

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
ANGKATAN KERJA MUDA LULUSAN SLTA
(Analisa Data SAKERNAS 2007)**

TESIS

**SUGENG PURWONO
0706191524**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
DEPOK
Juli 2009**

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
ANGKATAN KERJA MUDA LULUSAN SLTA
(Analisa Data SAKERNAS 2007)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**SUGENG PURWONO
0706191524**




**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
KEKHUSUSAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
DEPOK
Juli 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Sugeng Purwono

NPM : 0706191524

Tanda tangan : 

Tanggal : 10 Juli 2009



HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Sugeng Purwono

NPM : 0706191524

Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan

Judul Tesis : **ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA
ANGKATAN KERJA MUDA LULUSAN SLTA
(Analisa Data SAKERNAS 2007)**

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Dewan Penguji : Padang Wicaksono, Ph. D

Pembimbing : Prof. DR. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph. D

Pembimbing : Ir. Zainul Hidayat, M. Si

Penguji : Dwini Handayani, SE., M.Si

The image shows three handwritten signatures and their corresponding official stamps. The top stamp is circular and contains the text 'UNIVERSITAS INDONESIA'. The signatures are written in black ink over the stamps.

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 10 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah *rabbil'alam*, puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Tesis ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini telah mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik semasa perkuliahan maupun dalam penyusunan tesis ini. Untuk semuanya itu penulis mengucapkan banyak terima kasih, salam hormat, dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu, membimbing, memberi motivasi, dan fasilitasnya.

Secara khusus, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. DR. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph. D, selaku pembimbing I yang telah menyediakan segenap waktu, tenaga dan pikiran dalam mengarahkan penyusunan tesis ini. Beliau telah membuka pemahaman secara luas tentang teori, konsep serta kebijakan melalui diskusi-diskusi yang menarik hingga terselesainya tesis ini.
2. Bapak Ir. Zainul Hidayat, M.Si, selaku pembimbing II yang telah menyediakan segenap waktu, tenaga dan pikiran dalam membantu menentukan variabel, pembentukan model dan analisis selama proses pembuatan tesis ini.
3. Bapak Padang Wicaksono, Ph. D, selaku dewan penguji yang telah memberikan masukan dan arahan yang sangat penting dalam menyelesaikan akhir pembuatan tesis ini.
4. Ibu Dwini Handayani, SE, M. Si, selaku penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam metodologi dan penggunaan bahasa yang baik, demi kesempurnaan tesis ini.

5. Seluruh dosen Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan yang telah banyak memberi bekal ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan.
6. Karyawan pada Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan khususnya Mas Hendro, Mbak Nia, Mas Yusuf yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu saya selama proses belajar hingga selesainya studi ini.
7. Pimpinan Depnakertrans, Ditjen. Binalattas dan Kepala BBLKI Serang yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi serta dorongan semangat kepada penulis dalam menempuh kuliah.
8. Ayahda Machfud dan Ibunda Siti Aminah, istriku tercinta Surani dan keluarga besarku tersayang, Dwi, Anton, Catur, Sudarmaji, Kanan, Kasim yang telah memberikan dorongan semangat semasa perkuliahan.
9. Seluruh rekan-rekan dari Serang Darmawansyah, Dewi, Sofwan, Sayekto, Herman, Robert, Christian, Tabe, Yuri, Supri, Idil dan teman-teman satu angkatan atas nilai pertemanan selama ini baik suka maupun duka yang tercipta selama perkuliahan.

Penulis menyadari tesis ini masih banyak kekurangan, namun demikian besar harapan penulis bahwa tesis ini dapat memberikan sumbangan keilmuan ke depan.

Depok, 10 Juli 2009

Penulis

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sugeng Purwono
NPM : 0706191524
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Departemen : Pascasarjana
Program : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Rights*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA ANGKATAN KERJA MUDA
LULUSAN SLTA (Analisa Data SAKERNAS 2007)**

beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan karya ilmiah saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 10 Juli 2009
Yang menyatakan



Sugeng Purwono

ABSTRAK

Nama : Sugeng Purwono
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul : Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Angkatan Kerja Muda
Lulusan SLTA (Analisa Data Sakernas 2007)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor dan sektor lapangan usaha yang menyerap angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA yang meliputi jenis kelamin, tempat tinggal, status perkawinan, status pekerjaan, pelatihan dan sektor lapangan kerja (pertanian, manufaktur dan jasa). Data yang digunakan adalah data SAKERNAS bulan Agustus tahun 2007 dengan analisis deskriptif dan inferensial.

Tahapan pertama penelitian adalah estimasi upah angkatan kerja dengan regresi linier. Selanjutnya dengan regresi linier menghitung probabilitas bekerja untuk menganalisis penyerapan angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA dan lulusan SMK.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah penduduk umur 15 tahun ke atas sebanyak 164.118.323 orang, dimana 29.284.188 orang adalah angkatan kerja muda umur 18-24 tahun. Mereka merupakan 68,01 persen dari angkatan kerja muda (15-24 tahun) serta 17,84 persen dari jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun) dengan karakteristik 50,08 persen laki-laki, 70,70 persen berstatus tidak kawin, 47,73 persen bertempat tinggal di perkotaan dan 38,00 persen berpendidikan tamat SLTA. Pada penduduk umur 18-24 tahun tamat SLTA, berdasarkan kegiatannya 37,69 persen berstatus bekerja, 19,98 persen mencari kerja, 25,05 persen sekolah dan 17,28 persen lainnya.

Hasil deskriptif upah menunjukkan bahwa upah angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMK lebih besar dibanding upah lulusan SMA. Hasil analisis inferensial probabilitas bekerja angkatan kerja muda umur 18-24 lulusan SLTA menunjukkan lulusan SMK lebih besar dibanding lulusan SMA. Sektor lapangan usaha yang banyak menyerap lulusan SMA adalah sektor pertanian, sektor manufaktur untuk lulusan SMK, sedangkan probabilitas bekerja lulusan SMA dan lulusan SMK kurang pada sektor jasa.

Kata Kunci:

Penyerapan tenaga kerja, angkatan kerja muda, lulusan SLTA

ABSTRACT

Name : Sugeng Purwono
Study Program : Population and Labor Study
Title : Analysis Absorbtion of labor at labor force of SLTA
graduation (Data Analysis of Sakernas 2007)

This research to know the factors and working field sectors that absorb the young labor forces ages 18-24 years old which graduated from SLTA that involve sex, residence, marital status, training and working field sectors (Agriculture, manufactory, and service) and training. The data which is used is Sakernas data on august 2007 by descriptive and inferential analysis.

The first step of research is wage estimation of labor forces with linier regression. Secondly by linier regression to count work probability to analyze absorbtion of labor forces from 18-24 years old of SMA and SMK graduations.

The result of this reseach explains that sum of people up to 15 years old are 164.118.323 people, where 29.284.188 people are labor force of 18-24 years old. They are 68,01 percent from young labor force (15-24 years old) and 17,84 percent from sum of 15-64 years old. Their characteristics are 50,08 percent male, 70,70 percent unmarried yet status, 47,73 percent who live in the city and 38,00 percent of SLTA graduation. Based on its activity 37,69 percent is working, 19,98 percent is seeker, 25,05 percent school age and 17,28 percent the others.

The result of wage descriptive analisis shown that wage at the youngs of SMK are bigger than the of wage SMA graduation. The result of inferensial analysis from working probability at young labor forces age 18-24 years old which graduated from SLTA shown that SMK graduations are bigger than SMA graduations. SMA graduations are absorted at agriculture sector, manufacture sector for SMK graduations, meanwhile SMA and SMK graduations are not absorted in service sector.

Key words:

Absorbtion of labor, young labor force, SLTA graduated.

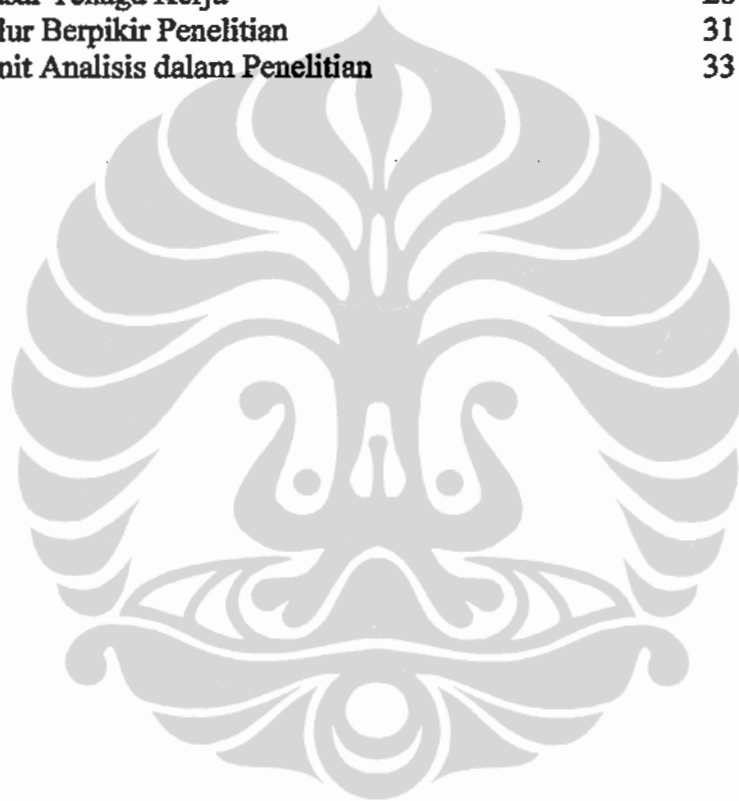
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Batasan Masalah	9
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Pengertian tenaga kerja	11
2.2 Penawaran Tenaga Kerja	14
2.3 Permintaan Tenaga Kerja	22
2.4 Pasar Tenaga Kerja	24
2.5 Kerangka Berpikir	29
2.6 Hipotesa	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Data dan Metodologi	32
3.1.1 Model Estimasi Upah	34
3.1.1.1 Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Umur 15-64 Tahun	34
3.1.1.2 Estimasi Upah Angkatan Kerja Umur 15-64 Tahun	35
3.1.2 Model Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMU dan Lulusan SMK	37
BAB IV ANALISA DATA	40
4.1 Analisis Deskriptif	40
4.1.1 Karakteristik Sosial Demografi Populasi	40
4.1.2 Karakteristik Sampel	48
4.1.3 Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Lulusan SLTA	48
4.2 Analisis Inferensial	52
4.2.1 Estimasi Upah	52
4.2.1.1 Pengaruh Umur Terhadap Upah	53

4.2.1.2	Pengaruh Pendidikan SMA Terhadap Upah	54
4.2.1.3	Pengaruh Jam Kerja Terhadap Upah	54
4.2.1.4	Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Upah	54
4.2.1.5	Pengaruh Daerah Terhadap Upah	54
4.2.1.6	Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Upah	55
4.2.2	Probabilitas Bekerja Pada Lulusan SMA	55
4.2.2.1	Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Probabilitas Bekerja	56
4.2.2.2	Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Probabilitas Bekerja	56
4.2.2.3	Pengaruh Tempat Tinggal Terhadap Probabilitas Bekerja	57
4.2.2.4	Pengaruh Status kerja Terhadap Probabilitas Bekerja	57
4.2.2.5	Pengaruh Sektor Pertanian Terhadap Probabilitas Bekerja	58
4.2.2.6	Pengaruh Sektor Manufaktur Terhadap Probabilitas Bekerja	58
4.2.2.7	Pengaruh Sektor Jasa Terhadap Probabilitas Bekerja	58
4.2.2.8	Pengaruh Pelatihan Terhadap Probabilitas Bekerja	58
4.2.3	Probabilitas Bekerja Pada Lulusan SMK	59
4.2.3.1	Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Probabilitas Bekerja	60
4.2.3.2	Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Probabilitas Bekerja	60
4.2.3.3	Pengaruh Tempat Tinggal Terhadap Probabilitas Bekerja	61
4.2.3.4	Pengaruh Status kerja Terhadap Probabilitas Bekerja	61
4.2.3.5	Pengaruh Sektor Pertanian Terhadap Probabilitas Bekerja	61
4.2.3.6	Pengaruh Sektor Manufaktur Terhadap Probabilitas Bekerja	62
4.2.3.7	Pengaruh Sektor Jasa Terhadap Probabilitas Bekerja	62
4.2.3.8	Pengaruh Pelatihan Terhadap Probabilitas Bekerja	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		64
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Saran	66
Daftar Pustaka		
Lampiran-lampiran		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Angkatan Kerja Menurut Pendidikan di Indonesia	2
Gambar 1.2	Pengangguran Berdasarkan Pendidikan di Indonesia	5
Gambar 1.3	Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Umur	6
Gambar 2.1	Penduduk dan Tenaga Kerja	12
Gambar 2.2	Kurva Hubungan Tingkat Upah Terhadap Jam Kerja	17
Gambar 2.3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia	20
Gambar 2.4	Tingkat Pengangguran Terbuka Penduduk 15 Tahun Ke Atas Indonesia	22
Gambar 2.5	Kurva Pasar Tenaga Kerja	28
Gambar 2.6	Bagan Alur Berpikir Penelitian	31
Gambar 3.1	Bagan Unit Analisis dalam Penelitian	33



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perkembangan Jumlah Penduduk Indonesia Berdasarkan Kegiatan (dalam ribu)	13
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Estimasi Upah Angkatan Kerja Umur 15-64 Tahun	36
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMA dan Lulusan SMK	39
Tabel 4.1	Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Perkawinan dan Tempat Tinggal	41
Tabel 4.2	Penduduk Umur 15-24 Tahun Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Perkawinan dan Tempat Tinggal	42
Tabel 4.3	Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan kegiatan dan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.4	Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.5	Penduduk Umur 18-24 Tahun Lulusan SLTA Berdasarkan Kegiatan dan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.6	Penduduk Umur 18-24 Tahun Lulusan SLTA Berdasarkan Pelatihan dan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.7	Frekuensi Sampel Sakernas Agustus 2007 Penduduk Umur 18-24 tahun Lulusan SLTA	48
Tabel 4.8	Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan (perbulan dalam rupiah)	49
Tabel 4.9	Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Daerah dan Pendidikan (perbulan dalam rupiah)	50
Tabel 4.10	Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Pendidikan dan Sektor Lapangan Usaha (perbulan dalam rupiah)	51
Tabel 4.11	Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan (perbulan dalam rupiah)	51
Tabel 4.12	Estimasi Koefisien Model Upah Angkatan Kerja (15-64 Tahun)	53
Tabel 4.13	Koefisien Model Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMA	55
Tabel 4.14	Koefisien Model Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMK	59

BAB I

PENDAHULUAN

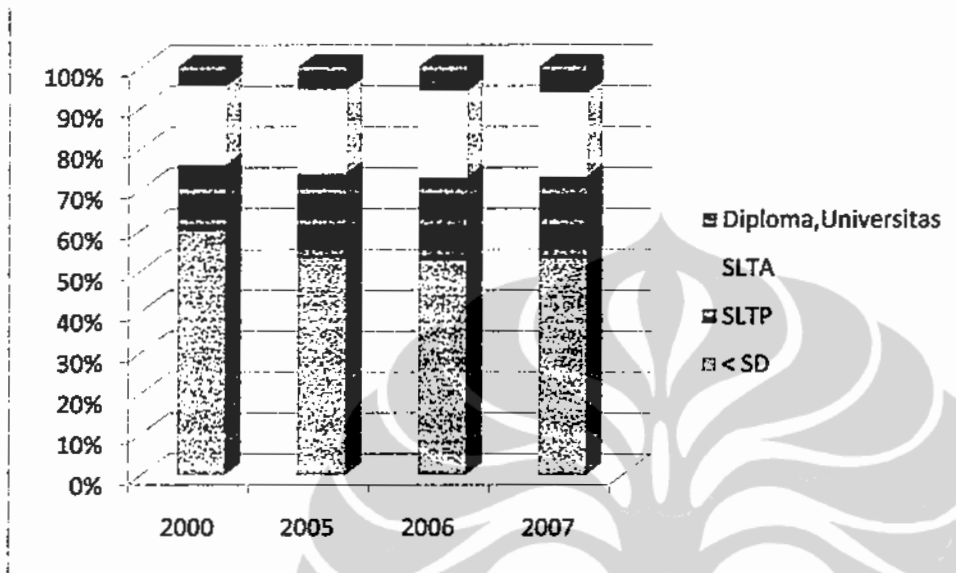
1.1 Latar Belakang

Permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi pemerintah Indonesia berasal dari masalah kependudukan yang berkaitan dengan besarnya jumlah penduduk, laju pertumbuhan penduduk yang tinggi serta kualitas penduduk yang relatif rendah. Penduduk merupakan modal dasar dan pelaku yang dominan menentukan keberhasilan pembangunan dan sekaligus penikmat hasil dari pembangunan. Penduduk sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam pembangunan. Makin besar kuantitas dan makin tinggi kualitas penduduk sebagai sumber daya manusia, maka makin besar pula potensi suatu negara untuk membangun dan meningkatkan pertumbuhan ekonominya. Chotib (2007) Tenaga kerja yang didayagunakan secara optimal dan produktif akan mendukung pertumbuhan ekonomi, baik secara daerah, nasional, maupun sektoral. Pertumbuhan ekonomi juga diyakini dapat menghasilkan perbaikan distribusi pendapatan bila memenuhi setidaknya-tidaknya dua syarat yaitu perluasan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas (WD, Tahun 37 No 1, 2007).

Jumlah dan komposisi penduduk sebagai tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Pertumbuhan penduduk usia kerja yang jauh lebih cepat dari pertumbuhan penduduk secara keseluruhan akan meningkatkan jumlah penawaran tenaga kerja dalam pasar kerja. Ahsan, Penduduk usia 15 tahun ke atas dari tahun 2004 hingga februari 2007 mengalami peningkatan 5,19 % yaitu dari 153,9 juta menjadi 162,3 juta jiwa (meningkat 8,43 juta jiwa). Sedangkan peningkatan jumlah angkatan kerja sebesar 4 % dari 103,9 juta menjadi 108,1 juta jiwa (meningkat 4,1 juta jiwa)(WD, Tahun 38 NO 1, 2008).

Kualitas penduduk dapat diukur dengan tingkat pendidikan formal pada tenaga kerja. Adanya kecenderungan peningkatan tingkat pendidikan formal pada angkatan kerja setiap tahun menandakan adanya peningkatan kualitas penduduk. Peningkatan kualitas penduduk dalam angkatan kerja akan menjadi modal dalam

pembangunan bangsa. Angkatan kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya angkatan kerja mampu bersaing dan meningkatkan posisi tawar di pasar kerja.



Gambar 1.1 Angkatan Kerja Menurut Pendidikan di Indonesia

Sumber: BPS (telah diolah kembali)

Kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan bangsa. Upaya yang dapat ditempuh pemerintah untuk menghasilkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui investasi dan perluasan pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi sumber daya manusia yang tidak kalah pentingnya dengan investasi modal fisik. Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan kecerdasan dan ketrampilan yang akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Suryadi (1999), Pendidikan dapat dianggap sebagai sarana investasi yang mampu membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian tenaga kerja sebagai modal untuk dapat bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan penghasilannya di masa datang (WD, Tahun 37, No 1, 1999). Jadi semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula produktivitasnya, semakin besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan perekonomian suatu masyarakat. Jadi

pendidikan formal merupakan suatu investasi baik bagi individu maupun masyarakat.

Adanya perubahan pada karakteristik dunia kerja, di mana tingkat persaingan kualifikasi tenaga kerja menjadi semakin ketat yang didasarkan pada kompetensi individual yang tinggi. Kebutuhan kualitas sumber daya manusia kompeten di pasar kerja sangat tinggi, maka tenaga kerja harus memiliki daya saing yang tinggi baik pada pasar lokal, regional maupun pasar internasional.

Penduduk dengan pendidikan dan kompetensi rendah, maka mereka harus bekerja apa saja untuk mempertahankan hidupnya. Kondisi tersebut menyebabkan lemahnya posisi tawar dan tingginya kerentanan terhadap perlakuan yang merugikan. Mereka juga harus menerima pekerjaan dengan imbalan yang terlalu rendah, tanpa atau dengan sistem kontrak yang sangat rentan terhadap kepastian hubungan kerja yang berkelanjutan. Ketidakjelasan mengenai hak-hak mereka dalam bekerja menyebabkan kurangnya perlindungan terhadap keselamatan dan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja. Rendahnya posisi tawar pekerja menyebabkan konflik perburuhan yang terjadi seringkali dimenangkan oleh pihak perusahaan dan merugikan pekerja. Dampak dari perselisihan tersebut seringkali membuahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tidak adil.

Masih tingginya jumlah pekerja yang bekerja di sektor kurang produktif berakibat pada rendahnya pendapatan mereka, sehingga mendekati mereka pada golongan pekerja miskin atau pekerja dengan pendapatan yang rentan menjadi miskin (*near poor*). Berdasarkan sektor usaha, pekerja tersebut sebagian besar bekerja di sektor pertanian yang terdapat di pedesaan. Pada sektor pertanian dalam arti luas ternyata belum mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat pertanian dengan memadai terutama karena produktivitas sektor pertanian pada umumnya rendah (Harry, 2005, p 22).

Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar dalam pembangunan ketenagakerjaan merupakan potensi tenaga kerja yang dapat diandalkan jika terjadi penyerapan angkatan kerja pada sektor-sektor ekonomi. Peningkatan jumlah penduduk usia kerja yang amat pesat tersebut harus diimbangi dengan penciptaan kesempatan kerja yang memadai (Adioetomo, 2005). Secara umum tingkat penyerapan tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi di Indonesia masih

rendah. Pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi hanya mampu mendorong pertumbuhan penyerapan tenaga kerja yang relatif lebih kecil. Perkembangan jumlah tenaga kerja tidak diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja, kesempatan atau penyerapan tenaga kerja cenderung menurun. Namun demikian jumlah penduduk yang bekerja tidak dapat sepenuhnya dipandang sebagai jumlah kesempatan kerja yang ada, karena adanya pencari kerja yang cenderung memilih-milih pekerjaan, karena mereka lebih mampu menanggung biaya menganggur selama mencari kerja.

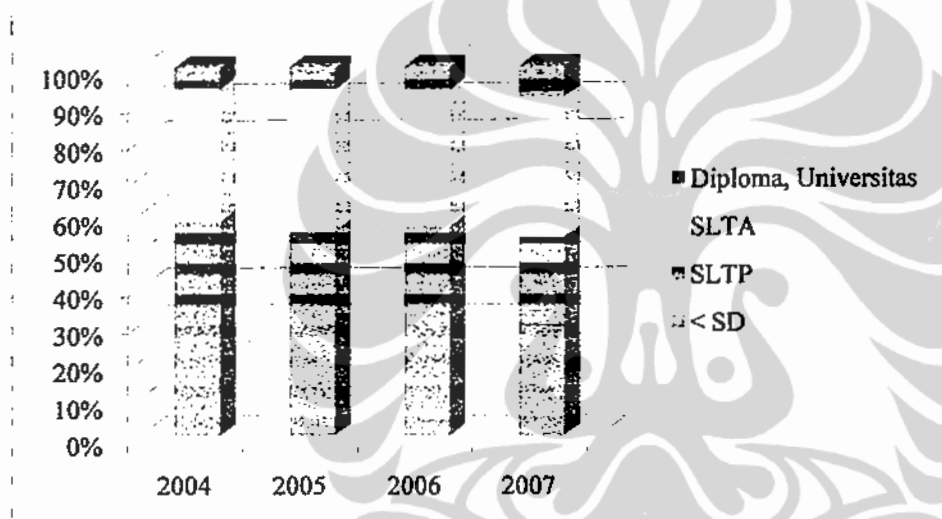
Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya masalah pengangguran antara lain:

1. Pertumbuhan angkatan kerja yang memasuki pasar kerja (*labor force*) tidak sebanding dengan percepatan penyediaan lapangan pekerjaan yang dibutuhkan.
2. Kesenjangan antara kualitas pencari kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja yang makin kompetitif.
3. Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi dan kebangkrutan dunia usaha industri.

Faktor pertama dan kedua merupakan faktor dominan yang menyebabkan adanya pengangguran, tetapi masalah pengangguran bukan hanya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Banyak kasus menyatakan bahwa adanya kesempatan kerja yang tersedia baik di dalam maupun di luar negeri, tetapi pencari kerja tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan calon pengguna tenaga kerja, akibatnya kesempatan kerja tersebut tidak termanfaatkan.

Tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh penduduk merupakan indikator pokok kualitas pendidikan formal. Kondisi ketenagakerjaan sekarang dengan adanya kecenderungan pergeseran tingkat pendidikan pada angkatan kerja menuju ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi dalam mengikuti kompetisi dibursa pasar kerja. Terjadi transformasi kerja antar sektor, dari ekonomi subsistem/tradisional/informal ke ekonomi modern/formal (Pasaribu, 1999, p 25). Akan terjadi kelebihan pekerja berpendidikan SLTA di masa mendatang, dimana keadaan ini akan menurunkan *bargaining power* pekerja berpendidikan SLTA tersebut atau

mengakibatkan *misplacement* pekerja ke dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikannya (Fergus, 1995). Akibatnya banyak para lulusan SLTA yang termasuk angkatan kerja muda yang telah selesai pendidikannya tetapi belum mendapatkan pekerjaan. Mereka ini disebut juga dengan pengangguran terdidik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang masih rendah tersebut merupakan penyebab utama rendahnya produktivitas tenaga kerja dan nilai tambah pekerja dalam dunia kerja. Hal tersebut pada akhirnya akan berdampak pada upah yang diterima dan kesejahteraannya. Menurut Triaswati di Indonesia pada tahun 2003 terdapat 3,4 juta pengangguran dengan pendidikan SLTA.



Gambar 1.2 Pengangguran Berdasarkan Pendidikan di Indonesia

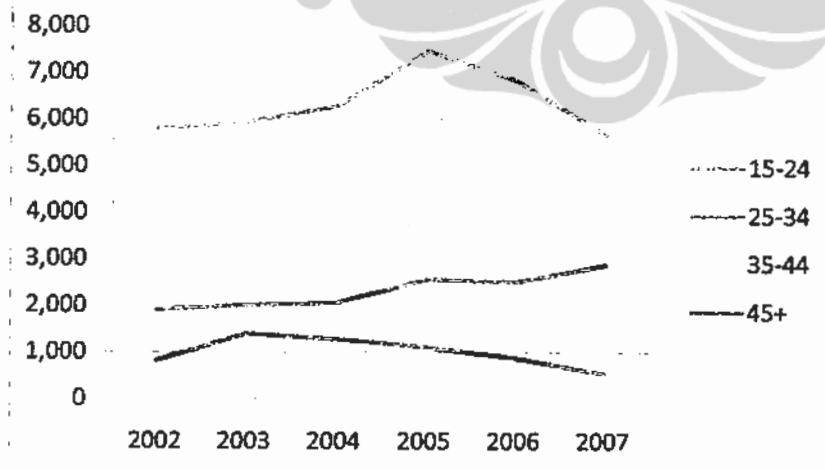
Sumber: BPS (telah diolah kembali)

Ngadi mengatakan isu pengangguran usia muda didasarkan pada ILO 2004 yang menyatakan bahwa mayoritas penduduk usia muda (umur 15–24 tahun) di Indonesia tidak dimanfaatkan dengan baik karena mereka tidak mempunyai akses terhadap pekerjaan yang produktif (Warta Demografi, Tahun 35, No 4, 2005). Jumlah angkatan kerja usia muda (15-24 tahun) yang besar pada saat ini akibat dari kelahiran yang tinggi 15-24 tahun yang lalu. Angkatan kerja usia muda merupakan bagian dari tenaga kerja, mereka yang termanfaatkan dalam pasar kerja berpeluang untuk meningkatkan produktivitas bagi bangsa Indonesia. Banyak studi yang mengemukakan bahwa kelompok usia muda merupakan

kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi jika dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Hal ini disebabkan pada kelompok usia muda tersebut merupakan saat peralihan dari selesai sekolah dan memasuki pasar kerja. Angkatan kerja usia muda pada dasarnya masih belum memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk terjun ke dunia kerja, sehingga sulit bagi mereka untuk bersaing dengan angkatan kerja senior dan juga rentan dengan PHK ataupun pengurangan jam kerja. Terbatasnya kesempatan kerja, kurangnya ketrampilan dan pengetahuan serta jumlah mereka yang besar akan menyebabkan *labor surplus* yang berpeluang bagi angkatan kerja usia muda untuk memiliki sedikit pilihan pekerjaan yang layak. Peluang lapangan kerja yang sempit, seringkali menyebabkan mereka terpaksa menerima pekerjaan apapun yang ditawarkan, berisiko tinggi dengan imbalan (upah) yang kurang memadai dan tidak ada kepastian akan keberlanjutannya.

1.2 Perumusan Masalah

Ketimpangan pasar kerja merupakan masalah utama dalam proses pembangunan Indonesia. Ketimpangan ini terjadi karena jumlah angkatan kerja jauh lebih besar dibanding kemampuan penyerapan tenaga kerja, sehingga jumlah pengangguran semakin meningkat.



Gambar 1.3 Pengangguran Terbuka Menurut Kelompok Umur Indonesia (dalam ribu)

Sumber: BPS (telah diolah kembali)

Data pengangguran terbuka Indonesia menurut kelompok umur pada penduduk umur 15 tahun ke atas masih didominasi oleh mereka yang berumur 15-24 tahun yang masuk pada kategori penduduk usia muda dan penduduk usia produktif.

Rendahnya kualitas angkatan kerja yang berakibat pada rendahnya relevansi antara hasil pendidikan terhadap kebutuhan pasar kerja. Masuknya angkatan kerja baru dari lulusan pendidikan SLTA yang tidak melanjutkan sekolah yang lebih tinggi ke dalam pasar tenaga kerja. Kondisi tersebut berdampak pada lemahnya daya saing tenaga kerja terutama angkatan kerja muda lulusan SLTA di pasar kerja. Biasanya lulusan SLTA cenderung menerima tawaran pekerjaan apa saja, sambil terus mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan mereka (Suratman, 1995). Akibatnya mereka akan mengalami persaingan yang lebih ketat dalam memperebutkan kesempatan kerja yang relatif kecil tersebut dan mereka yang tidak dapat memenangkan persaingan ini akan menjadi pengangguran. Ngadi menyatakan bahwa hasil kajian Dhanani (2004) *Open unemployment rate* untuk penduduk muda tinggi daripada penduduk tua, bukan karena mereka berkemampuan kerja yang rendah, tetapi berkaitan dengan masa transisi mereka dari sekolah penuh ke kerja secara penuh. Sekitar 90 persen dari seluruh open unemployment terdiri dari penduduk usia muda (15-29 tahun), dan 80 persen dari mereka yang mencari kerja tidak memiliki pengalaman kerja. (WD, Tahun 35, No 4, 2005). Faktor mendasar yang menjadi penyebab masih rendahnya daya serap tenaga kerja lulusan SLTA adalah ketidaksesuaian hasil yang dicapai antara pendidikan dengan lapangan kerja, ketidakseimbangan antara sisi penawaran (*supply side*) dan permintaan (*demand*) yaitu dengan terjadinya kelebihan persediaan tenaga kerja lulusan SLTA tidak diikuti dengan tersediannya lapangan kerja yang memadai.

Merupakan kenyataan bahwa sebagian besar lulusan SLTA baik lulusan SMA dan lulusan SMK akan bersaing dalam memasuki dunia kerja. Karakter sistem pendidikan Indonesia yang mempersiapkan lulusan SMA untuk melanjutkan ke perguruan tinggi, sedang lulusan SMK dipersiapkan memasuki dunia kerja memberikan pengaruh dalam pasar kerja. Hal lain yang dialami oleh tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SMA dan lulusan SMK yang

memasuki pasar tenaga kerja untuk terserap pada pasar kerja adalah ketatnya persaingan, kurangnya pengetahuan dan pengalaman.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan bahwa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SMA dan lulusan SMK terserap pada pasar kerja dan sektor lapangan usaha mana yang menyerap tenaga kerja lulusan SMA dan lulusan SMK tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa tingkat perbedaan di dunia kerja antara lulusan pendidikan umum (SMA) dan lulusan pendidikan kejuruan (SMK), yang secara rinci dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terserapnya tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SMA.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terserapnya tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SMK.
3. Sektor lapangan usaha yang menyerap tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SMA dan lulusan SMK.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian tentang penyerapan tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SLTA di Indonesia, diharapkan akan memberikan manfaat antara lain:

1. Mengetahui gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SMA dan lulusan SMK terserap pada pasar kerja yang dilihat dari sisi penawaran tenaga kerja.
2. Mengetahui tentang sektor lapangan usaha yang menyerap angkatan kerja muda lulusan SMA dan lulusan SMK sehingga bisa dikembangkan.

1.6 Batasan Masalah

Masalah pada penelitian tentang penyerapan tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SLTA di Indonesia ini dibatasi pada:

1. Ruang lingkup atau wilayah penelitian hanya mencakup pada tenaga kerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun, lulusan SMA dan lulusan SMK yang bekerja pada 3 sektor lapangan usaha (Pertanian, Industri dan Jasa).
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SMA dan lulusan SMK terserap pada 3 sektor lapangan usaha antara lain:
 - a. Jenis kelamin
 - b. Tempat tinggal
 - c. Status perkawinan
 - d. Sektor lapangan usaha
 - e. Status pekerjaan
 - f. Pelatihan

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk sistematika penulisan yang akan dipergunakan penulis dalam pembahasan penelitian ini akan dibagi dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian pengertian tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, permintaan tenaga kerja, pasar tenaga kerja, kerangka berpikir serta hipotesa.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari data dan metodologi yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV ANALISA DATA

Bab ini akan membahas hasil-hasil yang diperoleh dari analisis dengan menggunakan analisis Deskriptif dan Inferensial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban ringkas dari pokok masalah dan saran yang menyajikan usulan kebijakan sehubungan dengan masalah yang dianalisa.

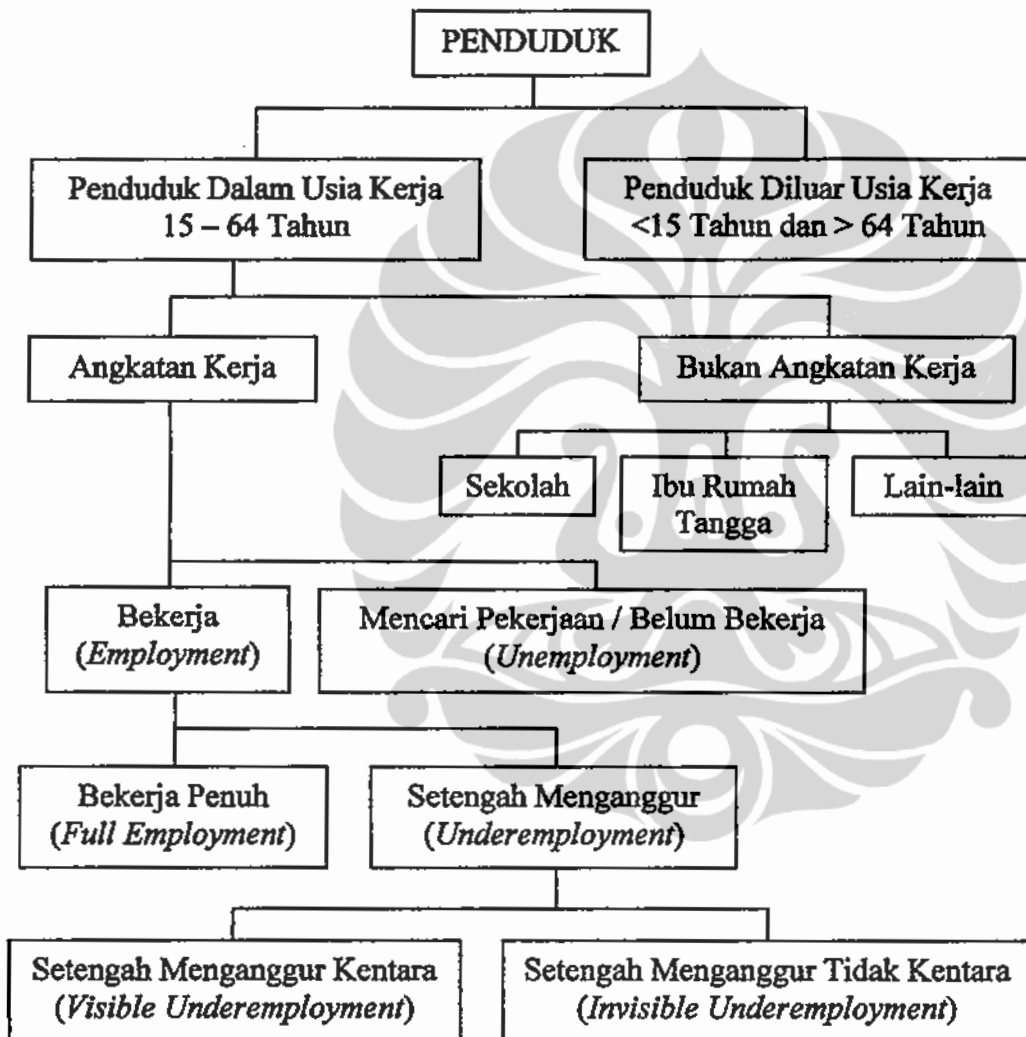


BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Tenaga kerja

Tenaga kerja (*man power*) adalah bagian dari penduduk usia kerja yang mempunyai kemampuan untuk bekerja. Tenaga kerja (*man power*) merupakan bagian dari penduduk pada kelompok umur tertentu yang diikutsertakan dalam proses ekonomi (Bellante and Jackson, 1983). Di Indonesia tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk umur 15 tahun ke atas atau sering pula disebut dengan istilah penduduk usia kerja. Menurut konsep ini, mereka yang berusia 10-14 tahun dan bekerja atau ingin bekerja tidak disebut sebagai angkatan kerja, melainkan anak-anak yang terpaksa bekerja (Ananta, 1995). Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam pengumpulan data ketenagakerjaan di Indonesia, penduduk dibagi menjadi dua kelompok yaitu penduduk dalam usia kerja yaitu penduduk umur 15-64 tahun dan penduduk diluar usia kerja yaitu penduduk umur kurang dari 15 tahun dan umur di atas 64 tahun. Penduduk usia kerja atau tenaga kerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yaitu penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja (*employed*) atau sementara tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan (*unemployed*). Sedangkan bukan angkatan kerja yaitu penduduk usia 15 tahun ke atas yang melakukan kegiatan seperti sekolah, mengurus rumah tangga dan melaksanakan kegiatan lainnya. Angkatan kerja berdasarkan golongan umur terdiri dari pekerja muda (*young workers*) yaitu penduduk umur 15-24 tahun, pekerja karir pemula (*early career workers*) yaitu penduduk umur 25-34 tahun, pekerja karir menengah (*mid-career workers*) yaitu penduduk umur 35-44 tahun dan angkatan kerja tua (*mature workers*) yaitu penduduk umur 45 tahun keatas (Suryadarma et al., 2007). Sementara Bekerja menurut definisi Sakernas adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh

pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan itu termasuk juga kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi. Sedangkan berdasarkan waktu bekerjanya, angkatan kerja dibedakan menjadi dua yaitu bekerja penuh bila waktu bekerja lebih dari 35 jam dan setengah menganggur bila waktu bekerja kurang dari 35 jam dalam satu minggu.



Gambar 2.1 Penduduk dan Tenaga kerja

Sumber: Dasar-dasar Demografi, FEUI, 2004

Menurut International Labour Organization (ILO) terdapat tiga komponen yang mendasari seseorang disebut sebagai tenaga kerja yaitu:

1. Umur

Sebelum tahun 1990-an batas umur tenaga kerja adalah 10 tahun keatas yang kemudian batasan ini diubah menjadi 15 tahun lebih.

2. Kegiatan utama

Kegiatan utama yang dilakukan seorang pekerja seminggu yang lalu baik bekerja, mencari pekerjaan, sekolah atau mengurus rumah tangga.

3. Waktu bekerja

Lama waktu yang digunakan secara ekonomis selama seminggu yang lalu.

Tenaga kerja adalah modal bagi bergeraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi suatu negara. Secara kuantitatif pengukuran masalah ketenagakerjaan menggunakan indikator dari jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk.

Tabel 2.1 Perkembangan Jumlah Penduduk Indonesia Berdasarkan Kegiatan (dalam ribu)

Kegiatan	2001	2005	2006	2007
1. Penduduk 15+	141.170,80	157.020,56	160.034,59	163.235,19
2. Angkatan Kerja	95.650,96	105.830,01	106.335,36	109.036,21
a. Bekerja	89.837,73	94.453,26	95.317,02	98.756,68
b. Penganggur	5.813,23	11.376,76	11.018,35	10.279,53
3. Bukan Angkatan Kerja	45.519,84	51.190,55	53.699,23	54.198,98
a. Sekolah	10.763,47	13.250,70	13.754,25	14.048,94
b. Mengurus RT	25.275,19	29.932,28	31.391,99	31.561,06
c. Lainnya	9.481,18	8.007,57	8.553,00	8.588,99
4. TPAK (%)	67,8	67,40	66,45	66,80
5. TPT (%)	6,1	10,75	10,34	9,43
6. Setengah Pengangguran	28.467,10	29.271,61	29.512,69	30.304,58
a. Terpaksa	12.423,50	7.159,69	13.992,62	14.906,35
b. Sukarela	16.043,60	15.163,35	15.520,07	15.398,24

Sumber: BPS

Dari Tabel dapat dilihat bahwa pada tahun 2006 di Indonesia terdapat

160.034,59 ribu orang penduduk usia kerja (tenaga kerja), sedangkan tahun 2007 terdapat 163.235,19 ribu orang. Pada tahun 2006 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 66,45 persen, yang mana terjadi peningkatan pada tahun 2007 menjadi 66,80 persen. Peningkatan TPAK ini disebabkan oleh semakin tingginya jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) yang masuk kedalam golongan angkatan kerja.

Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar kerja dan siap digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Perusahaan atau penerima tenaga kerja yang meminta tenaga kerja dari pasar kerja. Tenaga kerja yang bekerja akan mendapatkan imbalan atas jasanya berupa uang sebagai upah, sehingga terjadi akan terjadi arus perputaran uang dari produsen ke konsumen. Tenaga kerja ini biasanya merupakan faktor input dalam proses produksi barang dan jasa. Hasil barang dan jasa akan dipasarkan ke pasar. Masyarakat dengan membayar harga dari barang dan jasa tersebut yang biasa disebut pembeli yang salah satunya adalah tenaga kerja yang memproduksi barang dan jasa, sehingga terlihat adanya arus perputaran uang yang kembali ke produsen dari masyarakat. Keadaan tersebut menurut Swasono (1995) dikatakan sebagai siklus yang terus menerus terjadi antar masyarakat sebagai sumber tenaga kerja dan perusahaan sebagai penerima tenaga kerja.

2.2 Penawaran Tenaga Kerja (*Supply Employment*)

Penawaran tenaga kerja meliputi semua orang yang mempunyai pekerjaan dalam masyarakat, mereka yang secara aktif mencari pekerjaan dan mereka yang seharusnya dapat diikutsertakan dalam kegiatan ekonomi apabila terdapat kesempatan kerja yang memadai¹.

Penawaran tenaga kerja menurut Cappelin (1987) pada suatu negara dapat dikelompokkan pada tenaga kerja yang mencari pekerjaan dan tenaga kerja yang mempunyai usaha sendiri, dan menurut Cappelin tenaga kerja yang mencari pekerjaan (menawarkan tenaga kerja) terlihat lebih kaku (*rigid*) dibandingkan tenaga kerja yang mempunyai usaha sendiri. Secara nyata penawaran tenaga kerja (tenaga kerja buruh) agak elastis yang disebabkan karena tingkat upah yang

¹ Garth L. Mangum dan David snedeker, "Manower Planing and Local Labor Markets" Olympus Publishing Company, Salt Lake City, hal 16

diterima hampir stabil dan ditentukan oleh biaya kesempatan buruh dan tingkat upah yang berlaku umum pada suatu perekonomian negara.

Menurut Sritua (1996) penawaran tenaga kerja dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$L_s = \Phi(W) \quad (2.1)$$

dimana:

$L_s = Labor\ Supply$

Persamaan di atas didasarkan pada asumsi mengenai adanya *money illusion*, yang menyatakan bahwa bayaran yang tergambar dalam pikiran tenaga kerja ialah upah nominal (*money wage rate*) bukan tingkat upah riil (*real wage rate*) oleh karena itu, manusia pada umumnya mempunyai *money illusion*.

Ada dua dimensi dalam penawaran tenaga kerja, yaitu dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif. Dimensi kuantitatif menyangkut jumlah angkatan kerja dan banyaknya waktu (jam) yang dipilih oleh tenaga kerja untuk bekerja. Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan sejumlah satuan kerja (jam kerja) yang disetujui oleh tenaga kerja untuk ditawarkan di pasar kerja. Sedangkan dimensi kualitatif menyangkut keahlian yang dimiliki tenaga kerja. Keahlian ini bisa didapat dari pendidikan atau pelatihan/kursus dan pengalaman. Tingginya tingkat pendidikan yang dicapai rata-rata penduduk suatu negara mencerminkan taraf intelektualitas suatu bangsa. Kedua dimensi ini sangat penting dalam penawaran tenaga kerja karena mempunyai implikasi pada masalah pengangguran.

Menurut Bellante & Jackson (1983) menyatakan bahwa total jumlah penawaran tenaga kerja secara ekonomi tergantung pada tiga komponen, yaitu:

1. Jumlah populasi yaitu jumlah penduduk suatu wilayah
2. Prosentase populasi/penduduk terhadap angkatan kerja.
3. Adanya pilihan jam kerja yang ditawarkan oleh *labor force*.

Menurut Biro Pusat Statistik, penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan jumlah penduduk dalam angkatan kerja disuatu negara. Dengan

demikian besar kemungkinan penawaran tenaga kerja akan semakin tinggi dari tahun ke tahun yang disebabkan oleh bertambahnya jumlah penduduk akibat dari kelahiran dan migrasi penduduk di suatu negara. Bertambahnya jumlah penduduk setiap tahunnya melalui kelahiran dan migrasi penduduk di suatu negara, mengakibatkan bertambahnya angkatan kerja yang berarti bertambah pula penawaran tenaga kerja, tetapi tidak semua penduduk usia kerja menawarkan sebagai tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Penduduk yang layak bekerja ditinjau dari umurnya disebut penduduk usia kerja atau *man power*.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi adanya penawaran tenaga kerja antara lain:

1. Preferensi Terhadap Upah dan Jam Kerja

Preferensi seseorang dalam menggunakan waktunya apakah digunakan untuk bekerja atau kegiatan non kerja didasarkan pada konsep biaya alternative (*opportunity cost*). Fergus (1995), seseorang memutuskan untuk masuk pasar kerja akan memperhitungkan *opportunity cost* bagi dirinya yang akan berbeda menurut karakteristik pekerja misalnya pekerja muda dan pekerja lebih tua, pekerja perempuan dan laki-laki. Apabila seseorang cenderung memilih atau menyukai menggunakan waktunya untuk non kerja, maka jumlah penawaran tenaga kerja secara agregat akan sedikit.

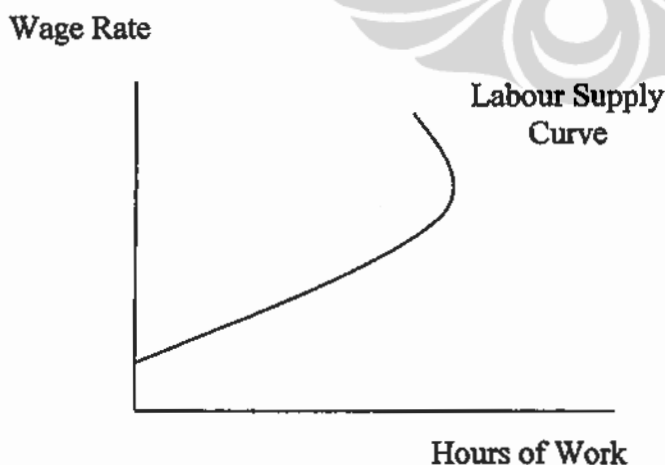
Seseorang akan bekerja apabila tingkat upah yang ditawarkan di pasar kerja adalah sama atau lebih tinggi dari *reservation wage* (upah terendah yang bersedia diterima untuk mau bekerja), yang mana *reservation wage* ini ditentukan sebelum ia memulai kerja. Seseorang yang memperoleh tawaran di pasar kerja maka akan membandingkan tawaran tersebut dengan *reservation wage*-nya dengan mengampil keputusan:

1. Menolak tawaran dan melanjutkan proses mencari kerja
2. Menerima tawaran, namun terus mencari
3. Menerima tawaran dan berhenti mencari
4. Keluar dari pasar kerja karena merasa *discouraged*

Pengambilan keputusan di atas selain berdasarkan pada *reservation wage* juga dipengaruhi oleh ketersediaanya dana, baik dari tabungan maupun sokongan keluarga yang dapat digunakan untuk membiayai selama proses mencari kerja dan

besarnya penawaran dan permintaan tenaga kerja pada pasar kerja. Menurut Ananta (1992), di Indonesia besarnya *reservation wage* akan sangat berbeda antara pencari kerja yang berada di pasar kerja yang kelebihan penawaran dan pencari kerja yang berada di pasar kerja yang kelebihan permintaan. Pasar kerja yang kelebihan penawaran nilai *reservation wage*-nya sangat rendah. Disini para pencari kerja akan menerima pekerjaan apa saja yang ditawarkan dan berapapun upahnya, yang penting mereka bisa bertahan hidup. Kondisi sebaliknya terjadi di pasar kerja yang kelebihan permintaan nilai *reservation wage*-nya relatif tinggi. Mereka yang terlibat disini adalah mereka yang produktivitasnya tinggi, sehingga mereka punya posisi *bargaining* yang kuat. Besarnya penduduk Indonesia yang masuk pada angkatan kerja akan menyebabkan *reservation wage* tenaga kerja Indonesia rendah akibat besarnya *supply* tenaga kerja pada pasar kerja.

Upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan (Ngadi, 2005). Sedangkan UU No 13 tahun 2003 menyatakan bahwa upah 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 pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.



Gambar 2.2 Kurva Hubungan Tingkat Upah Terhadap Jam Kerja

sumber: Labor Economics, McGraw-Hill International Edition

Tingkat upah yang ditawarkan mempunyai peranan langsung terhadap jam kerja yang ditawarkan pekerja. Pada kebanyakan orang, upah yang tinggi menjadi rangsangan atau motivasi seseorang untuk bekerja. Tingkat upah mempunyai korelasi (hubungan) positif dengan jam kerja yang ditawarkan oleh pekerja, semakin tinggi upah maka akan semakin banyak jam kerja yang ditawarkan. Namun setelah melewati batas waktu tertentu, upah tidak lagi berhubungan positif, tetapi berhubungan negatif dengan jumlah jam kerja yang ditawarkan (*Backward Bending*). Seorang pencari kerja hanya mau menerima pekerjaan jika upah yang ditawarkan oleh pekerja tersebut adalah sama atau lebih besar dari pada *reservation wage*-nya.

Marinda (1997) menemukan adanya hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan dan upah yang diterima pekerja. Semakin tinggi pendidikan maka upah yang diterima semakin besar. Sedangkan Triaswati menyatakan bahwa pada tahun 2003 di Indonesia rata-rata upah karyawan dengan pendidikan tidak tamat SD sekitar 345.000-564.000 per bulan, pendidikan SD sekitar 426.000-629.000 per bulan, pendidikan SLTP sekitar 546.000-669.000 per bulan, pendidikan SLTA sekitar 689.000-978.000 per bulan, pendidikan perguruan tinggi sekitar 1.300.000-2.000.000 per bulan dan rata-rata upah bulanan dari sektor informal lebih rendah dari sektor yang formal.

Borjas menyatakan bahwa upah dipengaruhi oleh pendidikan yang mana upah dituliskan:

$$\log w = \alpha + \beta s \quad (2.2)$$

dimana:

W = Upah

s = tingkat pendidikan

Sedangkan Mincer (1974) mengemukakan tentang upah yang dikaitkan dengan pendidikan (WD, Tahun 35 No 1, 2005) yaitu:

$$\text{Log}(y) = a + bS + \text{faktor lain} + e \quad (2.3)$$

dimana:

y = Upah

S = Lama pendidikan

faktor lain = Faktor sosial ekonomi yang diobservasi antara lain: jenis kelamin, status kawin, lokasi geografis dan lain sebagainya

e = Error

Upah merupakan salah satu unsur penting yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerja, karena upah menjadi sumber pendapatan dari pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Simanjuntak (1996) menerangkan bahwa upah diterima seseorang sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan bagi pihak lain (WD, Tahun 35, No 1, 2005). Sedangkan Sasono, dkk (1994) menyatakan bahwa upah mempunyai beberapa fungsi yaitu:

1. Upah merupakan perwujudan dari nilai kerja.
2. Upah harus memberikan perangsangan bagi potensi kerja selanjutnya.
3. Upah sebagai sumber penghasilan untuk hidup layak bagi keluarga.

Upah merupakan salah satu alat yang efektif untuk memotivasi seseorang untuk bekerja. Upah akan memberikan efek kepuasan atau kekecewaan pada diri seorang pekerja dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja.

2. Jumlah Penduduk

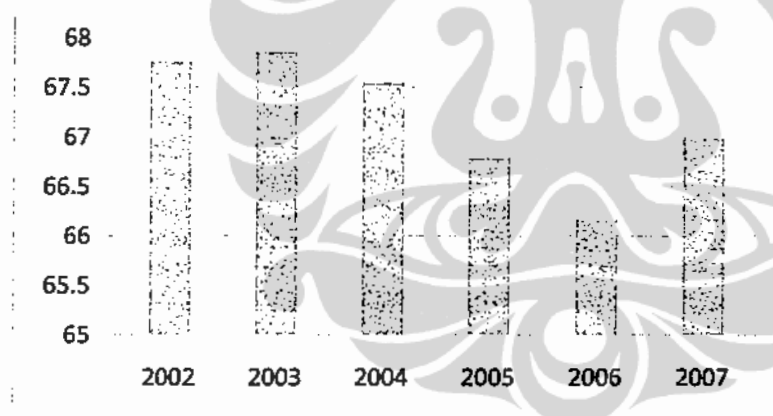
Penduduk merupakan sumber penawaran tenaga kerja, sehingga bila jumlah penduduk suatu negara besar, maka penawaran tenaga kerja di negara tersebut besar. Keterbatasan kemampuan mereka dan jumlah mereka yang besar menyebabkan *labor surplus*. Mereka terpaksa menerima pekerjaan, apapun yang ditawarkan dan sering harus puas dengan upah yang rendah (Ananta dan Fontana). Indonesia salah satu negara di dunia yang mempunyai penawaran tenaga kerja

besar karena mempunyai jumlah penduduk yang besar, maka potensi ini harus dimanfaatkan dengan peningkatan kualitas penduduk. Dalam kurun waktu 1971-2000, penduduk usia 15-25 tahun meningkat dari 19 juta menjadi 38 juta (Sziraczki dan Reerink).

3. Partisipasi Angkatan Kerja

Partisipasi angkatan kerja tidak proporsional dengan jumlah penduduk. Jumlah penduduk besar tidak secara otomatis jumlah angkatan kerja yang berpartisipasi dalam penawaran tenaga kerja juga besar. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yaitu perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah tenaga. TPAK dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Angkatan Kerja}}{\text{Tenaga Kerja}} \times 100\% \quad (2.1)$$



Gambar 2.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia

Sumber: BPS (telah diolah kembali)

Misalnya jumlah penduduk Indonesia berdasarkan sensus tahun 1990 berjumlah 179,3 juta orang dengan TPAK sebesar 57,79% maka hal ini menunjukkan bahwa ada 103.617.470 orang penduduk yang berpartisipasi sebagai angkatan kerja. Untuk tahun 2000 jumlah penduduk Indonesia sebesar 203,5 juta orang dengan TPAK sebesar 67,76%, yang berarti ada 137.891.600 orang

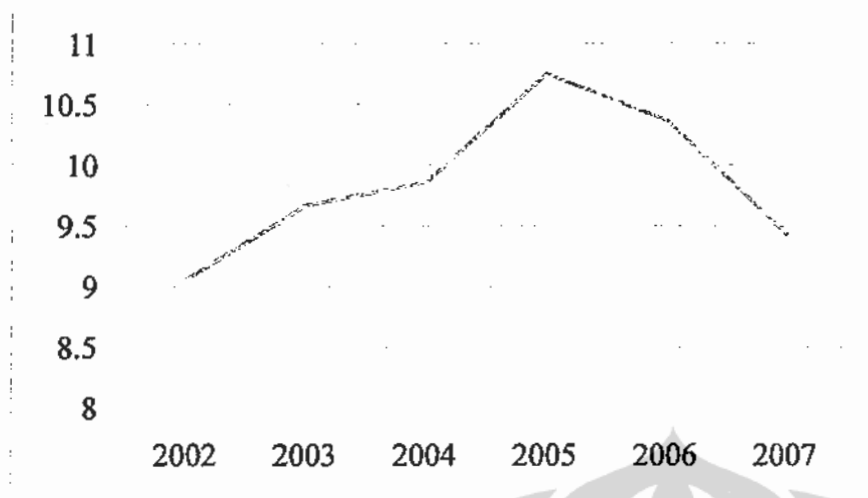
penduduk yang berpartisipasi sebagai angkatan kerja. Untuk tahun 2007 jumlah penduduk Indonesia sebesar 225,6 juta orang dengan TPAK sebesar 66,80%, yang berarti ada 109.036.208 orang penduduk yang berpartisipasi sebagai angkatan kerja.

Semakin besar partisipasi angkatan kerja maka akan semakin banyak penduduk yang menawarkan atau masuk pada pasar kerja sebagai tenaga kerja. Angkatan kerja yang besar ini harus dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam rangka menghadapi kondisi bonus demografi yaitu kondisi dimana penduduk usia produktif berada pada jumlah yang tinggi, sangat disayangkan bila kondisi yang terjadi hanya sekali ini tidak dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

4. Tingkat Pengangguran

Seseorang dikatakan menganggur bila ia tidak sedang bekerja dan pada saat itu juga sedang mencari pekerjaan. Pengangguran terbuka menurut BPS didefinisikan sebagai angkatan kerja yang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan karena alasan tidak mungkin mendapat pekerjaan, dan orang yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja. Kelompok ini mayoritas dapat dimasukkan sebagai penduduk miskin, karena kebutuhan mereka dapat dipenuhi dari warisan, tabungan, dan bantuan orang lain. Sedangkan setengah pengangguran adalah angkatan kerja yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu). Kelompok ini mayoritas berpendapatan rendah sehingga mereka hidup di bawah garis kemiskinan. Nagib dan Ngadi (2005) menyatakan bahwa jumlah setengah penganggur saat ini mencapai tiga kali lipat dibandingkan dengan jumlah penganggur terbuka (WD, Tahun 35 No 4, 2005).

Tingkat pengangguran merupakan salah satu indikator kondisi perekonomian suatu negara. Bila kondisi perekonomian negara memburuk, banyak perusahaan yang tidak berkembang, mengalami penciutan usaha atau bahkan mengalami kebangkrutan maka kesempatan kerja yang tersedia di pasar kerja semakin kecil. Menurut Triaswati di Indonesia pada tahun 2003 terdapat 3,4 juta pengangguran dengan pendidikan SLTA.



Gambar 2.4 Tingkat Pengangguran Terbuka Penduduk 15 Tahun Ke Atas Indonesia

Sumber: BPS (telah diolah kembali)

Di Indonesia angka pengangguran yang rendah tidak berarti tidak ada kemiskinan, tetapi mencerminkan ketidakmampuan angkatan kerja untuk menganggur. Mereka yang menganggur harus mempunyai dukungan finansial, entah dari tabungan masa lalu, dari keluarga atau sahabat, oleh karena itu hanya sebagian kecil angkatan kerja yang mampu menganggur. Pencari kerja pendidikan SLTA ke atas cenderung memilih-milih pekerjaan. Di samping itu, mereka juga lebih mampu menanggung biaya menganggur selama mencari kerja (Fergus, 1995).

2.3 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja merupakan pendayagunaan tenaga kerja yang optimum, efisien dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial secara regional, nasional dan sektoral. Permintaan tenaga kerja secara makro didasarkan atas asumsi bahwa permintaan tenaga kerja diturunkan/diderivasi dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkan. Semakin besar permintaan barang dan jasa dari masyarakat semakin besar pula permintaan tenaga kerja perusahaan ke masyarakat. Perusahaan akan mempekerjakan seseorang untuk memproduksi barang dan jasa yang akan dijual

kepada konsumen. Besaran permintaan terhadap tenaga kerja tergantung kepada besaran permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan tersebut, oleh karena itu permintaan terhadap tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*). Penentuan permintaan terhadap tenaga kerja dapat diturunkan dari fungsi produksi sebagai berikut:

$$q = f(E,K) \quad (2.4)$$

Dimana:

- q = Output perusahaan
- E = Tenaga Kerja
- K = Modal

Dengan mengasumsikan bahwa permintaan tenaga kerja oleh setiap perusahaan akan berusaha untuk memaksimalkan keuntungan. Jumlah tenaga kerja yang akan dipekerjakan adalah dengan menyamakan antara tingkat upah riil (upah tenaga kerja/w) dengan Value of *Marginal Product of Labour* (VMP_E) atau secara matematis dapat dituliskan sebagai berikut:

$$VMP_E = w \quad (2.5)$$

Dimana VMP_E akan optimal ketika keuntungan marginal dari mempekerjakan pekerja sama dengan upah. Berdasarkan fungsi produksi Cobb-Douglas, permintaan tenaga kerja diperlihatkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$L_d = \beta^{1/\alpha} K \frac{w^{-1/\alpha}}{P} \quad (2.6)$$

Dimana:

- L_d = Permintaan tenaga kerja
- K = Kapital
- W = Tingkat upah riil
- P = Tingkat harga umum

Kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah lapangan kerja atau kesempatan kerja yang tersedia dalam suatu sistem ekonomi yang menyatakan dalam satuan orang yang bekerja pada masing-masing atau keseluruhan sektor untuk menjalankan kegiatan produksi. Model kebutuhan tenaga kerja sangat ditentukan oleh daya serap sektor-sektor ekonomi terhadap tenaga kerja sehubungan dengan penggunaan teknologi dalam kegiatan produksi. Model kebutuhan tenaga kerja bukan lagi hanya memperkirakan jumlah satuan tenaga kerja yang dibutuhkan, tetapi akan menuntut kebutuhan kualitas tenaga kerja (pendidikan dan keahlian) (Harry, 2005).

2.4 Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja, menurut Borjas merupakan tempat dimana para pekerja yang mencari pekerjaan dan perusahaan-perusahaan yang mencari tenaga kerja saling bertemu dan membandingkan upah dan tenaga kerja yang ditawarkan. Interaksi antara perusahaan dan tenaga kerja akan menentukan level keseimbangan upah dan tenaga kerja. Sedangkan Pasaribu (1999) pasar kerja pada dasarnya adalah proses permintaan dan penawaran yang meliputi seluruh upaya dan kegiatan dari para pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dan penyedia lapangan kerja. Pasar tenaga kerja merupakan tempat bertemunya antara penawaran dan permintaan tenaga kerja dan keseimbangan pasar tenaga kerja merupakan suatu posisi tertentu yang terbentuk adanya interaksi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Menurut pandangan klasik, pada pasar tenaga kerja, tingkat upah selalu menyesuaikan diri untuk menormalkan kelebihan penawaran di pasar tenaga kerja dan mengimplikasikan bahwa pengangguran tidak ada. Para ahli ekonomi klasik melihat cara kerja pasar tenaga kerja berupa perilaku permintaan dan penawaran tenaga kerja. Menurut Irawan et al (2000), ada, 18 Indikator Kunci Pasar Tenaga Kerja atau *Key Indicators Labour Market (KILM)* yang mengacu pada publikasi ILO tahun 1999, yaitu partisipasi angkatan kerja, pekerja, pengangguran, setengah menganggur, tingkat pendidikan angkatan kerja, intensitas jam kerja, upah dan produktifitas tenaga kerja, serta kemiskinan dan ketidakmerataan.

Dalam pasar tenaga kerja terdapat perbedaan antara pasar tenaga kerja terampil (*skilled*) dan pasar tenaga kerja kurang terampil (*unskilled labor*). Pada pasar tenaga kerja terampil ditandai dengan adanya kekurangan tenaga kerja serta cenderung mengalami peningkatan pada tingkat upah, sedangkan pasar tenaga kerja kurang terampil ditandai dengan adanya kelebihan tenaga kerja dengan tingkat upah yang cenderung tetap.

Keadaan pasar tenaga kerja tidak akan pernah lepas dari kondisi ekonomi makro suatu negara. Begitu halnya dengan karakteristik pasar tenaga kerja di Indonesia di mana pasar tenaga kerja sangat fleksibel dalam menyesuaikan dengan fluktuasi pertumbuhan ekonomi dan struktur ekonomi. Di Indonesia meski ada peraturan penetapan tingkat upah minimum, secara keseluruhan pasar tenaga kerja di Indonesia fleksibel. Penentuan tingkat upah umumnya dilakukan secara individual maupun melalui serikat pekerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh upah minimum regional (UMR). Banyaknya penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja dan adanya keterbatasan lapangan pekerjaan mengakibatkan terlihatnya perbedaan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja.

Pasar kerja menurut Soeroto (1986), merupakan seluruh kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja dalam masyarakat, atau seluruh permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam masyarakat, dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif antara orang yang menawarkan tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut. Yang dimaksud dengan pasar kerja di sini bukan hanya terbatas pada kesempatan kerja upahan saja, melainkan juga kesempatan kerja bukan upahan, seperti pekerjaan mandiri yaitu pekerjaan untuk memperoleh laba atau pendapatan.

Dalam pasar kerja terdapat perbedaan pokok antara pasar kerja dengan barang. Dalam pasar barang, transaksi hanya terjadi satu atau dua kali saja atau dapat dilakukan hanya satu waktu saja, yaitu ketika terjadi kesepakatan harga dan barang diserahkan. Sedangkan dalam pasar tenaga kerja transaksi tidak selesai pada waktu seseorang diterima bekerja, karena penyerahan komoditi yang berupa tenaga berlangsung terus-menerus sampai orang yang bersangkutan berhenti dari pekerjaan.

Menurut Blanchard (1939), dalam pasar tenaga kerja ada tiga pendekatan yang dapat mengakibatkan munculnya pasar tenaga kerja (penawaran dan permintaan tenaga kerja) yaitu:

1. Adanya kontrak yang harus dipatuhi, dengan asumsi bahwa perusahaan dapat *men-supply* pekerja dengan jaminan pendapatan yang tak tentu, sehingga produksi dapat disesuaikan dengan upah riil yang stabil.
2. Model gabungan, seperti misalnya ada serikat buruh atau serikat pekerja yang dapat menciptakan penawaran tenaga kerja yang akhirnya dapat mengarah pada perbedaan upah sehingga muncul persaingan tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja.
3. Adanya efisiensi upah, hal ini terjadi akibat adanya kualitas tenaga kerja yang berbeda, sehingga sangat berkaitan dengan tingkat upah riil yang diterima tenaga kerja.

Menurut Swasono (1995) ada tiga faktor utama yang dapat menyebabkan terjadinya distorsi pasar kerja yang berlaku secara umum untuk seluruh kelompok pencari tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut adalah:

1. Para pengusaha untuk memenuhi lowongan kerja yang ada, banyak pengusaha yang berupaya mengisi lowongan dengan menggunakan sumber dari luar perusahaan (pasar kerja eksternal) yang tentunya akan mencari tenaga kerja di pasar kerja. Kegiatan ini sering mengalami kegagalan karena persyaratan pekerjaan dengan kualitas pencari kerja yang diinginkan termasuk jenis dan keterampilan tidak sesuai.
2. Adanya pengusaha yang lebih mengutamakan pengisian lowongan pekerjaan dengan menggunakan sumber dari dalam perusahaan (pasar kerja internal) yang tidak tercatat aktivitasnya dalam kegiatan pasar kerja eksternal. Tindakan seperti ini akan mengurangi kesempatan kerja untuk umum, karena pengusaha tersebut akan menggunakan tenaga kerja yang sudah ada di perusahaannya untuk mengisi lowongan yang ada.
3. Ketidaktepatan informasi pasar kerja dapat menyebabkan terjadinya distorsi pasar kerja. Informasi mengenai persyaratan pekerjaan yang ditawarkan termasuk upah/gaji, fasilitas kerja, lokasi tempat kerja dan waktu dibutuhkannya tenaga kerja bersangkutan.

Dari ketiga faktor tersebut diatas, maka secara sendiri-sendiri atau secara bersamaan menyebabkan adanya distorsi pada pasar tenaga kerja.

Menurut Pasaribu (1999), komponen lain yang sangat mempengaruhi proses permintaan dan penawaran tenaga kerja antara lain: proses perubahan struktural ekonomi, politik ekonomi, politik ketenagakerjaan, sistem pendidikan dan pelatihan. Sedangkan berbagai masalah dalam mempertemukan kedua pihak antara lain:

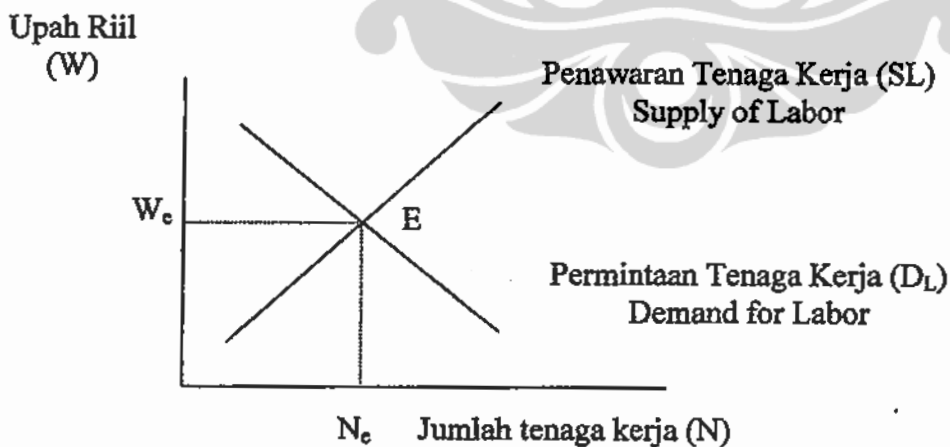
1. Pencari kerja memiliki tingkat ketrampilan, pendidikan, kemampuan dan sikap mental serta kepribadian yang sangat beraneka ragam. Di lain pihak, lowongan kerja yang tersedia memiliki kualifikasi pekerjaan yang berbeda atau belum tentu sesuai. Sehingga tidak jarang banyak pencari kerja yang tidak memenuhi kualifikasi dari lowongan yang tersedia.
2. Perusahaan atau pihak yang membutuhkan tenaga kerja memiliki lingkungan dan cakupan yang berbeda baik dalam *output*, *input*, manajemen, pasar, teknologi dan lokasi, sehingga memiliki tingkat kualifikasi dan kemampuan yang berbeda dalam pemberian imbalan (upah), syarat-syarat kerja, jaminan sosial dalam lingkungan pekerjaan. Di lain pihak, pencari kerja memiliki tingkat produktivitas yang berbeda, harapan tingkat upah dan lingkungan kerja yang diinginkan. Sehingga tidak semua pelamar kerja bersedia menerima pekerjaan yang tersedia karena tingkat upah yang dianggap terlalu rendah. Sebaliknya pengusaha atau pemberi kerja seringkali tidak dapat memenuhi harapan dan tingkat upah yang diinginkan oleh pencari kerja.
3. Ketimpangan informasi baik yang dimiliki pengusaha maupun pencari kerja dalam bentuk keterbatasan informasi, akibatnya proses pasar kerja menjadi timpang atau tidak lancar, terkendala, memakan waktu dan biaya banyak.

Sedangkan menurut teori ekonomi *New Classics*, dalam modelnya mengemukakan bahwa konsumen dan buruh tidak hanya membentuk ekspektasi yang optimal, tetapi juga berusaha memaksimalkan *utility* mereka, demikian juga halnya dengan perusahaan berusaha memaksimalkan keuntungan.

Pasar tenaga kerja terjadi akibat adanya *excess supply* tenaga kerja, artinya pada suatu tingkat upah tertentu, di suatu lapangan pekerjaan, maka jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk dipekerjakan lebih banyak dibanding dengan

jumlah orang yang diminta untuk bekerja. Meskipun demikian, pada beberapa lapangan pekerjaan tertentu dapat terjadi *excess demand for labor*, artinya pada suatu tingkat upah tertentu, jumlah orang yang diminta untuk bekerja dalam suatu lapangan pekerjaan tertentu lebih banyak dibandingkan dengan jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja.

Kurva Pasar Tenaga kerja mengilustrasikan jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga yang diminta, yaitu masing-masing sebesar N_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Titik keseimbangan dengan demikian adalah titik E. Disini tidak ada *excess supply* maupun *excess demand for labor*. Pada tingkat upah keseimbangan W_e maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *Full Employment* pada tingkat upah W_e tersebut. Tadaro (2000) menyatakan bahwa dalam pasar persaingan sempurna (*perfect competition*), dimana tidak ada satupun produsen dan konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan yang cukup besar untuk mendikte harga-harga input maupun output, tingkat penyerapan tenaga kerja (*level of employment*) dan harganya (tingkat upah) ditentukan secara bersama oleh segenap harga-harga output dan faktor-faktor produksi selain tenaga kerja.



Gambar 2.5 Kurva Pasar Tenaga Kerja

Sumber: Dasar-dasar Demografi, FEUI

Beberapa studi tentang mengenai ketenagakerjaan antara lain dilakukan oleh I Rohana Sitanggang (2003), mengkaji dampak studi ekonomi terhadap penyerapan tenaga kerja sektoral di 30 propinsi di Indonesia (1990-2000) menunjukkan bahwa struktur ekonomi secara menyeluruh mengalami perubahan dari sektor pertanian ke sektor lainnya (manufaktur, perdagangan dll) dan sektor pertanian masih mendominasi dalam penyerapan tenaga kerja. Melia Fauziah (2002) Analisis Kebijakan Penyelenggaraan Pendidikan Ditinjau Dari Tenaga Kerja Terdidik (Studi Kasus di SMK Negeri 19 Jakarta dan SMU Negeri 39 Jakarta) menemukan bahwa tidak banyak perbedaan yang signifikan antara lulusan SMUN 35 dan SMKN 19 yang langsung memasuki dunia kerja. Siswa SMUN 35 bergaji lebih baik dari SMKN 19. Federman and Levine (2005) mengkaji dampak perbedaan tingkat pendidikan tenaga kerja manufaktur dengan penghasilannya pada periode 1985-1995 dengan pendekatan *cross-national studies*. Secara keseluruhan, penyerapan tenaga kerja terdidik di sektor manufaktur meningkat dan partisipasi tenaga kerja tidak terdidik menurun. Terdapat korelasi positif antara tingkat pendidikan dan penghasilannya. Prima (1992) melakukan penelitian mengenai pengaruh pendidikan terhadap tingkat partisipasi kerja di Indonesia menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap tingkat penyerapan angkatan kerja (TPAK), artinya kenaikan tingkat pendidikan akan meningkatkan TPAK. Marinda (1997) melakukan penelitian tentang penawaran Tenaga Kerja Sumatera Barat menunjukkan bahwa pada tamatan SD ke bawah dan SLTP semakin tinggi tingkat upah yang berlaku, maka responden cenderung untuk mengurangi jam kerja dan semakin tinggi usia semakin pendek jam kerja. Jumlah pekerja umur 29 ke bawah lebih banyak dibanding umur 30-39 dan terbanyak umur 40 ke atas.

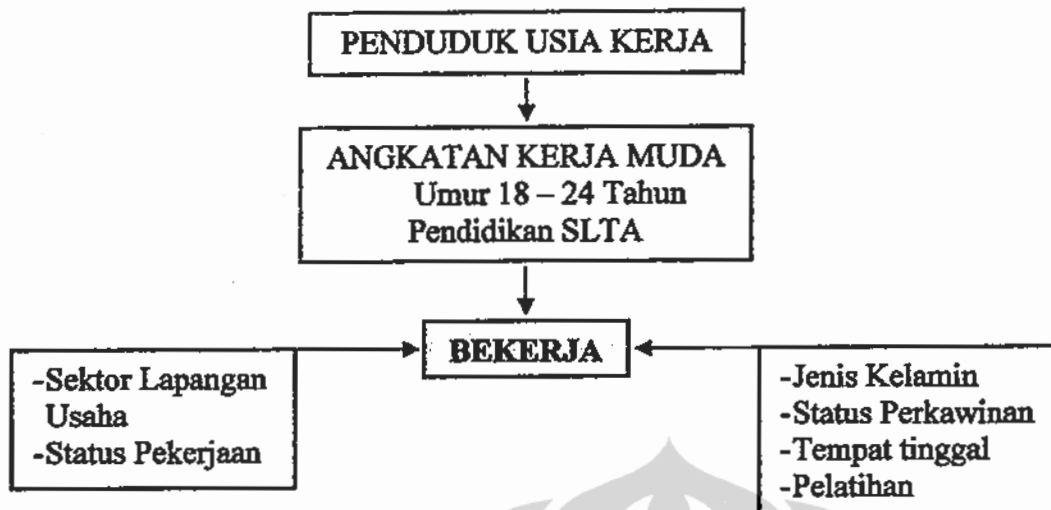
2.5 Kerangka Berpikir

Pekerja merupakan bagian dari angkatan kerja yang mempunyai karakter individu pada tingkat pendidikan dan umur. Tenaga kerja di Indonesia sebagian besar berlatar belakang pendidikan menengah. Pada pendidikan formal, pendidikan menengah atas (SLTA) terbagi menjadi dua yaitu pendidikan menengah umum (SMA/MA) yang mana lebih diarahkan untuk melanjutkan ke

jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan pendidikan sekolah kejuruan (SMK) yang mengarah pada pendidikan ketrampilan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai di dunia kerja.

Berdasarkan golongan umur terdapat angkatan kerja muda yaitu penduduk yang berumur 15-24 tahun. Adanya fenomena bahwa seseorang memasuki sekolah dasar pada usia lebih awal (umur 6 tahun), apabila proses kegiatan sekolah berjalan lancar maka pada umur 18 tahun orang tersebut akan menamatkan pendidikan SLTA. Seorang lulusan SLTA ini yang tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, maka akan ambil bagian dalam pasar kerja sebagai tenaga kerja. Lulusan SLTA yang merupakan angkatan kerja muda yang pertama kali memasuki lapangan kerja dengan berbagai karakteristik yang ada yang tercermin dari ketrampilan, pengetahuan dan rata-rata usia muda. Mereka kebanyakan adalah pencari kerja pertama kali dan baru saja menamatkan pendidikannya sehingga belum mempunyai pengalaman kerja. Keputusan seseorang lulusan SLTA untuk bekerja akan dipengaruhi oleh faktor pribadi, faktor sosial ekonomi dan faktor demografi.

Banyak peneliti yang telah meneliti angkatan kerja muda (umur 15-24 tahun) dengan berbagai karakteristik yang ada. Dalam penelitian ini mengambil unit analisis angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA. Faktor sosial demografi seorang angkatan kerja umur 18-24 tahun lulusan SLTA merupakan masalah pokok yang akan dianalisa antara lain: jenis kelamin, status perkawinan, tempat tinggal, sektor lapangan usaha, status pekerjaan dan pelatihan. Tujuan dan kerangka pemikiran dalam kerangka analisa penelitian terlihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.6 Bagan Alur Berpikir Penelitian

2.6 Hipotesa

Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun antara lulusan SMA dan lulusan SMK
2. Terdapat perbedaan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun pada lulusan SMA dan lulusan SMK antara laki-laki dan perempuan
3. Terdapat perbedaan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun antara lulusan SMA dan lulusan SMK pada daerah perkotaan dan pedesaan
4. Terdapat perbedaan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun antara lulusan SMA dan lulusan SMK pada sektor lapangan usaha pertanian, industri dan jasa
5. Terdapat perbedaan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun antara lulusan SMA dan lulusan SMK pada sektor formal dan informal
6. Terdapat perbedaan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun antara lulusan SMA dan lulusan SMK yang mendapat pelatihan dan tidak mendapat pelatihan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

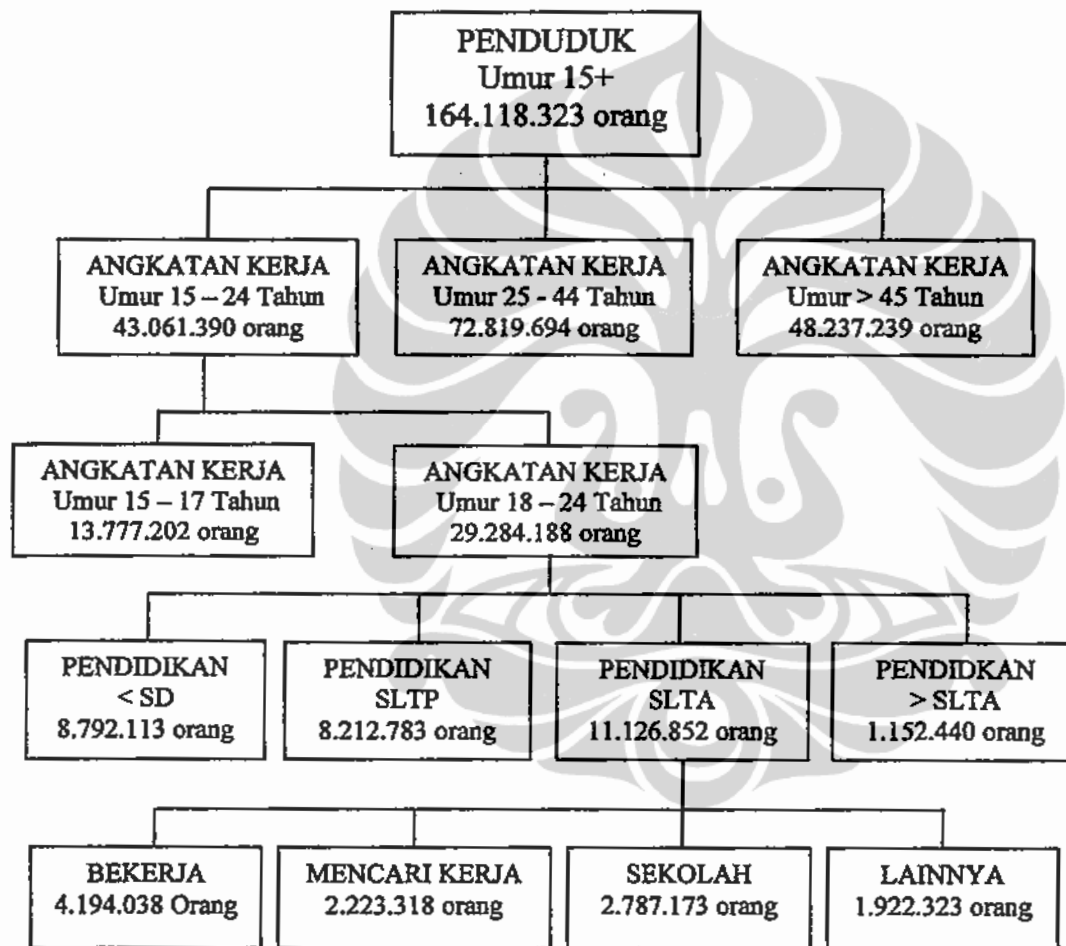
3.1 Data dan Metodologi

Pengertian populasi menurut M. Toha Anggoro dkk (2007) adalah himpunan yang lengkap dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakternya ingin kita ketahui. Sugiyono (2002) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Ida Bagus Mantra dan Kasto (1989) adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis dalam penelitian ini adalah angkatan kerja muda umur 18-24 tahun dengan pendidikan SLTA. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *data primer* (pendekatan kuantitatif) dari survei angkatan kerja nasional (SAKERNAS) bulan Agustus 2007 dengan jumlah sampel sebanyak 48.120 responden.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan inferensial. Metode analisis deskriptif untuk memberikan gambaran atau menyajikan informasi secara utuh tentang angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA. Analisis inferensial untuk menjelaskan hubungan/asosiasi pada masing-masing variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA dengan memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Di dalam mempelajari penyerapan pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA berkaitan dengan faktor upah. Kondisi data untuk struktur upah di Indonesia hanya berkaitan dengan pekerja pada sektor formal, sementara pekerja sektor informal tidak memiliki informasi upah. Untuk mendapatkan estimasi upah maka dilakukan dengan 2 (dua) tahap/*two-part model* untuk menghilangkan *selective bias* dari sampel digunakan metode Hackman (1980) yang menghasilkan lambda/mill rasio (λ). Mill rasio/lambda (λ) mencerminkan semua hal yang tidak dapat terukur berkaitan dengan partisipasi kerja. Pertama

adalah model estimasi upah pada angkatan kerja (15-64 tahun) didapat dari model probabilitas seseorang untuk berpartisipasi pada pasar kerja dengan metode logit. Selanjutnya lambda (λ) yang didapat dengan metode Hackman dimasukkan sebagai variabel bebas dalam model regresi linier sehingga akan didapatkan estimasi upah. Selanjutnya dilakukan analisis penyerapan tenaga kerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun dengan menghitung probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA dan lulusan SMK.



Gambar 3.1 Bagan Unit Analisis dalam Penelitian

Sumber: Sakernas bulan Agustus 2007

3.1.1 Model Estimasi Upah

3.1.1.1 Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Umur 15-64 Tahun

Keputusan seseorang untuk bekerja akan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: jenis kelamin, status perkawinan, umur, tempat tinggal dan lainnya. Pada model logit digunakan analisis fungsi komulatif normal probabilitas (*cumulative normal probability function*). Model ini mengasumsikan adanya nilai log *Odd* L_i yang merupakan:

$$L_i = \ln \left(\frac{P_i}{1-P_i} \right) \quad (3.1)$$

Bila P_i adalah probabilitas terjadinya suatu peristiwa dan $(1-P_i)$ adalah probabilitas tidak terjadinya suatu peristiwa. Maka secara matematis probabilitas terjadinya suatu peristiwa dalam bentuk model logit dapat dituliskan sebagai berikut:

$$P_i = \frac{1}{1+e^{-z_i}} \quad (3.2)$$

dan

$$1 - P_i = \frac{1}{1+e^{z_i}} = \frac{e^{-z_i}}{1+e^{-z_i}} \quad (3.3)$$

maka rasio P_i dan $1 - P_i$ menjadi

$$\frac{P_i}{1-P_i} = e^{\beta_1 + \beta_2 x_i} \quad (3.4)$$

$\frac{P_i}{1-P_i}$ disebut *Odd ratio* atau risiko. Selanjutnya bila nilai *Odd* di-log-kan akan didapatkan nilai log odd sebagai berikut:

$$L_i = \ln \left(\frac{P_i}{1-P_i} \right) = Z_i = \beta_1 + \beta_2 x_i \quad (3.5)$$

Dimana:

L_i = Probabilitas relatif responden untuk bekerja.

P_i = Probabilitas responden yang memilih untuk berpartisipasi dalam pasar kerja.

$(1-P_i)$ = Probabilitas responden untuk tidak berpartisipasi dalam pasar kerja.

X_i = Variabel bebas.

Model yang digunakan untuk mencari probabilitas bekerja adalah model logit yaitu:

$$\ln\left(\frac{P_1}{1-P_1}\right) = L_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Umur} + \alpha_2 \text{Umur}^2 + \alpha_3 \text{Laki2} + \alpha_4 \text{Kawin} + \alpha_5 \text{Kota} + \alpha_6 \text{JumlahART} + \varepsilon$$

dimana:

$\ln\left(\frac{P_1}{1-P_1}\right)$ = Probabilitas bekerja

Umur = Umur responden

Umur^2 = Umur kuadratik (umur*umur)

Laki2 = Jenis Kelamin

Kawin = Status perkawinan

Place = Tempat Tinggal

JumlahART = Jumlah anggota rumah tangga

3.1.1.2 Estimasi Upah Angkatan Kerja Umur 15-64 Tahun

Dengan memasukkan nilai λ tiap responden sebagai variabel tambahan/variabel bebas dalam mengestimasi fungsi upah, maka model yang digunakan dalam mengestimasi upah adalah:

$$\ln Y = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Umur} + \alpha_2 \text{Umur}^2 + \alpha_3 \text{SMA} + \alpha_4 \text{Jam} + \alpha_5 \text{Kawin} + \alpha_6 \text{Kota} + \alpha_7 \text{Laki2} + \lambda$$

dimana:

$\ln Y$ = Upah

Umur	=	Umur linier
Umur ²	=	Umur Kuadratik (umur * umur)
SMA	=	Tingkat pendidikan formal yang ditamatkan yang terbagi dalam dua kategori, yaitu: 1 = Jika pendidikan SMA. 0 = Jika pendidikan SMK.
Jam	=	Jam kerja
Kwn	=	Status Perkawinan
Kota	=	Tempat Tinggal
Laki2	=	Jenis Kelamin
λ	=	Lamda

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Estimasi Upah Angkatan Kerja Umur 15-64 Tahun

Variabel	Simbol	Definisi	Skala
Estimasi upah	Ln Y	Upah estimasi dalam bentuk logaritma natural	
Umur	umur	Umur kategorik	
Umur Kuadratik	umur ²	Umur * umur	
Tingkat pendidikan formal	SMA	Pendidikan terakhir yang ditamatkan	1 = Pendidikan SMA 0 = Pendidikan SMK
Jam Kerja	Jam	Jumlah jam kerja selama seminggu	
Status Perkawinan	Kawin	Klasifikasi status perkawinan	1 = Kawin 0 = Belum Kawin
Tempat Tinggal	Kota	Klasifikasi tempat tinggal	1 = Perkotaan 0 = Pedesaan
Jenis Kelamin	Laki2	Klasifikasi jenis kelamin	1 = Laki-laki 0 = Perempuan
Lambda	λ	Mill rasio	

3.1.2 Model Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMA dan Lulusan SMK

Pada model regresi linier tentang penyerapan tenaga kerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA yaitu dengan mencari probabilitas bekerja antara lulusan SMA dan lulusan SMK.

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas dalam model regresi linier tentang probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA dan SMK, maka definisi operasional untuk variabel terikat dan variabel bebasnya sebagai berikut:

1. Variabel Terikat

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan dalam pembuatan model adalah probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18–24 tahun lulusan SLTA antara lulusan SMA dan lulusan SMK.

2. Variabel Bebas

Dalam penelitian ini variabel bebas yang diduga mempengaruhi probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18–24 tahun lulusan SMA dan lulusan SMK adalah sebagai berikut:

a. Status Perkawinan

Kawin = 1, jika berstatus kawin

Kawin = 0, jika berstatus lainnya

b. Jenis Kelamin, yaitu jenis kelamin responden yang diambil dari pertanyaan III tentang Keterangan Anggota Rumah Tangga pada kolom 4

Laki2 = 1, jika laki-laki

Laki2 = 0, jika perempuan

c. Tempat Tinggal

Kota = 1, jika daerah perkotaan

Kota = 0, jika daerah pedesaan

d. Status Pekerjaan Utama, yaitu berdasarkan pertanyaan B4P11A tentang Status Pekerjaan Utama yang terbagi pada sektor formal bila (1) Berusaha dibantu buruh tetap dan (2) Buruh/karyawan, sedangkan sektor informal

bila (1) Berusaha sendiri, (2) Berusaha di bantu buruh tidak tetap, (3) Pekerja bebas di pertanian, (4) Pekerja bebas di luar pertanian, (5) Pekerja tak dibayar/pekerja keluarga, sehingga terdapat dua kategori yaitu:

Formal = 1, jika sektor formal

Formal = 0, jika sektor informal

e. **Sektor Lapangan Usaha 1**

Ptani = 1, jika sektor pertanian

Ptani = 0, jika lainnya

f. **Sektor Lapangan Usaha 2**

Manuf = 1, jika sektor manufaktur

Manuf = 0, jika lainnya

g. **Sektor Lapangan Usaha 3**

Jasa = 1, jika sektor jasa

Jasa = 0, jika lainnya

h. **Pelatihan/kursus**, yaitu pelatihan/kursus yang pernah diikuti dan bersertifikat yang diambil dari pertanyaan IVA tentang Pendidikan pada pertanyaan 1c.

Platih = 1, jika mendapat pelatihan/kursus

Platih = 0, jika tidak mendapat pelatihan/kursus

Untuk menganalisa data dalam penelitian ini digunakan model linier sebagai berikut:

$$\text{Prob. Bekerja} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Kawin} + \alpha_2 \text{Laki2} + \alpha_3 \text{Kota} + \alpha_4 \text{Formal} + \alpha_5 \text{Ptani} \\ + \alpha_6 \text{Manuf} + \alpha_7 \text{Jasa} + \alpha_8 \text{Platih} + \varepsilon$$

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMA dan Lulusan SMK

Variabel	Simbul	Definisi	Skala
Probabilitas Bekerja	Prob. Bekerja	Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.	
Status Perkawinan	Kawin	Klasifikasi status perkawinan	1 = Kawin 0 = Belum Kawin
Jenis Kelamin	Laki2	Klasifikasi jenis kelamin	1 = Laki-laki 0 = Perempuan
Tempat Tinggal	Kota	Klasifikasi tempat tinggal	1 = Perkotaan 0 = Pedesaan
Status Pekerjaan Utama	Formal	Klasifikasi status pekerjaan	1 = Sektor Formal 0 = Sektor Informal
Lapangan Usaha	Ptani Manuf Jasa	Klasifikasi sektor lapangan usaha	1 = Sektor pertanian 2 = Sektor Manufaktur 3 = Sektor Jasa 0 = lainnya
Pelatihan	Platih	Klasifikasi dalam mendapatkan pelatihan/kursus	1 = Dapat Pelatihan 0 = Tidak dapat Pelatihan

BAB IV

ANALISA DATA

Dalam bab ini akan dibahas secara umum analisis data secara deskriptif serta analisis inferensial dari data survey angkatan kerja nasional (Sakernas) Agustus 2007. Tujuannya adalah untuk melihat tingkat penyerapan pada angkatan kerja muda lulusan SLTA dengan membandingkan tingkat probabilitas bekerja antara angkatan kerja muda umur 18-24 tahun antara lulusan SMA dan lulusan SMK pada pasar kerja.

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran atau menyajikan informasi secara utuh terhadap kondisi objektif angkatan kerja muda secara komperenhensif. Analisi deskriptif dipaparkan dalam bentuk tabulasi sederhana dengan data berupa rasio/perbandingan tentang objek yang diteliti yaitu angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA.

4.1.1 Karakteristik Sosial Demografi Populasi

Pada data Sakernas Agustus 2007 jumlah penduduk Indonesia yang berumur 10 tahun ke atas adalah 184.782.929 orang terdiri dari 50,2 persen penduduk laki-laki atau sebanyak 92.765.314 orang dan 49,8 persen penduduk perempuan atau 92.017.615 orang. Sedangkan jumlah penduduk usia kerja yaitu penduduk yang berumur 15 tahun ke atas adalah 164.118.323 orang dengan prosentase 50,01 persen laki-laki dan 49,99 persen perempuan.

Berdasarkan distribusi golongan umur pada penduduk usia kerja (15-24 tahun) terdapat 43.061.390 orang angkatan kerja muda yaitu penduduk umur 15-24 tahun yang merupakan 23,30 persen dari jumlah penduduk usia kerja dengan prosentase laki-laki 51,00 persen dan perempuan 49,00 persen. Untuk status perkawinan pada penduduk umur 15-24 tahun terdapat perbedaan yang menyolok dimana sebanyak 20,77 persen berstatus kawin dan 79,23 persen berstatus tidak

kawin dan berdasarkan tempat tinggal sebanyak 46,29 persen mereka tinggal di perkotaan dan 53,71 persen tinggal di pedesaan (tabel 4.1).

Tabel 4.1 Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Perkawinan dan Tempat Tinggal

Umur	Jenis kelamin		Status Perkawinan		Tempat Tinggal	
	Laki-laki	Perempuan	Kawin	Tidak Kawin	Perkotaan	Pedesaan
15-24	21.960.724	21.100.666	8.945.529	34.115.861	19.932.281	23.129.109
25-34	18.922.425	20.968.270	31.181.907	8.708.788	18.166.047	21.724.648
35-44	16.504.673	16.424.326	30.271.378	2.657.621	14.573.669	18.355.330
45-54	12.156.240	11.176.987	20.743.080	2.590.147	10.032.473	13.300.754
55+	12.535.329	12.368.683	16.801.991	8.102.021	9.474.785	15.429.227
Total	82.079.391	82.038.932	107.943.885	56.174.438	72.179.255	91.939.068

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Dari data di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin pada angkatan kerja muda yaitu penduduk umur 15-24 tahun, jenis kelamin laki-laki sedikit lebih banyak dibanding perempuan. Sedangkan status perkawinan didominasi oleh mereka yang tidak kawin. Data tersebut dapat diartikan bahwa pada angkatan kerja muda dengan umur yang relatif muda yaitu 15-24 tahun, ada kecenderungan untuk menunda perkawinan, yang mana kenyataan tersebut sesuai dengan trend bahwa rata-rata umur perkawinan orang Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat. Mereka yang berumur 15-24 tahun seharusnya masih dalam masa belajar pada pendidikan pendidikan SLTA dan perguruan tinggi. Sedangkan tempat tinggal mereka yang cenderung di pedesaan karena kebanyakan pada penduduk umur 15-24 tahun di Indonesia tempat tinggal masih bersama orang tua, dimana mayoritas penduduk Indonesia bertempat tinggal di pedesaan. Besarnya jumlah angkatan kerja muda yaitu penduduk umur 15-24 tahun dan merupakan jumlah terbanyak berdasarkan golongan umur pada penduduk usia kerja (15-64 tahun), bila angkatan kerja muda ini tidak meneruskan pendidikan yang lebih tinggi dan memutuskan masuk pasar kerja, maka berindikasi akan terjadi kenaikan TPAK pada angkatan kerja muda. Adanya kesempatan dan penyerapan tenaga

kerja yang sedikit, maka akan menimbulkan pengangguran baru pada penduduk usia muda.

Pada angkatan kerja muda (15-24 tahun) berdasarkan distribusi golongan umur terdapat 29.284.188 orang atau 68,01 persen angkatan kerja muda umur 18-24 tahun. Angkatan kerja muda umur 18-24 tahun merupakan 17,84 persen dari jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun). Karakteristik Angkatan kerja muda umur 18-24 tahun, berdasarkan jenis kelamin jumlah laki-laki dan perempuan hamper sama dimana 50,08 persen laki-laki dan 49,92 persen perempuan. Berdasarkan status perkawinan pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun terdapat 70,70 persen berstatus tidak kawin dan 29,30 persen berstatus kawin dengan 47,73 persen bertempat tinggal di perkotaan dan 52,27 persen di pedesaan (tabel 4.2).

Tabel 4.2 Penduduk Umur 15-24 Tahun Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Perkawinan dan Tempat Tinggal

Umur	Jenis Kelamin		Status Perkawinan		Tempat Tinggal	
	Laki-laki	Perempuan	Kawin	Tdk Kawin	Perkotaan	Pedesaan
15-17	7.294.350	6.482.852	364.639	13.412.563	5.955.478	7.821.724
18-24	14.666.374	14.617.814	8.580.890	20.703.298	13.976.803	15.307.385
Total	21.960.724	21.100.666	8.945.529	34.115.861	19.932.281	23.129.109

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Data tersebut menunjukkan bahwa pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun berdasarkan jenis kelamin jumlah antara laki-laki dan perempuan cenderung sama dengan status tidak kawin lebih dominan terhadap mereka yang kawin. Ini sesuai penelitian Gyorgy Sziraczki dan Annemarie Reerink (2004) yang menyatakan bahwa rata-rata orang Indonesia menikah pada usia di atas 20 tahun. Sedangkan berdasarkan tempat tinggal, mereka mayoritas bertempat tinggal di pedesaan karena tempat tinggal mereka kebanyakan masih ikut dengan tempat tinggal orang tua atau sanak saudara lainnya, dimana mayoritas orang Indonesia bertempat tinggal di pedesaan.

Berdasarkan kegiatan terbanyak pada penduduk umur 18-24 tahun terdapat 14.119.282 orang berstatus bekerja, mereka yang mencari kerja sebanyak 3.971.246 orang, sebanyak 4.279.279 orang sekolah dan 6.491.381 orang kegiatan lainnya (mengurus rumah tangga). Kegiatan bekerja merupakan jumlah kegiatan terbanyak yaitu sebesar 48,2 persen dan kegiatan yang paling sedikit adalah yang mencari kerja sebesar 13,6 persen. Berdasarkan temuan Gyorgy Sziraczki dan Annemarie Reerink (2004) yang menyatakan bahwa jumlah terbanyak kaum muda mencari pekerjaan pada usia 18-21 tahun. Jenis kegiatan bekerja dan mencari kerja tersebut didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki. Ini berindikasi bahwa banyak laki-laki pada penduduk umur 18-24 tahun yang memutuskan masuk pada pasar kerja. Pada kegiatan sekolah maka laki-laki dan perempuan relatif sama dimana tidak ada perbedaan gender dalam kesempatan sekolah, Sedangkan pada kegiatan lainnya didominasi oleh perempuan karena adanya kecenderungan perempuan cepat menikah dan mengurus rumah tangga. (tabel 4.3).

Tabel 4.3 Penduduk Umur 18–24 Tahun Berdasarkan Kegiatan dan Jenis Kelamin

Kegiatan	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Bekerja	8.767.028	59,78	5.352.254	36,61	14.119.282	48,21
Mencari Kerja	2.256.452	15,39	1.714.794	11,73	3.971.246	13,56
Sekolah	2.214.348	15,10	2.064.931	14,13	4.279.279	14,61
Lainnya	1.428.546	9,74	5.485.835	37,53	6.914.381	23,61
Total	14.666.374	100	14.617.814	100	29.284.188	100

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Untuk angkatan kerja muda umur 18-24 tahun yang berstatus bekerja, laki-laki cenderung lebih banyak dibandingkan perempuan. Ini dapat diartikan bahwa laki-laki lebih cepat untuk mendapatkan pekerjaan dibanding perempuan atau perempuan berkegiatan lainnya. Jenis pekerjaan yang tersedia untuk angkatan kerja muda adalah jenis pekerjaan dengan kecenderungan ketrampilan rendah

dengan mengandalkan kekuatan fisik sehingga laki-laki lebih tepat untuk diterima pada jenis pekerjaan tersebut dari pada perempuan. Angkatan kerja muda umur 18-24 tahun yang bekerja merupakan potensi sebagai tenaga kerja produktif bangsa Indonesia bila mereka memiliki bekal pengetahuan dan ketrampilan yang memadai dan sesuai dengan pasar kerja. Kuantitas mereka yang besar harus diimbangi dengan kualitasnya, sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraannya. Data ini juga berindikasi bahwa banyak penduduk umur 18-24 tahun meninggalkan bangku sekolah dan memasuki pasar kerja. Penduduk umur 18-24 tahun seharusnya melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas mereka. Angkatan kerja muda usia 18-24 tahun yang tidak terserap pada pasar kerja akan menimbulkan pengangguran baru. Angkatan kerja muda usia 18-24 tahun masih rentan menjadi pengangguran karena faktor ketrampilan, pengalaman dan usia yang relatif muda.

Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan pada penduduk muda umur 18-24 tahun, maka terdapat 1.533.520 orang pendidikan tidak sekolah dan tidak tamat SD. Untuk yang pendidikan tamat SD sebanyak 7.258.593 orang, 8.212.783 orang dengan pendidikan tamat SLTP, yang pendidikan tamat SLTA sebanyak 11.126.852 orang dan sebanyak 1.152.440 orang pendidikan tamat Diploma, Universitas (tabel 4.4).

Tabel 4.4 Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan	Laki-laki		Perempuan		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Tidak Tamat SD	769.296	50,17	764.224	49,83	1.533.520	5,24
SD	3.625.156	49,94	3.633.437	50,06	7.258.593	24,79
SLTP	4.171.714	50,80	4.041.069	49,20	8.212.783	28,05
SLTA	5.693.943	51,17	5.432.909	48,83	11.126.852	38,00
Diploma, Universitas	406.265	35,25	746.175	64,75	1.152.440	3,94
Total	14.666.374	50,08	1.4617.814	49,92	29.284.188	100

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun, maka jumlah terbanyak adalah tingkat pendidikan tamat SLTA (baik SMA/MA dan SMK) yaitu sebanyak 38,00 persen, sedangkan yang paling sedikit adalah penduduk dengan pendidikan D1 sampai S3 yaitu sebanyak 3.94 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun adalah pendidikan atas, tercermin dari pendidikan tamat SLTA yang dominan. Untuk perguruan tinggi sedikit karena umur mereka yang relatif muda dan rata-rata seseorang di Indonesia tamat perguruan tinggi di atas umur 24 tahun. Data menunjukkan adanya peningkatan tingkat pendidikan penduduk pada pendidikan yang lebih tinggi.

Pada penduduk umur 18-24 tahun berdasarkan pendidikan maka terdapat 11.126.852 orang yang berpendidikan tamat SLTA (SMA/MA dan SMK). Berdasarkan kegiatan terbanyaknya mereka, maka terdapat 4.194.038 orang berstatus bekerja dan 2.223.318 orang mencari kerja. Sedangkan kegiatan sekolah terdapat 2.787.173 orang dan 1,922,323 orang kegiatan lainnya (tabel 4.5).

Kegiatan bekerja merupakan jumlah kegiatan terbanyak pada penduduk umur 18-24 tahun yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 37,69 persen, sedangkan kegiatan yang paling sedikit adalah kegiatan lainnya sebanyak 17,27 persen. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin maka laki-laki masih dominan. Maka dapat disimpulkan bahwa penduduk umur 18-24 tahun didominasi oleh pendidikan tamatan SLTA dengan kegiatan terbanyaknya adalah bekerja.

Tabel 4.5 Penduduk Umur 18–24 Tahun Lulusan SLTA Berdasarkan Kegiatan dan Jenis Kelamin

Kegiatan	Laki-laki		Perempuan		Total	
	n	%	n	%	n	%
Bekerja	2.497.644	43,86	1.696.394	31,22	4.194.038	37,69
Mencari Kerja	1.285.812	22,58	937.506	17,26	2.223.318	19,98
Sekolah	1.405.873	24,69	1.381.300	25,42	2.787.173	25,05
Lainnya	504.614	8,86	1.417.709	26,09	1.922.323	17,28
Total	5.693.943	100	5.432.909	100	11.126.852	100

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Ini berindikasi bahwa banyak lulusan SLTA tidak melanjutkan pendidikan ke pendidikan yang lebih tinggi dan memutuskan masuk pada pasar kerja dengan berbagai alasan. Kegiatan sekolah yang lebih sedikit membuktikan bahwa banyak penduduk yang tidak mampu untuk bersekolah. Jenis pekerjaan yang ditawarkan pada angkatan kerja muda cenderung pada pekerjaan berketrampilan rendah dan mengandalkan kekuatan fisik, maka mereka yang berjenis kelamin laki-laki masih mudah dalam mencari pekerjaan dibanding perempuan. Tenaga kerja pada penduduk umur 18-24 tahun lulusan SLTA yang memasuki pasar kerja merupakan obyek yang akan diteliti sehingga akan diketahui faktor-faktor apa yang bisa mempengaruhi mereka terserap dan sektor yang menyerap mereka pada pasar kerja dengan membandingkan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA/MA dan lulusan SMK.

Pada penduduk umur 18-24 tahun berdasarkan pendidikan maka terdapat 983.444 orang yang berpendidikan lulusan SMA yang pernah mengikuti pelatihan pertama (berdasarkan pertanyaan B4P1D1 pada Sakernas Agustus 2007) dimana 41,71 persen berjenis kelamin laki-laki dan 58,29 persen berjenis kelamin perempuan. Sedangkan pada lulusan SMK terdapat 449.437 orang yang terdiri dari 44,80 persen berjenis kelamin laki-laki dan 55,20 persen berjenis kelamin perempuan (tabel 4.6).

Pelatihan pada penduduk umur 18-24 tahun lulusan SLTA cenderung diikuti oleh mereka yang berjenis kelamin perempuan dan jenis pelatihan yang banyak diikuti adalah computer. Banyaknya macam pelatihan yang tersedia belum mampu menarik lulusan SLTA untuk memilih pelatihan berdasarkan potensi, minat dan bakat. Adanya kecenderungan pada beberapa jenis pelatihan yang diikuti oleh banyak peserta, sedangkan jenis pelatihan yang lain hanya sedikit peserta. Ini juga berindikasi tentang adanya potensi/lowongan pekerjaan yang menyerap dari ketrampilan jenis pelatihan tertentu sehingga banyak peserta.

Tabel 4.6 Penduduk Umur 18–24 Tahun Iulusan SLTA Berdasarkan Pelatihan dan Jenis Kelamin

Value	Label	SMA				SMK			
		Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Jahit Menjahit	3.807	0,93	37.175	6,48	577	0,29	10.389	4,19
2	Bordir	138	0,03	33	0,01	149	0,07	59	0,02
3	TataBoga	1.804	0,44	2.997	0,52	177	0,09	2.089	0,84
9	Aneka Kej. Lainnya	21.773	5,31	31.877	5,56	9.356	4,65	19.675	7,93
11	Batu	208	0,05	514	0,09	141	0,07	0	0
12	Kayu	1.165	0,28	0	0	861	0,43	0	0
13	Beton	221	0,05	0	0	69	0,03	0	0
19	Bangunan Lainnya	634	0,15	70	0,01	131	0,07	511	0,21
21	Perusahaan	145	0,04	790	0,14	540	0,27	0	0
22	Rumah Tangga	2.195	0,54	1.313	0,23	1.298	0,64	376	0,15
29	Listrik Lainnya	274	0,07	0	0	986	0,49	0	0
41	TV	1.588	0,39	1.546	0,27	2.047	1,02	1.300	0,52
42	AC	67	0,02	0	0	2.538	1,26	0	0
43	Radio	75	0,02	562	0,1	487	0,24	80	0,03
44	Komputer	212.342	51,77	298.930	52,14	72.596	36,06	145.340	58,58
49	Elektro Lainnya	5.542	1,35	1.278	0,22	4.597	2,28	909	0,37
51	Las	2.588	0,63	153	0,03	4.019	2	0	0
52	Mesin Industri	811	0,2	0	0	5.459	2,71	0	0
53	Bubut	0	0	0	0	825	0,41	0	0
59	Tek. Mekanik Lainnya	1.598	0,39	252	0,04	3.534	1,76	104	0,04
61	Motor	7.112	1,73	0	0	16.253	8,07	664	0,27
62	Mobil	3.546	0,86	0	0	13.804	6,86	0	0
63	Motor Tempel	0	0	0	0	168	0,08	0	0
69	Otomotif Lainnya	2.060	0,5	0	0	5.353	2,66	108	0,04
71	Pariwisata	2.725	0,66	2.106	0,37	1.244	0,62	2.169	0,87
81	Pertanian	543	0,13	211	0,04	2.181	1,08	786	0,32
91	Logam	0	0	0	0	873	0,43	0	0
99	Lainnya	137.212	33,45	193.464	33,75	51.081	25,37	63.534	25,61
Total		410.173	100	573.271	100	201.344	100	248.093	100

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

4.1.2 Karakteristik Sampel

Pada data Sakernas Agustus 2007, sampel pada penduduk umur 18-24 tahun yang termasuk dalam angkatan kerja muda dengan pendidikan lulusan SLTA terdapat 48.120 orang responden, yang terdiri dari 36.097 orang responden lulusan Sekolah Menengah Umum (SMA/MA) atau 75,01 persen dan 12.023 orang responden lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau 24,99 persen (tabel 4.7).

Tabel 4.7 Frekuensi Sampel Sakernas Agustus 2007 Penduduk Umur 18-24 Tahun Lulusan SLTA

Pendidikan	Jumlah	%
SMK	12.023	24,99
SMA	36.097	75,01
Total	48.120	100

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Sesuai dengan data deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa penduduk umur 18-24 tahun merupakan jumlah penduduk terbanyak pada angkatan kerja muda (15-24 tahun) dengan pendidikan tamat/lulusan SLTA dan kegiatan utama adalah bekerja.

4.1.3 Tingkat Upah penduduk Umur 18-24 Tahun Lulusan SLTA

Pada data Sakernas Agustus 2007, tingkat upah yang diterima penduduk umur 18-24 tahun lulusan SLTA berdasarkan jenis kelamin maka upah laki-laki lebih besar dibandingkan upah perempuan. Sedangkan upah yang diterima lulusan SMK lebih besar dibandingkan upah lulusan SMA (tabel 4.8).

Data mengindikasikan bahwa lulusan SMK yang dipersiapkan untuk siap bekerja pada pasar kerja dengan pengetahuan dan ketrampilan khusus menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan SMA yang dipersiapkan untuk melanjutkan ke pendidikan lebih tinggi. Dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki lulusan SMK menyebabkan mereka lebih kompeten dalam pasar kerja yang mengakibatkan tingkat upah yang didapat lebih tinggi.

Tabel 4.8 Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan (perbulan dalam rupiah)

Umur	Laki-laki		Perempuan	
	SMA	SMK	SMA	SMK
18	677.418	715.372	614.191	800.746
19	727.953	727.144	675.135	861.747
20	849.064	764.155	762.255	968.992
21	940.839	806.515	778.847	897.896
22	885.736	916.878	731.907	789.095
23	933.184	948.743	721.050	824.634
24	907.551	899.219	708.938	736.755
Rata-rata	845,964	825,432	713,189	839,981

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Bila tingkat upah penduduk umur 18-24 tahun lulusan SLTA berdasarkan daerah, maka upah di perkotaan lebih besar dibandingkan dengan upah di pedesaan. Sedangkan upah lulusan SMK lebih besar dibandingkan upah lulusan SMA, baik di perkotaan maupun di pedesaan (tabel 4.9).

Lulusan SMK dengan bekal pengetahuan dan ketrampilan khusus akan mendapat upah yang lebih besar pada pasar kerja. Perkotaan masih menjanjikan pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi, maka akan menimbulkan migrasi pekerja dari daerah pedesaan ke daerah perkotaan. Bila lapangan kerja yang tersedia di perkotaan tidak mampu menampung jumlah pekerja maka akan menimbulkan masalah pengangguran.

Tabel 4.9 Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Daerah dan Pendidikan (perbulan dalam rupiah)

Umur	Perkotaan		Pedesaan	
	SMA	SMK	SMA	SMK
18	669.357	792.198	590.276	635.671
19	739.553	830.057	611.668	666.256
20	834.360	904.493	744.256	720.512
21	917.766	883.955	756.382	718.138
22	864.527	858.292	721.420	891.026
23	883.165	916.568	773.706	854.605
24	821.100	849.912	881.079	819.226
Rata-rata	818,547	862,210	725,541	757,919

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Bila tingkat upah penduduk umur 18-24 tahun lulusan SLTA berdasarkan sektor lapangan usaha, maka upah lulusan SMA pada sektor pertanian lebih besar dibandingkan lulusan SMK. Untuk upah sektor manufaktur, maka upah lulusan SMK lebih besar dibandingkan lulusan SMA. Sedangkan pada Sektor Jasa upah lulusan SMA lebih besar dibandingkan upah lulusan SMK. Tingkat upah sektor manufaktur merupakan upah yang paling besar dibandingkan sektor jasa dan sektor pertanian (tabel 4.10).

Sektor manufaktur dengan berteknologi tinggi dengan pekerja yang mempunyai kemampuan dan teknologi khusus berakibat pada tingkat upah yang diterima pekerja sektor manufaktur lebih besar dibanding sektor jasa dan sektor pertanian.

Tabel 4.10 Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Pendidikan dan Sektor Lapangan Usaha (perbulan dalam rupiah)

Umur	Pertanian		Manufaktur		Jasa	
	SMA	SMK	SMA	SMK	SMA	SMK
18	796.136	470.313	854.200	1.096.507	516.207	536.971
19	551.227	747.667	936.092	1.260.670	611.093	596.166
20	733.324	354.250	1.019.185	1.169.534	794.750	736.486
21	779.875	659.167	1.001.418	1.130.595	935.017	686.182
22	743.654	757.819	933.722	1.103.847	863.648	770.283
23	726.695	518.214	917.911	1.039.401	810.773	804.974
24	937.154	1.162.846	777.802	871.611	866.349	821.750
Rata-rata	752,581	667,182	920,047	1,096,024	771,119	707,545

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Tingkat upah pada penduduk umur 18-24 tahun lulusan SLTA berdasarkan pelatihan yang pernah didapat, maka upah lulusan SMK lebih besar dibandingkan upah lulusan SMA baik pada mereka yang mendapat pelatihan maupun yang tidak mendapat pelatihan (tabel 4.11).

Tabel 4.11 Tingkat Upah Penduduk Umur 18-24 Tahun Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan (perbulan dalam rupiah)

umur	Pelatihan		Tidak Pelatihan	
	SMA	SMK	SMA	SMK
18	839.043	978.547	613.477	714.195
19	786.636	866.833	682.118	785.828
20	805.818	916.333	802.894	862.695
21	928.531	837.350	852.129	848.094
22	883.187	891.589	811.179	860.706
23	890.679	910.072	838.760	899.706
24	851.617	973.079	837.381	818.013
Rata-rata	855,073	910,543	776,848	827,034

Sumber: Sakernas Agustus 2007 (telah diolah kembali)

Data berindikasi bahwa pelatihan yang didapatkan lulusan SMK berhubungan dengan lapangan kerja sehingga menambah pengalaman mereka dalam bekerja yang berakibat pada besarnya upah yang didapat.

Sesuai dengan data deskriptif tingkat upah penduduk umur 18-24 tahun lulusan di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat upah lulusan SMK lebih besar dibandingkan rata-rata tingkat upah lulusan SMA. Lulusan SMK yang dipersiapkan untuk siap di pasar kerja dengan bekal kemampuan dan ketrampilan terbukti bahwa mereka mempunyai tingkat upah yang lebih besar dibandingkan lulusan SMA yang dipersiapkan untuk meneruskan ke pendidikan lebih tinggi. Ini menjadi pemikiran kita bersama bahwa kemampuan dan ketrampilan dalam pendidikan merupakan jembatan mereka untuk memasuki pasar kerja.

4.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan/asosiasi pada masing-masing variabel yang digunakan. Pada analisis regresi logistik ini akan menggunakan model yang menjelaskan variabel individu yaitu untuk melihat karakteristik responden angkatan kerja muda lulusan SLTA yaitu: jenis kelamin, tempat tinggal, status perkawinan, sektor lapangan usaha, status pekerjaan, pelatihan. Analisa ini akan menggambarkan tingkat penyerapan pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun antara lulusan SMA dan lulusan SMK yang dipengaruhi oleh variabel bebas dari karakteristik individu sebagai bentuk penawaran tenaga kerja.

4.2.1 Estimasi Upah

Dari perhitungan estimasi upah pada angkatan kerja (15-64 tahun) yang dilakukan pada data sakernas Agustus 2007 dengan menggunakan metode regresi linier menunjukkan bahwa semua variabel signifikan secara statistik, dengan r square sebesar 0,159; artinya 15,9 persen perubahan pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel-variabel bebas yang digunakan pada model. Hasil regresi linier seperti tabel berikut:

Tabel 4.12 Estimasi Koefisien Model Upah Angkatan Kerja (15-64 Tahun)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.97311	0.00538		2038.189	0.00000
Umur	0.08949	0.00021	1.23817	427.472	0.00000
Umur ²	-0.00094	0.00000	-0.95893	-382.417	0.00000
SMA	0.11126	0.00034	0.05836	331.851	0.00000
Jam	0.00299	0.00001	0.05664	318.105	0.00000
Kawin	0.09187	0.00038	0.05526	243.076	0.00000
Kota	0.25208	0.00040	0.15368	637.959	0.00000
Laki2	0.37786	0.00110	0.22612	344.805	0.00000
LAMBDA	0.23466	0.00187	0.11838	125.424	0.00000

Dengan memasukkan koefisien hasil pengolahan data pada model, maka persamaan estimasi upah adalah:

$$\begin{aligned} \ln Y = & 10,97311 + 0,08949 \text{ Umur} - 0,00094 \text{ Umur}^2 + 0,11126 \text{ SMA} \\ & + 0,00299 \text{ Jam} + 0,09187 \text{ Kawin} + 0,25208 \text{ Kota} \\ & + 0,37786 \text{ Laki2} + 0,22466 \text{ LAMBDA} \end{aligned}$$

Dengan nilai intersep sebesar 10,97311 berarti upah yang diterima pada angkatan kerja umur 15-64 tahun dengan karakteristik wanita, pendidikan SMK, jam kerja sedikit, berstatus tidak kawin dan bertempat tinggal di desa sebesar $\exp(10.97311) = \text{Rp } 58.285,00$ per bulan.

4.2.1.1 Pengaruh Umur Terhadap Upah

Faktor umur yang dibedakan atas umur linier dan umur kuadratik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap upah. Dari persamaan diatas dapat dikatakan variabel umur sebesar 0,08949 dapat dikatakan bahwa umur memberikan pengaruh positif pada kenaikan upah sebesar 0,08949 kali dari upah yang diterima pada tahun sebelumnya yang artinya semakin bertambah umur,

maka upah yang didapat semakin besar. Akan tetapi dengan melihat parameter umur² sebesar $-0,00094$ maka hubungan tingkat upah dan umur memiliki pola kurva U terbalik. Upah seseorang akan terus bertambah sampai pada puncaknya pada umur 48 tahun.

4.2.1.2 Pengaruh Pendidikan SMA Terhadap Upah

Faktor pendidikan formal SMA yang ditamatkan oleh pekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap upah. Dari persamaan diatas dapat dikatakan variabel SMA sebesar $0,11126$ memberikan pengaruh positif pada tingkat upah yang diterima oleh pekerja. Seorang pekerja yang berpendidikan formal lulusan SMA akan mendapatkan upah lebih besar $0,1113$ kali dibandingkan pekerja yang pendidikan formal lulusan SMK.

4.2.1.3 Pengaruh Jam Kerja Terhadap Upah

Jam kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diterima oleh pekerja. Dari persamaan diatas dapat dikatakan variabel jam sebesar $0,00299$ memberikan pengaruh positif terhadap tingkat upah yang diterimanya. Setiap penambahan 1 jam kerja yang dilakukan oleh pekerja akan menaikkan upah sebesar $0,00299$ kali.

4.2.1.4 Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Upah

Status perkawinan seorang pekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diterima oleh pekerja. Dari persamaan diatas dapat dikatakan variabel kawin sebesar $0,09187$ memberikan pengaruh positif terhadap tingkat upah yang diterimanya. Pekerja berstatus kawin mempunyai tingkat upah $0,09187$ kali lebih banyak dibanding pekerja yang berstatus tidak kawin.

4.2.1.5 Pengaruh Daerah Terhadap Upah

Daerah/lokasi tempat bekerja seorang pekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap upah yang diterima oleh pekerja. Dari persamaan diatas dapat dikatakan variabel kota sebesar $0,25208$ memberikan pengaruh positif terhadap tingkat upah yang diterimanya oleh pekerja. Pekerja di daerah perkotaan akan

mempunyai tingkat upah 0,25208 kali lebih banyak dibanding pekerja di daerah pedesaan.

4.2.1.6 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Upah

Jenis kelamin seorang pekerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap estimasi upah yang diterima oleh pekerja. Dari persamaan diatas dapat dikatakan variabel laki2 sebesar 0,37786 memberikan pengaruh positif terhadap tingkat upah yang diterimanya. Pekerja laki-laki mempunyai tingkat upah 0,37786 kali lebih banyak dibanding pekerja perempuan.

4.2.2 Probabilitas Bekerja Pada Lulusan SMA

Perhitungan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA dengan menggunakan model regresi linier. Dari perhitungan pada data sakernas Agustus 2007 menunjukkan bahwa semua variabel signifikan secara statistik, dengan *r square* sebesar 0,924; artinya 92,4 persen perubahan pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel-variabel bebas yang digunakan pada model. Hasil regresi seperti tabel berikut:

Tabel 4.13 Koefisien Model Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.27384	0.00008		3562.101	0.00000
Kawin	0.06320	0.00006	0.11374	1127.937	0.00000
Laki2	0.39568	0.00004	0.93781	9212.439	0.00000
Kota	-0.10216	0.00005	-0.23223	-2240.420	0.00000
Formal	0.01729	0.00007	0.03219	256.318	0.00000
Ptani	0.00320	0.00010	0.00391	31.603	0.00000
Manuf	-0.00307	0.00009	-0.00383	-33.113	0.00000
Jasa	-0.01300	0.00007	-0.02846	-196.970	0.00000
Platih	0.00348	0.00006	0.00541	55.175	0.00000

Dengan memasukkan koefisien hasil pengolahan data pada model, maka persamaan probabilitas bekerja pada lulusan SMA adalah:

$$\begin{aligned} \text{Prob. Bekerja} = & 0,27384 + 0,0632 \text{ Kawin} + 0,39568 \text{ Laki}^2 - 0,10216 \text{ Kota} \\ & + 0,01729 \text{ Formal} + 0,00320 \text{ Ptani} - 0,00307 \text{ Manuf} \\ & - 0,0130 \text{ Jasa} + 0,00348 \text{ Platih} \end{aligned}$$

Dengan nilai intersep sebesar 0,27384 berarti bahwa probabilitas bekerja pada seorang angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA berjenis kelamin perempuan yang berstatus tidak kawin, bertempat tinggal di pedesaan, bekerja pada sektor lainnya, sektor informal, tidak mendapat pelatihan sebesar 27,384 persen.

4.2.2.1 Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan status perkawinannya maka probabilitas bekerja pada seorang yang berstatus kawin mempunyai peluang positif/lebih besar 6,32 persen dibanding mereka yang berstatus tidak kawin.

Seorang lulusan SMA untuk memutuskan bekerja juga dipengaruhi oleh status perkawinan dimana seorang yang berstatus kawin maka ada rasa tanggung jawab untuk bisa hidup secara mandiri sehingga memutuskan untuk masuk ke pasar kerja. Jadi bisa diartikan bahwa mereka yang berstatus kawin akan berpengaruh positif terhadap keinginan untuk bekerja dibanding mereka yang belum kawin.

4.2.2.2 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan jenis kelaminnya maka probabilitas bekerja pada seorang yang berjenis kelamin laki-laki mempunyai pengaruh positif/lebih besar 39,57 persen dibanding perempuan.

Dapat diartikan bahwa laki-laki lulusan SMA lebih mudah untuk bekerja, karena pekerjaan pada lulusan SLTA kebanyakan berketrampilan rendah dan mengandalkan fisik sehingga mereka yang berjenis kelamin laki-laki cenderung cocok dan menerima pekerjaan yang ditawarkan. Hal lain yang perlu dicermati

bahwa masih terlihat adanya perbedaan gender dalam penyerapan tenaga kerja dalam pasar kerja, dimana laki-laki mempunyai probabilitas yang lebih besar dibandingkan dengan perempuan.

4.2.2.3 Pengaruh Tempat Tinggal Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan daerah tempat tinggalnya maka probabilitas bekerja seorang yang bertempat tinggal di daerah perkotaan mempunyai pengaruh negatif/lebih kecil 10,22 persen dibanding mereka yang bertempat tinggal di daerah pedesaan.

Ini berindikasi bahwa pekerjaan di perkotaan membutuhkan ketrampilan tertentu yang mana secara umum lulusan SMA belum mempunyai ketrampilan kerja karena lulusan SMA tidak dibekali dengan ketrampilan khusus, sedangkan di pedesaan jenis pekerjaan yang ditawarkan adalah sektor pertanian yang tidak memerlukan ketrampilan khusus sehingga lulusan SMA cenderung untuk bekerja di pedesaan. Mereka yang masih muda maka akan bertempat tinggal bersama orang tua, yang mana mayoritas penduduk Indonesia tinggal di daerah pedesaan. Faktor ini juga menjadi penyebab angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA memilih bekerja di pedesaan. Sesuai dengan analisa deskriptif yang menyatakan bahwa penduduk usia kerja (15-64 tahun) kebanyakan bertempat tinggal di pedesaan.

4.2.2.4 Pengaruh Status Kerja Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan status kerja maka probabilitas bekerja pada sektor formal mempunyai pengaruh positif/lebih besar sebesar 1,73 persen dibanding sektor informal.

Sektor formal dengan statusnya maka menjanjikan kejelasan masa depan sehingga kecenderungan lulusan SMA untuk mengejar bekerja pada sektor formal. Mereka sangat berorientasi pada statusnya sebagai pekerja (*employee*) yang mana hanya terdapat pada sektor formal.

4.2.2.5 Pengaruh Sektor Pertanian Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan lapangan usaha maka probabilitas bekerja pada lapangan usaha sektor pertanian mempunyai pengaruh positif/lebih besar 0,32 persen dibanding sektor lainnya.

Sektor pertanian dengan teknologi rendah merupakan sektor yang banyak menyerap tenaga kerja dengan kemampuan dan ketrampilan rendah. Lulusan SMA yang tidak mempunyai ketrampilan, belum adanya kemampuan dan pengalaman maka akan cenderung untuk memilih bekerja pada sektor pertanian yang tidak memerlukan kualifikasi khusus, maka sektor pertanian yang menjadi pilihan mereka.

4.2.2.6 Pengaruh Sektor Manufaktur Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan lapangan usaha maka probabilitas bekerja pada lapangan usaha sektor manufaktur mempunyai pengaruh negatif/lebih kecil 0,307 persen dibanding sektor lainnya.

Sektor manufaktur yang dirancang untuk teknologi tinggi maka diperlukan pekerja dengan keahlian dan ketrampilan khusus, seorang lulusan SMA dengan keahlian dan ketrampilan yang minim, maka peluangnya untuk bekerja pada sektor manufaktur akan kecil.

4.2.2.7 Pengaruh Sektor Jasa Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan lapangan usaha maka probabilitas bekerja pada lapangan usaha sektor jasa mempunyai pengaruh negatif/lebih kecil 1,3 persen dibanding sektor lainnya.

Sektor jasa yang merupakan sektor lapangan usaha dengan pekerja yang mempunyai keahlian khusus, sedangkan seorang lulusan SMA dengan pendidikan umum yang minim akan ketrampilan dan pengalaman, maka peluang mereka bekerja di sektor jasa akan kecil.

4.2.2.8 Pengaruh Pelatihan Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA berdasarkan pelatihan yang pernah didapatkan maka probabilitas bekerja mereka yang mendapat pelatihan

mempunyai pengaruh positif/lebih besar 0,35 persen dibanding mereka yang tidak mendapat pelatihan.

Pelatihan yang didapat pada lulusan SMA memberikan kontribusi pada probabilitas mendapatkan pekerjaan. Keterampilan dari pelatihan masih berhubungan dengan pekerjaan yang mereka dapatkan sehingga dapat digunakan dalam pekerja. Pelatihan memberi bekal keterampilan kerja. Pelatihan yang di dapat oleh lulusan SMA memberikan kontribusi terhadap probabilitas bekerja pada pasar kerja.

4.2.3 Probabilitas Bekerja pada Lulusan SMK

Perhitungan probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMK dengan menggunakan model regresi linier. Dari perhitungan pada data sakernas Agustus 2007 menunjukkan bahwa semua variabel signifikan secara statistik, dengan *r square* sebesar 0,914; artinya 91,4 persen perubahan pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel-variabel bebas yang digunakan pada model. Hasil regresi seperti tabel berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Model Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun Lulusan SMK

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.28020	0.00013		2148.475	0.00000
Kawin	0.06898	0.00009	0.12685	735.632	0.00000
Laki2	0.39502	0.00007	0.93791	5381.730	0.00000
Kota	-0.11015	0.00008	-0.24220	-1392.354	0.00000
Formal	0.01448	0.00010	0.03200	138.818	0.00000
Ptani	-0.00346	0.00020	-0.00339	-17.629	0.00000
Manuf	0.00125	0.00012	0.00200	10.093	0.00000
Jasa	-0.01491	0.00011	-0.03477	-139.236	0.00000
Platih	0.00663	0.00010	0.01120	67.077	0.00000

Dengan memasukkan koefisien hasil pengolahan data pada model, maka persamaan probabilitas seorang lulusan SMK untuk bekerja adalah:

$$\begin{aligned} \text{Prob. Bekerja} = & 0,28020 + 0,06898 \text{ Kawin} + 0,39502 \text{ Laki2} - 0,11015 \text{ Kota} \\ & + 0,01448 \text{ Formal} - 0,00346 \text{ Ptani} + 0,00125 \text{ Manuf} \\ & - 0,01491 \text{ Jasa} + 0,00663 \text{ Platih} \end{aligned}$$

Dengan nilai intersep sebesar 0,28020 berarti bahwa probabilitas bekerja pada seorang angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMK berjenis kelamin perempuan yang berstatus tidak kawin, bertempat tinggal di pedesaan, bekerja pada sektor lainnya, sektor informal, tidak mendapat pelatihan sebesar 28,02 persen.

4.2.3.1 Pengaruh Status Perkawinan Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan status perkawinannya maka probabilitas bekerja pada seorang yang berstatus kawin mempunyai pengaruh positif/lebih besar 6,9 persen dibanding mereka yang tidak kawin.

Seorang lulusan SMK untuk memutuskan bekerja juga dipengaruhi oleh status perkawinan dimana bila seorang lulusan SMK dengan status kawin maka ada rasa tanggung jawab untuk bisa hidup secara mandiri sehingga memutuskan untuk masuk ke pasar kerja. Jadi bisa diartikan bahwa mereka yang berstatus kawin akan berpengaruh positif terhadap keinginan untuk bekerja dibanding mereka yang belum kawin.

4.2.3.2 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan jenis kelaminnya maka probabilitas bekerja pada seorang yang berjenis kelamin laki-laki mempunyai pengaruh positif/lebih besar 39,50 persen dibanding perempuan.

Dapat diartikan bahwa laki-laki lulusan SMK yang telah mempunyai bekal ketrampilan lebih mudah untuk bekerja, karena pekerjaan pada lulusan SLTA kebanyakan berketrampilan rendah dan mengandalkan fisik sehingga mereka yang

berjenis kelamin laki-laki cenderung cocok dan menerima pekerjaan yang ditawarkan.

4.2.3.3 Pengaruh Tempat Tinggal Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan daerah tempat tinggalnya maka probabilitas bekerja seorang yang bertempat tinggal di daerah perkotaan mempunyai pengaruh negatif/lebih kecil 11,02 persen dibanding mereka yang bertempat tinggal di daerah pedesaan.

Ini berindikasi bahwa pekerjaan di perkotaan membutuhkan ketrampilan tertentu, sedangkan di pedesaan jenis pekerjaan yang ditawarkan adalah sektor pertanian yang tidak memerlukan ketrampilan khusus. Secara umum lulusan SMK telah mempunyai ketrampilan tetapi belum mempunyai pengalaman kerja dan kebanyakan mereka masih ikut dengan orang tua. Untuk migrasi ke kota maka diperlukan biaya maka mereka lulusan SMK cenderung untuk memilih pekerjaan di pedesaan. Sesuai dengan analisa deskriptif yang menyatakan bahwa penduduk usia kerja (15-64 tahun) kebanyakan bertempat tinggal di pedesaan.

4.2.3.4 Pengaruh Status Kerja Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan status kerja maka probabilitas bekerja pada sektor formal mempunyai pengaruh positif/lebih besar 1,45 persen dibanding sektor informal.

Sektor formal dengan statusnya maka menjanjikan kejelasan masa depan sehingga kecenderungan lulusan SMK untuk mengejar bekerja pada sektor formal. Mereka sangat berorientasi pada statusnya sebagai pekerja (*employee*) yang mana hanya terdapat pada sektor formal.

4.2.3.5 Pengaruh Sektor Pertanian Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan lapangan usaha maka probabilitas bekerja pada lapangan usaha sektor pertanian mempunyai pengaruh negatif/lebih kecil 0,35 persen dibanding sektor lainnya.

Sektor pertanian yang masih merupakan sektor yang banyak menyerap tenaga kerja dengan kemampuan dan ketrampilan rendah. Seorang lulusan SMK yang

mempunyai kemampuan dan ketrampilan teknologi maka akan mencari jenis pekerjaan dengan teknologi yang tinggi yang lebih menjanjikan, sehingga mereka akan mencari sektor lapangan usaha selain pertanian.

4.2.3.6 Pengaruh Sektor Manufaktur Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan lapangan usaha maka probabilitas bekerja pada lapangan usaha sektor manufaktur mempunyai pengaruh positif/lebih besar 0,13 persen dibanding sektor lainnya.

Sektor manufaktur yang dirancang untuk teknologi tinggi maka diperlukan pekerja dengan keahlian dan ketrampilan khusus. Seorang lulusan SMK yang yang dididik dengan orientasi pada dunia kerja dengan keahlian dan ketrampilan teknologi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, maka berpeluang untuk mengisi pekerjaan pada sektor manufaktur sangat sesuai.

4.2.3.7 Pengaruh Sektor Jasa Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan lapangan usaha maka probabilitas bekerja pada lapangan usaha sektor jasa mempunyai pengaruh negatif/lebih kecil 1,49 persen dibanding sektor lainnya.

Sektor jasa yang merupakan sektor dengan pekerja yang mempunyai keahlian khusus, sedangkan seorang lulusan SMK yang masih minim akan pengalaman, maka peluang mereka bekerja di sektor jasa akan kecil.

4.2.3.8 Pengaruh Pelatihan Terhadap Probabilitas Bekerja

Penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK berdasarkan pelatihan yang pernah didapatkan maka probabilitas bekerja mereka yang mendapat pelatihan mempunyai pengaruh positif/lebih besar 0,66 persen dibanding mereka yang tidak mendapat pelatihan.

Pelatihan yang didapat pada lulusan SMK memberikan kontribusi pada probabilitas mendapatkan pekerjaan. Ketrampilan dari pelatihan masih berhubungan dengan pekerjaan yang mereka dapatkan sehingga dapat digunakan dalam pekerja. Pelatihan memberi bekal ketrampilan kerja. Pelatihan yang di

dapat oleh lulusan SMK memberikan kontribusi terhadap probabilitas bekerja pada pasar kerja.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan berbagai temuan hasil analisis baik secara deskriptif maupun inferensial pada BAB sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada angkatan kerja muda lulusan SLTA dan sektor lapangan usaha yang menyerap tenaga kerja lulusan SLTA adalah sebagai berikut:

1. Pada analisa deskriptif rata-rata upah penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK lebih besar dibanding lulusan SMA berdasarkan jenis kelamin, tempat tinggal dan pelatihan. Sedangkan pada sektor lapangan usaha, rata-rata upah penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMK lebih besar dibanding lulusan SMA berdasarkan sektor manufaktur dan jasa. Untuk sektor pertanian rata-rata upah penduduk umur 18-24 tahun lulusan SMA lebih besar dibanding lulusan SMK, yang sesuai dengan analisa inferensial bahwa probabilitas bekerja lulusan SMK yang cenderung pada sektor manufaktur dan lulusan SMK yang cenderung pada sektor pertanian.
2. Probabilitas bekerja yang dapat diartikan sebagai adanya penyerapan tenaga kerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 lulusan SMA dengan karakteristik perempuan yang berstatus tidak kawin, bertempat tinggal di pedesaan, bekerja pada sektor lainnya, sektor informal, tidak mendapat pelatihan sebesar 27,38 persen cenderung kurang/lebih kecil bila dibandingkan dengan angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMK dengan karakteristik perempuan yang berstatus tidak kawin, bertempat tinggal di pedesaan, bekerja pada sektor lainnya, sektor informal, tidak mendapat pelatihan sebesar 28,02 persen.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja muda umur 18-24 tahun yang lulusan SMK lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan atau terserap pada dunia kerja dibandingkan angkatan kerja muda umur 18-24 tahun yang lulusan SMA.

Sekolah SMA yang bersifat umum dan tidak membekali siswa dengan ketrampilan khusus pada dunia kerja. Sekolah SMA dipersiapkan untuk melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi (perguruan tinggi), tetapi kenyataannya karena tidak adanya biaya, banyak lulusan SMA tidak meneruskan ke perguruan tinggi dan memutuskan masuk ke pasar kerja. Dari data kompas tanggal 30 April 2006 menyatakan bahwa 30 persen lulusan SLTA tidak melanjutkan ke perguruan tinggi. Dengan bekal kemampuan dan ketrampilan yang minim, maka mereka memiliki sedikit pilihan jenis pekerjaan. Sedangkan sekolah SMK yang merupakan sekolah yang membekali lulusannya dengan pengetahuan dan ketrampilan teknologi yang dipersiapkan pada dunia kerja, sehingga lulusan SMK lebih siap bekerja. Mereka mempunyai banyak pilihan jenis pekerjaan di pasar kerja. Hal tersebut merupakan indikasi mengapa probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMK lebih besar dibanding lulusan SMA.

Sektor lapangan usaha yang banyak menyerap angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA adalah pertanian, sedangkan untuk lulusan SMK adalah manufaktur. Sektor pertanian merupakan sektor yang banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia karena tidak membutuhkan kemampuan dan ketrampilan tinggi, sedangkan sektor manufaktur dengan teknologi yang tinggi maka dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang tinggi. Kemampuan dan ketrampilan lulusan SMK yang cenderung dipersiapkan untuk siap kerja, maka sektor manufaktur (industri) yang mengarah kepada pekerjaan dengan ketrampilan dan teknologi tinggi, maka probabilitas bekerja/terserapnya lulusan SMK ke sektor manufaktur lebih besar. Untuk Sektor jasa maka probabilitas bekerja/terserap pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SMA dan SMK kurang/negatif, maka ini perlu diadakan penelitian lebih lanjut apa yang menjadi penyebabnya.

3. Pelatihan mendukung dalam probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun baik lulusan SMA atau lulusan SMK. Ini dapat diartikan bahwa pelatihan yang diterima oleh lulusan SMA dan lulusan SMK sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan/ditawarkan sehingga mereka mempunyai bekal kemampuan dan ketrampilan bekerja dari hasil pelatihan yang didapat

(adanya *link and match*) antara pelatihan yang di dapat dengan jenis pekerjaan yang diterima.

5.2 Saran

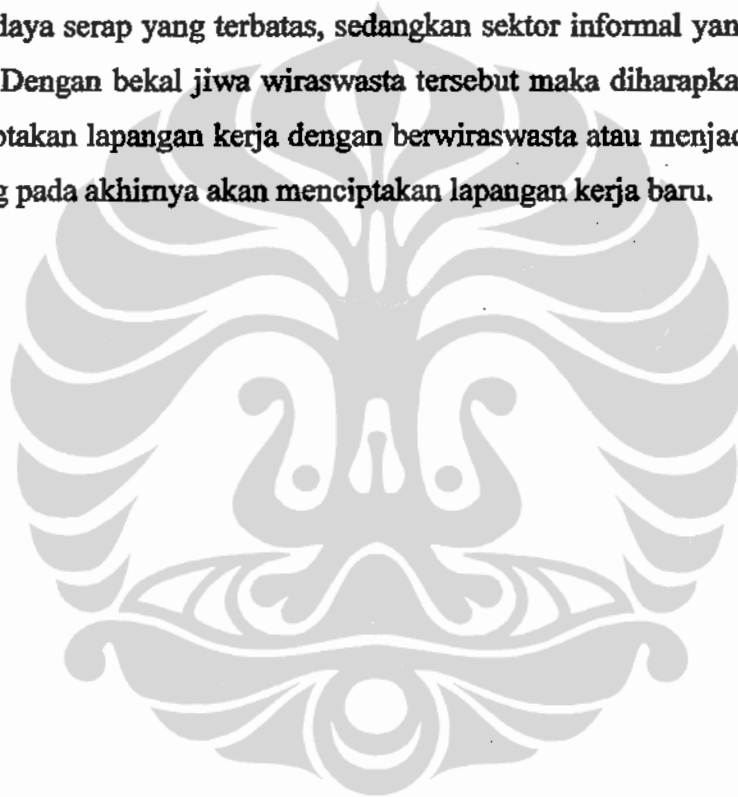
1. Probabilitas bekerja lulusan sekolah kejuruan (SMK) yang lebih cepat dalam bekerja dengan tingkat upah yang lebih besar, maka pemerintah harus lebih meningkatkan kualitas pendidikan ketrampilan (sekolah kejuruan/SMK) serta memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menyekolahkan anaknya pada sekolah kejuruan.

Sekolah umum (sekolah SMA/MA) yang bertujuan untuk melanjutkan ke pendidikan lebih tinggi, maka perlu memberikan bekal ketrampilan bagi lulusan SMA yang tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga lulusan SMA lebih kompeten pada pasar kerja.

2. Salah satu cara menghadapi fenomena pengangguran pada angkatan kerja muda, dimana angkatan kerja muda yang merupakan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, maka perlu adanya kebijakan pasar kerja proaktif melalui intervensi pemerintah dalam sistem pendidikan dan pelatihan. Masih tingginya kesenjangan penyerapan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin baik pada lulusan SMA dan SMK. Cara yang dapat ditempuh dengan adanya campur tangan dari pemerintah dalam mendorong perusahaan (pasar kerja) untuk menerima pekerja bukan berdasarkan gender tetapi berdasarkan kompetensi.
3. Dunia kerja memerlukan pekerja dengan persyaratan akan keahlian dan ketrampilan, bakat, minat. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu adanya pelatihan untuk menjembatani antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Kecilnya variabel pelatihan untuk probabilitas bekerja pada angkatan kerja muda umur 18-24 tahun lulusan SLTA, maka diperlukan pelatihan ketrampilan pada lulusan SLTA yang sesuai dengan persyaratan kerja yang diperlukan oleh dunia kerja dan sekaligus dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja sehingga akan menghasilkan pekerja yang produktif. Pelatihan yang diberikan perlu memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha serta berdasarkan program pelatihan yang mengacu

pada standart kompetensi kerja. Pemerintah harus lebih meningkatkan program *link and match* antara pelatihan dan dunia kerja. Selanjutnya perusahaan memberikan up grading pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan ketrampilan.

4. Memberikan bekal kepada lulusan SLTA dengan pelatihan kewirausahaan sehingga mereka dapat mengisi pekerjaan pada bidang dunia usaha. Terbatasnya penyerapan angkatan kerja pada sektor formal dan banyaknya pencari kerja yang mengandalkan pada lapangan kerja sektor formal. Sektor formal mempunyai daya serap yang terbatas, sedangkan sektor informal yang masih terbuka luas. Dengan bekal jiwa wiraswasta tersebut maka diharapkan akan mampu menciptakan lapangan kerja dengan berwiraswasta atau menjadi pekerja mandiri yang pada akhirnya akan menciptakan lapangan kerja baru.



DAFTAR PUSTAKA

- Adioetomo, Sri Moertiningsih Setyo, *Bonus Demografi Menjelaskan Hubungan Antara Pertumbuhan penduduk dengan Pertumbuhan Ekonomi*, Pidato Disampaikan pada Upacara Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ekonomi Kependudukan pada Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 30 April 2005.
- Ahsan, Abdillah (2008), "*Potret Ketenagakerjaan Indonesia Terkini: Analisis data Sakernas*", *Warta Demografi*, Tahun 38 No 1, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arfida, B. R.(2003), *Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anggoro, M. Toha, dkk (2007), *Metode Penelitian*, Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.
- Bellante, Don dan Jackson, Mark (1983), *Labor Economics Choise in Labor Market*, McGraw-Hill Book Company, second Edition.
- Borjas, J George (2008), *Fouth Edition, Labour Economics*, McGRAW-International Edition.
- Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. López-de-Silanes and A. Shleifer (2003), "The Regulation of Labor." *NBER Working Paper*, 9756. National Bureau of Economic Research, Cambridge, USA.
- Badan Pusat Statistik, Berbagai Edisi, Homepage: <http://www.bps.go.id>.
- Chotib (2007), "*Menyiapkan Tenaga Kerja yang Berkualitas Menyambut Jendela Kesempatan*", *Warta Demografi*, Tahun 37 No 1, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fauziah, Melia (2002), *Analisis Arah Kajian Penyelenggaraan Pendidikan Ditinjau dari Tenaga Kerja Terdidik (Studi Kasus di SMK Negeri 19 Jakarta dan SMU Negeri 31 Jakarta)*, Tesis S2 Magister perencanaan dan Kebijakan Publik, UI.
- Federman, M and D I. Levine (2005) "*The Effects of Industrialization on Education and Youth Labor in Indonesia.*" *Contributions to Macroeconomics*, 5(1). Available at: <http://www.bepress.com/bejm/contributions/vol5/iss1/art1>.
- Heriawan, Saleh Harry (2005), *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Pustaka Sinar Harapan Jakarta.

- Irawan, Puguh B, Iftikhar Ahmed dan Iyanatul Islam (2000), *Labour Market Dynamic in Indonesia: Analysis of 18 Key Indicators of the Labour Market (KILM) 1986-1999*, International Labour Office, Jakarta.
- Jakubauskas, Edward B and Palomba, Neil A. (1972), *Manpower Economics*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Kantor menteri negara kependudukan/BKKBN (1995), *Pasar Kerja dan Produktivitas di Indonesia*, Jakarta.
- King, J.E (1990), Second Edition, *Labor Economic*, Macmilan Education Ltd London.
- Lembaga Demografi Universitas Indonesia (2004), *Dasar-dasar Demografi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta.
- Marinda, Wahyu Eliosa (1997), *Penawaran tenaga kerja di Sumatera Barat*, Tesis S2 Program studi Ekonomi, PPS UI.
- Nachrowi, Nachrowi Djalal dan Usman, Hardius (2002), *Penggunaan Teknik Ekonometri*, Edisi Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Ngadi (2005), "*Pendidikan, Jam Kerja dan Upah Pekerja di Indonesia*", *Warta Demografi*, Tahun 35 No 1, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ngadi (2005), "*Pengangguran terbuka dan Setengah Pengangguran di Indonesia Periode 1996-2004: Konsep, Isu dan Implikasi Kebijakan*", *Warta Demografi*, Tahun 35 No 4, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Prima, A.R (1992), "*Pengaruh Pendidikan Tenaga Kerja Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia*". *Skripsi Sarjana*. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Pasaribu, Bomer (1999), "*Urgensi Restrukturisasi Pasar Kerja Era Liberalisasi Ekonomi*", *Indonesia Antara Akumulasi Krisis dan Tuntutan Reformasi*, LP3NI, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian (1989), *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Sitanggang, Rohana, I (2003), *Dampak Struktur Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral di 30 Propinsi di Indonesia*, Tesis S2 Program Studi Ilmu Ekonomi, PPS FE UI.

- Smeru (2001), *Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja di Daerah Perkotaan Indonesia*. Laporan Lembaga Penelitian SMERU. <http://www.smeru.or.id>.
- Smeru (2007), *Reducing Unemployment in Indonesia: Result From a Growth-Employment Elasticity Model*, Smeru Working Paper, Januari 2007
- Soeroto (1986), *Strategi Pembangunan & Perencanaan Tenaga Kerja*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Sugiyono (2002), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suryadi, Ace (1999), *Pendidikan, investasi SDM dan Pembangunan*, Jakarta.
- Swasono, Yudo dan Sulistyaningsih Endang (1995), *Pasar Kerja dan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional*, Kelola Vol. IV No. 8 Hal 41 -62 Jakarta.
- Sziraczki, Gyorgy dan Reerink, Annemarie (2004), *Transisi dari Sekolah-Menuju-Dunia Kerja di Indonesia*, ILO.
- Tjiptoherijanto, P (2000), *Mobilitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi*. <http://www.bapennas.go.id>.
- Triaswati, Ninasapti (2004), *Gambaran Pekerja Indonesia: Menurunnya Daya Serap Pekerja di Sektor Formal*, Makalah dipresentasikan pada Seminar INDEF, 7 September 2004, Jakarta
- Triaswati, Ninasapti, *Note on Trend in Relative Demand for Workers With Scondary Education in Indonesia*.
- Undang-undang nomor 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan

LAMPIRAN 1

HASIL SPSS

A. Probabilitas Bekerja Angkatan kerja (15-64 Tahun)

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	737091	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	737091	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		737091	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
.00	0
1.00	1

Categorical Variables Codings

		Frequency	Parameter coding (1)
kota	.00	454501	.000
	1.00	282590	1.000
kawin	.00	240775	.000
	1.00	496316	1.000
laki2	.00	369315	.000
	1.00	367776	1.000

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

Observed			Predicted		Percentage Correct
			work_1		
			.00	1.00	
Step 0	work_1	.00	0	57481081	.0
		1.00	0	95309597	100.0
Overall Percentage					62.4

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	.506	.000	9179316	1	.000	1.659

Variables not in the Equation

Step	Variables	Score	df	Sig.
0	umur	1E+007	1	.000
	umur2	7869101	1	.000
	laki2(1)	2E+007	1	.000
	kawin(1)	7438341	1	.000
	kota(1)	1729547	1	.000
	jumlahART	1078.714	1	.000
Overall Statistics		4E+007	6	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

Step	Chi-square	df	Sig.
Step 1	41703091	8	.000
Block	41703091	6	.000
Model	41703091	6	.000

Model Summary

Step	-2 Log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	1.6E+008 ^a	.239	.325

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table^a

Observed	Predicted	work_1		Percentage Correct
		.00	1.00	
		Step 1 work_1	.00	
		29935734	27525347	52.1
		14934376	80375221	84.3
Overall Percentage				72.2

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

Step	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
1	umur	.308	.000	8751967	1	.000	1.361
	umur2	-.004	.000	6987656	1	.000	.997
	laki2(1)	1.758	.000	2E+007	1	.000	5.800
	kawin(1)	.076	.001	1435.987	1	.000	1.079
	kota(1)	-.543	.000	1929280	1	.000	.581
	jumlahART	-.002	.000	2144.123	1	.000	.998
	Constant	-5.880	.002	1E+007	1	.000	.003

a. Variable(s) entered on step 1: umur, umur2, laki2, kawin, kota, jumlahART.

B. Estimasi Upah Angkatan kerja (15-64 Tahun)

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAMBDA, sma, jam kota, kawin, umur2, laki2, umur ^a		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ln_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.159	.159	.71842

a Predictors: (Constant), LAMDA, sma, jam, kota, kawin, umur2, laki2, umur

b Dependent Variable: ln_Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2708522	8	338565.188	655978.2	.000 ^a
	Residual	14366758	27835938	.516		
	Total	17075279	27835946			

a Predictors: (Constant), LAMBDA, sma, jam, kota, kawin, umur2, laki2, umur

b Dependent Variable: ln-Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.973	.005		2038.189	.000
	umur	.089	.000	1.238	427.472	.000
	umur2	-.001	.000	-.959	-382.417	.000
	sma	.111	.000	.058	331.851	.000
	jam	.003	.000	.057	318.105	.000
	kawin	.092	.000	.055	243.076	.000
	kota	.252	.000	.154	637.959	.000
	laki2	.378	.001	.226	344.805	.000
	LAMBDA	.235	.002	.118	125.424	.000

a Dependent Variable: ln_Y

C. Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun lulusan SMA

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	platih, formal, kawin, ptani, laki2, kota, manuf, jasa		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Predicted probability
- c. b4p1a = 6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.924	.05828798

- a. Predictors: (Constant), platih, formal, kawin, ptani, laki2, kota, manuf, jasa
- b. b4p1a = 6

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329704.2	8	41213.029	1E+007	.000 ^a
	Residual	27285.496	8025191	.003		
	Total	356969.7	8025199			

- a. Predictors: (Constant), platih, formal, kawin, ptani, laki2, kota, manuf, jasa
- b. Dependent Variable: Predicted probability
- c. b4p1a = 6

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.274	.000		3562.101	.000
	kawin	.063	.000	.114	1127.937	.000
	laki2	.396	.000	.938	9212.439	.000
	kota	-.102	.000	-.232	-2240.420	.000
	formal	.017	.000	.032	256.317	.000
	ptani	.003	.000	.004	31.603	.000
	manuf	-.003	.000	-.004	-33.113	.000
	jasa	-.013	.000	-.028	-196.970	.000
	platih	.003	.000	.005	55.175	.000

- a. Dependent Variable: Predicted probability
- b. b4p1a = 6

D. Probabilitas Bekerja Angkatan Kerja Muda Umur 18-24 Tahun lulusan SMK

Variables Entered/Removed^{b,c}

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	platih, ptani, kawin, manuf, kota, laki2, formgl, jasa		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Predicted probability
- c. b4p1a = 7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.914	.08094242

- a. Predictors: (Constant), platih, ptani, kawin, manuf, kota, laki2, formal, jasa
- b. b4p1a = 7

ANOVA^{b,c}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123178.6	8	15397.325	4145778	.000 ^a
	Residual	11519.436	3101643	.004		
	Total	134698.0	3101651			

- a. Predictors: (Constant), platih, ptani, kawin, manuf, kota, laki2, formal, jasa
- b. Dependent Variable: Predicted probability
- c. b4p1a = 7

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.280	.000		2148.475	.000
	kawin	.069	.000	.127	735.632	.000
	laki2	.395	.000	.938	5381.730	.000
	kota	-.110	.000	-.242	-1392.354	.000
	formal	.014	.000	.032	138.818	.000
	ptani	-.003	.000	-.003	-17.629	.000
	manuf	.001	.000	.002	10.093	.000
	jasa	-.015	.000	-.035	-139.236	.000
	platih	.007	.000	.011	67.077	.000

- a. Dependent Variable: Predicted probability
- b. b4p1a = 7

