lama menunggu untuk bekerja (Y).

b. Uji Parsial (uji - t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, di mana pengujian ini membandingkan antara signifikansi t-hitung dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Hasil pengujian terhadap masing-masing variabel-variabel ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 : Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig
1.	Konstanta	Lama Masa Tunggu	4,617		
2.	Pend. Formal (X ₁)		-0,465	-6,143	0.000
3.	Pend. Non Formal (X ₂)		-1,625	-3,135	0.004
4.	Umur (X ₃)		0,075	3,391	0.002
5.	Jenis Kelamin (X ₄)		-1,639	-2,886	0.008
6.	Status perkawinan (X ₅)		-1,161	-3,036	0.006

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hasil regresi adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh regresi antara pendidikan formal dengan lama masa tunggu adalah signifikan (sig. = 0,000 yang jauh dari 0,05), yang berarti adanya hubungan yang kuat antara pendidikan formal dengan lama masa tunggu.
2. Pengaruh regresi antara pendidikan non formal dengan lama masa tunggu adalah signifikan (sig.= 0,004 yang jauh dari 0,05), yang berarti adanya hubungan yang kuat antara pendidikan non formal dengan lama masa tunggu.
3. Pengaruh regresi antara umur dengan lama masa tunggu adalah signifikan (sig. = 0,002 yang jauh dari 0,05), yang berarti adanya hubungan yang kuat antara umur dengan lama masa tunggu.
4. Pengaruh regresi antara jenis kelamin dengan lama masa tunggu adalah signifikan (sig. = 0,008 yang jauh dari 0,05), yang berarti adanya hubungan yang kuat antara jenis kelamin dengan lama masa tunggu.
5. Pengaruh regresi antara status perkawinan dengan lama masa tunggu adalah signifikan (sig. = 0,006 yang jauh dari 0,05), yang berarti adanya hubungan yang kuat antara status perkawinan dengan lama masa tunggu.

4.3 Pembahasan

Kesempatan kerja memberikan gambaran besarnya tingkat penyerapan pasar kerja, sehingga angkatan kerja yang tidak terserap merupakan masalah karena mereka terpaksa menganggur. Kebutuhan SDM yang berkualitas masih kurang bisa diandalkan karena tidak bisa memenuhi permintaan dan penawaran tenaga kerja sehingga banyak tenaga kerja yang tidak dapat digunakan secara

efisien oleh perusahaan sehingga menambah beban pada perusahaan. Beberapa faktor yang umumnya dapat menjadi kendala sumber daya manusia yang kurang berkualitas sangat kuat pengaruhnya terhadap seseorang yang ingin mendapatkan pekerjaan karena beberapa faktor itu sangat dominan sekali hubungannya dengan lapangan pekerjaan dimana faktor-faktor tersebut antara lain pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin, dan status perkawinan.

Ditinjau dari hasil analisis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lama seseorang mendapatkan pekerjaan yang pertama mempunyai pengaruh yang sangat kuat, karena dapat diketahui bahwa faktor-faktor tersebut signifikan.

Dalam hubungan dengan nilai koefisien regresi dari pengaruh regresi pendidikan formal dengan lama masa tunggu adalah signifikan ($0,000 < 0,05$), pengaruh regresi pendidikan non formal dengan lama masa tunggu adalah signifikan ($0,001 < 0,05$), pengaruh umur dengan lama masa tunggu adalah signifikan ($0,002 < 0,05$), pengaruh regresi jenis kelamin dengan lama masa tunggu adalah signifikan ($0,008 < 0,05$), pengaruh regresi status perkawinan adalah signifikan ($0,006 < 0,05$). Berarti ada hubungan atau pengaruh yang sangat kuat dari faktor pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin, dan status perkawinan terhadap lama masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Persamaan dari hasil penelitian sebelumnya bahwa secara umum keputusan individu untuk mendapatkan keputusan atau mendapatkan pekerjaan untuk memperoleh pendapatan dipengaruhi oleh lama kerja, curahan jam kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Persamaan lain penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini penggunaan variabel, misalnya faktor pendidikan formal, pendidikan non formal, umur, jenis kelamin, dan status perkawinan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap lama masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang pertama, dimana kesamaan penelitian ini juga terdapat pada kesamaan analisis yang digunakan. Tempat atau objek penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember.

Ketidak seimbangan antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja akan menyebabkan terjadinya pengangguran. Ketimpangan yang

terjadi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja ini disebabkan oleh beberapa faktor yang berpengaruh sangat kuat terhadap adanya lapangan pekerjaan, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan memperpendek waktu masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan disamping itu juga faktor yang mempengaruhi adalah jenis kelamin, status perkawinan sangat berpengaruh kuat terhadap lama masa tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan.

Ketidaksesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja menyebabkan banyaknya pengangguran hal ini disebabkan sebagian besar tenaga kerja yang tersedia dengan tingkat pendidikan rendah semakin meningkat karena adanya pengaruh dari umur dan status perkawinan, ini menyebabkan seseorang yang berpendidikan rendah memiliki tuntutan hidup tanpa memperhatikan faktor-faktor yang akan berpengaruh di masa depannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara bersama-sama menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh nyata terhadap lama masa tunggu dimana nilai F hitung diperoleh sebesar 16,499 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibanding 0,05. Besarnya pengaruh seluruh variabel bebas ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,775 atau 77,5% perubahan lama masa tunggu mampu dijelaskan oleh seluruh variabel bebas. Sedangkan sisanya yaitu 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Pendidikan formal maupun nonformal dan umur berpengaruh signifikan terhadap lama tunggu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan, dengan ditunjukkan nilai signifikansinya yaitu 0,000 untuk pendidikan formal, 0,004 untuk pendidikan nonformal dan 0,002 untuk umur dimana semua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.
2. Lama menunggu seorang untuk bekerja berdasarkan :
 - a. pendidikan adalah mereka yang mengikuti pendidikan non formal masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan adalah lebih pendek daripada mereka yang hanya berpendidikan formal.
 - b. jenis kelamin adalah mereka yang berjenis kelamin laki-laki rata-rata lama masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan lebih pendek yaitu 2,8 bulan, daripada mereka yang berjenis kelamin perempuan lama masa tunggu mendapatkan pekerjaan lebih lama yaitu 4,2 bulan.
 - c. dan status perkawinan menunjukkan perbedaan yang signifikan, dimana rata-rata menunggu berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah 2,8 bulan sedangkan untuk perempuan 4,2 bulan..
 - d. status perkawinan adalah mereka yang belum/tidak kawin lebih pendek lama masa tenggunya yaitu 3,133 bulan daripada mereka yang sudah kawin lama masa tenggunya 3,867 bulan.

3. Berdasarkan hasil penelitian penduduk Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember sudah bisa memperpendek lama masa tunggu untuk mendapatkan pekerjaan karena pada umumnya sudah maju dan modern dan rata-rata mereka mempunyai status pendidikan yang tinggi, hal ini dipengaruhi pula oleh letak geografis daerah kecamatan Kaliwates yang merupakan daerah strategis yaitu daerah kota.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lama seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang pertama yaitu :

1. untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember hendaknya lebih meningkatkan lagi penyuluhan kepada penduduknya dengan kegiatan-kegiatan yang positif yang dapat menunjang terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, juga pemerintah dapat meningkatkan kinerja seperti pengoptimalan Balai Latihan Kerja (BLK), dan instansi-instansi lain yang berhubungan dengan sumber daya ketenagakerjaan.
2. Bagi pencari kerja diharapkan lebih mempersiapkan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan ataupun kursus-kursus ketrampilan sebagai bekal untuk mencari pekerjaan karena keterampilan lebih dapat menambah kesiapan sebagai sumber daya manusia yang siap pakai dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris ananta . 1988. **Produktifitas dan Daya Serap Tenaga Kerja: Masalah Definisi: Demografi Indonesia**, Nomor 20. Jakarta
- Badan Pusat Statistik. 2002. **Jember Dalam Angka**. BPS Jember.
- Badan Pusat Statistik. 2002. **Statistik Indonesia**. BPS Jakarta.
- Barthos, Basir.1995. **Menejemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Esmara, hendra.1990. **Pengukuran Tenaga Kerja Tidak Penuh Di Indonesia Dalam Perencanaan Dan Pembangunan di Indonesia**. Gramedia. Jakarta.
- Effendi, Tadjudin Noer. 1995. **Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan**. Yogyakarta. Tiara Wacana.
- Hidayat. 1990. **Sektor Informal Dalam Struktur Ekonomi Indonesia, Profil Indonesia**. Jakarta. LP3ES.
- Lembaga Demografi FE - UI (Red).2000. **Dasar-Dasar Demografi**. Jakarta.LPFE-UI.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. **Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia**. Jakarta. LPFE-UI.
- Lucas, David dkk. 1990. **Pengantar Kependudukan**. Yogyakarta. Pusat Penelitian Dan Studi Kependudukan. UGM.
- Sukirno, Sudono. 1992. **Struktur Umur Penduduk dan Masalah Pembangunan dalam Ekonomi Pembangunan Nasional**. Jakarta. LPFE-UI
- Suroto. 1992. **Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan kerja**. Yogyakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Sumarsono, Sony. 2001. **Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan**. Jember. Universitas Jember.

41
2
82

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian

No.	Pendidikan Formal	Pendidikan Non Formal	Umur (dlm thn)	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Lama Masa Tunggu(dlm bln)
	X1	X2	X3	X4	X5	Y
1	12	0	26	0	1	5
2	15	0	30	1	0	3
3	12	0	24	0	1	3
4	9	0	22	0	1	4
5	16	1	26	1	0	2
6	16	1	26	1	0	2
7	16	0	33	0	1	5
8	15	1	24	0	0	2
9	16	0	33	0	1	4
10	9	0	26	1	0	6
11	16	1	26	1	0	1
12	16	0	25	0	1	2
13	9	0	22	0	0	6
14	16	1	25	1	0	1
15	12	0	36	1	1	3
16	12	1	35	1	1	2
17	16	0	24	0	0	1
18	16	0	40	1	1	5
19	9	1	24	0	1	3
20	12	0	30	1	1	3
21	12	0	29	1	0	4
22	12	1	24	0	0	2
23	12	0	25	0	1	3
24	12	0	29	1	1	2
25	9	0	25	1	0	6
26	12	1	24	1	0	1
27	6	0	25	0	1	6
28	12	1	24	1	0	1
29	6	0	25	0	1	8
30	6	0	24	0	0	9

Lampiran 2

Distribusi Rata-Rata Lama Menunggu Berdasarkan Masing-Masing Variabel Bebas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Lama Masa Tunggu (Y) * Pend. Formal (X1)	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%
Lama Masa Tunggu (Y) * Pend.Non Formal (X2)	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%
Lama Masa Tunggu (Y) * Umur (X3)	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%
Lama Masa Tunggu (Y) * Jenis Kelamin (X4)	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%
Lama Masa Tunggu (Y) * Status Perkawinan (X5)	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%

Frekuensi dan Rata-rata lama menunggu berdasarkan Pendidikan Formal

Lama Masa Tunggu (Y) * Pend. Formal (X1)

Lama Masa Tunggu (Y)

Pend. Formal (X1)	Mean	N	Sum	% of Total N
SD	7,667	3	23,0	10,0%
SLTP	5,000	5	25,0	16,7%
SMU/Sederajat	2,636	11	29,0	36,7%
D3	2,500	2	5,0	6,7%
Sarjana	2,556	9	23,0	30,0%
Total	3,500	30	105,0	100,0%

Frekuensi dan Rata-rata lama menunggu berdasarkan Pendidikan Non Formal

Lama Masa Tunggu (Y) * Pend.Non Formal (X2)

Lama Masa Tunggu (Y)

Pend.Non Formal (X2)	Mean	N	Sum	% of Total N
Tdk	4,400	20	88,0	66,7%
Ya	1,700	10	17,0	33,3%
Total	3,500	30	105,0	100,0%

Frekuensi dan Rata-rata lama menunggu berdasarkan Umur

Lama Masa Tunggu (Y) * Umur (X3)

Lama Masa Tunggu (Y)

Umur (X3)	Mean	N	Sum	% of Total N
<25 Tahun	3,625	16	58,0	53,3%
26 - 30 Tahun	3,111	9	28,0	30,0%
31 - 35 Tahun	3,667	3	11,0	10,0%
> 35 Tahun	4,000	2	8,0	6,7%
Total	3,500	30	105,0	100,0%

Frekuensi dan Rata-rata lama menunggu berdasarkan Jenis Kelamin

Lama Masa Tunggu (Y) * Jenis Kelamin (X4)

Lama Masa Tunggu (Y)

Jenis Kelamin (X4)	Mean	N	Sum	% of Total N
Perempuan	4,200	15	63,0	50,0%
Laki-laki	2,800	15	42,0	50,0%
Total	3,500	30	105,0	100,0%

Frekuensi dan Rata-rata lama menunggu berdasarkan Status Perkawinan

Lama Masa Tunggu (Y) * Status Perkawinan (X5)

Lama Masa Tunggu (Y)

Status Perkawinan (X5)	Mean	N	Sum	% of Total N
Belum/Tidak Kawin	3,133	15	47,0	50,0%
Kawin	3,867	15	58,0	50,0%
Total	3,500	30	105,0	100,0%

Lampiran 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lama Masa Tunggu (Y)	3,500	2,129	30
Pend. Formal (X1)	12,30	3,28	30
Pend.Non Formal (X2)	,33	,48	30
Umur (X3)	27,03	4,41	30
Jenis Kelamin (X4)	,50	,51	30
Status Perkawinan (X5)	,50	,51	30

Correlations

Pearson Correlation	Lama Masa Tunggu (Y)	Pend. Formal (X1)	Pend. Non Formal (X2)	Umur (X3)	Jenis Kelamin (X4)	Status Perkawinan (X5)
Lama Masa Tunggu (Y)	1,000	-,679	-,608	,017	-,334	,175
Pend. Formal (X1)	-,679	1,000	,285	,357	,258	-,134
Pend.Non Formal (X2)	-,608	,285	1,000	-,201	,283	-,424
Umur (X3)	,017	,357	-,201	1,000	,392	,408
Jenis Kelamin (X4)	-,334	,258	,283	,392	1,000	-,333
Status Perkawinan (X5)	,175	-,134	-,424	,408	-,333	1,000
Sig. (1-tailed)						
Lama Masa Tunggu (Y)	,000	,000	,000	,465	,035	,177
Pend. Formal (X1)	,000	,064	,064	,026	,084	,240
Pend.Non Formal (X2)	,000	,064	1,000	,143	,065	,010
Umur (X3)	,465	,026	,143	1,000	,016	,013
Jenis Kelamin (X4)	,035	,084	,065	,016	1,000	,036
Status Perkawinan (X5)	,177	,240	,010	,013	,036	1,000
N	30	30	30	30	30	30
Lama Masa Tunggu (Y)	30	30	30	30	30	30
Pend. Formal (X1)	30	30	30	30	30	30
Pend.Non Formal (X2)	30	30	30	30	30	30
Umur (X3)	30	30	30	30	30	30
Jenis Kelamin (X4)	30	30	30	30	30	30
Status Perkawinan (X5)	30	30	30	30	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status Perkawinan (X5), Pend. Formal (X1), Jenis Kelamin (X4), Pend. Non Formal (X2), Umur (X3)		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Lama Masa Tunggu (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,880 ^a	,775	,728	1,111	1,535

- a. Predictors: (Constant), Status Perkawinan (X5), Pend. Formal (X1), Jenis Kelamin (X4), Pend. Non Formal (X2), Umur (X3)
- b. Dependent Variable: Lama Masa Tunggu (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,864	5	20,373	16,499	,000 ^a
	Residual	29,636	24	1,235		
	Total	131,500	29			

- a. Predictors: (Constant), Status Perkawinan (X5), Pend. Formal (X1), Jenis Kelamin (X4), Pend. Non Formal (X2), Umur (X3)
- b. Dependent Variable: Lama Masa Tunggu (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,617	1,547	2,984	,006						
	Pend. Formal (X1)	-,465	,076	-6,143	,000	-,679	-,782	-,595	,690	1,449	
	Pend.Non Formal (X2)	-1,625	,519	-3,135	,004	-,608	-,539	-,304	,689	1,452	
	Umur (X3)	,253	,075	3,391	,002	,017	,569	,329	,393	2,542	
	Jenis Kelamin (X4)	-1,639	,568	-2,886	,008	-,334	-,508	-,280	,510	1,959	
	Status Perkawinan (X5)	-1,761	,580	-3,036	,006	,175	-,527	-,294	,489	2,043	

a. Dependent Variable: Lama Masa Tunggu (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Constant)	Pend. Formal (X1)	Pend.Non Formal (X2)	Umur (X3)	Jenis Kelamin (X4)	Status Perkawinan (X5)	
1	1	4,442	1,000	,00	,00	,01	,00	,01	,01	,01
	2	,929	2,187	,00	,00	,21	,00	,03	,03	,11
	3	,402	3,326	,00	,00	,45	,00	,35	,35	,03
	4	,188	4,864	,01	,04	,21	,00	,25	,25	,50
	5	3,241E-02	11,707	,17	,83	,02	,02	,00	,00	,04
	6	6,561E-03	26,021	,81	,13	,10	,98	,36	,36	,30

a. Dependent Variable: Lama Masa Tunggu (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,242	7,903	3,500	1,874	30
Residual	-2,253	1,604	1,762E-15	1,011	30
Std. Predicted Value	-1,738	2,350	,000	1,000	30
Std. Residual	-2,028	1,444	,000	,910	30

a. Dependent Variable: Lama Masa Tunggu (Y)



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
KECAMATAN KALIWATES
KELURAHAN KEPATIHAN**

Jln. KH. Wahid Hasyim XVII / 1 Telp. 485275

J E M B E R 68137

SURAT KETERANGAN

Nomor : 474/25 /535.07/2005

Yang bertanda tangan dibawah ini Lurah Kepatihan menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : **SITI NUR CHOLIFAH**
No. Induk Mahasiswa : 000810101054
Tempat,tanggal lahir : Surabaya, 2 Agustus 1981
Semester/Program Studi : IX / IESP
Alamat : Jl. KH. Dahlan No. 6 Jember

Benar-benar telah mengadakan *penelitian dan pengambilan data* di wilayah Kelurahan Kepatihan Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember mulai tanggal 10 Januari sampai selesai.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

LURAH KEPATIHAN

K A M A R I
Penata Muda TK.I
NIP. 510 076 847