

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MASA
TUNGGU KERJA (STUDI KASUS DI JURUSAN ILMU
EKONOMI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Prabu Maulana Putra
125020100111071**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MASA TUNGGU KERJA (STUDI
KASUS DI JURUSAN ILMU EKONOMI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG)**

Yang disusun oleh :

Nama : Prabu Maulana Putra
NIM : 125020100111071
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di
depan Dewan Penguji pada tanggal 10 Agustus 2016

Malang, 12 Agustus 2016

Dosen Pembimbing,



Dr. Susilo, SE., MS.
NIP. 19601030 198601 1 001

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MASA TUNGGU KERJA (STUDI KASUS DI
JURUSAN ILMU EKONOMI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG)**

**Oleh:
Prabu Maulana Putra**

**Dosen Pembimbing:
Dr. Susilo, SE., MS.**

ABSTRAK

Manusia terus mengindikasikan bahwa akan terus-menerus berupaya memenuhi tingkat kebutuhannya yang belum terpenuhi hingga puas dan tidak termotivasi lagi (Maslow, 1943). Atas dasar ini, manusia modern mencari cara untuk sebisa mungkin mengambil sebanyak-banyaknya bagian dari “money supply” untuk memenuhi kebutuhannya yang tidak terbatas. Salah satunya adalah dengan berinvestasi dalam modal manusia (Human Capital). Namun tidak semua investasi dalam modal manusia dapat menguntungkan. Hal ini yang dicoba dijelaskan dalam penelitian ini. Investasi modal manusia dalam bentuk apakah yang paling efisien. Penelitian ini mengambil studi kasus di Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa lulusan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang berjenis kelamin perempuan, yang memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK) yang tinggi, pilihan pekerjaan dengan upah yang rendah dan proses mencari pekerjaan tersebut tidak menggunakan bantuan modal sosial (dalam mencari pekerjaan pertamanya), maka probabilitasnya cenderung lebih tinggi untuk mendapat pekerjaan atau masa tunggu kerjanya lebih pendek dibanding lulusan dengan kategori lainnya. ..

Kata kunci: Masa Tunggu Kerja, Modal Sosial, Kualitas Sumber Daya Manusia.

A. PENDAHULUAN

Manusia terus mengindikasikan bahwa akan terus-menerus berupaya memenuhi tingkat kebutuhannya yang belum terpenuhi hingga puas dan tidak termotivasi lagi (Maslow, 1943). Atas dasar ini, manusia modern mencari cara untuk sebisa mungkin mengambil sebanyak-banyaknya bagian dari “money supply” untuk memenuhi kebutuhannya yang tidak terbatas. Salah satunya adalah dengan berinvestasi dalam modal manusia (*Human Capital*).

Sejalan dengan penjelasan diatas teori yang mendukung pernyataan ini adalah *Human Capital Theory* oleh (Becker, 1962). Becker menyebut bahwa manusia bukan hanya sumber daya namun juga merupakan modal yang memiliki ekspektasi pengembalian dan segala pengeluaran yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

Teori modal manusia (*Human Capital Theory*) menimbulkan asumsi bahwa pendidikan formal atau pendidikan sekolah dapat secara langsung mempersiapkan tenaga kerja yang mampu dan terampil dalam bekerja (Woodhall dan Psacharopoulos, 1997). Hal ini menyebabkan peningkatan investasi dalam modal manusia khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Teori ini juga percaya bahwa pendidikan yang terus – menerus, pelatihan dan pelatihan ulang menjadi penting untuk menjaga angkatan kerja bekerja penuh (*Full Employment*) (McConnell, 2003).

Tabel 1: Tingkat Penerimaan Mahasiswa Baru Perguruan Tinggi Indonesia 2012 dan 2013

Tahun	Indonesia	Pertumbuhan	Jawa Timur	Pertumbuhan
2012	1.142.835	-	146.746	-
2013	1.145.636	0.25%	149.816	2.09%

Sumber: Indonesia Educational Statistics in Brief 2012 dan 2013, Kemendikbud, diolah (2016)

Tabel diatas menunjukkan banyaknya mahasiswa baru perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2012 dan 2013. Secara Nasional dari tahun 2012 ke 2013 ada peningkatan mahasiswa baru sebanyak 2.801 atau sekitar 0.25%, di Jawa Timur terdapat peningkatan sebesar 2.09% atau sebanyak 3070 mahasiswa. Data ini menunjukkan bahwa di Indonesia sendiri pendidikan formal khususnya Perguruan Tinggi masih diminati sebagai cara dalam meningkatkan kualitas manusia. Hal ini juga memperlihatkan bahwa investasi terhadap modal manusia masih terus dilakukan.

Tabel 2: Tingkat Lulusan Mahasiswa S1 Indonesia 2010-2013

Tahun	Indonesia	Pertumbuhan	Jawa Timur	Pertumbuhan
2010	655.012	-	-	-
2011	689.564	5.2%	-	-
2012	738.260	7%	86.298	-
2013	807.319	9.3%	99.244	13%

Sumber: Statistik Perguruan Tinggi tahun 2011 dan 2012, Pusat Data dan Statistik Pendidikan, Sekretaris Jenderal; Indonesia Educational Statistics in Brief 2011/2012 dan 2012/2013, Kemendikbud, diolah (2016)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 adalah tingkat lulusan mahasiswa S1 di Indonesia dan Jawa Timur. Di Indonesia sendiri tingkat lulusan S1 setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Tidak jauh berbeda, di Provinsi Jawa Timur tingkat lulusan S1 juga mengalami peningkatan.

Tabel 3: Tingkat Pengangguran Terdidik Indonesia 2004-2014

Tahun	Pengangguran Terdidik	Pengangguran Universitas	Pengangguran Total
2004	4.127.595	332.460	10.125.796
2005	4.609.110	356.671	11.156.821
2006	4.461.602	360.721	10.469.558
2007	4.791.867	521.752	9.531.965
2008	4.680.871	567.287	9.154.326
2009	4.950.575	701.732	8.754.736
2010	4.462.482	683.064	8.254.426
2011	4.357.648	543.216	8.681.392
2012	3.580.628	445.836	7.344.866
2013	3.803.149	434.185	7.410.931
2014	3.873.753	495.143	7.244.905

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2016)

Dapat dilihat dari tabel 3 yang menunjukkan tingkat pengangguran terdidik dan pengangguran universitas di Indonesia tahun 2004 – 2014. Menurut klasifikasi dari Badan Pusat Statistik, pengangguran terdidik merupakan pencari kerja yang berpendidikan SMA ke atas (BPS, 2012). Investasi terhadap tenaga kerja terdidik lebih besar dibanding tenaga kerja tidak terdidik dan menjadikan ekspektasi *return* yang lebih tinggi pula. Sedangkan pengangguran universitas merupakan bagian dari pengangguran terdidik yang pendidikan terakhirnya di universitas.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2014, tingkat pengangguran memiliki kecenderungan yang menurun. Pada tahun 2004 tingkat pengangguran tercatat 10.125.796, pada tahun 2009 tercatat 8.754.736 dan pada tahun 2014 7.244.905. Tingkat pengangguran terdidik tercatat sedikit naik turun namun tetap memiliki kecenderungan menurun, tercatat 4.127.595; 4.950.575; 3.873.753 secara berturut – turut tahun 2004, 2009 dan 2014. Sedangkan tingkat pengangguran universitas memiliki kecenderungan yang berbeda, yaitu cenderung naik. Secara berturut – turut tahun 2004, 2009 dan 2014, mencatatkan angka 332.460; 701.732; 495.143. Rasio antara pengangguran universitas dengan pengangguran total juga semakin meningkat, pada tahun 2004 rasionya 1:30, tahun 2009 rasionya 1:12 dan pada tahun 2014 rasionya 1:14. Artinya pada tahun 2004 di setiap 30 orang yang menganggur ada 1 orang yang lulusan universitas, sedangkan pada tahun 2014 di setiap 14 orang yang menganggur ada 1 orang yang lulusan universitas.

Fakta ini berkebalikan dengan teori modal manusia (*Human Capital Theory*) yang menyatakan bahwa pendidikan sebagai salah satu cara untuk menjaga angkatan kerja bekerja penuh (*Full Employment*). Nyatanya angkatan kerja lulusan universitas yang merupakan hasil dari teori modal manusia, semakin banyak yang menganggur.

B. KAJIAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang ada dalam usia kerja (Dumairy, 1996). Batasan usia kerja di setiap negara berbeda – beda. Di Indonesia batas minimum bekerja adalah 15 - 64 tahun. Artinya setiap orang yang berusia 15 – 64 tahun termasuk dalam tenaga kerja. Ini tertera dalam Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 69 yang menyatakan bahwa: “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada pasal 68 (pengusaha memperkerjakan anak) dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan kesehatan fisik, mental dan sosial”.

Human Capital Theory (Teori Modal Manusia)

Gary S. Becker dalam tulisannya berjudul *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis* pada tahun 1962 menyebut bahwa manusia bukan hanya sumber daya namun juga merupakan modal yang memiliki ekspektasi pengembalian dan segala pengeluaran yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Banyak cara dalam berinvestasi dalam modal manusia, termasuk sekolah, pelatihan dalam bekerja, perawatan medis, konsumsi vitamin dan memperoleh informasi tentang sistem ekonomi. Kesemuanya mempunyai efek relatif yang berbeda-beda pada pendapatan dan konsumsi, pada sumber daya yang diinvestasikan, dalam ukuran pengembalian dan juga sejauh mana efek investasi yang dilakukan berpengaruh pada pengembalian. Tetapi semuanya memiliki pengaruh terhadap peningkatan fisik dan mental dari orang tersebut, sehingga terjadi peningkatan prospek pendapatan riil (Becker, 1962).

Menurut Todaro pendidikan merupakan tujuan yang mendasar (Hal Penting). Pendidikan memainkan peran utama dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas agar tercipta pertumbuhan serta pembangunan yang berkelanjutan. Investasi dalam human capital harus secara merata dan efisien (Todaro, 2011).

Search Theory

Search theory adalah metode yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja (atau keputusan perusahaan untuk mempekerjakan seorang pekerja). Teori ini berkebalikan dengan teori klasik. Dimana teori klasik berasumsi bahwa sisi permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja ada dalam tingkat yang sama dan dalam tingkat gaji yang seimbang. Jadi tidak ada pengangguran. Teori klasik setidaknya memberikan kontribusi terhadap interpretasi sejarah pengangguran atau setidaknya sebagian dari pengangguran, atau bisa disebut sebagai ketidakseimbangan atau fenomena paksa.

Sedangkan *search theory* menggunakan pendekatan yang memaksimalkan perilaku pencari kerja dan perusahaan meningkatkan keseimbangan pengangguran. Pendekatan ini bisa menjadi jawaban dari fakta yang ada dimana ada banyak orang yang mencari pekerjaan disaat perusahaan juga banyak menawarkan pekerjaan (Fitzgerald, 1998).

Screening Hypothesis

Screening Hypothesis merupakan teori yang menyebut bahwa edukasi sebagai sarana penyaringan. Orang dengan edukasi lebih tinggi akan tersaring untuk mendapat pekerjaan. Seperti sarjana sebagai cara mudah untuk mengidentifikasi pekerja sebagai pekerja kualitas (McConnell, 2003).

Penyaringan terhadap angkatan kerja awalnya pasti terjadi, pengusaha mungkin mempekerjakan seseorang atas dasar kemungkinan produktivitas yang dimilikinya, yang diindikasikan dengan kualifikasi pendidikan para kandidat (Woodhall dan Psacharopoulos, 1987)

C.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian di Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Dalam penelitian ini menggunakan model ekonometri *probabilitas*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer dalam bentuk *panel*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan kuisioner secara *online*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah masa tunggu kerja. Variabel independen adalah jenis kelamin, indeks prestasi kumulatif (IPK), upah, ketrampilan, jenis pekerjaan dan modal social (koneksi).

Dengan spesifikasi model ekonometrika:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \epsilon_i$$

Dimana: Y = Pertumbuhan ekonomi, X_1 = Anggaran Pendidikan, X_2 = Anggaran Kesehatan, X_3 = Anggaran Infrastruktur, X_4 = Jenis Pekerjaan, X_5 = Ketrampilan, X_6 = Tingkat Upah, X_6 = Jenis Kelamin, β_0 = Konstanta, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi, dan e = term error (kesalahan pengganggu)

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan dalam penelitian ini dilakukan pengujian kelayakan model regresi, koefisien determinasi dan matriks klasifikasi. Uji kelayakan model regresi menggunakan *Hosmer and Lemeshow test* dengan nilai Chi-square sebesar 7,227 dengan signifikansi (p) sebesar 0,512. Berdasarkan hasil tersebut, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model dapat disimpulkan mampu memprediksi nilai observasinya. Uji koefisien determinasi menggunakan *Nagelkerke R Square*. Nilai *Nagelkerke R Square* adalah sebesar 0,504 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 50,4%, sisanya sebesar 49,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh sebesar 50,4%. Berdasarkan matriks klasifikasi dinyatakan bahwa secara umum model yang diperoleh dapat diandalkan dalam memprediksi para responden sebesar 80%.

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan, diketahui bahwa model yang digunakan mempunyai nilai koefisien determinasi (R^2) masing-masing kabupaten, pada kabupaten Malang sebesar 98.0417 persen dalam menjelaskan variabel dependen dan pada kabupaten Jember sebesar 98.2880 persen dalam menjelaskan variabel dependen. Kemudian dilakukan uji simultan dan uji parsial kepada ketiga variabel independen yang digunakan. Dalam uji simultan, didapatkan hasil bahwa ketiga variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen pada masing-masing kabupaten yang diteliti.

Regresi Model Probit

Menguji Koefisien Regresi (Uji Wald) Untuk Menguji Signifikansi Konstanta dan Setiap Variabel.
Model regresi logistik yang terbentuk disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Regresi Logistik

Variabel	B	S.E.	Wald	Sig.	Keterangan
X1	-1.839	0.819	5.045	0.025	Signifikan
X2	-11.904	5.750	4.286	0.038	Signifikan
X3	1.245	0.787	2.505	0.113	Tidak Signifikan
X4	2.845	1.052	7.308	0.007	Signifikan
X5	1.550	1.106	1.965	0.161	Tidak Signifikan
X6	2.197	0.832	6.972	0.008	Signifikan
Constant	-30.246	17.806	2.885	0.089	

Sumber: data kuisioner penelitian diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.12, hasil pengujian menghasilkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -30,246 - 1,839 X1 - 11,904 X2 + 1,245 X3 + 2,845 X4 + 1,550 X5 + 2,197 X6$$

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. H_1 : Jenis Kelamin berpengaruh terhadap peringkat Masa Tunggu Kerja

Variabel Jenis Kelamin menghasilkan koefisien regresi negatif sebesar 1,839 dengan signifikansi (p) sebesar 0,025. Karena tingkat signifikansi (p) lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya variabel Jenis Kelamin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Masa Tunggu Kerja.

Hasil ini dapat diartikan bahwa, lulusan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya berjenis kelamin perempuan cenderung lebih cepat mendapat pekerjaan di banding lulusan yang berjenis kelamin laki – laki. Hal ini ditunjukkan oleh hasil koefisien regresi yang negatif.

Lulusan berjenis kelamin wanita dapat lebih cepat mendapat pekerjaan dikarenakan, wanita cenderung lebih fleksibel dalam memilih pekerjaan. Ini dikarenakan peran wanita bukan sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga dengan asumsi bahwa pria lah sebagai pencari nafkah utama. Sehingga wanita lebih fleksibel dan tidak terlalu pemilih dalam mencari pekerjaan yang akhirnya akan menurunkan tingkat masa tunggu kerja.

b. H_2 : IPK berpengaruh terhadap peringkat Masa Tunggu Kerja

Variabel IPK menghasilkan koefisien regresi negatif sebesar 11,904 dengan signifikansi (p) sebesar 0,038. Karena tingkat signifikansi (p) lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya variabel IPK memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Masa Tunggu Kerja.

Hasil ini sejalan dengan *screening hypothesis* yang menjelaskan bahwa tingkat edukasi sebagai sarana penyaringan (McConnell, 2003). Dengan begitu, lulusan dengan tingkat indeks prestasi kumulatif (IPK) lebih tinggi akan cenderung lebih diuntungkan. Apalagi dengan semakin kompetitifnya dunia kerja saat ini. Dimana banyak perusahaan dan instansi pemerintah menggunakan tingkat IPK sebagai cara penyaringan awal para pekerja yang baru lulus (*fresh graduate*). Dengan begitu lulusan dengan IPK lebih tinggi akan dapat memasukkan lamaran nya di lebih banyak perusahaan atau instansi, sehingga kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan akan lebih tinggi dan menurunkan tingkat masa tunggu kerja bagi lulusan universitas.

Indeks prestasi kumulatif (IPK) yang lebih tinggi tidak serta merta mengartikan bahwa lulusan dengan IPK yang lebih tinggi kualitasnya lebih baik dibanding dengan lulusan yang IPK nya lebih rendah. Hal ini dikarenakan penentuan tingkat kualitas seseorang juga ditentukan oleh hal – hal lain yang tidak bisa dihitung secara kuantitatif seperti sikap dan mental lulusan.

c. H_3 : Pekerjaan berpengaruh terhadap peringkat Masa Tunggu Kerja

Variabel Pekerjaan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 1,245 dengan signifikansi (p) sebesar 0,113. Karena tingkat signifikansi (p) lebih besar dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 diterima. Artinya variabel Pekerjaan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Masa Tunggu Kerja.

Hasil ini dapat dijelaskan oleh *search theory* yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja (atau keputusan perusahaan untuk mempekerjakan seorang pekerja). Dapat diartikan bahwa bagi lulusan universitas tidak ada perbedaan antara bekerja di sektor formal atau non-formal, karena banyak lulusan yang menganggap pekerjaan pertama sebagai batu loncatan untuk jenjang pekerjaan berikutnya. Sehingga, bagi lulusan universitas bekerja di sektor formal atau non-formal bukan sesuatu yang menjadi bahan pertimbangan untuk bekerja pertama kali.

d. H_4 : Upah berpengaruh terhadap peringkat Masa Tunggu Kerja

Variabel Upah menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 2,845 dengan signifikansi (p) sebesar 0,007. Karena tingkat signifikansi (p) lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya variabel Upah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Masa Tunggu Kerja.

Hasil ini sesuai dengan *search theory* yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja (atau keputusan perusahaan untuk mempekerjakan seorang pekerja). *Search theory* menggunakan pendekatan yang memaksimalkan perilaku pencari kerja dan perusahaan meningkatkan keseimbangan pengangguran. Pendekatan ini bisa menjadi jawaban dari fakta yang ada dimana ada banyak orang yang mencari pekerjaan disaat perusahaan juga banyak menawarkan pekerjaan (Fitzgerald, 1998).

Dalam kenyataannya memang individu pencari kerja dapat memilih menerima atau menolak tawaran pekerjaan yang didapatnya, jika dinilai tidak sesuai dengan apa yang di inginkan pencari kerja tersebut. Pada dasarnya, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat ekspektasi upah (*reservation wage*) yang dimiliki. Ini disebabkan karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi biaya yang harus dikeluarkan, juga semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat pendidikan tersebut. Sehingga dengan ekspektasi upah yang tinggi para lulusan universitas cenderung akan menolak pekerjaan yang dirasa upah nya terlalu rendah dan menunggu untuk mendapat pekerjaan dengan tingkat upah yang lebih tinggi. Akhirnya akan meningkatkan tingkat masa tunggu kerja.

e. H_5 : Ketrampilan berpengaruh terhadap peringkat Masa Tunggu Kerja

Variabel Ketrampilan menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 1,550 dengan signifikansi (p) sebesar 0,161. Karena tingkat signifikansi (p) besar dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 diterima. Artinya variabel Ketrampilan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Masa Tunggu Kerja.

Hasil ini dapat diartikan bahwa lulusan universitas tidak akan selalu lebih mudah mendapat pekerjaan ketika memiliki ketrampilan lainnya. Hal ini dapat dijelaskan melalui asumsi yang digunakan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja baru. Perusahaan akan cenderung mengkategorikan lulusan universitas yang baru pertama kali kerja seluruhnya sama dan masih sama-sama memulai dari bawah. Kebanyakan perusahaan juga akan melakukan pelatihan yang sangat berbeda dibanding yang didapatkan di universitas, apapun bentuknya. Sehingga variabel ketrampilan tidak mempengaruhi keputusan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja baru.

f. H_6 : Modal Sosial (Koneksi) berpengaruh terhadap peringkat Masa Tunggu Kerja

Variabel Koneksi menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 2,197 dengan signifikansi (p) sebesar 0,008. Karena tingkat signifikansi (p) lebih kecil dari $\alpha=5\%$ maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya variabel Koneksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Masa Tunggu Kerja.

Namun, dikarenakan koefisien regresi positif, maka dengan adanya modal sosial yang dimiliki lulusan akan meningkatkan tingkat masa tunggu kerja. Hasil ini tidak sesuai dengan *search theory*, yang menyatakan bahwa seseorang dengan modal sosial yang kuat cenderung akan lebih mudah mendapat pekerjaan, sehingga menurunkan masa tunggu kerja.

Tabel 5 : Tabel Tabulasi Silang

Masa Tunggu	IPK	Dengan Modal Sosial		Tidak Dengan Modal Sosial	
		P. Formal	P. Informal	P. Formal	P. Informal
Dibawah 4 bulan	>3.50	7	1	9	1
	<3.50	1	1	14	5
Diatas 4 bulan	>3.50	1	1	6	2
	<3.50	8		9	4
TOTAL		17	3	38	12

Sumber: Hasil Kuisioner diolah, (2016)

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa modal sosial (koneksi) probabilitasnya lebih tinggi pada lulusan dengan tingkat kualitas yang dilihat dari indeks prestasi kumulatif (IPK) tinggi dan pada lulusan dengan indeks prestasi kumulatif (IPK) rendah, namun dengan tingkat masa tunggu yang berbeda. Lulusan yang IPK nya tinggi cenderung lebih cepat masa tunggu nya, sedangkan lulusan dengan tingkat IPK yang rendah cenderung lebih lama masa tunggu nya.

Sesuai dengan *screening hypothesis* yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia (dalam hal ini IPK) sebagai sarana penyaringan. Sehingga lulusan dengan IPK rendah cenderung lebih sulit mendapat pekerjaan. Karena itu lulusan dengan IPK rendah lebih memilih menunggu untuk mendapat pekerjaan dengan bantuan modal sosial yang dimilikinya sehingga meningkatkan masa tunggu kerja. Berkebalikan dengan lulusan dengan IPK yang rendah, lulusan dengan IPK yang tinggi justru lebih cepat mendapat pekerjaan, ini dapat dijelaskan dikarenakan kualitas yang baik maka lulusan dengan IPK yang tinggi probabilitas mendapat pekerjaannya lebih cepat sesuai dengan *screening hypothesis*.

E.KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai masa tunggu kerja lulusan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat masa tunggu kerja lulusan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya dipengaruhi oleh 4 faktor yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis Kelamin

Lulusan berjenis kelamin perempuan, probabilitas mendapat pekerjaan setelah lulus atau masa tunggu kerja nya lebih rendah dibanding dengan lulusan yang berjenis kelamin laki-laki.

- b. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

Lulusan dengan tingkat indeks prestasi kumulatif (IPK) yang lebih tinggi, masa tunggu kerja nya berprobabilitas lebih rendah dibanding lulusan dengan tingkat indeks prestasi kumulatif (IPK) yang lebih rendah.

- c. Upah

Lulusan dengan tingkat upah yang lebih tinggi, masa tunggu kerja nya berprobabilitas lebih lama dibanding dengan lulusan dengan tingkat upah yang lebih rendah.

- d. Modal Sosial

Lulusan dengan tingkat modal sosial yang lebih tinggi, masa tunggu kerja nya berprobabilitas lebih lama dibanding dengan lulusan dengan tingkat modal sosial yang lebih rendah.

2. Tingkat masa tunggu kerja lulusan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya tidak dipengaruhi oleh 2 faktor dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Ketrampilan

Variabel Ketrampilan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat masa tunggu kerja.

- b. Jenis Pekerjaan

Variabel Jenis Pekerjaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat masa tunggu kerja.

Berdasarkan uraian diatas (poin 1 dan 2) dapat menunjukkan bahwa lulusan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang berjenis kelamin perempuan, yang memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK) yang tinggi, pilihan pekerjaan dengan upah yang rendah dan proses mencari pekerjaan tersebut tidak menggunakan bantuan modal sosial (dalam mencari pekerjaan pertamanya), maka probabilitasnya cenderung lebih tinggi untuk mendapat pekerjaan atau masa tunggu kerjanya lebih pendek dibanding lulusan dengan kategori lainnya.

F.SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, berikut merupakan beberapa saran yang diberikan oleh peneliti bagi pemerintah, institut pendidikan tinggi dan pencari kerja:

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah sebagai pemangku kebijakan dituntut untuk lebih aktif dalam menyelesaikan permasalahan pengangguran saat ini. Pemerintah dapat membuka wadah – wadah penampung potensi para lulusan pendidikan tinggi juga pencari kerja. Lebih luas lagi pemerintah harus menjadi ujung tombak dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Hal ini harus dilakukan sedini mungkin, contohnya pendidikan tentang sikap dan mental. Sehingga sumber daya manusia di Indonesia tidak hanya cakap secara pengetahuan namun juga beretika baik. Pemerintah juga harus dapat memberikan kesempatan dan akses yang sama kepada sebanyak – banyaknya siswa untuk dapat mengenyam pendidikan dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

2. Bagi Institut Pendidikan Tinggi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas dari lulusan masih menjadi poin penting dalam keberhasilan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat masa tunggu yang rendah. Oleh karena itu universitas sebagai salah satu wadah peningkatan kualitas diri manusia harus dapat lebih lagi meningkatkan kualitas dari lulusan nya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pembelajaran lebih, khususnya untuk meningkatkan kualitas melalui kegiatan belajar formal untuk meningkatkan indeks prestasi kumulatif (IPK) mahasiswa. Universitas juga dapat membuat dan mewadahi kegiatan ikatan alumni sebagai salah satu cara para lulusan baru berinteraksi dengan dunia kerja dan juga untuk memanfaatkan modal sosial (koneksi) yang dimiliki lulusan sebelumnya.

3. Bagi Pencari Kerja

Bagi pencari kerja penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas diri masih menjadi poin penting dalam keberhasilan dalam mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat masa tunggu yang rendah. Oleh karena itu peningkatan kualitas diri harus terus dilakukan dengan segala cara agar nantinya dapat berguna untuk semua orang. Peningkatan kualitas diri dapat dilakukan mulai dari aktif dalam berorganisasi dan aktif dalam pengabdian masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang - Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. 2003. Indonesia.
- 2011, 05 30. Retrieved 7 29, 2016, from Cerdas Media: <https://cerdasmedia.wordpress.com/2011/05/30/peta-kampus-universitas-brawijaya-malang/>
- Final Statistik PT 2011/2012*. 2012, December. Retrieved April 1, 2016, from Kemendikbud: <http://kemdikbud.go.id/kemdikbud/dokumen/BukuRingkasanDataPendidikan/6-Final-Statistik-PT-2011-2012.pdf>
2012. *Kuisioner Survey Angkatan Kerja Nasional*. Badan Pusat Statistik.
- Indonesia Educational Statistics in Brief 2012/2013*. 2013, December. Retrieved April 1, 2016, from Kemendikbud: <http://kemdikbud.go.id/kemdikbud/dokumen/BukuRingkasanDataPendidikan/Final%20In%20Brief%20201213.pdf>
2013. *Statistik Perguruan Tinggi Indonesia Tahun 2010-2012*. Pusat Data dan Statistik Pendidikan, Sekretaris Jenderal.
- Becker, G. S. 1962. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 9-49.
- Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fitzgerald, T. J. 1998, Q3. *Federal Reserve Bank of Cleveland*. Retrieved Maret 29, 2016, from Federal Reserve Bank of Cleveland Research: <http://clevelandfed.org/research/review>
- Maslow, A. H. 1943. *A Theory of Human Motivation*.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. 2003. *Contemporary Labor Economics*. Singapore: McGraw-Hill.
- Pratiwi, R. 2014. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Mencari Kerja Lulusan Sekolah Menengah dan Pendidikan Tinggi di Indonesia pada Tahun 2012. *Pustaka Unpad*, 1-22.
- Putnam, R. 2001. Social Capital: Measurement & Consequences. *Isuma: Canadian Journal of Policy Research*, 41-51.
- Putra, A. R., Zain, M. Y., & Madris. 2014. ESTIMASI MODEL STRUKTURAL DETERMINAN DURASI MENGANGGUR PADA. *Jurnal Analisis*, Vol. 3 No. 2, 180-188.
- Sakirno, S. 2006. *Mikro Ekonomi: Teori Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Salvatore, D. 1992. *Teori Mikroekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Saparini, H., & Basri, M. C. 1991. *Pekerja Sektor Informal*. Jakarta: FH UI.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P. J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.
- Subri, M. 2003. *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarman, A. 1980. *Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sudarso, D. 1992. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutomo, Hadiwiyono, V., & Prihartini, B. S. 1999. Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Terdidik di Kabupaten Klaten Tahun 1996. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi. Perspektif: No. 4. Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret*.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. 2011. *Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Toshihiko Mukoyama, A. S. 2009. Why did the average duration of unemployment become so much longer? *Journal of Monetary Economics*, 200-209.
- Uysal, S. D., & Pohlmeier, W. 2011. Unemployment Duration and Personality. *Journal of Economic Psychology*, 980-992.
- Woodhall, M., & Psacharopoulos. 1997. *Education for Development: An Analysis of Investment Choice*. New York: Oxford University Press.