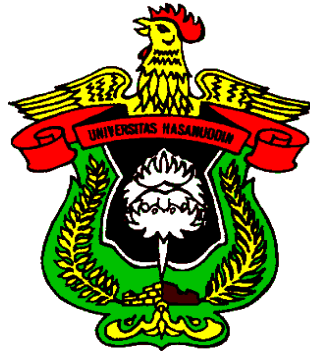


SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT PENGANGGURAN TERDIDIK DI SULAWESI SELATAN PERIODE 2005-2020

RAHMATULLAH



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT PENGANGGURAN TERDIDIK DI SULAWESI SELATAN PERIODE 2005-2020

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh :

RAHMATULLAH

A11115331



Kepada

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI**ANALISIS TINGKAT PENGANGGURAN TERDIDIK
DI SULAWESI SELATAN PERIODE 2005-2020**


disusun dan diajukan oleh :

RAHMATULLAH
A11115331

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Makassar, 28 Juni 2022

Pembimbing I



ACC Ujian Skripsi,
18/06/2022

Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM®
Nip : 19640106 198803 2 001

Pembimbing II



Mirzalina Zaenal, SE., M.S.E
Nip : 19870111 201404 2 001

Kepala Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Lattah, SE., M.Si., CESE., CWM.
Nip 19690413 199403 1 003

SKRIPSI


ANALISIS TINGKAT PENGANGGURAN TERDIDIK DI SULAWESI SELATAN PERIODE 2005-2020

disusun dan diajukan oleh:

RAHMATULLAH
A11115331

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 28 Juni 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Fatmawati, SE., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Mirzalina Zaenal, SE., M.S.E.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Hamrullah, SE., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE., MSi.	Anggota	4. 

Kepala Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si., CESF., CWM.
Nip 19690413 199403 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmatullah
NIM : A11115331
Jurusan : Ilmu Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

ANALISIS TINGKAT PENGANGGURAN TERDIDIK DI SULAWESI SELATAN PERIODE 2005-2020

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Rahmatullah

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah bagi seluruh ciptaan-Nya dan kesejahteraan semoga dilimpahkan kepada kita semua. Tak lupa juga kita kirimkan sholawat serta salam kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa kita dari zaman gelap gulita hingga zaman terang benderang hingga saat ini.

Skripsi yang berjudul "Analisis Tingkat Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005-2020" dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) pada departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Dalam penyusunan skripsi ini banyak menemui rintangan dan hambatan tetapi atas izin Allah SWT serta keyakinan, kesabaran dan bantuan dari berbagai pihak, penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Makkarumpa dan Ibu St. Aminah, terima kasih atas dorongan dan doa yang tak pernah putus. Terima kasih atas segala pengorbanan dan ilmu sabar yang diajarkan serta limpahan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga. Penulis sadar, semua yang penulis lakukan tidak sebanding dengan apa yang telah mereka berikan, namun penulis akan selalu berusaha menjadi anak kebanggaan. Semoga selalu diberikan kesehatan, kekuatan serta dipanjangkan umurnya.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si, CIPM, CWM®, CRA.,CRP. beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si. selaku Ketua Departemen Ilmu Ekonomi dan Ibu Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, S.E., M.Si.,CWM. selaku Sekretaris Departemen Ilmu Ekonomi beserta seluruh dosen. Terima kasih atas segala bantuan dan nasehat yang diberikan hingga penulis menyelesaikan studi.
4. Bapak Dr. Sabir, SE., M.Si. selaku penasehat akademik. Terima kasih atas segala nasehat, saran serta motivasi yang diberikan kepada penulis selama menjalani studi di Jurusan Ilmu Ekonomi.
5. Ibu Dr. Fatmawati, SE., M.Si selaku pembimbing pertama dan Ibu Mirzalina Zaenal, SE.,M.S.E selaku pembimbing kedua. Terima kasih atas segala keikhlasan telah meluangkan waktunya untuk bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi penulis. Terima kasih atas nasehat, motivasi serta dukungan moril yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Dr. Hamrullah, SE., M.Si. dan Ibu Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE., MSi. Selaku dosen penguji. Terima kasih atas waktu yang telah diluangkan serta kritik dan saran yang membangun dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menginspirasi dan bersedia membagi ilmunya kepada penulis, terima kasih atas pembelajaran dan bantuan selama penulis menempuh pendidikan di Departemen Ilmu Ekonomi. Semoga selalu diberi kesehatan dan semoga ilmu yang telah diajarkan menjadi amal jariyah di sisi-Nya, karena hanya atas keikhlasan dan ridho Bapak/Ibu dosen insya Allah menjadi berkah bagi

perjalanan penulis selanjutnya.

8. Segenap staff dan pegawai akademik Departemen Ilmu Ekonomi, terima kasih atas segala bantuan dalam pengurusan administrasi selama masa studi. Semoga urusan Bapak/Ibu juga dimudahkan oleh-Nya.
9. Terima kasih juga buat teman-teman dan keluarga serta semua pihak yang telah memberikan bantuannya selama penyelesaian skripsi yang belum sempat penulis sebutkan.

Terakhir, dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik bagi pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi kita semua. Amin.

Makassar, 24 Juni 2022



Rahmatullah

ABSTRAK

ANALISIS TINGKAT PENGANGGURAN TERDIDIK DI SULAWESI SELATAN PERIODE 2005-2020

**Rahmatullah
Fatmawati
Mirzalina Zaenal**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah minimum terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020. Untuk mengetahui pengaruh mutu sumber daya manusia terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020. Untuk mengetahui pengaruh product domestik regional bruto terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Temuan dari penelitian ini adalah upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik. Mutu SDM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik. PDRB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik.

Kata Kunci : Upah minimum, Mutu SDM, PDRB, dan Tingkat Pengangguran Terdidik

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE EDUCATED UNEMPLOYMENT RATE IN SOUTH SULAWESI FOR THE PERIOD 2005-2020

**Rahmatullah
Fatmawati
Mirzalina Zaenal**

This research aims to determine the effect of the minimum wage on the educated unemployment rate in South Sulawesi for the period 2005 - 2020. To determine the effect of the quality of human resources on the educated unemployment rate in South Sulawesi for the 2005 - 2020 period. To determine the effect of regional gross domestic product on the educated unemployment rate. in South Sulawesi for the period 2005 – 2020. The analytical method used in this study is multiple regression analysis. The findings of this study are the minimum wage has a negative and significant effect on the level of educated unemployment. The quality of human resources has a negative and significant effect on the level of educated unemployment. GRDP has a positive and significant effect on the level of educated unemployment.

**Keywords: Minimum Wage, Quality of Human Resources, GDP, and
Educated Unemployment Rate**

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	6
2.1.1 Konsep Pengangguran	6
2.1.2 Konsep Pengangguran Terdidik.....	8
2.1.3 Konsep Upah	12
2.1.4 Konsep Mutu Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.5 Konsep Pasar Tenaga Kerja	18
2.1.6 Konsep Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)	19
2.1.7 Hubungan Antara Variabel	21
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Koseptual	27
2.4. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2. Jenis dan Sumber Data	29
3.3. Metode Pengumpulan Data	29
3.4. Variabel Penelitian	30
3.5. Metode Analisis Data	30
3.6. Definisi Operasional Variabel	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.2. Hasil Penelitian.....	37
4.3. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Pengangguran Terdidik	4
4.1. Data Upah Minimum, Mutu SDM (IPM), PDRB, dan Pengangguran Terdidik Tahun 2005-2020	40
4.2. Pertumbuhan Upah Minimum Sulawesi Selatan Tahun 2005-2022...	41
4.3. Pertumbuhan Mutu Sumber Daya Manusia (IPM) Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2005-2020.....	42
4.4. Pertumbuhan PDRB di Sulawesi Selatan Periode 2005-2020.....	43
4.5. Tingkat Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005-2020.....	44
4.6. Statistik Deskriptif.....	45
4.7. Hasil Pengujian Normalitas dengan menggunakan <i>One Sample</i> <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	46
4.8. Hasil Uji Mutikolinieritas Statistics	47
4.9. Hasil Uji Autokorelasi	48
4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.11. Hasil Olahan Data Persamaan Regresi	50
4.12. Model Summary	51
4.1.3. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Data Investasi Swasta, Investasi Pemerintah, IPM dan Tingkat Pengangguran di Sulawesi Selatan Tahun 2000-2018	65
2.	Hasil Olahan Data SPSS	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar. Indonesia memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, saat ini Indonesia masih dihadapkan dengan tingginya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan per kapita penduduk suatu negara meningkat dalam jangka panjang. Tujuan utamanya adalah menciptakan pertumbuhan dan peningkatan sumber daya manusia (SDM), dimana secara potensial Indonesia mempunyai kemampuan sumber daya manusia yang cukup untuk dikembangkan dan di lain pihak dihadapkan dengan berbagai kendala, khususnya di bidang ketenagakerjaan seperti pengangguran (Kuncoro, 2010).

Pengangguran terjadi karena adanya angkatan kerja yang tinggi, jika hal tersebut tidak diimbangi dengan laju kesempatan kerja maka pengangguran akan semakin bertambah. Pengangguran terdidik merupakan angkatan kerja yang memiliki pendidikan menengah ke atas yaitu SMA/K, Diploma, dan Sarjana yang tidak bekerja. Pengangguran terdidik terjadi karena kurang sesuainya perencanaan pembangunan bidang pendidikan dengan perkembangan lapangan kerja. Selain menguasai pengetahuan, seharusnya para lulusan yang siap kerja perlu tambahan keterampilan di luar akademik. Para pengangguran terdidik ini memiliki standar yang cukup tinggi dalam memilih pekerjaan seperti memilih

pekerjaan yang memiliki banyak fasilitas, mendapatkan kedudukan, dan memperoleh gaji yang besar.

Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan, yakni : Upah Minimum. Upah minimum merupakan salah satu penyebab tingginya pengangguran di Sulawesi Selatan, dimana menurut Nicholson (2002), upah minimum yang meningkat mengakibatkan biaya produksi perusahaan meningkat. Jika output yang diterima perusahaan tidak dapat mengimbangi input yang dikeluarkan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut akan menyesuaikan input dengan mengurangi jumlah tenaga kerja yang digunakan atau meningkatkan harga barang yang dijual. Jika harga barang meningkat akibatnya adalah pembelian barang akan menurun dan perusahaan akan mengurangi tingkat produksinya karena output yang diproduksi berkurang, sehingga efek output akan menyebabkan permintaan tenaga kerja dan kesempatan kerja berkurang. Sehingga hal yang terjadi adalah jumlah pengangguran meningkat.

Selain Upah, Mutu Sumber Daya Manusia dapat menyebabkan terjadinya pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan. Mutu Sumber Daya Manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249). Mutu Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang selalu menjadi tempat yang strategis dalam membina sumber daya manusia sebagai bentuk agenda pembangunan dan pembentukan masa depan suatu negara. Mutu SDM yang baik akan menghasilkan tenaga kerja profesional yang dapat memenuhi keperluan tenaga kerja. Kualitas mutu SDM yang dihasilkan akan mengurangi tingkat pengangguran terdidik karena mutu SDM yang baik akan menjadi prioritas perusahaan untuk direkrut. Peningkatan sumber daya manusia

akan mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja sehingga mengurangi tingkat pengangguran terdidik jika mutu sumber daya manusia semakin tinggi maka penyerapan tenaga kerja juga meningkat sehingga mengurangi tingkat pengangguran terdidik. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya, yang mengatakan bahwa dengan meningkatnya mutu sumber daya manusia maka akan menurunkan tingkat pengangguran terdidik, karena mutu sumber daya yang dimiliki tamatan perguruan tinggi dengan keterampilan, pengetahuan dan teknologi yang mereka miliki maka kesempatan untuk bekerja semakin besar.

PDRB mempengaruhi terjadinya pengangguran terdidik, hal ini didasarkan pada Hukum Okun (Okun's Law) yang menguji hubungan antara tingkat pengangguran dengan tingkat PDB suatu negara atau daerah. Hukum Okun menjelaskan bahwa apabila terjadi kenaikan PDRB di suatu daerah maka penyerapan tenaga kerja di daerah tersebut juga akan meningkat yang berdampak pada penurunan jumlah pengangguran. Apabila pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap jumlah pengangguran yang bertambah. Hal ini dikarenakan jika pertumbuhan ekonomi mengalami kenaikan sehingga akan berdampak pada penambahan jumlah produksi barang ataupun jasa, maka penyerapan tenaga kerja akan dilakukan. Dengan demikian, jumlah pengangguran akan berkurang. Oleh karena itu untuk mengurangi terjadinya pengangguran di Sulawesi Selatan, maka pemerintah perlu memperhatikan mengenai masalah upah minimum, mutu sumber daya manusia dan produk domestik regional bruto (PDRB).

Pengangguran terdidik merupakan salah satu masalah besar bagi masyarakat di Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat pada data pertumbuhan pengangguran terdidik tahun 2015-2019 yang disajikan melalui tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Pengangguran Terdidik Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Pencari Kerja Tamatan Diploma ke Atas	Angkatan kerja	Pengangguran Terdidik (%)
2015	150,920	3,706,128	4.07
2016	178,923	4,067,923	4.40
2017	193,678	5,181,235	3.74
2018	203,457	5,267,092	3.86
2019	278,923	5,789,093	4.82

Sumber : BPS Sulsel, 2020

Berdasarkan tabel 1.1. data pengangguran terdidik tahun 2015-2019 menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir mengalami peningkatan secara fluktuatif sehingga hal ini menjadi masalah bagi pemerintah daerah sesuai dengan otonomi yang berlaku, karena pengangguran terdidik salah satunya terjadi akibat kegagalan pemerintah dalam hal melakukan perluasan kesempatan kerja dan kegagalan dalam menerapkan sistem pendidikan yang lebih baik lagi yang tidak hanya mengandalkan kemampuan akademik saja melainkan kemampuan untuk dapat bersaing di dunia kerja.

Berdasarkan pada fenomena-fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengamati masalah pengangguran terdidik dan mengkaji lebih dalam lagi kondisi pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan. Judul penelitian yang diangkat adalah : **"Analisis Tingkat Pengangguran Terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005-2020"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Upah Minimum berpengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020.

2. Apakah Mutu Sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020.
3. Apakah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dilakukan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah Minimum terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020.
2. Untuk mengetahui pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020.
3. Untuk mengetahui pengaruh Product Domestik Regional Bruto terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005 – 2020.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan akan menambah bahan referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya dengan objek yang sejenis.
2. Bagi Instansi terkait, dalam hal ini adalah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi efektifitas dan efisiensi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Konsep Pengangguran

Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Sukirno, 2014). Pengangguran adalah masalah makroekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan masalah yang paling berat. Bagi kebanyakan orang, kehilangan pekerjaan berarti penurunan standar kehidupan dan tekanan psikologis. Jadi tidak mengejutkan apabila pengangguran menjadi topik yang sering diperbincangkan dalam perdebatan politik oleh para politisi yang seringkali mengkaji bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu terciptanya lapangan pekerjaan (Mankiw, 2015).

Menurut Afrida (2013) pada dasarnya orang mengatakan bahwa penyebab dari pengangguran adalah ketidakseimbangannya antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja. Sebagian tenaga kerja yang menawarkan tenaganya mencari pekerjaan dan berhasil mendapatkannya (employ) sisanya yang gagal atau belum mendapatkan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai penganggur. Istilah penganggur merupakan terjemahan dari unemployed, namun agar dapat diartikan penganggur, terdapat syarat yang harus dipenuhi. Syarat itu adalah ia harus aktif mencari pekerjaan sehingga lebih banyak dikategorikan sebagai pencari kerja. Setiawan (2013) mengatakan bahwa pengangguran dapat terjadi sebagai akibat dari tingginya tingkat perubahan angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan adanya lapangan pekerjaan yang cukup luas serta penyerapan tenaga kerja yang cenderung kecil persentasenya. Hal ini disebabkan rendahnya

tingkat pertumbuhan penciptaan tenaga kerja untuk menampung tenaga kerja yang siap bekerja. Atau dengan kata lain, di dalam pasar tenaga kerja jumlah penawaran akan tenaga kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan jumlah permintaan tenaga kerja.

Terdapat beberapa jenis-jenis pengangguran, menurut Sukirno (2014) terdapat dua cara untuk menggolongkan jenis-jenis pengangguran yaitu berdasarkan sumber/penyebab yang mewujudkan pengangguran dan ciri pengangguran tersebut. Adapun jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya, yaitu: 1) Pengangguran normal atau friksional adalah jenis pengangguran yang disebabkan penganggur ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, 2) Pengangguran siklikal adalah jenis pengangguran yang disebabkan merosotnya kegiatan ekonomi atau karena terlampau kecilnya permintaan agregat di dalam perekonomian dibanding penawaran agregatnya. 3) Pengangguran struktural adalah jenis pengangguran yang disebabkan adanya perubahan struktur kegiatan ekonomi. 4) Pengangguran teknologi adalah pengangguran yang disebabkan adanya penggantian SDM dengan teknologi/mesin dalam proses produksi.

Lebih lanjut menurut Sukirno (2004: 330) penggolongan jenis pengangguran berdasarkan cirinya adalah sebagai berikut: 1) Pengangguran terbuka adalah pengangguran yang tercipta sebagai akibat penambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari penambahan tenaga kerja, 2) Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran ini tercipta sebagai akibat jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi lebih banyak dari yang sebenarnya yang diperlukan, 3) Pengangguran bermusim adalah pengangguran yang tercipta akibat musim yang ada, biasanya pengangguran ini terdapat di sektor pertanian dan perikanan, 4) Setengah menganggur adalah pengangguran yang tercipta akibat tenaga kerja

bekerja tidak sepenuh dan jam kerja mereka adalah jauh lebih rendah dari yang normal.

2.1.2 Konsep Pengangguran Terdidik

Pengangguran terdidik adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan dan ingin mendapatkan pekerjaan, tetapi belum dapat memperolehnya. Para penganggur terdidik biasanya dari kelompok masyarakat menengah ke atas yang memungkinkan adanya jaminan kelangsungan hidup meski menganggur. Pengangguran terdidik sangat berkaitan dengan masalah pendidikan di Negara berkembang pada umumnya, antara lain berkisar pada masalah mutu pendidikan, kesiapan tenaga pendidik, fasilitas dan pandangan masyarakat. Pada masyarakat yang sedang berkembang, pendidikan dipersiapkan sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan melalui pemanfaatan kesempatan kerja yang ada. Dalam arti lain tujuan akhir program pendidikan bagi masyarakat pengguna jasa pendidikan.

Penyebab utama pengangguran terdidik adalah kurang selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan dan berkembangnya lapangan kerja yang tidak sesuai dengan jurusan mereka, sehingga para lulusan tersebut tidak terserap kedalam lapangan kerja yang ada. Faktanya lembaga pendidikan di Indonesia hanya menghasilkan pencari kerja bukan pencipta kerja.

Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada golongan usia muda dan yang berpendidikan. Ada kecenderungan pengangguran lebih terpusat di kota daripada di desa. Kelompok pengangguran ini kebanyakan adalah tenaga kerja yang baru menyelesaikan pendidikan dan sedang menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka. Selama menunggu pekerjaan yang

diinginkan, biaya mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif mampu. Ini mengisyaratkan bahwa masalah pengangguran di negara sedang berkembang kurang berkaitan dengan kemiskinan (Effendi, 1995).

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). Pengangguran tenaga kerja terdidik akan lebih terlihat terutama dari kelompok usia muda yang baru lulus dari tingkat pendidikannya serta mencari kerja untuk pertama kalinya. Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi pula aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai (Mulyono, 1997). Meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu: (a) Ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, (b) Semakin terdidik seseorang, maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman, dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur dari pada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, (c) Terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal yang kurang beresiko, (d) Belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja (Danim, 2003).

Menurut Setiawan (2013) berpendapat bahwa pengangguran terdidik disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut: 1) Adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan tenaga kerja ($supply > demand$), yaitu pada saat tingkat kemakmuran masyarakat tinggi, menurunnya permintaan terhadap tenaga kerja dapat menurunkan partisipasi masyarakat untuk masuk dalam dunia kerja, 2) Kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering bersifat tertutup. Hasil penelitian menunjukkan tenaga kerja lebih memilih media lain yaitu teman atau famili yang

sudah bekerja lebih dahulu pada perusahaan yang dilamar, hal ini membuktikan bahwa penerimaan tenaga kerja banyak yang dilakukan secara tertutup, 3) Perguruan tinggi belum berfungsi sebagaimana mestinya. Sebagai lembaga pendidikan perguruan tinggi dalam melaksanakan tugasnya harus mampu mengembangkan tiga aspek kompetensi yaitu, kepribadian, professional, dan kemasyarakatan sehingga hal tersebut semakin menuntut mahasiswa untuk mandiri, kritis, kreatif serta ekspresif. Keempat sifat tersebut dapat dijadikan sebagai modal dalam proses pencarian kerja, karena suatu perusahaan akan memerlukan sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi, 4) Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman.

Pada dasarnya penyebab utama pengangguran terdidik adalah kurang selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan dan berkembangnya lapangan kerja yang tidak sesuai dengan jurusan mereka, sehingga para lulusan yang berasal dari jenjang pendidikan atas baik umum maupun kejuruan dan tinggi tersebut tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan yang ada. Faktanya lembaga pendidikan di Indonesia hanya menghasilkan pencari kerja, bukan pencipta kerja. Padahal, untuk menjadi seorang lulusan yang siap kerja, mereka perlu tambahan keterampilan di luar bidang akademik yang mereka kuasai. Disisi lain para pengangguran terdidik lebih memilih pekerjaan yang formal dan mereka maunya bekerja di tempat yang langsung menempatkan mereka di posisi yang enak, dapat banyak fasilitas, dan langsung dapat gaji besar (Nada, 2014)

Pengangguran terdidik masuk dalam kategori pengangguran friksional karena pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu. Permasalahan muncul dari segi pendidikan ketika

pengangguran didominasi oleh tenaga kerja yang memiliki pendidikan (Kurniawan dan Handayani, 2013).

Pengangguran terdidik adalah berapa banyak jumlah pencari kerja yang memiliki pendidikan jenjang SMA ke atas dibagi dengan angkatan kerja yang memiliki pendidikan jenjang SMA ke atas atau seseorang yang memiliki tingkat pendidikan SMA keatas yang sedang mencari pekerjaan/mempersiapkan suatu usaha/yang tidak mencari kerja karena merasa tidak mampu (bukan karena cacat fisik)/mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum memulai (BPS, 2015).

Pengangguran terdidik menyebabkan hasil output berkurang sehingga tingkat kesejahteraan masyarakat menurun. Pengangguran terdidik dapat mengurangi tingkat pendapatan pemerintah terhadap pajak karena kegiatan ekonomi yang menurun yang disebabkan oleh pengangguran. Pengangguran terdidik dapat menyebabkan pendapatan masa lalu harus digunakan untuk hidup karena pengangguran terdidik dapat mengurangi pendapatan dan menghilangkan mata pencarian. Selain itu pengangguran terdidik dapat menyebabkan berkurangnya keterampilan karena keterampilan dapat meningkat apabila selalu diasah (Mankiw, 2015).

Di sejumlah negara berkembang, semakin tinggi pendidikan seorang maka semakin besar kemungkinan ia menganggur. Bagi beberapa negara berkembang, tingkat pengangguran lebih banyak ditemukan di kalangan mereka yang mengenyam pendidikan tinggi. Salah satu penyebabnya adalah mereka yang tidak terdidik tidak akan makan kalau tidak bekerja sehingga mereka mau melakukan pekerjaan apa saja demi sesuap nasi. Banyak di antara mereka yang lalu terjun di sektor informal. Sedangkan bagi mereka yang bisa memperoleh pendidikan lanjutan, apalagi sampai ke jenjang universitas, mereka hanya mau bekerja kalau

mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang mereka tempuh sehingga mendapat kepuasan yang relatif tinggi (Todaro, 2000).

2.1.3 Konsep Upah

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Malthus merupakan salah seorang tokoh mahdzab klasik berpendapat bahwa upah ditinjau dari kaitannya dengan perubahan penduduk. Upah adalah harga penggunaan tenaga kerja oleh karena itu tingkat upah yang terjadi karena hasil bekerjanya permintaan dan penawaran. Sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yang tentunya berasal dari penduduk. Bila penduduk bertambah, penawaran kerja juga bertambah. Dan berlaku sebaliknya, sehingga berpengaruh pada tingkat upah yang diberlakukan.

Dari penganut mahdzab klasik lainnya Mills menyimpulkan bahwa tingkat upah tidak akan terlalu beranjak dari tingkat semula. Menurutnya dalam masyarakat tersedia dana upah (wage funds) untuk pembayaran upah. Bila dunia mengadakan investasi pasti sebagian dari dana itu diperuntukkan bagi pembayaran upah. Pada saat investasi sudah dilaksanakan jumlah dana tersebut sudah tertentu, jadi tidak dapat berubah jauh dari alokasi tersebut.

Upah adalah bayaran bagi para pekerja dan bayaran bagi para pekerja dalam satu periode tertentu dinamakan tingkat upah. Sedangkan tingginya tingkat upah bisa dikatakan asal mencukupi atau dengan kata lain adalah kewajaran yang

mengandung banyak makna didalamnya, sehingga terdapat banyak pendapat apa dan bagaimana upah yang wajar tersebut.

Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hariandja (2015) mengatakan bahwa upah yang diterima harus memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu upah yang diterima sesuai dengan upah yang ada di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.

Rivai (2016) menjelaskan bahwa: "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah, misalnya uang tunai, tunjangan, pengangkutan, kesehatan, konsumsi yang disediakan dalam menjalankan tugas, pembayaran upah waktu libur, cuti dan sakit, fasilitas rekreasi. Dilain pihak, pekerja dan keluarganya menganggap upah hanya sebagai apa yang

diterimanya dalam bentuk uang (*take-home pay*) sebagai penghasilan menggunakan tenaganya kepada pengusaha.

Tinggi rendahnya upah merupakan suatu hal yang relatif, karena dengan tingkat upah tertentu seseorang menganggap tinggi, sedangkan orang lain menganggap rendah. Akan tetapi pandangan seseorang tentang tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah asal mencukupi, tergantung seberapa besar tingkat upah yang diterima. Terjadi kesenjangan upah antara tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja tidak terdidik. Hal tersebut dikarenakan tingkat upah yang diterima oleh setiap tenaga kerja tentu tidak sama tergantung dari kualitas tenaga kerja tersebut. Artinya setiap tingkat kualitas tenaga kerja terdapat satu tingkat upah. Pada umumnya kualitas tenaga kerja ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kesehatan kerja (Marhaeni dan Manuati, 2004).

2.1.4 Konsep Mutu Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu atau meloloskan diri dari kesukaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian sumber daya timbul interaksi antara manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai tujuan. Untuk mengantisipasi perkembangan dunia modern dewasa ini maka meningkatkan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan.

Smith (dalam Mulyadi, 2013) menganggap bahwa manusia ialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengelolanya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah permulaan pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru

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

Peningkatan sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan dan latihan, peningkatan kemampuan penelitian pengembangan teknologi. Diantara unsur-unsur pengembangan sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa pendidikan dan latihan merupakan unsur terpenting dalam peningkatan kualitas. Pengembangan sumber daya manusia, dalam jangka pendek dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan segera tenaga-tenaga terampil yang bertujuan untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosial ekonomi di negara yang bersangkutan.

Pengertian ini meletakkan manusia sebagai pelaku dan penerima pembangunan. Pengembangan sumber daya manusia yaitu proses peningkatan kemampuan untuk melakukan pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam meningkatkan kemampuan melalui penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan peluang kerja.

Notoatmodjo (2013) mengatakan bahwa mutu SDM menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik (mutu fisik) dan aspek non fisik (mutu non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan.

Produktivitas sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk bekerja, kemampuan untuk berinteraksi antara pekerja dan bagaimana menggunakan seluruh sumber daya dalam organisasi yang secara efektif.

Mengelola sumber daya manusia adalah proses menentukan orang-orang yang tepat untuk bekerja di berbagai kegiatan di perusahaan. Mereka harus digunakan dalam kegiatan yang akan memenuhi kebutuhan organisasi, dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia saat ini memainkan peran yang demikian penting dalam mensukseskan tujuan-tujuan perusahaan. Pendidikan selalu menjadi tempat yang strategis dalam membina sumber daya manusia sebagai bentuk agenda pembangunan dan pembentukan masa depan suatu negara. Pendidikan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja profesional yang dapat memenuhi keperluan tenaga kerja suatu negara. Pengangguran sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan.

Pendidikan tersebut termasuk kedalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan Human Capital (teori modal manusia). Investasi pendidikan merupakan kegiatan yang dapat dinilai stock manusia, dimana nilai stock manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (social benefit) individu dibandingkan dengan sebelum mengesap pendidikan (Idris, 2007).

Peningkatan pada sektor pendidikan perlu dilakukan pemerintah karena memberikan dampak positif terhadap human capital. SDM seperti ini yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan yang dikenal dengan kebijakan link and match. Kebijakan ini bertujuan mengoptimalkan dan

mengefisiensikan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan pekerjaan maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan pekerjaan.

Menurut Ruky (2006) mengatakan bahwa karakteristik atau ciri-ciri SDM bermutu ialah: 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan, 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Kebijakan pokok dalam upaya peningkatan kualitas hidup sumber daya manusia (SDM) secara lintas sektoral, di antaranya: (1) peningkatan kualitas fisik individu (*Individual Fisycal Quality*) meliputi jasmani, rohani, dan kejuangan (motivasi), serta kualitas kecukupan kebutuhan dasar serta terpenuhunya Gizi, sandang, perumahan dan pemukiman yang sehat, (2) peningkatan kualitas keterampilan (*skill*) sumber daya manusia yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya, (3) peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang berwawasan lingkungan, serta (4) peningkatan pranata dan penerapan hukum yang meliputi kelembagaan, perangkat dan apar, serta kepastian hukum. Salah satu tujuan jangka panjang dari pembangunan nasional Indonesia adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dan tekonogi di anggap sebagai keunggulan komparatif untuk mengejar ketertinggalan dari negara maju (Mulyadi, 2013).

2.1.5 Konsep Pasar Tenaga Kerja

Konsep ketenagakerjaan memiliki beberapa aspek yang saling terintegrasi guna tercapainya keseimbangan tenaga kerja, baik aspek permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pasar tenaga kerja adalah suatu titik temu permintaan tenaga kerja baik dari sektor swasta dan pemerintah dengan penawaran tenaga kerja yang tersedia. Pertemuan permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat memberikan pengaruh bagi penentuan tingkat upah tenaga kerja. Dengan kata lain pasar tenaga kerja berperan membantu pemerintah dalam proses pembuatan kebijakan terkait ketenagakerjaan seperti penentuan tingkat upah. Melalui pendekatan studi kepustakaan konsep tenaga kerja yang mampu menjangkau secara luas akan konsep tenaga kerja yang tidak sebatas sejauh mana penyerapan tenaga kerja, namun juga terkait seberapa besar tingkat angkatan kerja yang mampu dikelola pemerintah untuk dapat lebih produktif.

Pasar dikenal sebagai tempat bertemunya permintaan dan penawaran suatu produk yang memiliki nilai tambah. Menurut Al-Ghazali (dalam Azid, et al., 2013) menunjukkan sebaiknya pasar itu berfungsi secara tepat hingga terbebas dari berbagai jenis kerusakan, kejahatan, dan eksploitasi serta tetap senantiasa berada pada bingkai syariah. Jika kita mengenal pasar yang berwujud adanya jual beli barang dan jasa sebagai output dari sebuah proses produksi, lain halnya dengan konsep pasar tenaga kerja dimana tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi. Tenaga kerja sebagai input dalam proses produksi yang akan menghasilkan output barang dan jasa. Unsur tenaga kerja yang berada dalam pasar tenaga kerja menunjukkan telah berlangsungnya kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Huda et al (2008:207) mendefinisikan pasar tenaga kerja sebagai suatu keadaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang berasal

dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari perusahaan. Permintaan tenaga kerja berasal dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan output (barang dan jasa) yang dalam proses produksinya membutuhkan faktor produksi, salah satunya adalah tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja sebagai bentuk permintaan ini juga dapat mengalami peningkatan dan penurunan. Kondisi perekonomian secara umum dikenal memiliki hubungan dengan keadaan pasar tenaga kerja. Kondisi perekonomian yang berada pada keadaan baik atau mengalami pertumbuhan memberikan hubungan akan terwujudnya permintaan tenaga kerja mengalami peningkatan yang dalam arti lain tingkat pengangguran rendah.

2.1.6 Konsep Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Pertumbuhan ekonomi merupakan kunci dari penurunan kemiskinan di suatu wilayah. Dengan pertumbuhan ekonomi yang meningkat di masing-masing provinsi mengindikasikan bahwa pemerintah mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya, sehingga dapat mengurangi tingkat kemiskinan. Salah satu indikator tingkat pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah adalah tingkat Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang merupakan nilai bersih barang dan jasa-jasa akhir yang dihasilkan oleh berbagai kegiatan ekonomi di suatu daerah dalam suatu periode (Hadi Sasana, 2006). Semakin tinggi PDRB suatu daerah, maka semakin besar pula potensi sumber penerimaan daerah tersebut. Dalam realitanya, PDRB mempunyai pengaruh terhadap jumlah angkatan kerja yang bekerja dengan asumsi apabila nilai PDRB meningkat, maka jumlah nilai tambah output dalam seluruh unit ekonomi disuatu wilayah akan meningkat. Output yang jumlahnya meningkat tersebut akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja yang diminta (pengangguran menurun) serta dapat mengurangi angka kemiskinan. PDRB memberikan gambaran kinerja

pembangunan ekonomi sehingga arah perekonomian daerah akan lebih jelas. PDRB atas dasar harga konstan digunakan untuk menunjukkan laju pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dari tahun ke tahun. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan adalah pengangguran. Salah satu unsur yang menentukan kemakmuran suatu masyarakat adalah tingkat pendapatan. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum apabila kondisi tingkat penggunaan tenaga kerja penuh (full employment) dapat terwujud. Menurut Sadono Sukirno (2000), pengangguran akan menimbulkan efek mengurangi pendapatan masyarakat, dan itu akan mengurangi tingkat kemakmuran yang telah tercapai. Semakin turun tingkat kemakmuran, maka masalah lain yaitu kemiskinan akan muncul. Sukirno (1997) menyatakan bahwa pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi mereka belum dapat memperoleh pekerjaan tersebut. Pengangguran dapat terjadi disebabkan oleh ketidakseimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta. Sedangkan menurut Prathama dan Manurung (2008), Pengangguran adalah orang yang masuk dalam angkatan kerja (15 sampai 64 tahun) yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan. Apabila ada orang yang tidak bekerja, tetapi tidak aktif mencari pekerjaan, dia tidak bisa di katakan pengangguran. Dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksudkan dengan pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Pengangguran terbuka merupakan bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan, baik bagi mereka yang belum pernah bekerja

sama sekali maupun yang sudah pernah bekerja, atau sedang mempersiapkan suatu usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan, atau mereka yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

2.1.7 Hubungan Antara Variabel

2.1.7.1 Pengaruh Upah terhadap Pengangguran Terdidik

Kenaikan tingkat upah minimum akan menyebabkan terjadinya kenaikan biaya produksi perusahaan. Kenaikan biaya produksi ini tentunya akan berdampak terhadap peningkatan harga output sehingga menyebabkan permintaan terhadap output menurun. Dengan demikian adanya kenaikan upah minimum ini akan menyebabkan perusahaan-perusahaan menurunkan permintaannya terhadap tenaga kerja sehingga tingkat pengangguran terdidik meningkat. Sebaliknya apabila upah minimum mengalami penurunan maka biaya produksi perusahaan juga akan mengalami penurunan. Penurunan biaya produksi ini akan menurunkan harga output sehingga permintaan terhadap output meningkat dan keuntungan perusahaan ikut meningkat. Kondisi ini tentunya akan mendorong permintaan tenaga kerja sehingga tingkat pengangguran menurun. Atau dengan kata lain apabila upah minimum meningkat maka biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan akan semakin meningkat sehingga perusahaan merespon hal tersebut dengan melakukan inefisiensi pada perusahaan. Kebijakan yang diambil adalah pengurangan tenaga kerja guna mengurangi biaya-biaya produksi, sehingga hal ini terjadi PHK dan pengangguran terdidik menjadi bertambah.

Jika upah yang ditetapkan pada suatu daerah terlalu rendah maka akan berakibat pada tingginya tingkat pengangguran yang terjadi pada daerah tersebut. Penggunaan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam komponen penentuan upah minimum sejak tahun 2005 sudah barang tentu merupakan sinyal yang baik dalam

peningkatan kesejahteraan pekerja, terutama setelah sebelumnya hanya menggunakan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Dengan meningkatnya upah juga meningkatkan motivasi masyarakat untuk bekerja sehingga angka pengangguran dapat berkurang.

Upah memiliki hubungan negatif dengan pengangguran terdidik. Hal ini menunjukkan bahwa penambahan upah akan menurunkan jumlah pengangguran terdidik. Tingkat upah dari setiap tenaga kerja selalu berbeda. Suatu kunci terhadap perbedaan tingkat upah terletak pada kualitas yang sangat berbeda diantara tenaga kerja Harahap dan Bachtiar, (2015). Perbedaan kualitas ini disebabkan oleh kemampuan fisik, tamatan pendidikan, pelatihan serta pengalaman. Penyebab yang paling berpengaruh yaitu tamatan pendidikan serta pengalaman. Rendahnya tingkat pendidikan para tenaga kerja di Indonesia berpengaruh terhadap keahlian tenaga kerja dan hal ini merupakan hambatan tersendiri bagi para investor. Rendahnya keahlian ini dapat diatasi dengan menekankan pencapaian tujuan di bidang pendidikan formal dengan mereformasi sistem pendidikan. Di pihak lain, swasta dapat meningkatkan keahlian para pekerja dengan memberikan pelatihan formal bagi para pekerjanya. Penelitian yang dilakukan Urtalina dan Sudibia (2017) menemukan bahwa upah minimum, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap pengangguran terdidik. Kemudian penelitian yang dilakukan Harahap dan Bachtiar (2015) menemukan bahwa upah berpengaruh negatif terhadap pengangguran terdidik.

2.1.7.2 Pengaruh Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Pengangguran Terdidik

Pendidikan selalu menjadi tempat yang strategis dalam membina sumber daya manusia sebagai bentuk agenda pembangunan dan pembentukan masa depan suatu negara. Pendidikan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja

profesional yang dapat memenuhi keperluan tenaga kerja suatu negara. Pengangguran sering dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin besar peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini berarti jika mutu sumber daya manusia semakin tinggi maka penyerapan tenaga kerja juga meningkat sehingga mengurangi tingkat pengangguran terdidik. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya, yang mengatakan bahwa dengan meningkatnya mutu sumber daya manusia maka akan menurunkan tingkat pengangguran terdidik, karena mutu sumber daya yang dimiliki tamatan perguruan tinggi dengan keterampilan, pengetahuan dan teknologi yang mereka miliki maka kesempatan kerja bagi penganggur terdidik sangat besar terserap di industri-industri besar (Cahyani, 2014).

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM). Pendidikan yang baik diharapkan mampu menciptakan mutu SDM yang baik pula. Namun dalam kenyataannya ada kecenderungan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dengan tingkat pengangguran, semakin tinggi pendidikan semakin meningkat pula angka pengangguran terdidik Nur, (2016). Hasil ini mendukung beberapa studi empiris sebelumnya sebagaimana yang dikemukakan oleh Nur, (2016) yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pengangguran terdidik artinya setiap perubahan yang terjadi pada tingkat pendidikan mengakibatkan berubahnya pengangguran terdidik, yaitu disaat tingkat pendidikan meningkat juga menyebabkan pengangguran terdidik mengalami peningkatan.

2.1.7.3 Pengaruh PDRB terhadap Pengangguran Terdidik

Bertambahnya produktivitas tenaga kerja membuat produsen mampu meningkatkan upah tanpa mengurangi profit produsen. Hal ini akan berdampak

pada bertambahnya insentif produsen untuk meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja. Sebaliknya, berkurangnya produktivitas tenaga kerja akan berdampak pada berkurangnya profit produsen, insentif produsen untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja akan berkurang, sehingga berdampak pada bertambahnya angka pengangguran.

Menurut Bellante dan Jackson (2000) yang menyatakan bahwa apabila produktivitas mengalami peningkatan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan tenaga kerja akan mengalami penurunan. Penurunan ini akan meningkatkan tingkat pengangguran. Hasil penelitian Zulhanafi, dkk (2013) menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara tingkat pengangguran dan produktivitas mengindikasikan bahwasanya tingkat pengangguran dipengaruhi oleh produktivitas. Apabila produktivitas mengalami peningkatan maka kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output akan meningkat sehingga akan berdampak terhadap peningkatan permintaan tenaga kerja. Peningkatan permintaan tenaga kerja ini akan menurunkan tingkat pengangguran. Sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output akan menurun sehingga akan berdampak terhadap penurunan permintaan tenaga kerja. Penurunan permintaan tenaga kerja ini akan meningkatkan tingkat pengangguran.

Dornbusch et al. (2015) menerangkan bahwa dampak daripada pengangguran paling mudah terlihat pada menurunnya produksi. Senada dengan hal tersebut, Parkin (2012) menerangkan bahwa pengangguran adalah salah satu masalah terbesar di dalam perekonomian, karena bertambahnya angka

pengangguran berdampak pada menurunnya output perekonomian. Namun yang lebih penting lagi, bertambahnya angka pengangguran berdampak pada hilangnya sebagian *human capital* pada diri pekerja, yang di dalam jangka panjang akan membuat pekerja kehilangan produktivitasnya. Semakin lama seseorang dengan usia produktif tidak bekerja, maka semakin banyak kualitas *human capital*-nya yang hilang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmania (2016) menulis tentang Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik di Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi, upah dan penduduk usia produktif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik di Kota Padang. Kesempatan Kerja tidak mempengaruhi pengangguran terdidik di Kota Padang, hal ini disebabkan banyaknya pengangguran terdidik yang pilih-pilih pekerjaan serta adanya budaya merantau di Kota Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh Urtalina dan Sudibia (2017) menulis tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terdidik Kabupaten/Kota di Bali. Berdasarkan hasil pengujian, secara simultan upah minimum, pertumbuhan ekonomi, investasi, dan proporsi penduduk usia kerja secara serempak berpengaruh terhadap pengangguran terdidik Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. Secara parsial upah minimum, pertumbuhan ekonomi, dan investasi berpengaruh negatif dan signifikan dan proporsi penduduk usia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik Kabupaten/Kota di Provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosalina, dkk (2019) menulis tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terdidik di Provinsi Jambi.

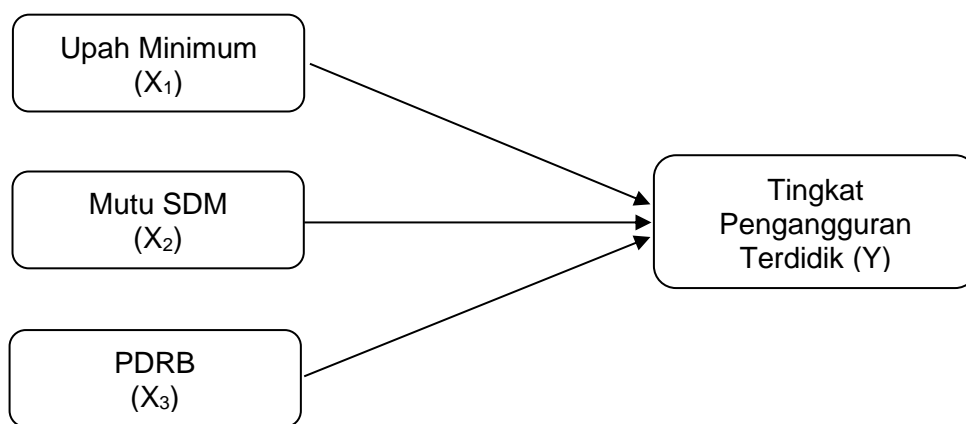
Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi, tingkat kesempatan kerja dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik di Provinsi Jambi. Secara parsial tingkat pendidikan dan tingkat kesempatan kerja berpengaruh signifikan sedangkan pertumbuhan ekonomi dan upah tidak berpengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik di Provinsi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur (2016) menulis tentang Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas tenaga kerja. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik namun tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Tingkat inflasi tidak berpengaruh terhadap tingkat pengangguran terdidik baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang (2016) menulis tentang Analisis Pengaruh Non Labor Income, Mutu Sumber Daya Manusia dan Tingkat Upah Terhadap Lama Menganggur Pengangguran Terdidik di Kota Denpasar. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas (*non labor income*, mutu sumber daya manusia dan tingkat upah) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap lama menganggur pengangguran terdidik di Kota Denpasar. *Non labor income* dan tingkat upah secara parsial berpengaruh positif terhadap lama menganggur sedangkan mutu sumber daya manusia berpengaruh negatif terhadap lama menganggur.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan yang mencerminkan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari penelitian yang sedang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Upah Minimum (X_1), Mutu Sumber Daya Manusia (X_2), dan PDRB (X_3) serta tingkat pengangguran terdidik (Y). Adapun hubungan antara variabel dapat dilihat pada kerangka konseptual pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan atas teori yang yang dijelaskan dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini diusulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Upah Minimum berpengaruh positif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005-2020.

2. Diduga bahwa Mutu Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005-2020.
3. Diduga bahwa Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh negatif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan Periode 2005-2020.