

Ekobistek

Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi

ISSN Cetak : 2301-5268

Vol. 5, No. 2
Oktober 2016



Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"

JURNAL EKOBISTEK FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG

VOLUME 5

NOMOR 2

OKTOBER 2016

Terbit dua kali setahun bulan April dan Oktober. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian dan kajian analisis dibidang ilmu Ekonomi, Bisnis dan Teknologi.

Penasehat

Dr. H. Elfiswandi, SE, MM, Ak, CA

Editor

Dr. Hj. Zerni Melmusi, MM, Ak, CA

Dr. Drs. Fitrizal, MM

Dr. Desi Ilona

Prof. Masngudi

Dr. Nandan Lima Krisna

Editor Assistant

Robby Dharma, SE, MM

Ronny Andri Wijaya, SE, MM

Devia Kartika, S.Kom, M.Kom

Alamat Editor dan Tata Usaha : LPPM UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG
Jln. Raya Lubuk Begalung Padang, Telp : (0751)-776666, Fax. (0751)-71913.
Email : ekobistek@upiptk.ac.id

DAFTAR ISI

PENGARUH STOCK SPLIT TERHADAP ABNORMAL RETURN DAN TRADING VOLUME ACTIVITY PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA	1 - 10
<i>Lusiana</i>	
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT	11 - 19
<i>Vivi Nila Sari</i>	
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN PROMOSI TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN TELKOMSEL DI LINGKUNGAN PELAJAR	20 - 25
<i>Viola Syukrina E Janrols</i>	
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN	26 - 41
<i>Robby Dharma</i>	
ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, TINGKAT UPAH, DAN KESEMPATAN KERJA TERHADAP JUMLAH PENGANGGURAN TERDIDIK DI INDONESIA	42 - 52
<i>Eliza</i>	
PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI	53 - 62
<i>Mardi Astutik</i>	
STRATEGI PEMASARAN USAHA UBI UNGU DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEMASARAN PADA KELOMPOK TANI PATAMUAN KITO	63 - 79
<i>Emil Salim</i>	
PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN MAHASISWA DALAM MEMILIH PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG	80 - 93
<i>Zulwida Rahmayeni</i>	

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, TINGKAT UPAH, DAN KESEMPATAN KERJA TERHADAP JUMLAH PENGANGGURAN TERDIDIK DI INDONESIA

Eliza

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
do.elizappn@yahoo.co.id

ABSTRACT

One of issue that be attention in activity periode of long time development was problem increase man power quality that enough to develop and in another said gotten problem specially about employment for example heigh educated unemployment and work opportunity limited and not able to hold total of unemployment. Learn of this research that varians up and down independent variable (graduated from High School, University, free level and work opportunity) were effected see variable (total educated unemployment in Indonesia were 96,4%, and another was 3,6%. This was another factor that wasnot gotten in this model research. Another that graduated from High School, University, salary and work opportunity effect total educated unemployment in Indonesia very significant are 66,113. Based partial learning graduated from University and salary effected very significant were 2,623% and 2,507. In another part graduated from High Scholl and work opportunity have not significant effect to total unemployment in Indonesia were 0,304 and 0,689.

Keyword: Education, Employment, Unemployment

1. Pendahuluan

Salah satu isu yang menjadi perhatian dalam pembangunan jangka panjang adalah masalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang cukup untuk dikembangkan dan di lain pihak dihadapkan dengan berbagai kendala, khususnya di bidang ketenagakerjaan, seperti: tingginya angka pengangguran terdidik, sedangkan lapangan kerja yang tersedia terbatas dan tidak dapat menampung jumlah pengangguran tersebut. Gagasan peningkatan Sumber Daya Manusia bukanlah merupakan hal baru yang menjadi pusat perhatian para ahli dan pengamat, akan tetapi sebelumnya telah banyak di bahas, seperti: Adam Smith mengemukakan bahwa sebagai faktor produksi utama.

Upaya dan usaha peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada hakikatnya adalah upaya untuk mewujudkan dan mengembangkan seluruh Sumber Daya Manusia yang terpadu, sehingga diperoleh kompetisi-kompetisi tertentu, berkaitan dengan kedudukan sebagai subjek pembangunan maupun kekayaan insani sebak objek. Pada pernyataan almarhum Profesor Frederick Harbison dari Princeton University, sebagai berikut: Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dari kekayaan suatu bangsa. Modal fisik dan Sumber Daya Alam hanyalah faktor produksi yang pada dasarnya bersifat pasif; manusia yang merupakan agen-agen aktif yang akan mengumpulkan modal, mengeksploitasikan Sumber-sumber Daya Alam, membangun berbagai macam organisasi social, ekonomi, dan politik, serta melaksanakan pembangunan nasional. Jelaslah, bahwa jika suatu negara tidak mengembangkan keahlian dan pengetahuan rakyatnya dan tidak memanfaatkan potensi mereka secara efektif dalam pembangunan dan pengelolaan ekonomi nasional, maka untuk selanjutnya negara tersebut tidak akan dapat mengembangkan apapun. (Todaro, 2000)

Nilai Tambah sebagai paradigma meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia setidaknya mempunyai dua (2) makna ekonomis dan non ekonomis. Makna non ekonomis menjadi manusia yang lebih tinggi harkat dan derajat kemanusiaannya, yaitu manusia yang lebih beriman, bertaqwa, berakhlak, berbudaya, berkesadaran lingkungan, mengapresiasi seni dan sebagainya. Nilai Tambah ekonomis mendudukan manusia sebagai sasaran manusia objek tujuan yang ingin di capai.

Dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, tingkat upah juga memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri, dimana semakin tinggi tingkat upah seseorang, maka semakin tinggi pula kemampuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui tamatan pendidikan dan tingkat upah diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran terdidik, dengan asumsi banyak lapangan pekerjaan untuk mereka dan lapangan pekerjaan itu adalah lapangan pekerjaan formal, karena semakin tinggi kualitas seseorang (tenaga kerja), maka peluang untuk bekerja itu semakin luas. Pada umumnya untuk bekerja di bidang perkantoran (*White Collar*) atau pekerjaan yang bergengsi membutuhkan orang-orang (tenaga kerja) yang berkualitas, profesional (punya keahlian di bidang tertentu) dan sehat agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien, serta bisa memperoleh keuntungan.

2. Tinjauan Literatur

1. Konsep dan Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan Kerja dapat diartikan sebagai daya serap dari penduduk yang berusia dan telah masuk dalam angkatan kerja yang benar-benar telah bekerja, dinyatakan dalam bentuk jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan "*employment*". Istilah "*employment*" dalam bahasa Inggris berasal dari kata "*to employ*" yang berarti menggunakan dalam suatu proses atau mempekerjakan, usaha memberikan pekerjaan disertai sumber penghidupan.

Dalam membahas kesempatan kerja sudah barang tentu tidak akan terlepas dari masalah kependudukan, terutama penduduk yang termasuk kelompok umur 10 tahun keatas sebagai kelompok penduduk usia kerja yang sampai saat ini masih dijadikan konsep dasar Badan Pusat Statistik (BPS). Tingkat produktivitas seseorang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti: (1) kesempatan untuk bekerja, (2) pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang, dan (3) kesempatan memperkembangkan diri. Oleh sebab itu peningkatan produktivitas kerja dalam masyarakat erat hubungannya dengan usaha menghindari pengangguran. Dengan kata lain, untuk peningkatan produktivitas dalam masyarakat, erat hubungannya dengan usaha-usaha perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang ingin bekerja memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. (Payaman Simanjuntak, 1984)

Menurut Payaman J Simanjuntak (1998), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah orang atau kelompok orang yang sedang memiliki kegiatan bekerja. Lebih jelasnya yang dimaksud kesempatan kerja adalah penduduk berusia 10 tahun keatas yang tertampung atau terserap di seluruh lapangan usaha. Dengan demikian, kesempatan kerja diartikan sama dengan besaran / jumlah penduduk yang bekerja.

2. Teori Upah dan Sistem Pengupahan

Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayar kepada pegawai tetap dengan pembayaran keatas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Dalam teori ekonomi, kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran pada pekerja) tersebut dinamakan upah.

Upah tenaga kerja dibedakan atas dua (2) jenis, yaitu (1) upah uang dan (2) upah riil. Upah Uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik / mental pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan, Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang / jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. Upah Riil yang diterima tenaga kerja terutama tergantung pada produktivitas dari tenaga kerja tersebut.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga (3) fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja sekarang;
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

3. Pendidikan

Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi sangat dibutuhkan untuk menunjang pembangunan yang sedang berlangsung sekarang ini. Pengembangan Sumber Daya Manusia saat ini diarahkan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang potensial menjadi tenaga kerja produktif. Selama ini Sumber Daya Manusia yang ada belum dimanfaatkan secara optimal, sehingga untuk mencapai tujuan ini diperlukan pendidikan dan latihan secara terus-menerus dan tentu saja satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah peningkatan taraf kesehatan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas tersebut diperlukan investasi yang besar. Investasi di bidang Sumber Daya Manusia, antara lain adalah investasi untuk sektor pendidikan, kesehatan, dan keamanan (World Bank, 1998 dalam Efindri 2004).

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah melalui pendidikan. Menurut UUD 1945 dalam Pasal 31 dinyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan, untuk itu pemerintah mendirikan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional. Pembangunan di bidang pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan pendidikan merupakan penentu sumber pembangunan nasional. Hubungan pendidikan dengan hasil pembangunan ekonomi dapat dilihat melalui Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana pembangunan. Meningkatnya kualitas sektor pendidikan berdampak terhadap bertambah baiknya sumber daya dihasilkan dan diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Dalam buku *Modern Philosophies Of Education* karangan Brubacher, 1981 dikatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses timbal balik dari tiap pribadi manusia dalam penyesuaian dirinya dengan alam, dengan manusia dan dengan alam semesta. Pendidikan merupakan pola perkembangan yang terorganisir dan kelengkapan dari semua potensi manusia, moral, intelektual, dan jasmani, oleh dan untuk kepribadian individunya dan kegunaan masyarakatnya

yang diarahkan demi menghimpun semua aktivitas tersebut bagi tujuan akhirnya. Tetapi, sekarang ini dunia pendidikan di Tanah Air tertinggal jauh dibandingkan dengan pembangunan di bidang lainnya, sehingga dalam kenyataannya kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia bukan hanya rendah, tetapi juga semakin terpuruk.

Dalam REPELITA VI GBHN, 1993 dinyatakan bahwa pendidikan yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan sedini mungkin merupakan tanggung jawab keluarga, masyarakat dan pemerintah. Oleh karena itu, peran aktif masyarakat dalam semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan perlu di dorong dan ditingkatkan. Dalam pengadaan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan telah tumbuh beberapa lembaga pendidikan, baik itu oleh pemerintah, rumah tangga maupun masyarakat/yayasan. Dengan melihat pada jenjang pendidikan, kebutuhan akan sekolah-sekolah dari tahun ke tahun semakin meningkat, baik itu Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan maupun Perguruan Tinggi. Dewasa ini, permintaan terhadap pendidikan sejalan dengan semakin dibutuhkannya pendidikan formal di dalam pasar kerja . Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap anggaran pendidikan, seperti: gedung maupun tenaga pengajar, tenaga administrasi dan buku-buku pelajaran oleh pemerintah, disamping anggaran yang dikeluarkan oleh rumah tangga sendiri. (Elfindri dan Nasri Bachtiar, 2004).

4. Pengangguran dan Faktor-faktor Penyebabnya

Secara teoritis, terjadinya pengangguran disebabkan karena adanya kelebihan penawaran tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang ada di pasar kerja. Di Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan pengangguran sebagai mereka yang tidak bekerja atau mencari pekerjaan, seperti: mereka yang sudah bekerja dengan sesuatu hal, berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan, juga termasuk di dalam kategori ini adalah mereka yang sudah bekerja karena ssesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan (Badan Pusat Statistik). Usaha mencari pekerjaan ini tidak terbatas pada seminggu, sebulan pencarian. Jadi, mereka berusaha mendapatkan pekerjaan dan permohonannya telah dikirim lebih satu yang lalu tetap dianggap sebagai pencari kerja.

Untuk pengangguran terdidik digunakan yang menunjukkan mereka termasuk kategori menganggur menurut konsep SAKERNAS, yaitu penduduk yang berada dalam kelompok umur 15 – 24 tahun dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan minimal adalah SMP, baik SMP Umum maupun SMP Kejuruan. Didalam penelitian ini yang penulis gunakan adalah SMA, baik Umum maupun Kejuruan dan Perguruan Tinggi, yaitu D1, D2, D3, dan S1.

Tingginya tingkat pengangguran di negara-negara dunia ketiga tersebut merupakan salah satu gejala yang paling mencolok atas rendahnya kinerja pembangunan di negara-negara berkembang itu sendiri. Pengangguran penuh atau pengangguran terbuka (*open unemployment*) di banyak daerah perkotaan di negara-negara miskin dewasa ini telah meliputi 10 hingga 20 persen dari total angkatan kerja. Proporsi pengangguran di kalangan pemuda berusia antara 15 – 24 tahun dan terdidik (mereka yang mengenyam pendidikan yang relatif tinggi) cenderung terus meningkat. Sementara itu, proporsi mereka yang hanya bekerja tidak penuh atau secara paruh waktu dengan tingkat penghasilan sangat minim, mereka inilah yang disebut pengangguran terselubung (*under employment*), baik di daerah pedesaan maupun perkotaan, lebih besar lagi (Todaro, 2000).

Berdasarkan pada sebab pengangguran dapat digolongkan pada tiga (3) golongan, yaitu:

1. **Pengangguran Friksional** adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer, ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperhatikan selama prosedur pelamaran dan seleksi, atau terjadi karena faktor jarak / kurangnya informasi.
2. **Pengangguran Struktural** adalah terjadi karena adanya perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian.
3. **Pengangguran Musiman** adalah pengangguran yang terjadi karena adanya pergantian musim, misalnya di luar musim panen dan turun ke sawah banyak orang yang tidak mempunyai kegiatan ekonomis, mereka hanya sekedar menunggu musim baru.

Pendekatan pengangguran tenaga kerja juga membahas mengenai jenis-jenis pengangguran, dimana pendekatan ini membedakan angkatan kerja dalam tiga (3) jenis, yaitu menganggur, setengah menganggur dan bekerja.

1. Menganggur, yaitu orang yang sama sekali tidak bekerja dan berusaha mencari pekerjaan.
2. Setengah Menganggur, yaitu mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja dilihat dari segi jam bekerja, produktivitas dan pendapatan.
3. Bekerja yaitu mereka yang bekerja secara penuh dan cukup dimanfaatkan. Disini setengah menganggur digolongkan ke dalam dua (2) kelompok lagi yaitu Setengah Menganggur Kentara yaitu mereka yang bekerja kurang dari 24 jam seminggu dan Setengah Menganggur Tidak Kentara yaitu mereka yang produktivitas kerjanya dan pendapatannya rendah.

3. Metodologi

1. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menerangkan kerangka dasar perhitungan hubungan antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan jumlah pengangguran terdidik didasarkan analisis regresi berganda. Untuk menyederhanakan perhitungan dengan menggunakan metode ekonometrika, maka variabel tidak bebas merupakan jumlah pengangguran terdidik dengan lambang Y dan variabel bebas adalah Tamatan SMA (X_1), Tamatan Perguruan Tinggi (X_2), Tingkat Upah (X_3), Kesempatan Kerja (X_4).

Fungsi persamaan yang ditulis sebagai berikut: (J. Supranto, 2004):

$$Y = f (X_1, X_2, X_3, X_4, \dots X_n) \dots\dots\dots(1)$$

dimana:

- Y = Jumlah Pengangguran Terdidik
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = Jumlah Tamatan Pendidikan SMA
- X_2 = Jumlah Tamatan Pendidikan Perguruan Tinggi
- X_3 = Tingkat Upah
- X_4 = Kesempatan Kerja
- e = Kesalahan Pengganggu

2. Metode Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini disebut juga dengan pengujian signifikansi yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, dengan cara melakukan analisa regresi linear berganda. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan tahap-tahap, sebagai berikut:

1. Pengujian t (t-test)

Yaitu untuk menguji hubungan regresi secara terpisah. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah (parsial) terhadap variabel dependen dengan ketentuan hipotesis, sebagai berikut (Damodar Gujarati, 2006):

$$t = \frac{\beta_n}{s\beta_n} \dots\dots\dots(3)$$

dimana:

- t = Nilai t yang dihitung
- sβn = Standar Error masing-masing Variabel
- βn = Koefisien Regresi masing-masing Variabel

Untuk pengujian ini digunakan hipotesis, sebagai berikut:

Ho : βi = 0, dimana: (tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya / koefisien regresi tidak signifikan)

Ha : βi ≠ 0, dimana : (ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya / koefisien regresi signifikan)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai t-hitung yang didapat dari tabel *coefficient* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (α = 0,05) dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) sebesar (n-k) dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak signifikan)
- Jika t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan)

2. Pengujian F (F-test)

Yaitu pengujian yang dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Pengujian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau pengujian secara serentak. Nilai F-test atau F-hitung diperoleh dengan menggunakan model, sebagai berikut (Damodar Gujarati, 2006):

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - tk)} \dots\dots\dots(4)$$

dimana:

- F = Nilai F yang dihitung
- R² = Koefisien Determinasi
- k = Jumlah Variabel
- n = Jumlah Tahun Pengamatan

Nilai F-hitung yang dihasilkan dari perhitungan tersebut di atas (berdasarkan tabel *ANOVA*) dengan tingkat kesalahan sebesar 5 persen dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) sebesar (n-k), (k-1): $df_1 = (k-1)$, $df_2 = (n-k)$ dengan ketentuan pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- Jika F-hitung < F-tabel, maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat.

3. Pengujian R^2

Pengujian R^2 atau koefisien determinasi berguna untuk melihat seberapa besar proporsi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap naik turunnya nilai variabel tidak bebas, yang dilihat dari tabel *Model Summary*.

Hasil pengujian koefisien determinasi mencerminkan pengukuran:

- a. Merupakan ketetapan suatu garis regresi yang ditetapkan terhadap sekelompok data hasil observasi (*goodness of fit*), dimana makin besar nilai R^2 makin baik hasil suatu garis regresi, dan sebaliknya makin kecil nilai R^2 makin buruk hasil garis regresi. Nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati nol, maka antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas tidak saling berhubungan dan sebaliknya apabila $R^2 = 1$, maka variabel bebas dan variabel tidak bebasnya berhubungan sempurna.
- b. Merupakan pengukuran besarnya proporsi dari jumlah variasi dari variabel tidak bebas yang diterangkan oleh model regresi atau mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel tidak bebas tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah variabel independen lebih dari dua (2), maka digunakan *Adjusted R square*

4. Hasil Dan Pembahasan

1. Analisa Hasil Regresi

Untuk membuktikan adanya pengaruh variabel bebas yaitu jumlah tamatan SMA (X_1), jumlah tamatan Perguruan Tinggi (X_2), tingkat upah (X_3) dan kesempatan kerja (X_4) terhadap pengangguran terdidik di Indonesia dari tahun 2001 – 2015 adalah dilakukan dengan perhitungan regresi linear berganda dan diolah dengan program SPSS versi 22. sesuai dengan metodologi yang digunakan, maka dapat dikaji pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) terhadap variabel tidak bebas (Y), baik secara individu (parsial) dengan menggunakan uji t (t-test), maupun secara keseluruhan dengan menggunakan uji F (F-test) dan seberapa besar sumbangan kontribusi variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) terhadap variabel tidak bebas Y digunakan uji R^2 (koefisien determinasi).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-610094,221	1.524E6		-.400	.697	-4.005E6	2785079.988			
	X1	.031	.103	.085	.304	.767	-.198	.261	.945	.096	.018
	X2	1.365	.520	.893	2.623	.025	.205	2.525	.970	.638	.158
	X3	.323	.129	.199	2.507	.031	.036	.610	.641	.621	.151
	X4	-.027	.039	-.122	-.689	.506	-.113	.060	.904	-.213	-.042
a. Dependent Variable: Y											

Berdasarkan analisa hasil regresi linear menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -610094,221 + 0,031X_1 + 1,365X_2 + 0,323X_3 - 0,027 X_4$$

$$t\text{-hitung} = (-0,400) \quad (0,304) \quad (2,623) \quad (2,507) \quad (-0,689)$$

$$t\text{-tabel}(to,0,05/2) = 2,228 \text{ (tes dua sisi) : } df = n - k = 15 - 5 = 10$$

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.933E13	4	1.983E13	66.113	.000 ^a
	Residual	3.000E12	10	3.000E11		
	Total	8.233E13	14			
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

$$F\text{-hitung} = 66,113$$

$$F\text{-tabel} (F0,05) = 3,48 : V1 = (k-1) = 5 - 1 = 4, V2 = (n-k) = 15 - 5 = 10$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.949	547716.636
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

$$R^2 = 0,964$$

Dari persamaan diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -610094,221 artinya walaupun jumlah tamatan SMA (X_1), jumlah tamatan Perguruan Tinggi (X_2), tingkat upah (X_3) dan kesempatan kerja (X_4) tidak ada atau sama dengan nol, maka jumlah pengangguran terdidik di Indonesia mengalami penurunan sebesar 610094 orang.

Koefisien regresi 0,031 menyatakan bahwa dengan bertambahnya jumlah tamatan SMA (X_1) sebesar 10 persen, maka jumlah pengangguran terdidik di Indonesia naik sebesar 0,31 persen.

Dengan kata lain, apabila jumlah tamatan SMA bertambah atau meningkat sebesar 10 persen maka jumlah pengangguran terdidik di Indonesia bertambah sebesar 0,31 persen.

Nilai t-hitung untuk X_1 diperoleh sebesar 0,304 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,228 dengan $\alpha = 5$ persen, berarti $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,304 < 2,228$). Dengan degree of freedom (df) sebesar 10 ($n-k = 15 - 5$) pada selang kepercayaan 95 persen. Berarti keputusan terhadap hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak. Oleh karena H_0 diterima, keputusan ini ditemukan bahwa pengaruh jumlah tamatan SMA (X_1) terhadap jumlah pengangguran terdidik (Y) adalah tidak signifikan.

Untuk variabel jumlah tamatan Perguruan Tinggi (X_2) diperoleh koefisien regresi sebesar 1,365, artinya: dengan bertambahnya jumlah tamatan Perguruan Tinggi 10 persen menyebabkan jumlah pengangguran terdidik meningkat sebesar 13,65 persen.

Pada pengujian t-test diperoleh t-hitung ($2,623$) $>$ t-tabel ($2,228$) dengan $\alpha = 5$ persen, pada selang kepercayaan 95 persen. Berarti untuk variabel X_2 diperoleh t-hitung $>$ t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu H_0 ditolak, artinya pengaruh jumlah tamatan Perguruan Tinggi terhadap jumlah pengangguran terdidik di Indonesia adalah signifikan.

Koefisien regresi pada variabel bebas berikutnya (X_3) yaitu tingkat upah minimum sebesar 0,323 artinya dengan meningkatnya tingkat upah sebesar 10 persen, maka jumlah pengangguran terdidik akan bertambah sebesar 3,23 persen. Dengan kata lain naik turunnya tingkat upah berhubungan positif dengan pengangguran terdidik.

Sedangkan nilai t-hitung diperoleh sebesar 2,507 dan t-tabel 2,228 pada selang kepercayaan 95 persen, berarti untuk variabel X_3 diperoleh t-hitung $>$ t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengaruh tingkat upah minimum terhadap pengangguran terdidik di Indonesia adalah signifikan.

Untuk variabel terakhir yaitu kesempatan kerja (X_4) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,027 artinya pada saat jumlah kesempatan kerja naik sebesar 10 persen, maka jumlah pengangguran terdidik akan terjadi penurunan sebesar 0,27 persen. Nilai t-hitung untuk X_4 diperoleh sebesar -0,689 dan t-tabel sebesar 2,228. Berarti untuk variabel X_4 diperoleh t-hitung $<$ t-tabel ($-0,689 < 2,228$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi keputusannya pengaruh kesempatan kerja terhadap pengangguran terdidik adalah tidak signifikan.

Uji F (F-test) bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai F-hitung 66,113 dan F-tabel ($F_{0,05}$) = 3,48 dengan $\alpha = 5$ persen. Dari pengujian F-test ini diperoleh $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 66,113 > 3,48$. pada selang kepercayaan H_0 ditolak, berarti secara keseluruhan variabel bebas (X_1, X_2, X_3 dan X_4) mempunyai signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y).

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,949 artinya bahwa variansi naik turunnya jumlah pengangguran terdidik di Indonesia dapat dijelaskan oleh Jumlah Tamatan SMA, Tamatan Perguruan Tinggi, Tingkat Upah dan Kesempatan Kerja sebesar 94,9 sedangkan sisanya sebesar 5,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terangkum di dalam model penelitian ini. Jadi kontribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas sebesar 94,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 5,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang terdapat pada penelitian ini.

5. Kesimpulan

1. Berdasarkan tamatan SMA, ternyata pengaruhnya dengan Jumlah Pengangguran Terdidik di Indonesia adalah tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95 persen karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($0,396 < 2,228$);
2. Berdasarkan tamatan Perguruan Tinggi ternyata pengaruhnya dengan Jumlah Pengangguran Terdidik di Indonesia signifikan pada tingkat kepercayaan 95 persen dikarenakan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($2,454 > 2,228$);
3. Pada Tingkat Upah pengaruhnya juga signifikan dengan Jumlah Pengangguran Terdidik di Indonesia pada tingkat kepercayaan 95 persen karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($2,405 > 2,228$);
4. Untuk Kesempatan Kerja ternyata pengaruhnya tidak signifikan dengan Jumlah Pengangguran Terdidik di Indonesia pada tingkat kepercayaan 95 persen dikarenakan t-hitung lebih kecil daripada t-tabel ($-0,710 < 2,228$);
5. Kajian untuk R^2 sama dengan 0,949 yang berarti 94,9 persen variansi naik turunnya Jumlah Pengangguran Terdidik di Indonesia benar-benar dipengaruhi oleh Jumlah Tamatan SMA, Perguruan Tinggi, Tingkat Upah, dan Kesempatan Kerja, sedangkan sisanya 5,1 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian statistik yang dilakukan, maka hasil perhitungan semua variabel bebas (X2 dan X3) mempunyai pengaruh yang signifikan, sedangkan X1 dan X4 tidak signifikan terhadap terhadap Jumlah Pengangguran Terdidik di Indonesia, dimana:

1. Antara jumlah pengangguran terdidik di Indonesia dengan jumlah tamatan SMA mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, artinya jumlah tamatan SMA mampu mengurangi jumlah pengangguran terdidik di Indonesia.
2. Antara jumlah pengangguran terdidik di Indonesia dengan jumlah tamatan Perguruan Tinggi mempunyai pengaruh yang signifikan, artinya jumlah tamatan Perguruan Tinggi mampu mempengaruhi jumlah pengangguran terdidik di Indonesia.
3. Antara jumlah pengangguran terdidik Indonesia dengan tingkat upah mempunyai pengaruh yang signifikan, artinya tingkat upah mampu mempengaruhi jumlah pengangguran terdidik di Indonesia.
4. Antara jumlah pengangguran terdidik Indonesia dengan kesempatan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, artinya kesempatan kerja tidak mampu mengurangi jumlah pengangguran terdidik di Indonesia.

Lebih lanjut perlu ditetapkan suatu sasaran untuk meningkatkan pendidikan dan tingkat upah secara baik dan merata, guna mengurangi pengangguran, maka diminta agar dilakukan kebijakan-kebijakan, sebagai berikut:

1. Pengembangan sistem pendidikan dan latihan yang mampu menghasilkan tenaga kerja dengan kualifikasi dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan.
2. Meratakan pendidikan, lebih memfokuskan kepada pedesaan.
3. Kebijakan dalam pengupahan yang menjamin penghidupan yang minim.
4. Peningkatkan upah bagi buruh dan pendapatannya bagi mereka yang bekerja mandiri.

Daftar Pustaka

- [1] BPS, 2001-2015. *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia*. Badan Pusat Statistik, Jakarta, Indonesia
- [2] BPS, 2001-2015. *Statistik Upah*. Badan Pusat Statistik, Jakarta, Indonesia
- [3] BPS, 2001-2015. *Statistik Indonesia*. Badan Pusat Statistik, Jakarta, Indonesia
- [4] Damodar N. Gujarati, 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [5] Elfindri, Prof. Dr. dan Nasri Bachtiar, Ph.D, 2004. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Fakultas Ekonomi [2] UNAND, Padang
- [6] J. Supranto. *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- [7] Michael P Todaro, 2000. *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- [8] Payaman J Simanjuntak, 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- [9] Paul A Samuelson and William D Nordhaus, 1994. *Micro Economics*. Terjemahan oleh Tim Erlangga Edisi Ke-XIV, Penerbit Erlangga, Jakarta
- [10] Sadono Sukirno, 2005. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Edisi Ketiga. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [11] Syahrudin, 1990. *Dasar-dasar Teori Ekonomi Mikro*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- [12] Tjiptoherijanto Prijono dalam Aris Ananta, 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Demografi FE dan Pusat Antar Universitas bidang Ekonomi UI, Jakarta