

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses sistematis yang di dalamnya terdapat perubahan-perubahan struktur sosial, politik serta kelembagaan, baik yang bersumber dari swasta maupun pemerintah atau publik sehingga dapat melakukan distribusi dari hasil-hasil pertumbuhan ekonomi dan sosial dengan lebih merata. Pembangunan ekonomi dapat dilihat dari beberapa hal yaitu tingkat pertumbuhan pendapatan nasional dan pendapatan perkapita, pengurangan tingkat kemiskinan, ketersediaan lapangan pekerjaan dan penanggulangan ketimpangan pendapatan serta bagaimana cara pendistribusian pendapatan tersebut langsung kepada masyarakat (Todaro, 2000). Salah satu tujuan yang penting dalam pembangunan ekonomi yaitu adanya ketersediaan lapangan kerja yang cukup untuk menampung pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di negara berkembang khususnya Indonesia.

Dalam perencanaan pembangunan di berbagai negara baik negara maju ataupun negara berkembang, pengangguran selalu menjadi masalah yang harus ditanggulangi oleh perencana pembangunan perekonomian. Keberhasilan pembangunan suatu negara biasanya dilihat dari pertumbuhan ekonomi negara tersebut semakin meningkat. Pertumbuhan ekonomi suatu wilayah harus diiringi dengan terciptanya lapangan pekerjaan yang baru. Lapangan pekerjaan yang baru ini menyebabkan meningkatnya permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga

tingginya jumlah angkatan kerja dapat diserap oleh pasar kerja, hal ini dapat mengakibatkan turunnya angka pengangguran.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia yaitu sebanyak 268.074.600 jiwa memiliki potensi jumlah tenaga kerja yang besar. Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat selalu diiringi dengan pertumbuhan angkatan kerja yang menyebabkan meningkatnya penawaran tenaga kerja di pasar kerja. Akan tetapi, tingginya jumlah angkatan kerja dan meningkatnya penawaran tenaga kerja di pasar kerja belum seimbang dengan tersedianya lapangan kerja. Lapangan kerja yang ada belum mampu menampung seluruh angkatan kerja mengakibatkan angka pengangguran meningkat. Salah satu indikator untuk melihat tingginya angka pengangguran suatu wilayah yaitu semakin lamanya waktu yang dibutuhkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan (Rizki, 2012).

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menciptakan suatu keadaan atau situasi tertentu yang dikehendaki oleh masyarakat (Choirul Mahfud, 2016). Pendidikan yang baik akan mampu menciptakan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia yang baik inilah yang mampu menggerakkan roda perekonomian dan mampu memajukan kehidupan suatu bangsa. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tujuan dasar pendidikan nasional ialah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun dewasa ini, pendidikan dianggap berkaitan dengan pengangguran khususnya pengangguran tenaga kerja terdidik. Semakin meningkatnya tingkat pendidikan maka semakin meningkat pula angka pengangguran tenaga kerja terdidik dari pada bertambahnya tenaga kerja terdidik yang memiliki produktifitas kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Sutomo, dkk, 1999). Adanya peningkatan jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik akan menjadi masalah bagi wilayahnya. Menurut Elwin Tobing (2005), pengangguran tenaga kerja terdidik merupakan angkatan kerja yang berpendidikan menengah ke atas (SMA, Diploma, dan Sarjana) dan belum atau tidak memiliki pekerjaan.

Pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu atau dikenal juga dengan pengangguran friksional. Lama masa tunggu seseorang berbeda-beda dengan yang lainnya menurut tingkat pendidikan. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan angkatan kerja maka semakin lama masa tungguanya. Hal ini dikarenakan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai, dengan begitu akan lebih memilih untuk menganggur dari pada bekerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga angkatan kerja terdidik akan lebih lama dalam proses pencarian kerja. Pengangguran tenaga kerja terdidik memiliki dampak yang lebih besar secara ekonomis dibandingkan dengan pengangguran tenaga kerja yang

tidak terdidik. (Sutomo, dkk, 1999). Hal ini dikarenakan tenaga kerja terdidik akan lebih menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila bekerja dibandingkan dengan tenaga kerja tidak terdidik.

Lapangan pekerjaan merupakan indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan maka merembaknya isu pengangguran terdidik menjadi hal yang cukup mengganggu bagi perencanaan pendidikan di negara-negara berkembang pada umumnya, khususnya Indonesia. Kota Medan adalah kota metropolitan dan merupakan ibukota Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data BPS Sumatera Utara tahun 2018 kota medan merupakan kota yang memiliki penduduk tertinggi di Sumatera Utara yaitu sebanyak 2,3 juta jiwa. Alasan penelitian ini mengambil wilayah Kota Medan dikarenakan Kota Medan memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang paling rendah jika dibandingkan dengan seluruh kota dan kabupaten yang ada di Sumatera Utara yaitu sebesar 65,99 persen.

Tabel 1.1
Jumlah Angkatan Kerja Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan di Kota Medan Tahun 2014-2018

Tahun	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan (Jiwa)					Jumlah	Selisih
	Tidak/Belum Tamat SD	SD	SMP	SMA	Universitas /Akademi		
2014	122.256	148.838	336.444	168.301	199.112	974.951	-
2015	125.486	113.583	336.884	188.313	219.811	984.077	+ 9.126
2016	119.872	110.887	292.986	161.222	190.824	875.791	-108.286
2017	106.432	161.062	360.301	169.938	276.175	1.073.908	+ 198.117
2018	1.480.418	1.796.353	979.173	212.659	688.034	5.156.637	+ 4.082.729

Sumber : BPS, Kota Medan Dalam Angka 2015-2019 (diolah)

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah angkatan kerja berumur 15 tahun keatas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Kota Medan pada tahun 2014-2018. Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja berumur

15 tahun keatas mengalami kenaikan kecuali pada tahun 2015-2016 mengalami penurunan sebanyak 108.286 jiwa. Pada tahun 2014 angkatan kerja yang berumur 15 tahun keatas sebanyak 974.491 jiwa. Pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebanyak 9.126 jiwa sehingga jumlah keseluruhan yaitu 984.077 jiwa. Pada tahun 2016 jumlah angkatan kerja yang berumur 15 tahun keatas di Kota Medan mengalami penurunan sebanyak 108.286 jiwa. Pada tahun 2017 Kota Medan mengalami kenaikan angkatan kerja yang berusia 15 tahun keatas sebanyak 198.117 jiwa. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan yang sangat drastis dari tahun-tahun sebelumnya yaitu sebanyak 4.082.729 sehingga pada tahun 2018 jumlah angkatan kerja yang berusia 15 tahun keatas sebanyak 5.156.637 jiwa. Banyaknya jumlah angkatan kerja yang telah disebutkan pada tabel 1.1 haruslah sebanding dengan banyaknya lapangan kerja yang tersedia. Berdasarkan data BPS 2018 lowongan kerja yang tersedia di Kota Medan pada tahun 2018 sebanyak 2.216 jiwa. Hal ini menyebabkan adanya ketidak seimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan kesempatan kerja.

Tabel 1.2

Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Di Kota Medan Tahun 2014-2018

Tahun	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan (Jiwa)				Jumlah
	SD	SMP	SMA	Diploma I/II/III/ Universitas/Akademi	
2014	8	448	1,801	2,402	4.659
2015	75	439	1330	1,263	3.127
2016	123	534	1,501	839	2.997
2017	136	552	3,891	2,169	6.755
2018	200	639	2,538	1,203	4.471

Sumber : BPS, Kota Medan Dalam Angka 2015-2019 (diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan banyaknya pencari kerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Kota Medan pada tahun 2014-2018. Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat jumlah pencari kerja dengan tamatan SMA dan tamatan Diploma I/II/III/ Universitas/Akademi lebih banyak dibandingkan dengan pencari kerja tamatan dibawahnya seperti SD dan SMP, hal ini menggambarkan bahwa pencari kerja lebih didominasi oleh pencari kerja terdidik.

Lamanya mencari kerja akan berbeda-beda pada setiap orang sesuai dengan kelompok umur dalam angkatan kerja. Menurut Sziraczki dan Reerink (2004), apabila seseorang memasuki awal umur angkatan kerja (umur 15 tahun) maka jarang menghasilkan pendapatan terlebih lagi pendapatan yang tinggi. Banyak pengangguran muda disebabkan karena sulitnya pencari kerja muda untuk mendapatkan akses pekerjaan yang menguntungkan. Sebaliknya, orang yang berumur lebih dewasa, khususnya yang sudah menikah pada dasarnya harus sudah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Lamanya waktu menganggur juga dapat dialami oleh kelompok orang yang bisa mempertahankan hidupnya tanpa harus bekerja. Hal ini bisa saja terjadi pada kelompok umur dewasa yang lebih memilih menggantungkan hidupnya kepada anaknya, hasil investasi, pensiunan, uang sewa rumah, dan lain sebagainya.

Lamanya mencari kerja lebih panjang di kalangan tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tak terdidik. Pencari kerja tenaga terdidik selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja yang lebih baik. Selain tingkat pendidikan, penyedia lapangan kerja juga lebih mengutamakan kepada tenaga kerja sudah memiliki pengalaman kerja terlebih lagi pengalaman kerja dibidang pekerjaan tersebut. Tenaga kerja yang memiliki

pengalaman kerja akan dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya, selain itu pengalaman kerja juga menggambarkan pengetahuan terhadap pasar kerja. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin besar pula kesempatan seseorang untuk diterima bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya jumlah angkatan kerja yang berusia 15 tahun keatas yaitu sebanyak 5.156.637 jiwa. Akan tetapi lowongan kerja yang diterima di Kota Medan pada tahun 2018 hanya 2.216 jiwa, sehingga menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah lowongan pekerjaan.
2. Banyaknya pengangguran di Kota Medan
3. Banyak pengangguran muda yang disebabkan karena sulitnya pencari kerja muda untuk mendapatkan akses pekerjaan yang menguntungkan.
4. Kota Medan memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang paling rendah jika dibandingkan dengan seluruh kota dan kabupaten yang ada di Sumatera Utara yaitu sebesar 65,99 persen.

5. Tenaga kerja terdidik umumnya lebih memilih menganggur daripada mendapatkan pekerjaan yang upah atau gajinya tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.
6. Jumlah pencari kerja dengan tamatan SMA dan tamatan Diploma I/II/III/ Universitas/Akademi lebih banyak dibandingkan dengan pencari kerja tamatan dibawahnya seperti SD dan SMP.
7. Penyedia lapangan kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang berpengalaman.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka perlu adanya pembatasan masalah. Mengingat luasnya permasalahan yang ada, maka peneliti ingin membatasi penelitian ini pada pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh umur terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh pendapatan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan?

4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan?
5. Bagaimana pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh umur terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendapatan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, dan pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yang diharapkan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

- a. Sebagai wadah untuk menuangkan ilmu yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan permasalahan yang ada di lapangan.
- b. Sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai masalah yang diteliti yaitu pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Medan.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Medan.

2. Bagi Pemerintah

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan pembuatan kebijakan untuk memperbaiki masalah tenaga kerja khususnya tenaga kerja terdidik di Kota Medan.

3. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang berguna bagi semua pihak dan dapat dijadikan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan topik penelitian ini.