

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI LAMA MENGGANGGUR TENAGA  
KERJA TERDIDIKDI KOTA BENGKULU  
(Studi Kasus di Kecamatan Ratu Agung)



SKRIPSI

OLEH  
ENDA SUSILAWATI  
NPM : C1A010041

UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN  
2013

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI LAMA MENGGANGGUR TENAGA  
KERJATERDIDIKDI KOTA BENGKULU  
(Studi Kasus di Kecamatan Ratu Agung)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Bengkulu  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Program Sarjana

Oleh  
**ENDA SUSILAWATI**  
NPM : C1A010041

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN  
2013**

**Skripsi oleh Enda Susilawati**  
**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

**Bengkulu, Desember 2013**  
**Pembimbing**



**Dr. M. Ridwan, SE, MP**  
**NIP. 19610710 198803 1 003**



**Mengetahui :**  
**Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan**



**Yunsida, SE., Msi**  
**NIP. 19611222 198803 2 002**



Skripsi oleh Enda Susilawati ini  
Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari Senin, 6 Januari 2014


Bengkulu, 6 Januari 2014

Dewan Penguji


Ketua,

  
DR. Retno Agustina EP, SE, MSc  
NIP. 19620803 198603 2 002

Sekretaris

  
Dr. M. Ridwan, SE, MP  
NIP. 19610710 198803 1 003

Anggota

  
Antoni Sitorus, SE, MPM  
NIP. 19621218 198910 1 001

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

  
Prof. Lizar Alfansi, SE, MBA, Ph.D  
NIP. 19640601 198903 1 005

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Berusaha dan berdoa adalah langkah terbaik dalam mencapai suatu keberhasilan.
- Jadilah orang yang berguna bagi orang lain.
- Pendidikan bukan suatu modal hidup namun sesuatu yang harus hidup.
- Segala yang indah belum tentu baik, tetapi segala yang baik sudah tentu indah.
- Kesopanan adalah pengalaman yang baik bagi keburukan lainnya.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- Kedua Orang Tua Ku ( Hermansyah dan Kari'a)
- Kakakku ( Peni, Darmawan, Deka, Anson, Radianto, dan Hera Azwandi)
- Sahabatku ( Bella Monika, Cica Purnama, Dan Wawan Wahyudi)
- Kekasihku ( Usman Arif)
- Almamaterku

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai bagian tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan kepada penulis aslinya.

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

Bengkulu, Desember 2013



## RINGKASAN

### **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA MENGANGGUR TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA BENGKULU** (Studi Kasus di Kecamatan Ratu Agung)

Enda Susilawati<sup>1</sup>  
Mochamad Ridwan<sup>2</sup>

Masalah pengangguran telah menjadi kendala bagi setiap negara pada saat ini. Pertumbuhan tingkat angkatan kerja yang tinggi belum dapat diimbangi oleh kesempatan kerja yang ada. Akibatnya jumlah pengangguran selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Menariknya, dalam hal ini terdapat pengangguran tenaga kerja terdidik, khususnya lulusan pendidikan tinggi yang jumlahnya terus meningkat karena tidak langsung terserap oleh lapangan kerja. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji faktor apa saja yang mempengaruhi lama menganggur tenaga kerja terdidik di Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor tingkat pendidikan, jenis kelamin, tingkat upah terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara dipandu dengan kusioner. Penyebaran kusioner kepada 40 responden yang bekerjadisektor formal swasta di Kelurahan Tanah Patah dan Kelurahan Sawah Lebar Kota Bengkulu. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda beserta pengujiannya.

Berdasarkan perhitungan data hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi :  
 $Y = 39,202 - 1,220X_1 + 0,535X_2 - 0,000004606X_3$

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,65, artinya pengaruh variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), jenis kelamin ( $X_2$ ), dan tingkat upah ( $X_3$ ) terhadap variabel lama menganggur tenaga kerja terdidik ( $Y$ ) adalah sebesar 65% sedangkan sisanya 35% disebabkan oleh faktor lain (*ceteris paribus*). Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menggunakan uji-t memperlihatkan bahwa variabel tingkat pendidikan responden memiliki nilai  $t_{hitung} = -4,699$  dan tingkat upah  $t_{hitung} = -3,0237$  dan  $t_{tabel} = 1,68$ , sehingga nilai  $t_{hitung}$  kedua variabel  $> t_{tabel}$  yang berarti berpengaruh signifikan terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik sedangkan untuk variabel jenis kelamin ( $t_{hitung} = 0,371$ ) sehingga nilai  $t_{hitung}$  variabel ini  $<$  nilai  $t_{tabel}$  yang berarti untuk variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan uji F, secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu lama menganggur tenaga kerja terdidik.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Tingkat Upah, dan lama menganggur tenaga kerja terdidik.

1 Penulis

2 Pembimbing

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT THE LONG-TERM UNEMPLOYED EDUCATED LABOR AT BENGKULU CITY (Case studies in the district Ratu Agung)**

**Enda Susilawati<sup>1</sup>  
Mochamad Ridwan<sup>2</sup>**

*The problem of unemployment has become a constraint for each country at this time. The rapid growth of the labor force can not be followed by employment opportunities, bring about the increase of unemployment every year. Interestingly, in this case there are educated unemployment, especially graduates of higher education whose numbers continue to rise because it is not directly absorbed by job field. The objective of this research is to know the influence of education's level, gender, level of wages and number of dependents toward the long-term unemployed educated workforce. This research employs primary data with interview and distribution questionnaire to 40 samples in Kelurahan Tanah Patah and Sawah Lebar. The analytical tool used is multiple linear regression analysis to analyze the influence between independent variables and dependent variable. The regression equation estimated :*

$$Y = 39,202 - 1,220X_1 + 0,535X_2 - 0,000004606X_3$$

*The result shows that educational level ( $X_1$ ), gender ( $X_2$ ), and level of wages ( $X_3$ ) and influence toward the long-term unemployed educated workforce ( $Y$ ) significantly, based on  $F$ -test. But based  $t$ -test education's level ( $t_{count} = -4,699$ ) and level of wage ( $t_{count} = -3,023$ ) with value of  $t_{table} = 1,68$  and  $\alpha = 5\%$ , shows that  $t_{count} > t_{table}$ , its mean have significant influence toward the long-term unemployed educated workforce variable, but different with gender ( $t_{count} = 0,371$ )  $< t_{table} = 1,68$ , so its mean not significant.*

*Keywords : educational level, gender, level of wages and long-term unemployed educated workforce.*

<sup>1</sup>Student of Faculty of Economic and Business, University of Bengkulu

<sup>2</sup>Skripsi Supervisor



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan berkat dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lama Menganggur Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Bengkulu” Study Kasus di Kecamatan Ratu Agung. Skripsi ini dibuat sebagai syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini banyak mendapat bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Ridwan, SE., MP sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Tim penguji skripsi yang bersedia memberikan masukan yang berguna yaitu Ibu DR. Retno Agustina EP, SE, MScDan Bapak Antoni Sitorus, SE., MPM.
3. Ibu Yusnida, SE,. Msiselaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan.
4. Ibu Roosemarina A. Rambe, SE., MM Selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bengkulu.
5. Ibu BIE. Indraswanti, S.E, M.Si sebagai dosen pembimbing akademik yang telah membantu penulis dalam kegiatan perkuliahan.
6. Para dosen Ekonomi Pembangunan yang telah memberikan banyak ilmu dan motivasi yang bermanfaat selama proses perkuliahan kepada penulis.
7. Para pegawai atau staf Fakultas yang telah membantu kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini ( Mbak Nita, Ayuk Lili, Kak Putra, dll).
8. Para pegawai BPS Kota Bengkulu yang telah memberikan data penelitian.
9. Teman-teman ekonomi pembangunan angkatan 2010.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangatlah dibutuhkan oleh penulis untuk memotivasi dalam pembuatan skripsi di masa yang akan datang.

Bengkulu, Desember 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT .....	v
RINGKASAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
1.5 Ruang Lingkup penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Teori Tenaga Kerja/Angkatan Kerja .....	7
2.1.2 Lama Masa Menganggur .....	9
2.1.3 Pengangguran Dan Faktor-Faktor Penyebabnya .....	10
2.1.4 Tingkat Pendidikan .....	14
2.1.5 Teori Upah dan Sistem Pengupahan .....	16
2.1.6 Teori Penawaran Tenaga Kerja .....	18
2.1.7 Gender .....	19
2.1.8 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik .....	21
2.1.9 Pengertian Sektor Formal .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.3 Kerangka Analisis .....	25
2.4 Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	27
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	27
3.3 Definisi Operasional .....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.5 Metode Pengambilan Sampel .....	28
3.6 Metode Analisis .....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian .....	32
4.1.1	Deskripsi Data .....	32
4.1.2	Hasil Perhitungan dan Interpretasi Data .....	38
4.2	Pembahasan .....	45
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan .....	50
5.2	Saran .....	50
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2008-2012 Di Kota Bengkulu .....	2
1.2	Jumlah Penduduk Kota Bengkulu Tahun 2002-2011 .....	3
1.3	Upah Minimum Regional(UMR) Kota Bengkulu Tahun 2002-20116.....	4
3.1	Jumlah penduduk dilihat dari Kecamatan Kota Bengkulu 2012.....	28
4.1	Jumlah Penduduk Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Di Kota Bengkulu .....	32
4.2	Persentase Penduduk 15 Tahun Keatas Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Kota Bengkulu, 2008 – 2011 .....	33
4.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	34
4.4	Responden Menurut Jenis Kelamin .....	35
4.5	Responden Menurut Tingkat Upah .....	36
4.6	Responden Menurut Lama Menganggur .....	37
4.7	Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Menganggur .....	38
4.8	Hubungan Jenis Kelamin dan Lama Menganggur .....	39
4.9	Hubungan Tingkat Upah dan Lama Menganggur .....	40
4.10	Hasil Analisis Regresi Coefficients <sup>a</sup> .....	41
4.11	Anova .....	43



## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Komposisi Penduduk dan Tenaga kerja.....	10
2.2	Kurva Penawaran Tenaga Kerja Melengkung Kebelakang .....	20
2.2	Kerangka Analisis .....	27
4.1	Kurva uji F .....	43
4.2	Kurva uji t tingkat pendidikan.....	44
4.3	Kurva uji t jenis kelamin .....	44
4.4	Kurva uji t tingkat upah .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1	Kusioner .....	52
2	Data Mentah responden .....	55
3	Hasil Pengolahan Data .....	58
4	Surat Izin Penelitian .....	60
5	Tabel t .....	61
6	Tabel F .....	63

## **BAB IPENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tantangan berat dalam bidang ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini adalah tingkat pengangguran yang masih besar jumlahnya, lapangan pekerjaan belum mencukupi, dan penambahan jumlah angkatan kerja yang melebihi pertumbuhan jumlah lapangan pekerjaan.

Krisis ekonomi terus melanda Indonesia. Dunia usaha semakin lesu, utang perusahaan terus bertambah, dan tidak stabilnya nilai tukar rupiah. Beberapa perusahaan mengambil langkah untuk menyelamatkan perusahaan dengan pemutusan hubungan kerja.

Banyak perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta yang melakukan pemutusan hubungan kerja bagi karyawannya. Akibatnya banyak karyawan yang kehilangan pekerjaan. Dengan demikian jumlah pengangguran di Indonesia terus bertambah. Penyebaran pengangguran itu menyebar di setiap daerah. Sebagian besar tersebar di tingkat kota baik itu ibu kota kabupaten maupun di tingkat ibukota propinsi.

Menurut BPS (2003), tingkat pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA keatas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut. Selain itu menurut Tobing(2007:25), pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu angkatan kerja yang berpendidikan menengah keatas (SMA, Diploma, dan Sarjana) dan tidak bekerja.

Propinsi Bengkulu juga tidak lepas dari dampak krisis ekonomi, khususnya kota Bengkulu yang mengalami pertumbuhan pengangguran yang hampir sama dengan kota lain di Indonesia. Ironisnya, pengangguran yang terbesar di kota Bengkulu sebagian besar adalah pengangguran yang memiliki pendidikan yang cukup tinggi, yakni tingkat SLTA dan Diploma maupun tingkat Sarjana. Tabel 1.1 akan

menjadi gambaran tentang jumlah pencari kerja terdaftar yang dilihat dari tingkat pendidikan di Kota Bengkulu.

Tabel 1.1 Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Bengkulu 2008-2012.

Tahun	Jumlah Pencari Kerja					
	SLTA		Jumlah	Diploma/S1		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan		Laki-laki	Perempuan	
2008	1318	963	2281	1037	1409	2446
2009	1136	850	1986	919	1455	2374
2010	1321	790	2111	1606	1497	3103
2011	278	87	365	123	235	358
2012	524	251	775	337	534	871

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga 2008-2012

Pada Tabel 1.1 diatas memperlihatkan bahwa setiap tahunnya jumlah pencari kerja di Kota Bengkulu mengalami peningkatan, secara angka atau jumlah orang tingkat pencari kerja (pengangguran) terdidik pada tingkat pendidikan SLTA, Diploma/S1 mengalami kenaikan yang cukup tinggi pada tahun 2008 dan 2010. Ditinjau dari kuantitasnya pengangguran di Kota Bengkulu dari tahun ke tahun mengalami kenaikan seiring dengan peningkatan jumlah penduduk. Tabel 1.2 akan menggambarkan jumlah penduduk kota Bengkulu tahun 2002-2011 yang setiap tahunnya mengalami kenaikan jumlah penduduk.

Pada Tabel 1.2 memperlihatkan data jumlah penduduk di Kota Bengkulu tahun 2002-2011. Dari tahun ke tahun, jumlah penduduk kota Bengkulu mengalami peningkatan yang signifikan. Dilihat dari angka ataupun jumlah penduduk kota Bengkulu mengalami kenaikan yang cukup tinggi pada tahun 2010 dan 2011. Jumlah penduduk KotaBengkulu terus akan tumbuh seiring dengan perkembangan Kota Bengkulu itu sendiri sebagai pusat perdagangan, pendidikan, dan kebudayaan. Pesatnya pertumbuhan penduduk tersebut dipengaruhi oleh kelahiran dan urbanisasi yang cukup besar. Implikasi pertumbuhan penduduk yang cukup besar tentu saja

menimbulkan masalah-masalah sosial ekonomi di perkotaan dan memberikan pekerjaan yang besar bagi pemerintah daerah di Kota Bengkulu untuk pengelolaannya, seperti masalah lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kota Bengkulu.

Tabel 1.2 Jumlah Penduduk Kota Bengkulu Tahun 2002-2011.

Tahun	Jumlah Penduduk (jiwa)	Persentase
2002	304.188	11,36
2003	255.584	11,22
2004	262.440	11,52
2005	258.466	11,35
2006	261.620	11,49
2007	270.079	11,86
2008	274.477	12,05
2009	278.831	12,24
2010	308.544	13,55
2011	313.320	13,76

Sumber: Bengkulu dalam angka 2002-2011

Tingkat upah dari setiap tenaga kerja selalu berbeda. Suatu kunci terhadap perbedaan tingkat upah terletak pada kualitas yang sangat berbeda diantara tenaga kerja (*Samuelson, 1993: 280*). Penyebab yang paling berpengaruh yaitu tamatan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman seseorang. Setiap orang berbeda dalam kemampuan dan kontribusinya bagi pendapatan yang diterima oleh perusahaan. Semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin besar kontribusinya bagi perusahaan, sehingga upah yang diterima juga semakin besar. Tingkat upah terendah yang diberikan oleh perusahaan adalah tingkat upah minimum. Tingkat upah minimum merupakan tingkat upah bagi tenaga kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan (Pengusaha), serikat pekerja dan pemerintah kabupaten maupun provinsi, yang tiap tahunnya mengalami perubahan sesuai kesepakatan. Besarnya tingkat upah minimum regional kota Bengkulu, dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1.3 Upah Minimum Regional(UMR) Kota Bengkulu 2002-2011

No.	Tahun	UMR perhari	UMR perbulan
1	2002	11.800	295,000
2	2003	13.224	330,000
3	2004	14.520	363,000
4	2005	17.200	430,000
5	2006	20.640	516,000
6	2007	25.974	644,838
7	2008	27.600	690,000
8	2009	29.400	735,000
9	2010	31.200	780,000
10	2011	32.600	815,000

Sumber : Bengkulu dalam angka 2002-2011

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat upah minimum regional kota Bengkulu setiap tahunnya mengalami kenaikan secara terus menerus per tahunnya. Dengan adanya kenaikan UMP tiap tahunnya menunjukkan bahwa kebutuhan hidup manusia juga terus mengalami peningkatan.

Dalam konsep tentang keterkaitan antara tingkat upah dengan penawaran tenaga kerja ditunjukkan bahwa, Semakin tinggi tingkat upah masih akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang tadi mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk bekerja dan ikut mencari pekerjaan pada tingkat upah yang lebih tinggi. Dilain pihak dengan perkembangan peradaban nasional, maka peranan tingkat upah dalam mempengaruhi kemauan orang untuk bekerja masih cukup besar, terutama dengan adanya efek pamer, maka orang akan tidak merasa bahwa kebutuhannya telah terpuaskan seluruhnya. Dengan dipenuhinya satu kebutuhan, maka kebutuhan baru akan muncul lagi begitu seterusnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan itu tidak terbatas jumlahnya (Irwan dan Suparmoko, 1987:91).

Beberapa studi dan penelitian tentang fenomena pengangguran pada pasar kerja di Indonesia telah dilakukan. Banyak dari studi tersebut menggunakan model pasar kerja ganda (Dual Labor Market Model), seperti Model Lewis, Model Ranis-Fei,

Model Harris-Todaro serta model lainnya. Search Theory (ST), atau Job Search Model (JSM) praktis belum banyak digunakan. Dalam tulisan ini akan dilakukan aplikasi dari Search Theory untuk menganalisa pengangguran tenaga kerja terdidik di Kota Bengkulu. Praduga sementara mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang semakin meningkat reservation wagenya sehingga semakin lama ia mencari kerja, dan berarti semakin lama ia menganggur. Hal ini sejalan dengan hipotesa JSM, sehingga penerapannya pada pasar tenaga kerja terdidik diperkirakan akan cukup baik. Namun demikian JSM tidak akan digunakan secara murni, tetapi akan dipergunakan kerangka Search Theory untuk membangun suatu model ketenagakerjaan yang berupa on-job search model (OJSM). Dengan model ini diharapkan dapat dijelaskan bahwa bagaimana karakteristik individu dalam mempengaruhi lama menganggur pada pasar tenaga kerja terdidik.

Teori gender menurut Budiman (1993:20) ketika perempuan berperan di ranah publik dan mulai bekerja, struktur yang ada dalam rumah tangga pun kembali mengiringi mereka. Jika dalam rumah tangga struktur hubungan suami-istri menempatkan istri sebagai subordinat, maka di tempat kerja, perempuan juga terperangkap dalam pembagian pekerjaan secara seksual. Mereka cenderung dianggap mempunyai kemampuan lemah, baik secara emosional maupun tanggung jawab, sehingga cenderung diposisikan dalam posisi-posisi yang tidak menentukan. Berdasarkan dari teori gender di atas bahwa pengangguran terdidik terbanyak ditempati oleh kaum wanita. Tapi data yang tersedia menunjukkan bahwa pengangguran terdidik terbanyak berasal dari kaum laki-laki.

Dari data dan uraian masing-masing variabel di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah ketenagakerjaan dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lama Menganggur Tenaga Kerja Terdidik di Kota Bengkulu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh faktor tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan tingkat upah terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik di Kota Bengkulu.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan tingkat upah terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik di Kota Bengkulu.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang secara langsung terkait didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai lahan latihan penulisan ilmiah serta kajian penelitian.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah

1. Variabel-variabel yang akan diteliti adalah lama menganggur tenaga kerja terdidik, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan tingkat upah.
2. Objek penelitian ini dilakukan di Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.
3. Tenaga kerja terdidik yang akan diteliti adalah mereka yang telah bekerja paling lama 2 tahun setelah mendapatkan pekerjaan di sektor formal pada perusahaan swasta yang telah menamatkan pendidikan SMU dan Srata1(S1) keatas.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Teori Tenaga Kerja/Angkatan Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (Simanjuntak, 2001:165).

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

Tenaga kerja dipilah pula kedalam dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan tenaga kerja (bukan termasuk angkatan kerja) ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga, (yang

dimaksud adalah ibu-ibu rumah tangga yang bukan wanitakarir), serta penerima pendapatan tetapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya seperti pensiunan dan penderita cacat yang dependen (Dumairy,2001:188).

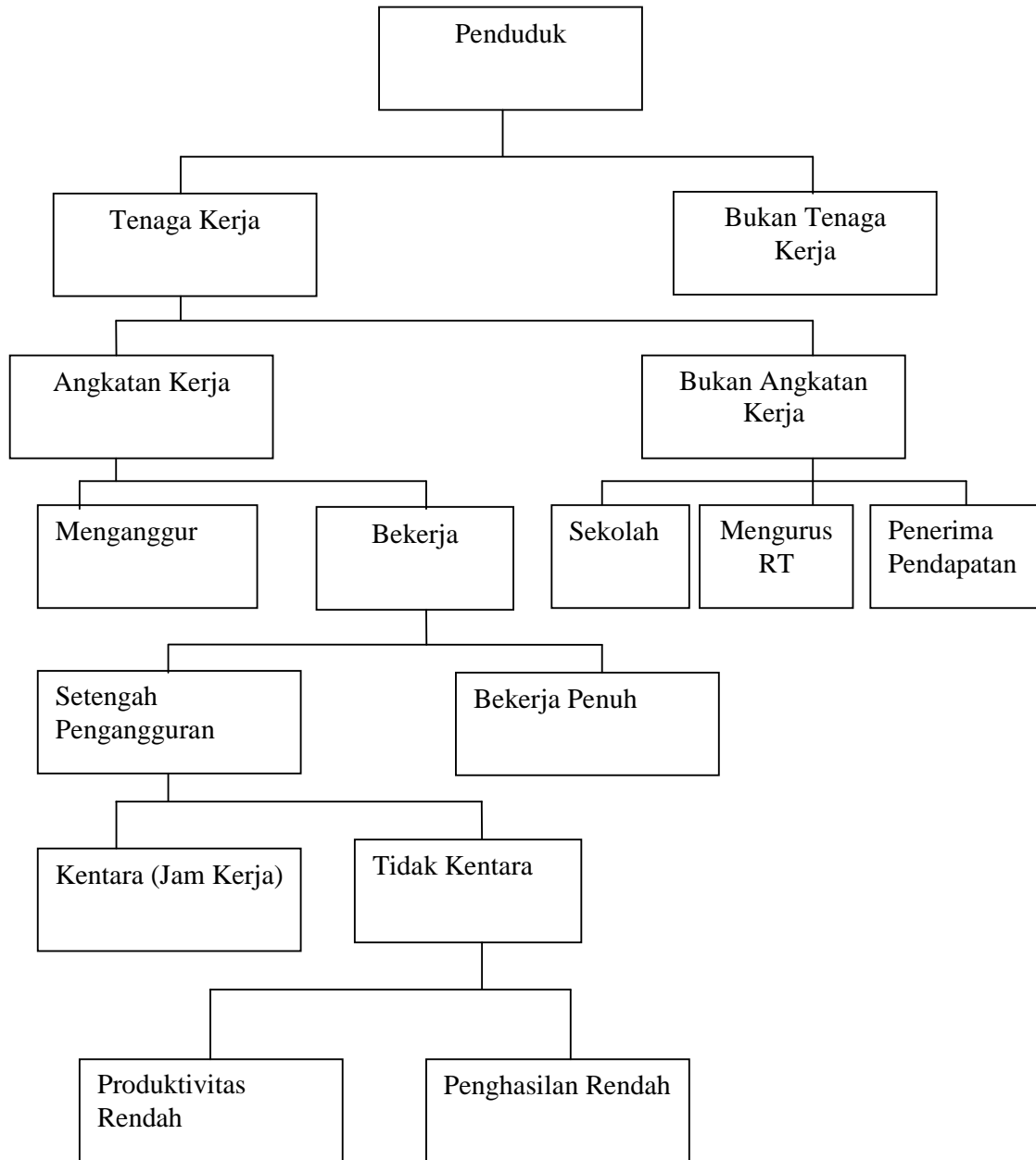
Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja (menganggur) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan ( Subri,2003:241).

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerjayang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan wanita karir), serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya(pensiunan, penderita cacat yang dependen) (Dumairy, 2001:195).

Menurut BPS (2008), bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah bekerja dan mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah sekolah, mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja dan lainnya. Pengangguran terbuka adalah mereka yang tidak bekerja dan saat ini sedang aktif mencari pekerjaan, termasuk juga mereka yang pernah bekerja atau sekarang sedang dibebaskan tugas sehingga menganggur dan sedang mencari pekerjaan. Secara sistematis komposisi penduduk dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber : Payaman J. Simanjuntak (2001:280)

### 2.1.2 Lama Masa Pengangguran

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

- a. Organisasi pasar tenaga kerja, berkenaan dengan ada atau tidak adanya lembaga / penyalur tenaga kerja dan sebagainya.
- b. Keadaan demografis dari angkatan kerja, sebagaimana telah dibahas diatas.
- c. Kemampuan dari keinginan para penganggur untuk tetap mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Tersedianya dan bentuk perusahaan (Sandy Dharmakusuma, 1998:212).

### **2.1.3 Pengangguran dan Faktor-Faktor Penyebabnya**

Pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum dapat memperoleh pekerjaan tersebut (Sukirno, 1994 : 43). Sedangkan menurut Kaufman dan Hotchkiss (1999 : 55), pengangguran merupakan suatu ukuran yang dilakukan jika seseorang tidak memiliki pekerjaan tetapi mereka sedang melakukan usaha secara aktif dalam empat minggu terakhir untuk mencari pekerjaan.

Biro Pusat Statistik mendefinisikan penganggur sebagai mereka yang tidak bekerja atau mencari pekerjaan, seperti mereka yang belum bekerja yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Termasuk didalam kategori ini adalah mereka yang sudah bekerja karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan (Biro Pusat Statistik, 1990). Usaha mencari pekerjaan ini tidak terbatas pada seminggu sebulan pencarian, jadi mereka yang berusaha mendapatkan pekerjaan dan permohonannya telah dikirim lebih satu minggu yang lalu tetap dianggap sebagai pencari kerja.

Menurut Sandy Dharmakusuma (1998:133), Orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara aktif mencari pekerjaan selama 4 minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu 4 minggu.

Untuk pengangguran terdidik digunakan batasnya yang menunjukkan mereka yang termasuk kategori menganggur menurut konsep SAKERNAS, yaitu penduduk yang berada dalam kelompok umur 15-24 tahun dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan adalah minimal adalah SLTP, baik SLTP umum maupun SLTP kejuruan. Didalam penulisan proposal ini, tamatan pendidikan yang penulis gunakan adalah tamatan SMU dan perguruan tinggi Strata Satu (S1 keatas).

#### 1. Jenis – Jenis Pengangguran

Menurut sebab terjadinya, pengangguran dapat digolongkan kepada tiga jenis yaitu: (Kaufman dan Hotchkiss dalam Sadono Sukirno, 1999 : 55).

##### a. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi. Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja dimana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan di sekitar tempat tinggal si pencari kerja.

Bentuk ketiga pengangguran friksional terjadi karena pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan dan demikian juga pengusaha tidak mengetahui dimana tersedianya tenaga-tenaga yang sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengangguran friksional merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan walaupun secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat dipersingkat melalui penyediaan informasi pasar kerja yang lebih lengkap.

##### b. Pengangguran Struktural

Pengangguran stuktural terjadi karena perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan baru tersebut.

Bentuk pengangguran struktural yang lain adalah terjadinya pengurangan pekerja akibat penggunaan alat-alat dan teknologi maju. Pengangguran sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru.

#### c. Pengangguran Siklikal

Pengangguran yang terjadi sebagai akibat dari ketidakcukupan pada permintaan agregat untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja. Pengangguran siklikal ini diukur karena tidak adanya kecukupan pada lapangan kerja yang tersedia. Pengangguran ini sangat terkait dengan perubahan pada siklus kegiatan ekonomi.

Jenis-jenis pengangguran tersebut dikarenakan para pengangguran tidak melakukan pekerjaan yang bersifat mencari nafkah pada waktu mereka menganggur atau benar-benar tidak melakukan sesuatu kerja dalam keadaan menganggur (Sukirno, 1994 : 32).

Namun ada pula jenis pengangguran yang terjadi dimana pekerja melakukan pekerjaan untuk memperoleh pendapatan, akan tetapi pekerjaan tersebut sifatnya tidak menambah tingkat produksi yang dicapai atau dilakukan dalam waktu yang cukup singkat. Jenis-jenis pengangguran ini seringkali dijumpai di negara-negara berkembang, antara lain (Sukirno, 1994 : 41) yaitu Pengangguran tersembunyi dapat terjadi apabila penambahan pada tenaga kerja yang dilakukan tidak menghasilkan penambahan yang berarti pada tingkat produksi. Pengangguran musiman seringkali muncul pada waktu-waktu tertentu pada satu tahun, biasanya terjadi berkaitan dengan perubahan musim pada suatu wilayah. Pengangguran Setengah Menganggur ini terjadi sebagai akibat dari adanya peningkatan jumlah penduduk sehingga tenaga kerja yang ada akan berupaya untuk mencari pekerjaan meskipun dengan waktu yang lebih sedikit.

## 2. Penyebab Pengangguran

Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena adanya kelebihan penawaran tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada dipasar kerja. Menurut Kaufman dan Hotchkiss (1999 : 59), pengangguran akan muncul dalam suatu perekonomian disebabkan oleh tiga hal :

### a. Proses Mencari Kerja

Pada proses ini menyediakan penjelasan teoritis yang penting bagi pengangguran. Munculnya angkatan kerja baru akan menimbulkan persaingan yang ketat pada proses mencari kerja. Dalam proses ini terdapat hambatan dalam mencari kerja yaitu disebabkan karena adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan lain, tidak sempurnanya informasi yang diterima para pencari kerja mengenai lapangan kerja yang tersedia, serta informasi yang tidak sempurna pada besarnya tingkat upah yang layak mereka terima dan sebagainya.

### b. Kekakuan Upah

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.

### c. Efisiensi Upah

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 buru 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.

#### **2.1.4Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya menambah cara-cara melaksanakan kerja yang baik dan juga dapat mengambil keputusan dalam pekerjaan atau dengan kata lain pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas akan tetapi juga merupakan landasan untuk pengembangan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tamatan pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan dan kesempatan untuk bekerja.

Pendidikan di Indonesia terdiri atas dua bagian, pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang dilaksanakan secara resmi dan pelajarannya berdasarkan pada kurikulum tertentu yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, seperti SD, SLTP, SMU dan Perguruan Tinggi. Sedangkan pendidikan informal adalah pendidikan yang dilaksanakan melalui kursus-kursus, seperti kursus bahasa Inggris, komputer, akuntansi dan lain-lain. Di dalam proposal ini, penulis lebih menitikberatkan pada pendidikan formal khususnya pendidikan SMU dan Perguruan Tinggi keatas.

Peranan pendidikan formal untuk meningkatkan keterampilan sudah diakui oleh semua negara. Pendidikan formal seperti dikatakan oleh Todaro (1998 : 88), tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi pekerja untuk kepentingan pembangunan, tetapi pendidikan formal juga bisa memberikan nilai-nilai, cita-cita, sikap dan aspirasi langsung atau tidak langsung berkaitan dengan kepentingan pembangunan.

Dari uraian di atas, dapat kita lihat bahwa antara pendidikan dan pembangunan bangsa terdapat hubungan timbal balik. Jika kita ingin memajukan pendidikan, maka proses pembangunan harus dipercepat, sebaliknya jika kita ingin memajukan pembangunan maka harus digarap sektor pendidikan terlebih dahulu.

Pembangunan pendidikan harus dilihat secara menyeluruh yaitu dari sudut peningkatan kebudayaan, sosial, politik dan ekonomi.

Dalam konsep ketenagakerjaan fungsi pendidikan memiliki dua dimensi penting yaitu dimensi kuantitatif yang meliputi kemampuan intuisi pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik atau untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia, dan dimensi kualitatif yaitu penghasil tenaga kerja terdidik yang selanjutnya dapat dibentuk menjadi tenaga kerja penggerak pembangunan (Ananta, 1989 :43).

Fungsi pertama sistem pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik memiliki arti penting dalam menjawab lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan terlatih dalam berbagai jenis pekerjaan. Penyediaan tenaga kerja terdidik meliputi jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, baik untuk usaha industri, perusahaan, maupun perkantoran. Fungsi kedua adalah dalam menghasilkan lulusan yang dapat berfungsi sebagai tenaga penggerak pembangunan. Sesuai dengan fungsi ini, sistem pendidikan dan pelatihan harus membuka cakrawala yang lebih luas bagi tenaga kerja yang dihasilkannya, khususnya di dalam menciptakan lapangan kerja dari sudut yang lebih luas tidak hanya terbatas pada lapangan kerja formal, tetapi juga pada lapangan kerja potensial yang dapat digali melalui kesempatan berusaha secara mandiri. Dengan konsep ini, setiap tambahan lulusan sekolah tidak seharusnya menuntut disediakannya lapangan kerja, melainkan sebaliknya harus mampu menjadi tambahan kekuatan untuk menciptakan kesempatan kerja baru.

Sistem pendidikan yang mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam proses pembangunan nasional. Jika sistem pendidikan nasional tidak mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, bukannya tidak mungkin pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut justru diisi oleh tenaga kerja asing. Bahaya yang mungkin timbul jika mengenyampingkan aspek pendidikan adalah akan semakin banyaknya tenaga

kerja asing yang menempati bidang-bidang yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja dalam negeri.

### **2.1.5 Teori Upah dan Sistem Pengupahan**

Dalam teori ekonomi pengertian upah dilihat dari dua pihak. Pertama pihak pengusaha, upah merupakan pembayaran atas jasa-jasa fisik atau mental yang disediakan oleh tenaga kerja. Kedua pihak tenaga kerja, upah merupakan imbalan jasa fisik atau mental yang diberikan pada pengusaha. Dari pengertian tersebut maka upah berperan penting dalam menentukan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

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 pekerja 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 (Sukirno, 1994 : 93). 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 sistem pengupahan adalah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang. 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

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:

- a. 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.
- b. Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan dan besarnya ketidakseragaman antara perusahaan-perusahaan. Sehingga kesulitan sering ditemukan dalam perumusan kebijaksanaan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain-lain.
- c. Masalah ketiga yang dihadapi dalam bidang pengupahan dewasa ini adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya yang menyebabkan rendahnya terhadap tingkat upah pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu pertama rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha di mana tingkat kemampuan manajemen yang rendah menimbulkan banyak keborosan dana, sumber-sumber dan waktu yang terbuang percuma. Akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi per unit menjadi besar. Dengan demikian 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.

Sehubungan dengan masalah-masalah tersebut diatas sebagai pemecahannya pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Dengan demikian kebijaksanaan itu adalah :

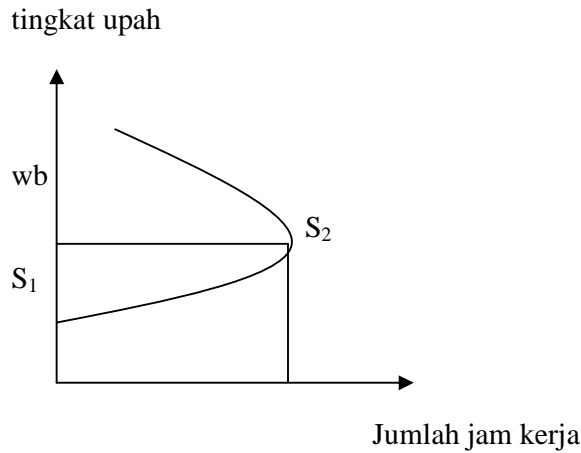
- 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
- 3) Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Simanjuntak, 1998:133).

#### **2.1.6 Teori Penawaran Tenaga Kerja**

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

Menurut Payaman J.S (1998 : 87) bahwa besarnya waktu yang disediakan atau dialokasikan oleh seseorang untuk bekerja merupakan fungsi dari tingkat upah. Hingga tingkat upah tertentu penyediaan waktu jam kerja dari seseorang bertambah bila tingkat upah meningkat (garis  $S_1 - S_2$ ) setelah mencapai tingkat upah tertentu ( $w_b$ ) penambahan upah lebih lanjut justru akan mengurangi waktu yang disediakan oleh seseorang untuk bekerja (garis  $S_1 - S_2$ ). Hal ini disebut backward bending supply atau kurva penawaran yang berbelok ke belakang. Untuk lebih jelasnya lihat gambar berikut :

Gambar 2.2 Kurva backward bending supply



*Sumber:* Borjas, George J. *Labour Economics*, (2000:213).

Semakin tinggi tingkat upah masih akan mendorong semakin banyak orang untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Orang-orang yang ada mau bekerja pada tingkat upah yang rendah akan bersedia untuk bekerja dan ikut mencari pekerjaan pada tingkat upah yang lebih tinggi. Dilain pihak dengan perkembangan peradaban nasional, maka peranan tingkat upah dalam mempengaruhi kemauan orang untuk bekerja masih cukup besar, terutama dengan adanya efek pamer, maka orang akan tidak merasa bahwa kebutuhannya telah terpuaskan seluruhnya. Dengan dipengaruhinya satu kebutuhan, maka kebutuhan baru akan muncul lagi begitu seterusnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan itu tidak terbatas jumlahnya.

### 2.1.7 Gender

Persoalan mengenai gender bukanlah merupakan suatu kajian yang baru dalam hidup bermasyarakat, namun masih banyak masyarakat yang belum memahami seutuhnya mengenai gender khususnya di negara Indonesia yang menimbulkan ketimpangan dalam penerapan gender di masyarakat. Sehingga membahas masalah gender selalu menarik untuk dikaji.

Istilah gender populer di Indonesia sejak tahun 1990-an. Ketika itu, istilah gender yang diterima khalayak dalam sebuah euforia pembebasan kaum perempuan

disambut hangat oleh kalangan liberal, namun sebaliknya dilihat sebagai ancaman oleh kalangan konservatif. Mereka yang pernah menjadi bagian dari masyarakat Orde Baru tentunya masih dapat mengingat dihadangnya gagasan emansipasi wanita oleh para penjaga budaya tradisional karena dianggap kebarat-baratan. Setelah memasuki era Reformasi pun, gagasan kesetaraan gender mendapat penolakan keras dari kelompok garis keras Islam meskipun disisi lain semakin banyak pula kalangan yang mendukungnya. Dengan kata lain, di Indonesia istilah gender cenderung diterima secara emosional dengan disertai sikap etnosentris. Dapat dimengerti jika istilah tersebut tidaklah benar-benar dipikirkan oleh khalayak Indonesia sesuai dengan maksud para penggagasnya di dunia barat (Tukiran dkk, 2007:220). Peningkatan status dan peran perempuan dalam pembangunan merupakan hal yang terus-menerus diperjuangkan. Peningkatan partisipasi perempuan di bidang pendidikan dan pekerjaan sering kali dijadikan tolak ukur keberhasilan pembangunan. Oleh karena itu, upaya peningkatan pendidikan perempuan dan upaya mendorong perempuan untuk terjun ke dunia kerja juga terus-menerus diupayakan oleh berbagai pihak. (Tukiran, 2007:231)

Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat yang masih sangat kuat dipengaruhi oleh sistem patriarki. Budaya yang berbasis pada norma laki-laki merupakan penyebab munculnya ketimpangan gender dalam masyarakat (Bhasin, 1996:1). Dalam masyarakat Indonesia, masih sangat kental adanya anggapan bahwa kodrat perempuan adalah untuk melahirkan keturunan dan mengasuh anak. Norma yang terbentuk seolah-olah menempatkan laki-laki sebagai tuan dan perempuan sebagai pelayan (Wijaya dan Ratnawati, 1993:107).

Ketika perempuan berperan di ranah publik dan mulai bekerja, struktur yang ada dalam rumah tangga pun kembali mengiringi mereka. Jika dalam rumah tangga struktur hubungan suami-istri menempatkan istri sebagai subordinat, maka di tempat kerja, perempuan juga terperangkap dalam pembagia pekerjaan secara seksual. Mereka cenderung dianggap mempunyai kemampuan lemah, baik secara emosional maupun tanggung jawab, sehingga cenderung diposisikan dalam posisi-posisi yang tidak menentukan (Budiman, 1993:20).

Di dalam GBHN diamanatkan juga bahwa dalam pembangunan harus ada kesetaraan hak dan kewajiban antara pria dan wanita sehingga ini menunjukkan bahwa wanita dan pria memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri dan berkreatifitas untuk pembangunan. Selain itu dalam UU No.7 1984 telah disahkan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Hal ini memberi peluang dan kesempatan yang lebih luas bagi wanita untuk bekerja dan berkarya tanpa membedakan jenis kelamin pada era modern saat ini dalam pembangunan. Namun pada kenyataannya saat ini tidak semua persamaan gender itu sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu kesetaraan, terutama dalam memperoleh akses untuk bekerja. Pria dan wanita memiliki persamaan kedudukan, hak, kewajiban, dan kesempatan, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, maupun kegiatan pembangunan di segala bidang (Kantor Menteri Negara Peranan Wanita, 1998 dikutip oleh Sudarta Wayan).

Jadi, jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara wanita dan pria dalam hal nilai dan perilaku. Wanita dianggap makhluk yang lemah untuk jenis pekerjaan tertentu, sehingga posisi wanita dalam dunia kerja masih dirugikan. Bagi masyarakat tertentu yang masih mendiskriminasikan wanita sebagai makhluk yang lemah akan membuat hambatan tersendiri bagi wanita, seperti posisi kerja yang tidak terlalu baik dan dengan upah yang rendah. Kesetaraan gender pada era modern ini yaitu sikap dan perilaku yang sama diberikan kepada wanita ataupun pria khususnya akses untuk bekerja, namun tidak sepenuhnya kesetaraan itu sesuai pada kondisi sebenarnya.

### **2.1.8 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik**

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

Menurut Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2004), faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu : (1) adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan, (2) kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering tertutup, (3) perguruan tinggi sebagai proses untuk

menyiapkan lulusan atau tenaga kerja yang siap pakai belum berfungsi sebagaimana mestinya, (4) adanya perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai (Mauled Moelyono dalam Sutomo et al, 1999:223).

Meningkatnya pengangguran tenaga terdidik yaitu disebabkan (1) ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, (2) semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman, dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, (3) terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja terdidik cenderung memasuki sector formal yang kurang beresiko, (4) belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja (Elwin Tobing dalam Sudarwan Danim, 2003:65).

Tingkat pengangguran kelompok muda yang relatif tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran penduduk disebabkan oleh faktor yaitu:

1. Faktor structural
  - a. Kurangnya ketrampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang.
  - b. Ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang tepat di pasar tenaga kerja.
  - c. Faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia lebih awal mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi.
2. Faktor non structural
  - a. Kenaikan tingkat upah buruh yang mendorong majikan untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak menerima pegawai baru.
  - b. Meningkatnya partisipasi perempuan termasuk mereka yang berstatus kawin ke dalam angkatan kerja.

- c. Persepsi pemuda terhadap pekerjaan yang tersedia antara lain tentang tingkat upah yang rendah, persepsi karir maupun lingkungan kerjanya.
- d. Latar belakang keluarga termasuk dukungan mereka terhadap pemuda untuk menganggur sebelum memutuskan untuk menerima suatu pekerjaan. (dikutip dari Steven 1997 dalam tulisan Sutomo dkk 1999).

### **2.1.9 Pengertian Sektor Formal**

Menurut Jhon (2013) dalam hubungan kerja ada 2 macam jenis lapangan kerja yakni sektor formal dan sektor informal dengan perbedaan sebagai berikut: Pertama : Lapangan kerja di sektor formal adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (dalam proses produksi barang dan jasa) ditempat yang memerlukan izin secara khusus mulai dari tempat usaha, pemakaian peralatan atau mesin, produk yang berkaitan dengan perlindungan konsumen, masalah yang berkaitan dengan dampak lingkungan hidup sampai pada penggunaan tenaga kerja, contohnya seperti pabrik atau industri-industri, rumah sakit, hotel dan lain-lainnya dan setiap izin tentu dilakukan pengawasan oleh pemerintah dimasing-masing negara. Jadi hubungan kerja di sektor formal lebih terbuka. Kedua : Lapangan kerja di sektor informal adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja ditempat yang pada umumnya tidak memerlukan izin dan hubungan antara majikan dengan pekerja lebih bersifat kekeluargaan walaupun itu dibuat dengan perjanjian kerja sekalipun, tetapi sering masing-masing pihak tidak konsisten melaksanakan hak dan kewajibannya. Lapangan pekerjaan di sektor informal ini adalah seperti usaha keluarga, usaha tani dipedesaan, pedagang kecil kaki lima dan lain-lain termasuk pekerjaan pembantu rumah tangga dan hubungan kerjanya tidak formal dan tidak begitu terbuka.

Sektor formal selain merupakan kegiatan juga merupakan sektor ekonomi pemerintah dan swasta yang secara hukum diakui dan diatur oleh pemerintah melalui ukuran-ukuran seperti lisensi dan sebagainya (Rachbini, 1994 : 2). Sejalan dengan itu, Simanjuntak ( 1998 : 115 ) menyatakan sektor formal atau sektor modern mencakup perusahaan-perusahaan yang mempunyai status hukum, pengakuan dan izin resmi dan umumnya berskala besar.

Jadi disimpulkan bahwa sektor formal merupakan jenis pekerjaan yang memiliki izin resmi yang melalui aturan dan ketentuan tertentu yang dapat dibagi menjadi sektor ekonomi pemerintah dan swasta.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Aidiment (2001) dari penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan : Dalam penelitiannya tersebut terbukti adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, tingkat upah riil terhadap pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang. Ia meneliti dengan tingkat kepercayaan 95 %  $R^2 = 0,7542$ . Dari hasil analisis Anova terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi jumlah pengangguran terdidik di Kabupaten Semarang, dimana ia menekankan atau menitik beratkan penelitiannya ini sebagai berikut : tingkat pendidikan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap jumlah pengangguran terdidik, variabel tingkat upah(X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap jumlah pengangguran terdidik, dan variabel tingkat kesehatan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap jumlah pengangguran terdidik.

Yeni (2003) mengenai “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama menganggur tenaga kerja terdidik di kecamatan Gading cempaka”. Dari hasil penafsiran model lama menganggur dengan metode OLS ini variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat adalah tingkat pendidikan(X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik , umur(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik, pengalaman kerja(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik, dan jenis kelamin(X4) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik.

Azwar (2000) mengenai penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama menganggur tenaga kerja terdidik di kecamatan Lubuk Begalung”. Dari variabel bebas yang dimasukkan kedalam model seperti umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status dalam keluarga, tingkat upah, status perkawinan, pengalaman, dan sifat pendidikan. Hanya ada tiga variabel yang signifikan



terhadap variabel terikat yakni variabel umur, variabel tingkat pendidikan, dan dan variabel sifat pendidikan.

Kasih (1999) mengenai “pengangguran terbuka wanita di kotamadya Palembang Sumatera Selatan”. Dari hasil penelitian ini lama menganggur ditentukan oleh tingkat pendidikan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan(X1), akan mempengaruhi lama mencari kerja semakin singkat, pendapatan keluarga(X2) tidak signifikan, dan tingkat upah(X3) signifikan terhadap lama menganggur wanita.

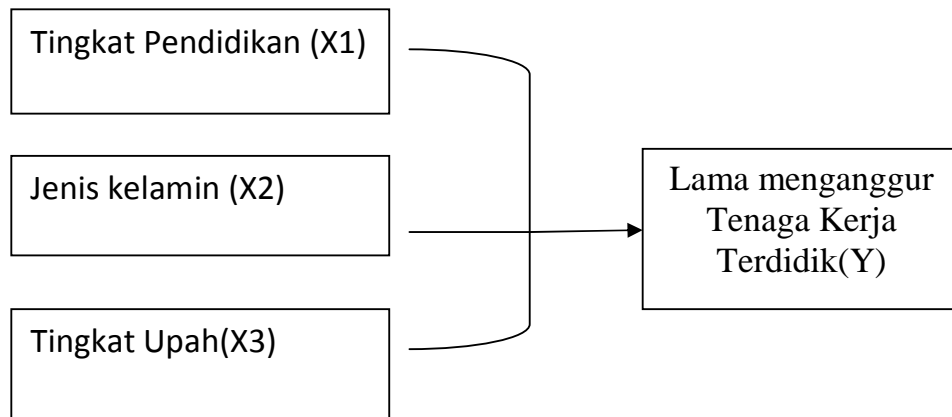
### 2.3 Kerangka Analisis

Kerangka pemikiran dibuat untuk memudahkan penulis menjelaskan hasil penelitian dan menciptakan model yang akan menjelaskan penelitian ini. Hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat akan dijelaskan dalam diagram atau bagan kerangka pemikiran.

Pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari variabel tingkat pendidikan (X1), Jenis kelamin ( X2), dan tingkat upah (X3), dalam mempengaruhi besarnya tingkat lama menganggur tenaga kerja terdidik (Y) di Kota Bengkulu. Model yang digunakan untuk menjelaskan dengan persamaan fungsi  $Y = f (X1,X2,X3)$ .

Dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Analisis hubungan antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh.



Sumber : Hasil penelitian, 2013

Keterangan :

- A) Arah panah menunjukkan pengaruh variabel independens terhadap variabel terpengaruh (dependens).
- B) Variabel pengaruh adalah Tingkat Pendidikan (X1), Jenis kelamin (X2), tingkat upah (X3), sedangkan variabel terpengaruh adalah lama menganggur tenaga kerja terdidik (Y).

#### **2.4 Hipotesis**

Ditunjang dari latar belakang dan teori-teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : “diduga tingkat pendidikan, jenis kelamin, danTingkat upah berpengaruh terhadap lama menganggur tenaga kerja terdidik di Kota Bengkulu.

## **BAB II METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yang bersifat pengumpulan fakta dilapangan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lama menganggur pengangguran terdidik di Kecamatan Ratu Agung, maka data yang digunakan adalah data kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari wawancara yang dipandu dengan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang berisi informasi mengenai responden.

### **3.3 Definisi Operasional**

1. Lama menganggur tenaga kerja terdidik adalah Variabel terpengaruh atau *dependent variabel* adalah tenaga kerja terdidik yang ada di kecamatan Ratu Agung dilihat dari lama tenaga kerja terdidik menganggur. Indikator yang digunakan dari lama menganggur tenaga kerja terdidik dengan durasi atau jarak waktu sejak menunggu pekerjaan sampai mendapatkan pekerjaan. Ukuran yang digunakan adalah bulan.
2. Tingkat Pendidikan adalah tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pengangguran terdidik di kota Bengkulu. Indikatornya adalah jenjang pendidikan berdasarkan ijazah terakhir, yaitu SLTA=12, S1=17, S2=20, S3=25.
3. Jenis kelamin adalah menggambarkan perbedaan antara jenis laki-laki dan perempuan dari pengangguran terdidik di Kota Bengkulu. Indikatornya adalah jenis kelamin laki-laki dan perempuan sesuai dengan ciri-ciri biologis yang dimiliki oleh tenaga kerja terdidik di Kota Bengkulu. Ukuran yang dipakai menggunakan *variabel dummy* (0= laki-laki 1= perempuan).

4. Tingkat Upah adalah besarnya tingkat upah yang ditawarkan oleh perusahaan pada saat penerimaan tenaga kerja. Indikatornya adalah rupiah.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan data primer yaitu menggunakan metode wawancara dengan cara menemui secara langsung responden yang dipandu dengan kuesioner.

### 3.5 Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik yang telah bekerja di sektor formal pada perusahaan swasta yang bertempat tinggal di kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu. Di kecamatan Ratu Agung diketahui bahwa jumlah penduduk terbanyak dengan jumlah penduduk yaitu 70,20 ribu jiwa dibandingkan kecamatan yang ada di Kota Bengkulu. Tabel 3.1 berikut dapat dilihat bahwa kecamatan Ratu Agung mempunyai jumlah penduduk tertinggi di bandingkan kecamatan lainnya.

Tabel 3.1 jumlah penduduk dilihat dari kecamatan Kota Bengkulu (dalam ribuan)

Kecamatan	Penduduk		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Selebar	24,93	24,68	49,61
Kampung Melayu	10,57	8,55	19,12
Gading Cempaka	26,29	27,03	53,32
Ratu Agung	36,00	34,20	70,20
Ratu Samban	7,94	7,12	15,06
Singaran Pati	14,43	16,35	30,78
Teluk Segara	14,49	10,85	25,34
Sungai Serut	8,08	8,10	16,18
Muara Bangkahulu	17,00	16,71	33,71
Jumlah	159,73	153,59	313,32

Sumber : BPS Kota Bengkulu 2012

Dalam penelitian ini dipilih dua kelurahan untuk penelitian yaitu : Kelurahan Tanah Patah dan Kelurahan Sawah Lebar berdasarkan *purposive sampling*, yaitu sampel ditentukan secara sengaja, dengan pertimbangan sulitnya memperoleh data serta terbatasnya waktu, biaya, dan tenaga penulis dalam melakukan penelitian ini. Pada setiap kelurahan diambil sampel sebagai berikut :

1) Kelurahan Tanah Patah	= 20 orang
2) Kelurahan Sawah Lebar	= 20 orang
	_____
+	
jumlah	= 40 orang

Sampel jumlahnya sama antara masing-masing kelurahan karena dengan pertimbangan bahwa kelurahan yang terpilih tersebut mempunyai penduduk yang relative banyak dibandingkan kelurahan lainnya, sehingga ini dianggap cukup mewakili. Penentuan sampel dilakukan secara insidental yaitu berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara insidental bertemu pada waktu kuesioner dijalankan dan bersedia untuk dijadikan narasumber.

### **3.6 Metode Analisis**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda. Menurut J.Supranto (1983:181), alasan menggunakan regresi linier berganda adalah :

1. Dapat mempelajari bagaimana perubahan dari beberapa variabel pengaruh terhadap variabel terpengaruh dalam suatu permasalahan yang kompleks sehingga terdapat hubungan fungsional antara variabel terpengaruh dan variabel pengaruh.
2. Dapat dilihat bagaimana eratnya hubungan fungsional antara variabel pengaruh dengan variabel terpengaruh.
3. Dapat membahas permasalahan dalam tujuan penelitian secara terperinci.

Besarnya lama menganggur pengangguran terdidik di Kota Bengkulu digambarkan melalui fungsi dari pengaruh tingkat pendidikan, jenis kelamin dan tingkat upah. Dengan fungsi penawaran sebagai berikut :

$$Y = f( X_1, X_2, X_3 )$$

Kemudian untuk estimasi Y dari variabel bebasnya digunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ( J.Supranto,1983:183):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = lama menganggur pengangguran terdidik(bulan)

b<sub>0</sub> = Intercept

b<sub>i</sub> = koefisien regresi ke-i

X<sub>1</sub> = Tingkat Pendidikan

X<sub>2</sub> = Jenis kelamin

X<sub>3</sub> = Tingkat Upah

Dengan menggunakan metode analisa statistik regresi linier berganda dalam penelitian ini, diasumsikan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi lama menganggur tenaga kerja terdidik di Kota Bengkulu adalah pengaruh tingkat pendidikan, jenis kelamin dan tingkat Upah sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi dianggap tetap.

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan dari variabel bebas (X<sub>i</sub>) terhadap variabel terikat (Y) dianalisa dengan menggunakan koefisien korelasi (R). Sedangkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas (X<sub>i</sub>) terhadap variabel lama menganggur tenaga kerja terdidik (Y) dianalisa dengan menggunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Uji F digunakan untuk menguji secara keseluruhan keeratan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen pada tingkat kepercayaan tertentu. Dengan langkah pengujian :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = 0, tidak ada pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, terhadap variabel Y.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> ≠ 0, paling tidak ada satu variabel yang mempengaruhi antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel Y.

H<sub>0</sub> diterima apabila : F hitung < F tabel

$H_0$  ditolak apabila :  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan tertentu dengan menganggap variabel independen lainnya konstant.

Dengan langkah pengujian :

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan membandingkan t hasil perhitungan dengan t hasil tabel pada derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $(n - k)$ , paling tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) yang tertentu, maka :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.