

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA  
MENCARI PEKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA  
TERDIDIK DI INDONESIA 2016**

**JURNAL ILMIAH**

**Disusun oleh :**

**Patrick Wandy Najoan  
145020100111012**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2018**

## LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

### **ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI PEKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA TERDIDIK DI INDONESIA 2016**

Yang disusun oleh :

Nama : Patrick Wandy Najoan

NIM : 145020100111012

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 25 April 2018

Malang, 25 April 2018

Dosen Pembimbing,

**Devanto Shasta Pratomo, SE., M.Si., Ph.D**

NIP 19761003 200112 1 003

# ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI PEKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA TERDIDIK DI INDONESIA 2016

**Patrick Wandy Najoan, Devanto Shasta Pratomo**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya  
Email: nayoanwandy96@gmail.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi lama mencari pekerjaan terhadap tenaga kerja terdidik di Indonesia 2016. Penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan, umur, tingkat UMP, status perkawinan, jenis kelamin dan pelatihan kerja untuk dianalisis pengaruhnya terhadap lama mencari pekerjaan tenaga kerja terdidik di Indonesia tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, umur, dan tingkat UMP berpengaruh positif signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia. Sedangkan pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia. Di sisi lain, jenis kelamin dan status perkawinan tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia.*

*Kata kunci: Lama Mencari Kerja, Tenaga Kerja Terdidik, Tingkat Pendidikan, Umur, Tingkat UMP, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Pelatihan Kerja*

---

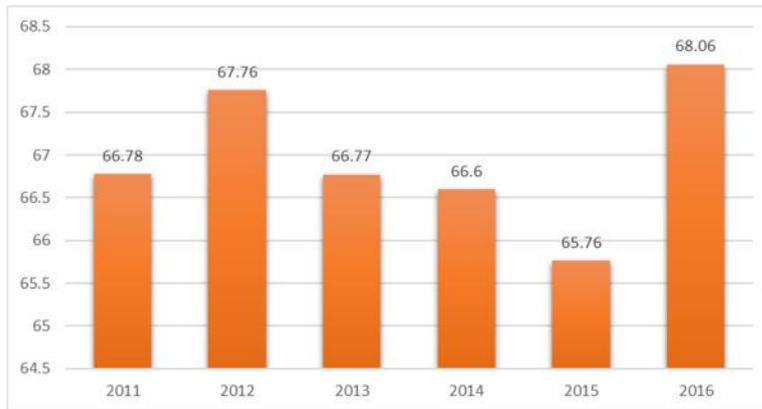
## A. PENDAHULUAN

Dalam prinsip ekonomi manusia memiliki kebutuhan yang tidak terbatas dan di sisi lain sumber daya yang ada sangat terbatas. Sebagai usaha memenuhi kebutuhan yang tidak terbatas tersebut manusia bekerja untuk memperoleh pendapatan guna memanfaatkan sumber daya agar dapat bertahan hidup (Case dan Fair, 2006). Namun sayangnya kesempatan kerja juga memiliki keterbatasan menyesuaikan kebutuhannya sehingga tidak semua manusia dapat memperoleh pekerjaan. Kondisi ini melahirkan ketidakseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja yang menimbulkan pengangguran. Permasalahan pengangguran hampir selalu menjadi salah satu fokus utama pemerintahan hampir seluruh negara di dunia karena secara ekonomi pengangguran dapat menghambat pembangunan ekonomi suatu negara (Sukirno, 2003). Secara sosial adanya pengangguran dapat melahirkan masalah sosial seperti tingginya kriminalitas yang dapat mengganggu kestabilan sosial masyarakat (Afrida, 2003).

Di sisi lain populasi manusia terus mengalami peningkatan khususnya di Indonesia yang memiliki penduduk 261,1 juta jiwa pada tahun 2010. Dari jumlah tersebut sebagian besar adalah penduduk usia produktif. Kondisi tersebut membuat Indonesia sebagai negara yang akan menghadapi bonus demografi di masa depan. Indonesia akan menghadapi banyak peluang sekaligus tantangan. Bonus demografi akan mencapai puncaknya di Indonesia pada tahun 2030 dimana diperkirakan 70% penduduk usia berada di usia produktif dan 30% nya di usia non produktif (Kemenaker, 2017). Bonus demografi yang dimiliki Indonesia dapat menjadi aset yang bermanfaat bagi bangsa dimana angka ketergantungan penduduk usia nonproduktif akan semakin rendah dan sumber daya manusia yang melimpah ini jika dikelola dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan menggerakkan perekonomian dan mempercepat pembangunan. Namun adanya bonus demografi tidak hanya menjadi peluang tetapi juga menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh Indonesia. Selain harus mengelola sumber daya manusia yang melimpah agar menjadi berkualitas pemerintah juga harus mengimbangi dari sisi permintaan atau penyediaan

lapangan pekerjaan untuk mencegah peningkatan jumlah pengangguran yang akan menimbulkan masalah lainnya. Penyediaan sektor-sektor pendukung seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur yang berkualitas juga harus dilakukan untuk mendukung lahirnya sumber daya manusia yang berkualitas (Sutomo, 2017). Semakin meningkatnya penduduk usia produktif menimbulkan problematika tersendiri dalam pasar tenaga kerja Indonesia. Seperti contohnya melalui grafik TPAK Indonesia dibawah ini:

**Gambar 1: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2011-2016 (dalam %)**



**Sumber: Data diolah BPS, 2017**

Dalam grafik tersebut Indonesia mengalami kenaikan TPAK pada tahun 2016 dan menjadi yang tertinggi dari periode tersebut. Namun kenaikan TPAK tersebut dipicu adanya kenaikan jumlah pencari kerja sebagai akibat meningkatnya penduduk usia produktif di Indonesia seperti ditunjukkan oleh grafik dibawah ini:

**Gambar 2: Jumlah Pencari Kerja Terdaftar di Indonesia Tahun 2011 - 2016**



**Sumber: Data diolah Kemenaker, 2017**

Kenaikan jumlah pencari kerja tersebut sebenarnya dapat diantisipasi dengan baik seiring dengan penyerapan tenaga kerja yang semakin baik. Terbukti pada tahun 2016 tingkat pengangguran Indonesia menurun menjadi 5,61% dari sebelumnya 6,18% di 2015. Namun yang perlu diperhatikan adalah tren pengangguran Indonesia masih sangat berfluktuatif dan angka tersebut masih menjadi salah satu yang tertinggi di Asia Tenggara. Padahal Indonesia harus mempersiapkan sumber daya manusianya untuk dapat bersaing dalam era globalisasi ekonomi. Dari jumlah pengangguran tersebut yang menjadi perhatian adalah ternyata sebagian besar pengangguran adalah tenaga kerja terdidik.

**Tabel 1: Tingkat Pengangguran Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan Tahun 2016 di Indonesia**

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2016	
		Februari	Agustus
1	Tidak/belum pernah sekolah	94,293	59,346
2	Tidak/belum tamat SD	557,418	384,069
3	SD	1,218,954	1,035,731
4	SLTP	1,313,815	1,294,483
5	SLTA Umum/SMU	1,546,699	1,950,626
6	SLTA Kejuruan/SMK	1,348,327	1,520,549
7	Akademi/Diploma	249,362	219,736
8	Universitas	695,304	567,235
	Total	7,024,172	7,031,775

**Sumber: Badan Pusat Statistik, 2017**

Jika klasifikasi tersebut dibagi menjadi dua yaitu tenaga kerja tidak terdidik dengan klasifikasi tidak/belum pernah sekolah sampai SMP dan tenaga kerja terdidik dengan klasifikasi SMA/SMK sampai dengan Universitas maka angka pengangguran terbuka masih lebih banyak terdapat pada tenaga kerja terdidik. Pada tenaga kerja tidak terdidik angka pengangguran terbuka sebesar 3.184.480 juta jiwa pada periode pertama dan menurun menjadi 2.773.629 juta jiwa pada periode kedua sedangkan pada tenaga kerja terdidik sebesar sebesar 3.839.692 juta jiwa pada periode pertama dan jumlahnya justru meningkat menjadi 4.258.146 juta jiwa pada periode selanjutnya. Fakta menarik lainnya berdasarkan data diatas adalah ternyata sebagian besar dari jumlah pengangguran terbuka di Indonesia merupakan mereka yang mencari pekerjaan. Sekitar kurang lebih 60,43% dari total pengangguran terbuka di akhir Tahun 2016 merupakan mereka yang mencari pekerjaan dan sisanya adalah mereka yang mempersiapkan usaha, putus asa/merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, dan yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja (Kemenaker, 2016).

Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis melalui dua sisi yaitu dari sisi penawaran dan permintaan tenaga kerja melalui pertimbangan sebagai berikut:

Penawaran tenaga kerja dilihat dari tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan pelatihan kerja. Tingkat pendidikan mencerminkan status dari pencari kerja dimana variabel ini dipercaya berpengaruh pada lama waktu mencari kerja karena adanya *reservation wage* tenaga kerja terdidik (Haidy, 2012). Dari sisi umur tenaga kerja menurut Bellante (1990) umur dari pencari kerja menjadi pertimbangan dalam penerimaan tenaga kerja karena berkaitan langsung dengan produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja usia muda dipercaya memiliki produktivitas yang tinggi dibandingkan yang berusia tua. Selanjutnya dari sisi *gender* menjadi pengamatan penting karena dalam penelitian terdahulu menunjukkan laki-laki memiliki probabilitas kerja lebih tinggi daripada perempuan karena adanya paradigma bahwa laki-laki jauh lebih hebat dari perempuan (Mulyono, 1996). Statu perkawinan juga menjadi fokus penelitian karena dalam penelitian terdahulu menunjukkan masih adanya perusahaan yang mengharuskan tenaga kerjanya untuk tidak menikah dalam bekerja sehingga variabel ini dianggap memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja (Ehrenberg, 1997). Sedangkan pelatihan kerja dianggap berpengaruh pada produktivitas seseorang sehingga menjadi pertimbangan penting perusahaan dalam melakukan penerimaan (Meldona dan Siswanto, 2012).

Permintaan tenaga kerja dilihat dari tingkat UMP yang berlaku di seluruh Indonesia. UMP dianggap mewakili sisi permintaan tenaga kerja karena datang dari pemerintah yang diterapkan perusahaan kepada pekerjanya. Tingkat upah memiliki pertimbangan penting baik dari sisi permintaan dan penawaran. Permasalahan upah sering kali masih menjadi sumber utama permasalahan ketenagakerjaan antara pekerja dan perusahaan terutama terkait dengan penetapan upah minimum di suatu daerah. Penetapan upah minimum menjadi permasalahan yang penting karena hakikatnya bertujuan untuk menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, meningkatkan produktivitas pekerja, dan mengembangkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Soemarsono dalam Arfida, 2003). Oleh karena itu tingkat UMP yang ditawarkan menjadi pertimbangan penting pencari kerja terdidik apakah menerima atau menolak lowongan kerja yang ada.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengambil judul “**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Pekerjaan terhadap Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia 2016**”. Dalam penelitian ini penulis berusaha melakukan analisis dengan melihat seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari pekerjaan terhadap variabel dependennya yaitu lama mencari kerja melalui dua sisi yaitu faktor dari sisi permintaan tenaga kerja dan faktor dari sisi penawaran tenaga kerja yang akan dianalisis dalam bentuk variabel bebas (independen).

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Mencari Kerja (*Job Search Theory*)**

Teori mencari kerja adalah suatu teori yang menjelaskan masalah pengangguran melalui sudut pandang penawaran tenaga kerja yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa pencari kerja adalah adalah individu yang risk neutral, artinya mereka akan mengacu pada *expected net income* dan reservation wage sebagai pertimbangan untuk menerima atau menolak pekerjaan.

Teori ini muncul karena adanya ketidaksempurnaan informasi di pasar yang berakibat para pencari kerja tidak mengetahui secara pasti kriteria yang diperlukan perusahaan dan tingkat upah yang ditawarkan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja harus berusaha untuk mencari pekerjaan mengatasi ketidaksempurnaan informasi tersebut. Informasi yang diketahui pekerja hanyalah distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan yang didistribusikan secara acak dan struktur upah menurut tingkatan keahlian. Pada suatu titik pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja ketika menghadapi kondisi tambahan biaya (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut akibat adanya ketidakpastian terutama dari tingkat upah dan manfaat yang didapatkan (Sutomo, 1999). Oleh karena itulah pencari kerja harus berhenti mencari kerja untuk menghindari kerugian yang lebih besar.

### **Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja merupakan keputusan perusahaan dalam membuka kesempatan kerja yang optimal untuk mencapai efisiensi produksi. Konsep permintaan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat upah. Jika upah semakin tinggi maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Setiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda tergantung pada besar kecilnya perusahaan atau jenis usaha, produksi, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Simanjuntak, 2001).

### **Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada tingkat upah dan jangka waktu tertentu. Jumlah penduduk, partisipasi dalam pasar kerja waktu untuk bekerja sangat mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja dimana semuanya mengacu pada tingkat upah yang ditawarkan. Kenaikan tingkat upah akan membuat penawaran tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Sebaliknya penurunan tingkat upah akan membuat penawaran tenaga kerja mengalami penurunan (Simanjuntak, 2001).

### **Pengangguran**

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara aktif mencari pekerjaan selama empat minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu empat minggu (Subri, 2003). Khusus untuk pengangguran tenaga kerja terdidik sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

### **Penawaran tenaga kerja yang melebihi permintaan tenaga kerja**

Menurunnya permintaan terhadap tenaga kerja dapat menurunkan partisipasi masyarakat untuk masuk dalam dunia kerja. Kondisi ini tidak terlalu berpengaruh bagi masyarakat dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi, karena mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun bagi masyarakat dengan tingkat kesejahteraan yang rendah yang rendah dampaknya akan jauh lebih terasa. Adanya penurunan permintaan tenaga kerja membuat permintaan tenaga kerja semakin sedikit yang membuat lowongan pekerjaan semakin sedikit. Di sisi lain penawaran terus mengalami peningkatan (Suroto, 1992).

### **Perekrutan tenaga kerja yang tertutup**

Menurut Badeni (2002), dalam tulisan Rahmawati (2004), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa media memiliki peran yang sangat penting dalam akses informasi lowongan kerja. Informasi seperti radio, koran, pendaftaran ke Departemen Tenaga Kerja dan kerabat yang sudah bekerja menjadi acuan penting dalam mencari pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan tenaga kerja lebih memanfaatkan kerabat atau keluarga yang sudah bekerja lebih dahulu pada suatu perusahaan yang ingin dimasuki sehingga membuat permintaan tenaga kerja cenderung tertutup.

### **Perubahan struktur dan kegiatan ekonomi**

Salah satu jenis pengangguran yaitu pengangguran structural terjadi karena adanya perubahan struktur ekonomi. Konsep industri yang lebih berbasis padat modal dengan teknologinya membuat berkurangnya permintaan tenaga kerja. Terbukti melalui penelitian Suryadi (1996) dalam tulisan Rahmawati (2004) menyimpulkan bahwa pengangguran tenaga kerja terdidik terjadi karena industri modern yang berusaha meningkatkan produktivitasnya lebih memilih untuk menggunakan teknologi dengan padat modal daripada banyak tenaga kerja sehingga keberadaan tenaga kerja mulai digantikan oleh mesin. Selain itu adanya proses perubahan dari kegiatan ekonomi subsisten ke sektor-sektor remuneratif berdampak pada ketidaksiapan tenaga kerja untuk beralih ke sektor-sektor remunerative yang sangat menuntut efisiensi produksi dan produktivitas sehingga membuat pengangguran semakin bertambah.

### **Institusi pendidikan tidak berfungsi dengan baik**

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualiyas harus mampu mengembangkan tiga aspek kompetensi yaitu, kepribadian, profesional, dan masyarakat (Rahman, 2000 dalam tulisan Rahmawati, 2004). Ketiga aspek tersebut dipercaya mampu meningkatkan sifat mandiri, kritis, kreatif dan ekspresif dari calon lulusannya. Perusahaan pada umumnya dalam melakukan perekrutan akan melihat dari empat sifat tersebut sehingga institusi

pendidikan harus mampu mewujudkan hal tersebut (Alwi, 2000 dalam tulisan Rahmawati, 2004). Selain itu institusi pendidikan harus mampu melakukan link and match dengan perusahaan untuk melihat kebutuhan permintaan tenaga kerja dalam sektor tertentu agar lulusan yang dihasilkan dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. **Ekspektasi tenaga kerja yang tinggi**

Tenaga kerja dalam melanjutkan kariernya tentunya mencari pekerjaan dengan risiko yang rendah dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Agar dapat mewujudkan hal tersebut tenaga kerja terdidik dengan kemampuannya akan cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan. Dampak dari hal ini tentunya meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik karena adanya keinginan memilih pekerjaan yang memiliki resiko terkecil atau aman sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk dapat memilih. Oleh karena itu tenaga kerja terdidik cenderung memilih menganggur daripada menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan (Tobing, 2003 dalam tulisan Rahmawati, 2004).

### **Teori Upah Minimum**

Upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan melalui persetujuan atau perundang undangan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun keluarganya (Pratomo dan Adi Saputra, 2011). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 formulasi untuk menetapkan tingkat upah minimum yaitu:

$$\{UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi } t + \% \text{ PDB}_t)\}$$

UM<sub>n</sub> = Upah Minimum Tahun Berjalan

UM<sub>t</sub> = Upah Minimum Tahun Sebelumnya

Inflasi t = Inflasi Tahunan

PDB<sub>t</sub> = Pertumbuhan PDB

Adanya formulasi penetapan tingkat upah bertujuan untuk menjadi standar dan acuan yang jelas dalam penetapan tingkat upah sehingga meminimalisir konflik antara pekerja dan perusahaan yang sering terjadi sebelum adanya formulasi penetapan tingkat upah minimum.

### **Teori Modal Manusia (Human Capital)**

Teori human capital adalah investasi sebagai upaya peningkatan SDM dengan mengorbankan sejumlah dana dan kesempatan memperoleh penghasilan dalam kurun waktu tertentu. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa pendidikan dapat meningkatnya pendapatan dari seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang diraih berdampak pada meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang dengan konsekuensi menunda penerimaan penghasilan untuk mengikuti sekolah dan berharap dapat meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan tersebut. Teori ini menganggap pertumbuhan masyarakat ditentukan oleh produktivitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang. Teori human capital menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat (Simanjuntak, 2001).

Tujuan adanya investasi SDM ini adalah untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak di masa yang akan datang. Pendidikan yang lebih tinggi seakan menjadi jaminan untuk dapat memperoleh pekerjaan. Hal ini didukung dengan fakta bahwa tenaga kerja yang mampu menyelesaikan pendidikan tinggi akan lebih sedikit sehingga persaingan untuk memperoleh pekerjaan akan lebih terbuka. Kesempatan kerja akan semakin sedikit jika terjadi peningkatan lulusan perguruan tinggi. Adanya pendidikan yang tinggi biasanya juga diiringi dengan pendapatan yang tinggi sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Psacharopoulos (dalam Bellante dan Jackson, 1990) perusahaan pada umumnya mengetahui bahwa seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan pendidikan yang lebih rendah. Oleh karena itu sering kali tingkat pendidikan menjadi standar penting dalam penyeleksian tenaga kerja (screening device) dan perusahaan cenderung mengutamakan mereka yang berpendidikan lebih tinggi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia jika terdapat kesesuaian tingkat upah atau tingkat upah yang relatif sama dengan tenaga kerja yang tidak terdidik, akibatnya kesempatan kerja bagi yang berpendidikan lebih tinggi cenderung lebih besar daripada mereka yang berpendidikan lebih rendah. Walaupun demikian keberhasilan mereka menyelesaikan pendidikan sampai pada pendidikan tinggi sekalipun belum merupakan jaminan segera mendapatkan pekerjaan karena melihat kesesuaian tingkat upah, posisi yang ditawarkan dan lingkungan kerja. Hal ini lah yang mendorong investasi sumber daya manusia penting untuk dilakukan.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Metode kuantitatif merupakan metode analisis data yang menggunakan model-model matematis, statistik, dan ekonometrik. Hasil dari analisis ini disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian diinterpretasikan dalam suatu uraian deskriptif (Wijaya, 2013). Penelitian ini mencakup seluruh Provinsi di Indonesia dengan total responden 2037 pencari kerja yang menganggur dan terdidik berdasarkan klasifikasi BPS yaitu minimal menamatkan pendidikan SMA. Jenis data menggunakan data sekunder yang diambil dari buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal ilmiah maupun hasil penelitian dan riset. Data kemudian dahulu sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengolah hasil penelitian tersebut. Regresi linear berganda adalah pendekatan ekonometrik yang digunakan untuk melihat hubungan/ pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linear berganda dalam model ini menggunakan pendekatan kuadrat terkecil atau OLS (*ordinary least square*).

Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D_1 + \beta_5 D_2 + \beta_6 D_3 + \beta_7 D_4 + u$$

Di mana:

Y = Lama mencari kerja (bulan)

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Umur (tahun)

X3 = Tingkat UMP (Rupiah)

D1 = Variabel Dummy Jenis Kelamin (0 = perempuan, 1 = laki-laki)

D2 = Variabel Dummy Status Perkawinan (0 = belum kawin, 1 = sudah

kawin) D3 = Variabel Dummy Pelatihan Kerja (0 = tidak pernah, 1 = pernah)

0 = intersep / konstanta 1, 2, 3 = koefisien regresi parsial u = variabel

Pengganggu

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Multikolinearitas

Tabel 2 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	1/VIF ( <i>tolerance</i> )
Usia	1.52	0.658469
Kawin	1.46	0.682734
Pendidikan	1.07	0.935531
Jenis Kelamin	1.06	0.943256
Pelatihan	1.02	0.980422
UMP	1.01	0.992186
Mean VIF	1.19	

Sumber : Output Stata 12,diolah

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas semua variabel memiliki angka VIF kurang dari 10 dan memiliki angka tolerance lebih dari 0,1. Variabel bebas yang memiliki multikolinearitas adalah data yang memiliki VIF lebih dari 10 dan angka tolerance kurang dari 0,1 (Gujarati,2012). Oleh karena itu variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan tidak ada korelasi antara masingmasing variabel.

#### Heterokedastisitas

Hasil regresi penelitian diatas telah dilakukan melalui uji regresi OLS dengan metode Robust. Metode Robust ditemukan oleh Andrews (1972) yang digunakan ketika distribusi error tidak normal atau adanya beberapa outlier yang berpengaruh pada model (Ryan, 1997). Sejalan dengan hal tersebut metode Robust Estimator-MM yang digunakan dalam penelitian ini terbukti mampu membuat variance antar pengamatan cenderung konstan (Candraningtyas, 2013). Setelah melakukan metode robust ini maka variance antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya akan cenderung tetap karena data outlier akan ditiadakan secara otomatis sehingga berpengaruh pada residualnya. Oleh karena itu data dalam penelitian ini telah dapat dikatakan telah bebas dari heterokedastisitas.

#### Normalitas

Metode Robust MM-Estimator yang digunakan analisis regresi dalam penelitian ini berfungsi untuk menghilangkan outlier dalam penelitian ini yang akan bermanfaat dalam normalitas data dan membuat variance cenderung konstan (Candraningtyas, 2013). Oleh karena itu dapat disimpulkan masalah normalitas dalam penelitian ini dapat diatasi sehingga data dalam penelitian ini bebas dari masalah normalitas

**Uji Statistik Tabel 3 : Hasil Regresi Linier Berganda Menggunakan *Robust MM Estimator***

<b>Number of obs</b>	<b>= 2074</b>				
<b>Prob &gt; F</b>	<b>= 0.0000</b>				
<b>F (6, 2067)</b>	<b>= 7.05</b>				
<b>R-Squared</b>	<b>= 0.0209</b>				
<b>Root MSE</b>	<b>= 8.2722</b>				
<b>Lama Mencari Kerja</b>	<b>Koefisien</b>	<b>Robust Error</b>	<b>Standard</b>	<b>t</b>	<b>P &gt;  t </b>
<b>Pendidikan</b>	<b>0.1986421</b>	<b>0.1204867</b>		<b>1.65</b>	<b>0.099**</b>
<b>UMP</b>	<b>1.45e-06</b>	<b>3.56e-07</b>		<b>4.08</b>	<b>0.000*</b>
<b>Status Kawin</b>	<b>-0.9390562</b>	<b>0.7375372</b>		<b>-1.27</b>	<b>0.203</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>0.1587744</b>	<b>0.3838691</b>		<b>0.41</b>	<b>0.679</b>
<b>Usia</b>	<b>0.1348831</b>	<b>0.0377814</b>		<b>3.57</b>	<b>0.000*</b>
<b>Pelatihan</b>	<b>-0.792375</b>	<b>0.4691603</b>		<b>-1.69</b>	<b>0.091**</b>
<b>Konstanta</b>	<b>-1.758442</b>	<b>1.567018</b>		<b>-1.12</b>	<b>0.262</b>

Sumber : Output Stata 12,diolah

\*) = Signifikan pada tingkat 5% (0,05)

\*\*\*) = Signifikan pada tingkat 10% (0,1)

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil regresi diatas hasil koefisien determinasi atau R-squared menunjukkan angka 0,0227. Angka tersebut dapat dikatakan rendah karena mendekati nol namun belum tentu variabel independen tidak dapat menjelaskan dengan baik variabel dependennya. Data penelitian yang bersifat cross section cenderung memiliki koefisien determinasi yang rendah (Gujarati,2012).

Melihat hal tersebut maka dalam penelitian ini akan menggunakan Ramsey Reset yang merupakan uji specification-error untuk omitted variables yang ditemukan oleh Ramsey (1969). Uji ini juga bertujuan untuk melihat seberapa besar kekuatan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Variabel independen dapat dikatakan mampu menjelaskan variabel dependennya dengan baik jika  $(\text{Prob} > F) < (0.005)$  Berdasarkan uji yang dilakukan  $\text{Prob} > F = 0.000$  yang berarti variabel independen sangat baik dalam menjelaskan variabel dependennya.

#### Uji F

Hasil regresi menunjukka uji signifikan parameter simultan (Uji F) berada pada angka 0,000 dan probabilitas berada dibawah angka 0,05 hal ini berarti semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.

### **Uji t Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan hasil regresi diatas variabel tingkat pendidikan memiliki koefisien positif sebesar 0,1986421 dengan tingkat signifikansi 0,099. Dapat diartikan bahwa setiap penambahan lama bersekolah selama 1 tahun akan berdampak pada waktu mencari kerja yang bertambah selama 0,19 bulan atau setara dengan 6 hari. Hal ini menunjukkan variabel pendidikan memiliki pengaruh yang bersifat berbanding lurus dan signifikan dengan lama mencari kerja dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka waktu yang diperlukan seseorang dalam mencari pekerjaan akan semakin lama.

Kondisi ini sesuai dengan realita yang terjadi di Indonesia saat ini dimana menurut penelitian Allen (2016) berpendapat bahwa jumlah pengangguran terbanyak di Indonesia justru dari tenaga kerja terdidik dan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimilikinya maka waktu yang diperlukannya untuk mencari pekerjaan akan semakin lama karena adanya reservation wage yang tinggi dan kondisi pekerjaan yang harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini didasari oleh teori modal manusia dimana seseorang telah menginvestasikan dananya untuk memperoleh pendidikan yang tinggi dengan harapan mendapatkan tingkat upah yang lebih tinggi di masa depan sehingga tenaga kerja terdidik cenderung lebih selektif dalam menerima pekerjaan. Namun kondisi ini mempunyai batas waktu ketika pencari kerja merasakan biaya untuk mencari kerja semakin besar dibandingkan manfaat yang didapat maka pada saat tertentu orang tersebut akan berhenti mencari kerja dan menerima tawaran terbaik walaupun tingkat upah belum sesuai dengan yang diinginkan (Simanjuntak,2001).

### **Umur**

Berdasarkan hasil regresi diatas variabel umur memiliki koefisien positif sebesar 0,1348771 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dapat diartikan bahwa setiap penambahan umur 1 tahun pada seseorang maka waktu yang diperlukan untuk mencari pekerjaan bertambah semakin lama 0,134 bulan atau setara dengan 4 hari. Hal ini menunjukkan variabel umur memiliki pengaruh yang bersifat berbanding lurus dan signifikan dengan lama mencari kerja dimana semakin tua umur seseorang maka waktu yang diperlukan untuk mencari kerja akan semakin lama. Hal ini selaras dengan pendapat Bellante (1990) yang mengatakan bahwa faktor umur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lama waktu menganggur seseorang pada saat mencari kerja dikarenakan tenaga kerja usia muda memiliki produktivitas yang lebih tinggi.

Fenomena tersebut tentunya tidak berlaku dari semua rentan usia. Jika digambarkan maka kondisi. Jika faktor produktivitas adalah hal utama yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dilihat dari faktor umurnya tentunya penambahan usia dalam rentan usia produktif justru akan menambah kemampuan produktifitasnya dan memperbesar peluang kerjanya. Faktor usia digambarkan seperti kurva “U” terbalik dimana penambahan usia akan menambah produktivitas dari tenaga kerja tersebut dalam rentan waktu tertentu. Pada satu di titik dalam usia tertentu produktivitas seseorang akan menurun karena kondisi fisik yang menurun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Bairagya (2015) dimana penduduk dalam usia muda dibawah umur 30 tahun setiap penambahan usia maka waktu yang diperlukan untuk menganggur lebih singkat yang berarti waktu yang diperlukan untuk mencari kerja jauh lebih cepat. Sedangkan penduduk usia diatas 30 tahun akan memiliki waktu menganggur yang lebih panjang yang berarti waktu mencari kerja lebih lama dibandingkan dengan penduduk usia muda. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa penambahan usia akan berpengaruh pada waktu mencari pekerjaan yang semakin lama ketika seseorang telah memasuki rentang umur tertentu yang membuat produktivitasnya menurun.

### **Tingkat UMP**

Berdasarkan hasil regresi diatas variabel tingkat UMP memiliki koefisien sebesar 0,00000145 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Setiap kenaikan tingkat upah sebesar Rp 100.000,00 maka akan waktu yang diperlukan dalam mencari pekerjaan akan bertambah lama 0,145 bulan atau setara dengan 4 hari (Persamaan dikalikan 100.000 untuk penyederhanaan) di tahun 2016 dengan jumlah

penawaran dan permintaan tenaga kerja tertentu di pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan variabel tingkat UMP memiliki sifat berbanding lurus dan signifikan dengan variabel lama mencari kerja dimana semakin besar tingkat UMP di suatu daerah maka waktu yang diperlukan seseorang untuk mencari pekerjaan di daerah tersebut akan semakin lama dan sebaliknya semakin kecil tingkat UMP di suatu daerah maka waktu yang diperlukan seseorang untuk mencari pekerjaan di daerah tersebut akan semakin cepat.

Kondisi ini dikarenakan daerah yang memiliki tingkat UMP tinggi akan semakin banyak mendapatkan penawaran tenaga kerjanya akibat adanya migrasi tenaga kerja ke daerah yang memiliki tingkat UMP tinggi yang menyebabkan persaingan tenaga kerja yang tinggi sehingga waktu yang diperlukan untuk mencari kerja semakin lama. Disisi lain perusahaan akan mengurangi permintaan tenaga kerjanya. Menurut studi Bappenas (2010) penentuan tingkat UMP hanya memperhatikan kenaikan tingkat harga yang mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan produktivitas tenaga kerja belum menjadi determinan utama dalam penentuan tingkat upah. Hal ini sangat berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan produktivitas tenaga kerja dengan tingkat upah yang berlaku. Jika produktivitas tenaga kerja rendah namun tingkat upah terlalu tinggi akibat tingginya harga barang menimbulkan inefisiensi produksi yang akan merugikan perusahaan. Didukung juga oleh teori produksi dimana perusahaan akan mengurangi faktor produksinya termasuk tenaga kerjanya untuk dapat memberikan upah yang tinggi sesuai dengan standar UMP guna mencapai efisiensi produksi (Simanjuntak, 2001). Fenomena ini dapat terjadi dengan asumsi penawaran tenaga kerja dalam kondisi yang tinggi yang ditandai dengan meningkatnya penduduk usia produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati (2012) juga menunjukkan bahwa kenaikan tingkat UMP di setiap Provinsi di Indonesia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang berarti kenaikan tingkat UMP membuat penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan.

### **Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil regresi di atas variabel status perkawinan memiliki koefisien sebesar 0,169972 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,657. Hal ini menunjukkan variabel jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Dengan kata lain jenis kelamin seseorang tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap waktu yang diperlukan orang tersebut dalam mencari kerja.

Adanya gerakan tersebut terbukti mampu menggeser paradigma bahwa laki-laki jauh lebih baik dari perempuan. Terbukti dari adanya gerakan tersebut kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan menjadi berimbang sehingga lama waktu mencari kerja antara laki-laki dan perempuan relatif sama sehingga tidak ada pengaruh lagi antara jenis kelamin dan lama mencari pekerjaan terhadap tenaga kerja terdidik. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Andriani (2015) yang berpendapat bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Kondisi ini tentunya membuat perusahaan tidak memperhatikan lagi aspek jenis kelamin melainkan fokus pada produktivitas tenaga kerjanya. Selain itu perusahaan di zaman yang semakin modern juga dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi terutama dalam keahlian mengelola *input* sehingga perusahaan hanya berfokus pada kemampuan dari calon tenaga kerjanya (Akmal, 2006).

### **Status Perkawinan**

Berdasarkan hasil regresi di atas variabel status perkawinan memiliki koefisien sebesar -0,9588246 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan variabel status perkawinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Dengan kata lain status perkawinan seseorang tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap waktu yang diperlukan orang tersebut dalam mencari kerja.

Fenomena didukung melalui pendapat Ehrenberg (1997) yang mengatakan bahwa status perkawinan tidak dapat dilakukan sebagai alat kecuali jika telah ditetapkan. Faktanya saat ini perusahaan yang menetapkan status perkawinan sebagai syarat telah menurun jumlahnya. Dibuktikan

penelitian dari Ramadhan (2012) yang mengatakan status perkawinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Indonesia. Hal ini dikarenakan pencari kerja yang sudah menikah telah memahami konsekuensi pekerjaan yang diinginkannya sehingga telah mengatur waktunya agar dapat mengimbangi produktivitas tenaga kerja lainnya dengan kemampuannya. Hal ini telah berhasil menjawab keraguan perusahaan yang beranggapan tenaga kerja yang sudah menikah produktivitasnya rendah dan dapat membebani pekerja lainnya (Afrida,2003).

### **Pelatihan Kerja**

Berdasarkan hasil regresi diatas variabel pelatihan kerja memiliki koefisien sebesar  $-0,7925438$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,091$ . Dapat diartikan bahwa jika seseorang mengikuti pelatihan maka waktu yang diperlukan dalam mencari kerja akan lebih cepat daripada yang tidak pernah mengikuti pelatihan selama  $0,792$  bulan atau setara dengan 24 hari. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan memiliki sifat berbanding terbalik dan signifikan dengan variabel lama mencari kerja. Jika seseorang pernah mendapatkan pelatihan maka waktu yang diperlukan untuk mencari kerja akan semakin sedikit dan sebaliknya jika seseorang tidak pernah mendapatkan pelatihan maka waktu yang diperlukan untuk mencari kerja akan semakin lama.

Selaras dengan hal diatas, penelitian dari Meldona dan Siswanto (2012) yang berpendapat bahwa adanya pelatihan akan memberi manfaat untuk meningkatkan kemampuan dari pencari kerja dan akan mempersingkat waktu seseorang dalam mencari kerja. Menurut Simanjuntak (2001), adanya pelatihan kerja akan mendorong meningkatnya produktivitas yang diperoleh perusahaan sehingga perusahaan dapat memaksimalkan keuntungan. Kemampuan mengolah input dengan baik dari segi kualitas dan kuantitas membuat perusahaan mencari tenaga kerja yang lebih berpengalaman dan pernah mengikuti pelatihan disamping menggunakan teknologi. Oleh karena itulah seseorang yang memiliki keterampilan dan pernah mengikuti pelatihan akan jauh lebih diterima oleh perusahaan sehingga memiliki waktu yang lebih cepat dalam mencari pekerjaan dibandingkan yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

## **E. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda diatas maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Tingkat pendidikan, umur, tingkat UMP, jenis kelamin, status perkawinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja.
2. Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja.
3. Umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja.
4. Tingkat UMP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja.
5. Jenis kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja.
6. Status perkawinan tidak memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja.
7. Pelatihan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja.

### **Saran**

1. Keselarasan antara dunia pendidikan dan permintaan tenaga kerja penting untuk dilakukan. Oleh karena itu sebaiknya pemerintah melakukan sistem link and match antara dunia pendidikan dengan permintaan tenaga kerja. Institusi-institusi pendidikan khususnya tingkat menengah atas dan perguruan tinggi harus terintegrasi langsung dengan perusahaan sesuai dengan bidang keilmuannya. Institusi pendidikan harus membuka lowongan dan peluang seluas mungkin pada suatu bidang yang sedang sangat dibutuhkan oleh perusahaan sehingga akan meminimalisir jumlah pengangguran.

2. Adanya pelatihan kerja menjadi modal yang sangat membantu pencari kerja untuk segera mendapat pekerjaan. Oleh karena itu harapannya pemerintah membuka lapangan pekerjaan yang lebih banyak yang dikhususkan untuk tenaga kerja terdidik. Hal ini dapat dilakukan dengan kerjasama antara pemerintah dan investor untuk dapat membuka lapangan pekerjaan baru yang membuka lowongan untuk tenaga kerja terdidik.
3. Tingkat upah yang cenderung timpang membuat persebaran tenaga kerja menjadi tidak merata. Oleh karena itu sebaiknya pemerintah melakukan pembangunan infrastruktur yang merata untuk mendorong Investasi yang akan berdampak pada pemerataan tingkat upah di seluruh daerah di Indonesia.
4. Dalam meningkatkan kualitas pencari kerja, sebaiknya pemerintah memprioritaskan pengadaan pelatihan kerja terhadap tenaga kerja baru yang berusia muda dengan memperbanyak balai pelatihan kerja agar mereka mendapatkan gambaran mengenai pekerjaan yang menjadi fokus bidangnya dan gambaran pasar tenaga kerja beserta informasinya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan penyertaannya yang tiada henti memampukan penulis menyelesaikan tugas akhir ini. Ucapan terimakasih juga penulis haturkan kepada Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis, keluarga dan teman-teman yang memberikan bantuan materil maupun non materil kepada penulis serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akmal.2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*, (Online), (<http://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/27411/5/H10rak.pdf>, diakses 6 Februari 2018). Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Allen.2016. *Analysis of Trends And Challenges In The Indonesian Labor Market*, (Online), (<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/182935/ino-paper-16-2016.pdf>, diakses pada 7 Februari 2018). *Journal of Asian Development Bank. No 16*.
- Arfida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Galia Indonesia
- ASEAN Secretary.2017. *ASEAN Statistical Yearbook 2016/2017*, (Online), ([http://www.aseanstats.org/wp-content/uploads/2018/01/ASYB\\_2017-rev.pdf](http://www.aseanstats.org/wp-content/uploads/2018/01/ASYB_2017-rev.pdf), diakses 16 Maret 2018)
- Bairagya. 2015. *Socio-Economic Determinants of Educated Unemployment in India*, (Online), (<http://www.isec.ac.in/WP%20343%20-%20Indrajit%20Bairagya%20-%20Final.pdf>, diakses 7 Februari 2018). *Journal of Institute for Social and Economic Change. No 343*.
- Bellante, dkk.1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- BPS.2017. *Penduduk Indonesia menurut Provinsi 1971, 1980, 1990, 1995, 2000 dan 2010*, (Online),(<https://www.bps.go.id/statictable/2009/02/20/1267/penduduk-indonesia-menurutprovinsi-1971-1980-1990-1995-2000-dan-2010.html>, diakses 15 Maret 2018)
- BPS.2017. *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi, 1986-2017*,(Online),(<https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/15/981/tingkat-pengangguran-terbuka-tptmenurut-provinsi-1986---2017.html>, diakses 15 Maret 2018)

- Candraningtyas, dkk.2013. Regresi Robust MM-Estimator untuk Penanganan Pencilan pada Regresi Nilai Berganda, (Online), (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/gaussian>, diakses tanggal 10 Februari 2018). *Jurnal Gaussian FSM Undip. Vol.2, No.4.*
- Case dan Fair. 2006. *Prinsip-Prinsip Ekonomi: Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Case dan Fair. 2006. *Prinsip-Prinsip Ekonomi: Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Ehrenberg. 2009. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Boston: Pearson Education.
- Elfindri dan Nasri Bachtiar.2004. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang: Andalas Universitas Press
- Gujarati, Damodar N. 2011. *Dasar-dasar Ekonometrika Buku 1: Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat
- Haidy, dkk. 2012. Pengangguran, Lama Mencari Kerja, dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik, (Online), (<http://jepi.fe.ui.ac.id/index.php/JEPI/article/view/493>, diakses 6 Februari 2018). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Vol.12, No.2.*
- International Labor Office. 2012. The Youth Employment Crisis: A Call for Action. "Resolution and Conclusion of the 101st Session of International Labor Conference 2012. Geneva: International Labor Office
- Jati.2015. Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang atau JendelaBencana di Indonesia?,(Online),(<https://journal.ugm.ac.id/populasi/article/view/8559>, diakses 15 Maret 2018). *Jurnal Universitas Gadjah Mada. Vol. 23, No.01.*
- Kaufman,Bruce E.1989. The Economics of Labor Markets and Labor Relations. New York: Dryden Press.
- Kemendagri.2017. *Jumlah Provinsi, Kabupaten, dan Kota di Indonesia*,(Online),([http://otda.kemendagri.go.id/CMS/Images/SubMenu/total\\_daerah\\_otonom.pdf](http://otda.kemendagri.go.id/CMS/Images/SubMenu/total_daerah_otonom.pdf), diakses pada 17 Maret 2018)
- Kemenaker.2017. *Jumlah Pencari Kerja Terdaftar di Indonesia*,(Online),(<http://pusdatin.kemnaker.go.id/>, diakses 16 Maret 2018)
- Lavrinovicha,dkk.2014. Influence of Education on Unemployment Rate and Incomes of Residents,(Online),(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815011799>, diakses 7 Februari 2018). *Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences. Vol.174, Pages 3824-3831.*
- Malik.2013. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang:UMM Press
- Meldona dan Siswanto.2012. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN Maliki Press
- Moeis.1992.Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik Di Indonesia : Penerapan Search Theory. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia Vol. 40,No.2*
- Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia . 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI

- Pratama dan Andriani. 2015. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik The di PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari. *Jurnal Habitat Universitas Brawijaya Malang*. VOL. 26, No. 01.
- Pratomo dan Adi Saputra. 2011. Kebijakan Upah Minimum untuk Perekonomian yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. Vol. 05, No. 02.
- Rahmawati, Fadhilah dan Vincent Hadiwiyono. 2004. *Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Jebres Kota Surakarta Tahun 2003*. Skripsi. Universitas Negeri Sebelas Maret: Surakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia).
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto.2016. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*.Jakarta: Salemba Empat.
- Sukirno, Sadono.1994. *Pengantar Teori Ekonomi*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supratikno.2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Semarang*, (Online),(<http://eprints.undip.ac.id/29486/1/Skripsi009.pdf>,diakses 6 Februari 2018). Skripsi. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Sutomo, dkk.1999. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lma Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Klaten Tahun 1996; Suatu Pendekatan Search Teori. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Neger Sebelas Maret*. No 4.
- Wijaya. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.