

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Krisis berkepanjangan yang terjadi sejak tahun 1997 hingga dewasa ini secara langsung telah mempengaruhi perekonomian baik di tingkat nasional maupun daerah di seluruh Indonesia. Di bidang ketenagakerjaan kondisi riil yang terjadi telah menimbulkan antara lain :

- (a) meningkatnya jumlah pengangguran
- (b) meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK)
- (c) berkurangnya penghasilan pekerja

Dampak krisis tersebut termasuk dialami provinsi Sumatera Utara, pada sektor ketenagakerjaan, jumlah pengangguran tahun 1998 mencapai 7,53 % dan meningkat lagi pada awal tahun 2007 menjadi 10,63 %. Kondisi terakhir sejalan dengan langkah pemulihan yang dilakukan pemerintah angka pengangguran menurun menjadi 9,55 % pada awal tahun 2008.

Meskipun situasinya secara umum membaik namun stabilitas ekonomi dan kemampuannya untuk terus bergerak naik masih sulit. Angka pengangguran menurut data BPS (Sumatera Utara dalam angka tahun 2008) akhir tahun 2008 tercatat 554.539 orang (9,10 %), bahkan diprediksi akan meningkat tahun 2009 sehubungan dengan gejala krisis global kedua yang terjadi akhir tahun 2008.

Tabel 1.1. Penduduk dan Pengangguran di Provinsi Sumatera Utara

Kegiatan Utama	Satuan	Tahun 2007		Tahun 2008	
		Februari	Agustus	Februari	Agustus
Penduduk usia 15 tahun ke atas	orang	8.287.473	8.378.148	8.794.804	8.919.973
- Angkatan kerja	orang	5.647.710	5.654.131	5.930.892	6.094.802
- Bekerja	orang	5.047.615	5.082.797	5.346.414	5.540.263
- Pengangguran	orang	600.095	571.334	586.478	554.539
Bukan Angkatan Kerja	orang	2.639.763	2.724.017	2.863.912	2.825.171
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	68,15	67,49	67,44	68,33
Tingkat Pengangguran Terbuka	%	10,63	10,10	9,55	9,10

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan Tabel 1.1. jumlah pengangguran terbuka pada hakekatnya bagian terbesar berasal dari surplus penawaran tenaga kerja, sementara yang lainnya dapat dikategorikan dengan tipe pengangguran friksional, pengangguran alamiah, maupun pengangguran struktural. Jumlah pengangguran akibat surplus penawaran tenaga kerja merupakan permasalahan ekonomi yang sesungguhnya dihadapi pemerintah. Artinya sektor usaha yang tersedia belum sepenuhnya mampu menyerap seluruh penawaran tenaga kerja yang tersedia. Jumlah pengangguran yang tidak terkendali akan menimbulkan masalah-masalah sosial di masyarakat, sehingga pemerintah berkewajiban mempersiapkan langkah-langkah konkrit mengatasi pengangguran.

Dalam menyusun kebijakan yang ditempuh pemerintah, sebagai upaya menanggulangi tingkat pengangguran diperlukan konsep yang komprehensif dari sejak perencanaan, dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang secara langsung bersentuhan dengan penciptaan lapangan kerja baru. Dalam penelitian yang berjudul *The Demographic Dimension In Indonesia Development*, Graeme

(1987) dikemukakan terdapat beberapa tahapan penting dalam proses penyiapan tenaga kerja, yaitu :

1. Perkiraan kesempatan kerja. Dasar perkiraan kesempatan kerja dari setiap kegiatan ekonomi berbeda-beda, karena masing-masing memiliki daya serap yang berbeda terhadap kualitas tenaga kerja maupun dari segi kuantitasnya. Sektor yang dibangun dengan konsep padat karya pada dasarnya mampu menciptakan kesempatan kerja yang relatif besar, dan tidak terikat pada persyaratan keterampilan yang tinggi serta sebaliknya terjadi dengan konsep padat modal.

2. Perkiraan penyediaan tenaga kerja. Penyediaan tenaga kerja tergantung pada jumlah penduduk dalam usia kerja dan tingkat partisipasi angkatan kerja yang dapat diperinci menurut daerah, jenis kelamin, tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan. Perkiraan ini didasarkan pada :

- a. Keadaan tenaga kerja masa lampau
- b. Kapasitas dan lulusan setiap tahun lembaga pendidikan
- c. Kapasitas dan lulusan setiap lembaga latihan dan
- d. Tingkat partisipasi kerja penduduk dalam tiap golongan dan kelompok umur.

3. Membandingkan keperluan tenaga kerja dan penyediaannya. Dengan membandingkan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja untuk setiap sektor ekonomi, maka dapat diketahui ketidakseimbangan di setiap sektor. Kekurangan tenaga kerja untuk kategori tertentu pada dasarnya dapat dipenuhi melalui program pendidikan dan latihan namun untuk mengurangi kelebihan

tenaga kerja pada sektor tertentu perlu perhatian yang lebih serius karena perlu peninjauan kembali dalam penyediaan fasilitas pendidikan dan latihan.

4. Perencanaan pendidikan. Pendidikan secara langsung berkaitan dengan perkiraan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja. Bila sektor tertentu telah jenuh atau lebih banyak penyediaan tenaga kerja dibanding kebutuhannya perlu dilakukan penyesuaian.

5. Perencanaan latihan adalah bagian integral dari penyediaan tenaga kerja

karena :

a. Selalu terdapat keterampilan dan keahlian tertentu untuk pembangunan yang tidak diberikan dalam sistem pendidikan formal.

b. Penyediaan tenaga kerja melalui sistem pendidikan formal perlu waktu yang lama.

c. Perkembangan teknologi menuntut penyesuaian

d. Tingkat pendidikan yang masih rendah tanpa dilengkapi dengan keterampilan.

Selanjutnya dalam Ringkasan Eksekutif Identifikasi Pengangguran di provinsi Sumatera Utara, yang dilakukan setelah krisis ekonomi tahun 1997 diperoleh kesimpulan bahwa penanggulangan masalah pengangguran akibat krisis ekonomi, upaya yang relatif cepat dan tidak memerlukan modal yang besar adalah melalui upaya menjadikan para penganggur menjadi pekerja mandiri, artinya tidak sebagai buruh/pekerja. Sejalan dengan itu maka bidang usaha yang diharapkan dapat segera menampung para penganggur adalah pedagang kecil, bengkel kendaraan, reparasi alat-alat elektronik, tukang jahit dan industri rumah tangga. Untuk itu diupayakan mereka memperoleh pelatihan keterampilan melalui lembaga-lembaga

pelatihan baik yang tersedia di masyarakat maupun yang berada di bawah pembinaan pemerintah. Konsep ini tentunya juga sangat relevan dengan situasi dan permasalahan yang dihadapi pemerintah dewasa ini.

Sejalan dengan kondisi ketenagakerjaan yang dihadapi bangsa Indonesia, pemerintah melalui berbagai kebijakan departemen yang terkait secara langsung maupun tidak langsung untuk mengatasi kemiskinan dan pengangguran telah mengupayakan program-program pendidikan dan pelatihan. Departemen Pendidikan Nasional melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Non Formal dan Informal, menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan yang berfungsi untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yang disebut dengan lembaga pendidikan kursus.

Berbagai program kursus dan pelatihan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan dunia usaha/industri. Penyelenggaraan kursus dan pelatihan yang meluas-merata, bermutu dan relevan dengan dunia usaha/industri dan kebutuhan pembangunan dinilai sangat penting dan perlu terus dikembangkan.

Beberapa hal yang mendorong pentingnya pembinaan dan pengembangan pendidikan kursus adalah :

1. Tidak semua kebutuhan masyarakat akan pendidikan dapat dilayani melalui jalur pendidikan formal.
2. Perlunya memberikan bekal pengetahuan keterampilan, sikap dan kemampuan bagi masyarakat untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan pendidikan ke jenjang/tingkat yang lebih tinggi melalui jalur pendidikan non formal.

3. Perlunya memberikan pelayanan pendidikan/pembelajaran bagi warga masyarakat yang tergolong menganggur dan miskin baik yang tinggal di desa maupun di kota.

4. Perlunya menyediakan berbagai bentuk dan jenis pendidikan/pembelajaran yang memungkinkan setiap orang dapat memutakhirkan kemampuannya sesuai dengan dinamika perubahan di bidang IPTEK, dunia kerja, dunia industri/dunia usaha serta standard kompetensi nasional/internasional. (Fakta dan Angka, Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan, Ditjen PNEI Depdiknas, 2007).

Melihat peran dan fungsi lembaga pendidikan kursus dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan baik secara nasional maupun wilayah daerah provinsi, maka pemerintah harus memberikan perhatian yang serius dalam pembinaan lembaga pendidikan kursus supaya jumlah lembaga pendidikan kursus semakin meningkat dan dapat hadir secara merata di desa dan di kota sekaligus menghadirkan program yang semakin berkualitas di masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh di provinsi Sumatera Utara jumlah lembaga pendidikan kursus akhir tahun 2008 sebanyak 1.492 lembaga. Jumlah ini dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai rumpun/kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang sedang berkembang dewasa ini baik di tingkat lokal daerah maupun tingkat nasional

Tabel 1.2. Data lembaga pendidikan kursus provinsi Sumatera Utara tahun 2008

No	Kab./Kota	Jlh Lbg	Sebaran Lembaga Pendidikan Kursus berdasarkan jenis/rumpun													
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1	Medan	648	189	54	2	50	5	3	10	84	79	142	21		9	
2	Binjai	48	15			5		2	1	3	9	8	4			
3	Tebing Tinggi	31	7			6				3	13				2	
4	Pematang Siantar	105	26	2		15		1		18	27	4	2		10	
5	Sibolga	15	3			1				1	9	1				
6	Padangsidempuan	44	6			10		2		1	16	2			7	
7	Tanjung Balai	19	6	1		3					8					
8	Langkat	19	7	2		2				2	6					
9	Delit Serdang	123	36	1		14	2	1		29	34	3			3	
10	Serdang Bedagai	30	7			3				1	14	1			4	
11	Karo	35	6			6	1			10	7	2	2		1	
12	Simalungun	84	29			9				10	31	4			1	
13	Dairi	31	9							3	14	4	1			
14	Asahan	31	4			4				4	17	2				
15	Pakpak Bharat	5	2			2					1					
16	Toba Samosir	7				1				1	4	1				
17	Humbahas	9	2			2					5					
18	Samosir	5	1			1				1	2					
19	Tapaneli Utara	25	7			3	1			3	6	3			2	
20	Labuhan Batu	33	6			2		1			19	1			4	
21	Tapaneli Tengah	25	4			1					16	4				
22	Tapaneli Selatan	25														
23	Mandailing Natal	25														
24	Nias	67	5			7				2	47	6				
25	Nias Selatan	5				2					3					
26	Batubara	22	2			4				3	15					
	Jumlah	1516	379	60	2	153	9	10	1	13	185	399	184	26	15	39

Sumber : Data diolah dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se Sumatera Utara

Catatan :

- A = Kursus Bahasa Inggris
- B = Kursus Bahasa lainnya
- C = Kursus memasak
- D = Kursus Menjahit
- E = Kursus merangkai bunga
- F = Kursus Mengemudi
- G = Kursus Mengetik
- H = Kursus Keuangan/Akuntansi
- I = Kursus Kecantikan
- J = Kursus Komputer
- K = Kursus Rumpun Khusus
- L = Kursus Musik/Senam
- M = Anyaman/Tenun
- N = Montir/Elektronik



Dilihat dari jumlah kursus yang ada di Sumatera Utara tentunya akan memberi kontribusi yang positif dalam pembangunan perekonomian, sekaligus menyangkut aspek ketenagakerjaan. Jumlah lembaga pendidikan kursus ini mencerminkan permintaan masyarakat untuk meningkatkan keahlian atau skill dalam memperoleh pekerjaan atau membekali keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi.

Di sisi lain masalah yang dihadapi lembaga pendidikan kursus dalam mengoptimalkan penyediaan tenaga kerja sekaligus untuk mengembangkan kapasitas kelembagaan secara umum dihadapkan kepada berbagai kendala yakni, dari sisi modal usaha yang masih minim, standarisasi lembaga pendidikan kursus yang menyangkut kompetensi instruktur/tenaga pengajar, pengembangan kurikulum yang berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar maupun standard kelulusan lembaga pendidikan kursus. Pembinaan aspek-aspek di dalam lembaga pendidikan kursus ini akan memberi motivasi dan ketertarikan masyarakat terutama yang menganggur untuk mengikuti program yang ditawarkan lembaga pendidikan kursus yang pada akhirnya bermuara meningkatkan penghasilan pengusaha lembaga ini.

Di samping masalah kelembagaan pendidikan kursus itu sendiri secara umum di masyarakat masih dijumpai opini bahwa pendidikan non formal melalui lembaga pendidikan kursus merupakan pendidikan yang belum diperhitungkan karena masih melekatnya anggapan terhadap lulusan yang memiliki ijazah dari jalur pendidikan formal dihargai lebih tinggi dibandingkan dengan kualifikasi penguasaan keterampilan tertentu melalui lembaga pendidikan kursus.

Bahwa yang terjadi selama ini masyarakat lebih banyak berperan aktif dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan kursus sehingga belum optimal melayani kebutuhan pendidikan dan pelatihan masyarakat yang berkembang sesuai perubahan zaman. Dalam hal ini peranan pemerintah selaku pembina lembaga pendidikan kursus sangat dibutuhkan baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah walaupun dalam prakteknya masyarakat lebih berperan aktif dalam penyelenggaraannya.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat di sisi lain akan memberi konsekuensi terhadap lembaga pendidikan kursus sebagai salahsatu penyedia tenaga kerja untuk semakin mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam menghasilkan tenaga kerja terdidik, terampil dan mandiri.

Penguasaan teknologi dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja di berbagai sektor perekonomian.

Dari fenomena ketenagakerjaan di provinsi Sumatera Utara serta keberadaan lembaga pendidikan kursus sebagaimana yang telah dikemukakan terdapat keterkaitan satu sama lain yang menarik untuk dibahas dan diteliti lebih jauh tentang pengelolaan lembaga pendidikan kursus agar semakin eksis dan berkembang sekaligus hadir sebagai salahsatu lembaga yang berperan dalam mengatasi pengangguran. Aspek-aspek yang sangat berperan dalam pengelolaan lembaga pendidikan kursus khususnya dari sisi tenaga kerja yang pada akhirnya berpengaruh dalam perkembangan lembaga itu sendiri, yakni faktor gaji yang ditawarkan, faktor pendapatan usaha, faktor modal awal (pendirian lembaga), faktor jumlah peserta didik. Hal ini sekaligus melatarbelakangi penelitian dengan

judul : Analisis penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini akan memfokuskan analisis beberapa faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja yakni gaji, pendapatan usaha, modal usaha, warga belajar dan dummy untuk perluasan usaha.

Gaji atau upah merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja. Dalam konteks lembaga pendidikan kursus upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja merupakan balas jasa pengusaha yang dinyatakan atau dinilai dengan uang dimana hal ini telah ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian bagi kedua belah pihak. Perbaikan upah di satu sisi akan mengakibatkan kenaikan pendapatan berarti akan terjadi peningkatan daya beli.

Meningkatnya daya beli masyarakat akan berpengaruh terhadap peningkatan barang dan jasa dan pada gilirannya secara makro mendorong berkembangnya dunia usaha. Perkembangan dunia usaha pada akhirnya akan menyerap tenaga kerja yang lebih besar yang berdampak terhadap turunnya angka pengangguran.

Kondisi ini menggambarkan bahwa peningkatan upah yang diterima tenaga kerja berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

Pertumbuhan ekonomi daerah secara langsung ataupun tidak langsung akan menciptakan lapangan kerja. Pengertian pertumbuhan ekonomi didefinisikan sebagai kenaikan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Dengan adanya pertumbuhan ekonomi akan mengakibatkan terjadinya proses multiplier dimana pelaku ekonomi, terutama para investor akan menambah investasinya dalam bentuk modal fisik yang pada akhirnya akan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak. Bagi pengusaha pemilik lembaga pendidikan kursus jika warga

belajar/peserta didik semakin banyak berarti pendapatan akan semakin besar. Kondisi ini akan membutuhkan jumlah tenaga kerja yang semakin banyak berarti adanya kesempatan kerja yang baru bagi masyarakat.

Investasi/modal yang merupakan awal berdirinya usaha untuk memproduksi barang atau jasa. Jika permintaan akan suatu barang dan jasa semakin meningkat maka permintaan atas tenaga kerja juga akan meningkat yang dipergunakan untuk proses produksi. Harrod-Domar (Subri 2003) dalam teorinya mengungkapkan bahwa investasi tidak hanya berperan menciptakan permintaan, tetapi juga akan memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar tersebut membutuhkan jumlah tenaga kerja yang besar pula, dimana dalam kondisi seperti ini diasumsikan bahwa tenaga kerja meningkat secara geometris dan selalu terjadi full employment.

Faktor warga belajar/peserta didik merupakan komponen yang diperhitungkan karena sangat berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja. Lembaga pendidikan kursus yang bergerak di bidang jasa menawarkan jasa kepada konsumen berupa jasa pendidikan dan keahlian kepada peserta warga belajar/peserta didik. Semakin banyak jumlah peserta didik suatu lembaga pendidikan kursus maka permintaan tenaga kerja di lembaga akan semakin besar. Kondisi ini dapat disamakan dengan kegiatan industri di sektor produksi semakin besar permintaan akan barang yang diproduksi akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja.

Peningkatan pendapatan jasa lembaga pendidikan kursus yang semakin besar akan mendorong pengelola lembaga pendidikan kursus untuk mengembangkan usahanya, baik dengan cara membuka kelas baru, maupun menambah jenis

lembaga pendidikan, atau membuka usaha di satu wilayah maupun wilayah lain. Adanya penambahan kelas baru, jenis lembaga maupun membuka usaha yang baru akan berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja yang baru.

Peningkatan kapasitas produksi tentu akan membutuhkan jumlah tenaga kerja yang baru. Penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya yang sangat dominan berperan yakni gaji yang ditawarkan oleh pemilik, pendapatan usaha, modal (investasi), jumlah peserta didik kursus dan ekspansi lembaga pendidikan kursus dengan membuka lembaga pendidikan kursus baru di suatu wilayah tertentu maupun di daerah lain.

B. Perumusan Masalah

Dari pemaparan mengenai karakteristik lembaga pendidikan kursus dan hubungannya dengan faktor-faktor ketenagakerjaan, maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh tingkat gaji/upah terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh modal usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.
3. Bagaimana pengaruh pendapatan usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di Provinsi Sumatera Utara.
4. Bagaimana pengaruh jumlah warga belajar/peserta didik terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.
5. Bagaimana pengaruh perluasan usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.

C. Tujuan Penelitian

Peranan lembaga pendidikan kursus ini tentunya memberi kontribusi dalam menanggulangi angka pengangguran karena faktanya di lapangan dari sisi kehadiran jumlah lembaga pendidikan kursus setiap tahunnya mengalami peningkatan, dalam hal ini secara linier jumlah tenaga kerja yang dihasilkan dan akan diserap di berbagai sektor ekonomi akan meningkat. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis faktor-faktor penyerapan tenaga kerja di lembaga pendidikan kursus.

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk

1. Mengetahui pengaruh gaji/tingkat upah, terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.
2. Mengetahui pengaruh modal usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.
3. Mengetahui pengaruh pendapatan usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di Provinsi Sumatera Utara.
4. Mengetahui pengaruh jumlah warga belajar/peserta didik terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.
5. Mengetahui pengaruh perluasan usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberi manfaat kepada Pemerintah provinsi Sumatera Utara secara khusus pengambil kebijakan berbagai instansi

yang secara langsung maupun tidak langsung menangani pembinaan lembaga pendidikan kursus yang berperan dalam mengatasi pengangguran.

Secara khusus bagi penulis bermanfaat untuk menambah wawasan dalam kajian Ilmu Ekonomi, memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya penelitian ini juga dapat dimanfaatkan menjadi sumber kajian lebih lanjut bagi yang berminat dalam menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.



sasaran peserta program meliputi semua kategori usia dari anak-anak, remaja, dewasa, karyawan, terutama penganggur/pencari kerja.

Fungsi pendidikan kursus antara lain adalah :

- Sebagai penunjang atau pengganti pendidikan di jalur formal
- Sebagai pelengkap atau penambah pendidikan di jalur formal
- Memberikan pengetahuan praktis dan keterampilan fungsional yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan minat/bakat, bekerja, usaha mandiri mengembangkan karir dan profesi dan untuk mempersiapkan diri ke masa depan.
- Menyiapkan warga masyarakat dalam memasuki dunia kerja, dunia usaha dan masa depan.

Menurut Nasriah (1984) Program - program yang ditawarkan pendidikan nonformal melalui jenis kursus ditujukan kepada warga masyarakat yang meliputi :

- a. Warga masyarakat yang tergolong miskin dalam pendidikan yakni karena berbagai hal :
 - Tidak pernah mendapat pelayanan pendidikan melalui lembaga pendidikan di jalur formal.
 - Tidak memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan melalui jalur pendidikan formal
 - Tidak dapat menyelesaikan pendidikan pada tingkat persekolahan tertentu secara keseluruhan (putus sekolah)
 - Berhenti pada akhir suatu tingkat persekolahan sebelum memiliki ijazah (putus sekolah di ujung jenjang)

b. Proses pendidikan ditekankan pada pengetahuan yang dapat diterapkan dan dipergunakan dalam kehidupan sehari-hari dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan sebagai bekal untuk mencari nafkah sehari-hari atau untuk meningkatkan taraf hidupnya serta pengarah sikap mental ke arah pembangunan. Proses pendidikan yang demikian berlangsung bagi :

- Warga masyarakat yang sedang mengikuti pendidikan sekolah, namun masih memerlukan pendidikan tambahan

- Warga masyarakat yang meskipun telah menyelesaikan pendidikan tertentu namun merasa perlu memperoleh pendidikan lanjutan khusus.

- Warga masyarakat yang sudah tamat dari suatu lembaga persekolahan, tetapi masih menganggur

- Warga masyarakat yang sudah bekerja, namun masih ingin menambah atau memperdalam pendidikan atau meningkatkan penghasilan atau kemampuan kerjanya

- Warga masyarakat yang ingin mengisi atau mengembangkan kepribadiannya, serta mengisi waktu senggang.

2. Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Pengangguran

2.1. Tenaga Kerja

Berdasarkan BPS (Sumatera Utara dalam angka, 2008) Konsep pendefinisian tenaga kerja adalah penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas, yakni mereka yang telah bekerja atau sedang mencari pekerjaan dalam periode seminggu yang lalu. Penduduk berusia 15 tahun dinyatakan bukan sebagai angkatan kerja jika mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga (membantu orangtua), hal ini

sesuai dengan program pemerintah di bidang pendidikan yakni program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun.

Kemudian berdasarkan Undang-undang no. 20 tahun 1999 pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO no. 38 mengenai usia minimum untuk bekerja yakni yang melarang anak yang berusia di bawah 15 tahun untuk bekerja di semua sektor ekonomi.

2.2 Angkatan Kerja

Pengertian yang selalu digunakan BPS dalam kegiatan sensus penduduk angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang terdiri dari mereka selama seminggu yang lalu sebelum pencacahan mempunyai pekerjaan atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja karena sesuatu sebab seperti menunggu panen, cuti dan sebagainya dan atau tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan atau mengharapkan mendapat pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut secara ringkas dapat dirumuskan bahwa angkatan kerja penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang secara ekonomis berpotensi menghasilkan output atau pendapatan, baik yang sudah bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. Semakin tinggi tingkat partisipasi angkatan kerja memberi arti semakin besar keterlibatan penduduk usia 15 tahun ke atas ke dalam pasar kerja.

2.3 Pengangguran

Pengangguran dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja (labour force) tidak memiliki pekerjaan dan

secara aktif sedang mencari pekerjaan. Seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak sedang mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai pengangguran. Untuk mengukur pengangguran di dalam suatu negara biasanya digunakan apa yang disebut tingkat pengangguran (*unemployment rate*), yakni jumlah penganggur yang dinyatakan sebagai persentase dari total angkatan kerja (*labour force*). Sedangkan angkatan kerja itu adalah jumlah orang yang bekerja dan tidak bekerja yang berada dalam kelompok umur tertentu (negara kita meratifikasi konvensi ILO no 38, yang termasuk angkatan kerja adalah mereka yang berumur 15 tahun ke atas)

Berdasarkan teori, yang dimaksudkan dengan pengangguran adalah penduduk usia kerja yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan ataupun yang sudah pernah bekerja tetapi karena suatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan. Pengangguran tidak dapat disamakan dengan pencari kerja, karena sering terjadi antara pencari kerja terdapat mereka yang tergoiing bekerja, namun karena berbagai hal masih mencari pekerjaan.

2.3.1 Jenis Pengangguran

Beberapa jenis pengangguran dapat dibedakan menurut penyebab timbulnya pengangguran itu sendiri antara lain:

- Pengangguran friksional atau transisi (*frictional or transitional unemployment*)

Pengangguran ini adalah jenis pengangguran yang timbul akibat adanya perubahan di dalam syarat-syarat kerja, yang terjadi seiring dengan

perkembangan atau dinamika ekonomi. Hal ini juga dapat terjadi karena berpindahnya orang-orang dari satu daerah ke daerah lain, atau dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atau melalui berbagai siklus kehidupan yang berbeda.

- Pengangguran Struktural (*structural unemployment*)

Pengangguran yang terjadi sebagai akibat adanya perubahan dalam struktur pasar tenaga kerja yang menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Ketidaksesuaian/ketidakseimbangan di dalam pasar tenaga kerja yang terjadi antara lain karena adanya peningkatan permintaan atas satu jenis pekerjaan, sementara jenis pekerjaan lainnya permintaannya mengalami penurunan dan penawaran itu sendiri tidak dapat melakukan penyesuaian dengan cepat terhadap situasi tersebut (Samuelson dan Nordhaus, 1992)

Dengan kata lain pengangguran struktural adalah pengangguran yang terjadi ketika perekonomian beroperasi pada tingkat kesempatan kerja penuh (full employment) atau tingkat alamiah (*natural rate*). Salah satu faktor yang menjadi penyebab timbulnya pengangguran struktural adalah kemajuan teknologi (*technology progress*). Sehingga pengangguran struktural ini sering juga disebut pengangguran teknologi (*technological unemployment*)

- Pengangguran alamiah (*natural unemployment*)

Dalam defenisi Friedman (1968), tingkat pengangguran alamiah sebagai tingkat pengangguran dimana baik tekanan ke atas maupun tekanan ke bawah (*upward and downward pressure*) terhadap inflasi harga dan upah berada dalam keseimbangan. Pada tingkat alamiah (*natural rate*) inflasinya stabil

tanpa kecenderungan untuk menampilkan percepatan (acceleration) ataupun penurunan inflasi. Dengan demikian tingkat pengangguran alamiah juga didefinisikan sebagai tingkat pengangguran yang tidak memacu inflasi (nonacceleration inflation rate of unemployment, atau NAIRU). Dalam defenisi yang dikemukakan Blanchard (2000) tingkat pengangguran yang berkaitan dengan keseimbangan makroekonomi dimana expected inflation adalah sama dengan tingkat inflasi aktual (actual level). Pengangguran alamiah terdiri dari pengangguran friksional dan pengangguran struktural dan para ahli ekonomi memperkirakannya berkisar 4,0 – 6,5 %.

• Pengangguran konjungtur atau siklus (cyclical unemployment)

Jenis pengangguran ini terjadi sebagai akibat merosotnya kegiatan ekonomi atau karena terlampai kecilnya permintaan efektif agregat (agregate effective demand) di dalam perekonomian dibandingkan dengan penawaran agregat (agregate supply). Para ahli ekonomi sering menyebut jenis pengangguran ini sebagai demand-deficient unenployment. Sebaliknya jenis pengangguran ini akan berkurang kalau tingkat kegiatan ekonomi meningkat (boom). Dengan kata lain pengangguran siklus adalah pengangguran di atas tingkat alamiah (above the natural rate) atau pengangguran yang terjadi karena output berada di bawah tingkat kesempatan kerja penuh (below full employment level)

(Dornbusch dan Fisher, 1996: 506-507)

Jika produk atau out put real (real GNP) lebih besar dari produk riil alamiah (natural real out put) maka tingkat pengangguran aktual (U) akan menjadi lebih rendah daripada tingkat pengangguran alamiah (U_n). Dalam hal ini, pengangguran

siklis akan menjadi negatif. Untuk menjelaskan hubungan di atas dapat diuraikan :

$$U = U_{fr} + U_s + U_c \dots\dots\dots 1$$

Dimana : U = pengangguran aktual

U_{fr} = pengangguran friksional (frictional unemployment)

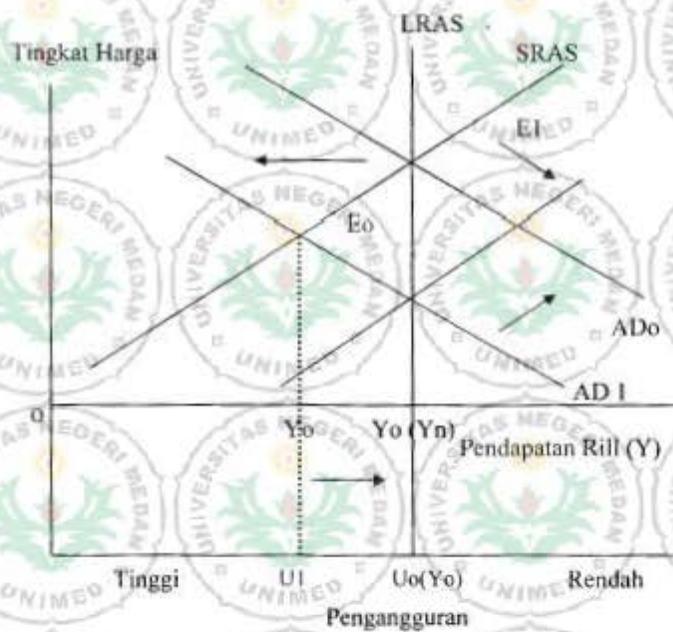
U_s = pengangguran structural (structural unemployment)

U_n = pengangguran alamiah (natural unemployment)

Oleh karena $U_n = U_{fr} + U_s$, maka selanjutnya persamaan 1 dapat ditulis kembali, yakni: $U = U_n + U_c$

Sehingga, jika $U < U_n$, maka U_c akan menjadi negatif, dan jika $U > U_n$, maka U_c akan positif, apabila $U = U_n$, maka U_c akan sama dengan nol.

Untuk menggambarkan secara jelas ditunjukkan dalam gambar yaitu pengangguran siklis (cyclical unemployment) dan kaitannya dengan jenis pengangguran lainnya



Gambar 2.1 Pengangguran Siklis, sumber Muana Nanga Edisi perdana (2001)

Pada gambar 2.1 di atas, E_0 merupakan titik perpotongan antara AD_0 dan $SRAS_0$, dimana pendapatan adalah sebesar $Y_0 =$ pendapatan riil alamiah (Y_n), dibawahnya adalah $U_0(U_n)$ adalah tingkat pengangguran $U_0(U_n)$. Apabila kemudian kurva permintaan agregat (AD) bergeser ke kiri yaitu ke AD_1 , maka perekonomian akan bergerak ke titik E_1 dan output atau pendapatan akan Turun ke Y_1 , dan tingkat pengangguran (U) akan menjadi lebih besar daripada tingkat pengangguran alamiah, $U_0(U_n)$. Selisih atau perbedaan antara U_1 dan $U_0(U_n)$ dinamakan pengangguran siklis (cyclical unemployment atau U_c)

3. Pasar Tenaga kerja

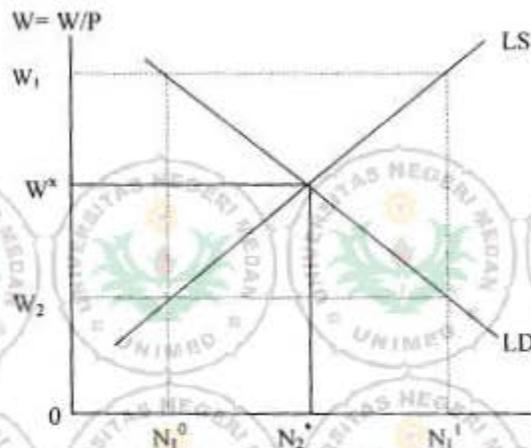
3.1 Teori Pasar Tenaga Kerja

Berdasarkan penjelasan Solomon (1980) Pasar tenaga kerja adalah tempat aktifitas bertemunya pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang sering dihadapi kedua belah pihak yakni: perusahaan yang menawarkan lowongan pekerjaan menginginkan kualitas serta keahlian pekerjaan yang berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan dari sisi pencari kerja memiliki keahlian yang juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda. Masalah yang muncul di sini adalah masalah keterbatasan informasi di kedua belah pihak.

Selanjutnya disampaikan bahwa dalam teori klasik kenyataan tersebut belum dianggap sebagai persoalan dalam pasar tenaga kerja, dimana asumsi teori klasik menyebutkan pasar bersifat homogen artinya hanya ada satu jenis pasar dan di dalamnya terdapat keseimbangan tingkat upah diantara permintaan dan penawaran tenaga kerja, dimana jika tingkat upah naik maka permintaan atas tenaga kerja akan turun dan sebaliknya. Sedangkan menurut Keynes, bahwa tingkat upah bersifat kaku (*rigid*) dengan alasan jika tingkat upah diturunkan maka akan terjadi protes dari serikat pekerja. Namun demikian teori klasik maupun teori Keynes tentang pasar tenaga kerja dapat digunakan untuk menjelaskan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar.

3.2 Teori Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dornbusch dan Fisher (1994) mengatakan bahwa dalam ekonomi klasik penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah meningkat. Kurva penawaran tenaga kerja memiliki kemiringan menaik karena biasanya semakin naik tingkat upah, semakin banyak tenaga kerja memasuki angkatan kerja. Tetapi kurva penawaran agregat dapat saja berbentuk vertikal (elastisitas sempurna) bila jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tidak peka terhadap upah real. Sebaliknya akan terjadi terhadap permintaan tenaga kerja jika upah meningkat, makin rendah tarif upah makin besar tenaga kerja yang diminta.



Sumber : Connel dkk 199

Gambar 3.1 Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Kurva permintaan tenaga kerja (LD) memiliki kemiringan menurun dari kiri ke kanan, sedangkan kurva penawaran digambarkan garis LS kemiringan dari kiri ke kanan atas. Hal ini menggambarkan jika semakin naik upah tenaga kerja maka penawaran tenaga kerja akan naik pada tingkat tertentu namun akan menurun bila pendapatan semakin naik.

Tenaga kerja sebagai salahsatu faktor produksi dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya khususnya modal yang akan menghasilkan output berupa barang atau jasa, sehingga rumahtangga perusahaan dalam kegiatan maenghasilkan produksinya membutuhkan jasa tenaga kerja.

Dalam suatu asumsi perusahaan untuk menghasilkan outputnya menggunakan faktor tenaga kerja dan modal, dimana faktor modal jumlahnya tetap maka secara matematis fungsi produksi dapat ditulis :

$$Q = f(K, L) \dots\dots\dots 1$$

Dimana Q = jumlah output yang dihasilkan

K = jumlah sumber modal

L = jumlah sumber tenaga kerja

Selanjutnya upah per unit dinyatakan sebesar w dan biaya modal sebesar r , maka kondisi tersebut secara matematis ditulis sebagai berikut :

$$TC = w.L + r.K \dots\dots\dots 2$$

Melalui metode Lagrange fungsi tersebut dapat dinyatakan :

$$\ell = wL + rK + \lambda(Q - f(K, L)) \dots\dots\dots 3$$

Turunan parsial pertama merupakan kondisi perlu untuk optimasi terhadap K, L dan λ harus sama dengan nol sehingga :

$$\frac{\partial \ell}{\partial L} = \ell L = w - \lambda \frac{\partial f(K, L)}{\partial L} = 0 \dots\dots\dots 4$$

$$\frac{\partial \ell}{\partial K} = \ell K = r - \lambda \frac{\partial f(K, L)}{\partial K} = 0 \dots\dots\dots 5$$

$$\frac{\partial \ell}{\partial \lambda} = \ell \lambda = Q - f(K, L) = 0 \dots\dots\dots 6$$

Dengan memanipulasi dua persamaan pertama, maka diperoleh :

λ dapat diintegrasikan sebagai suatu biaya marginal (marginal cost=MC).

Berdasarkan persamaan (4) dan (5) dapat diperoleh nilai pengganda langrange :

$$\lambda' = \frac{w}{MP_L} = \frac{r}{MP_K} \dots\dots\dots 7$$

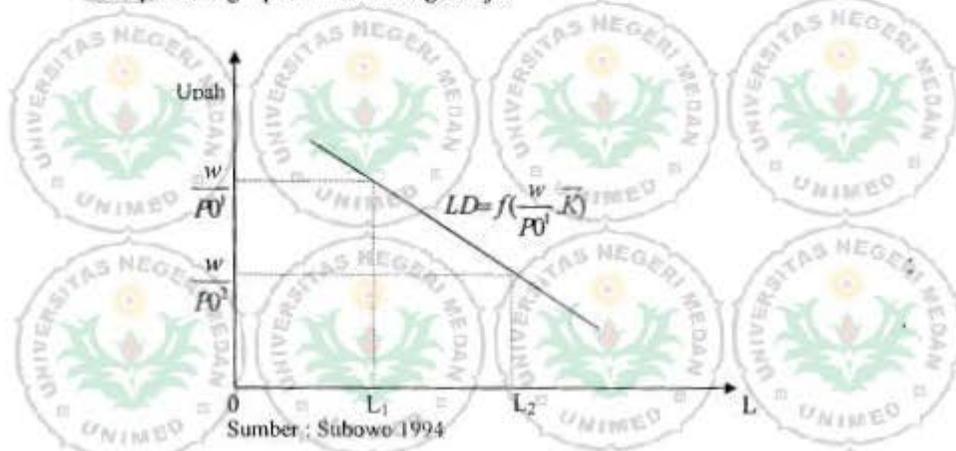
w merupakan harga per unit input tenaga kerja dan r merupakan harga per unit faktor input kapital, sedangkan MP_L adalah besarnya tambahan output sebagai akibat adanya kenaikan per unit faktor input tenaga kerja dan MP_K adalah

besarnya tambahan output sebagai akibat kenaikan per unit faktor input kapital.

Berdasarkan kondisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil proses minimasi total cost (TC) akan diperoleh nilai optimal dari penggunaan faktor inpput (L,K) dan dengan demikian fungsi permintaan dari faktor input (L,K) ini adalah fungsi dari harga input (w,r) dan tingkat produksinya (Q) yang secara matematika dinyatakan

$$L^* = L^*(w,r,Y) \quad 8$$

Merupakan fungsi permintaan tenaga kerja.



Gambar : 3.2 Fungsi permintaan tenaga kerja

Pada tingkat upah $\frac{w}{P^1}$ jumlah tenaga kerja yang terserap adalah L_1 dan

pada tingkat upah real $\frac{w}{P^2}$ jumlah tenaga kerja yang terserap adalah L_2 , jadi

fungsi permintaan tenaga kerja adalah $LD = f\left(\frac{w}{P}, K\right)$ dimana jumlah Modal

dianggap tetap maka fungsi permintaannya adalah: $LD = f\left(\frac{w}{P}\right)$

Teori permintaan suatu perusahaan terhadap tenaga kerja menurut Suparmoko dan Maria (2000) yakni : suatu perusahaan akan menyerap sejumlah tenaga kerja sehingga keuntungan usaha yang diperoleh akan maksimum dimana syarat untuk mendapatkannya adalah : $VMP_n = W$(9)

Dimana VMP = Value of Marginal Produk of Labour, n = jumlah pekerja, sedangkan W = tingkat upah uang.

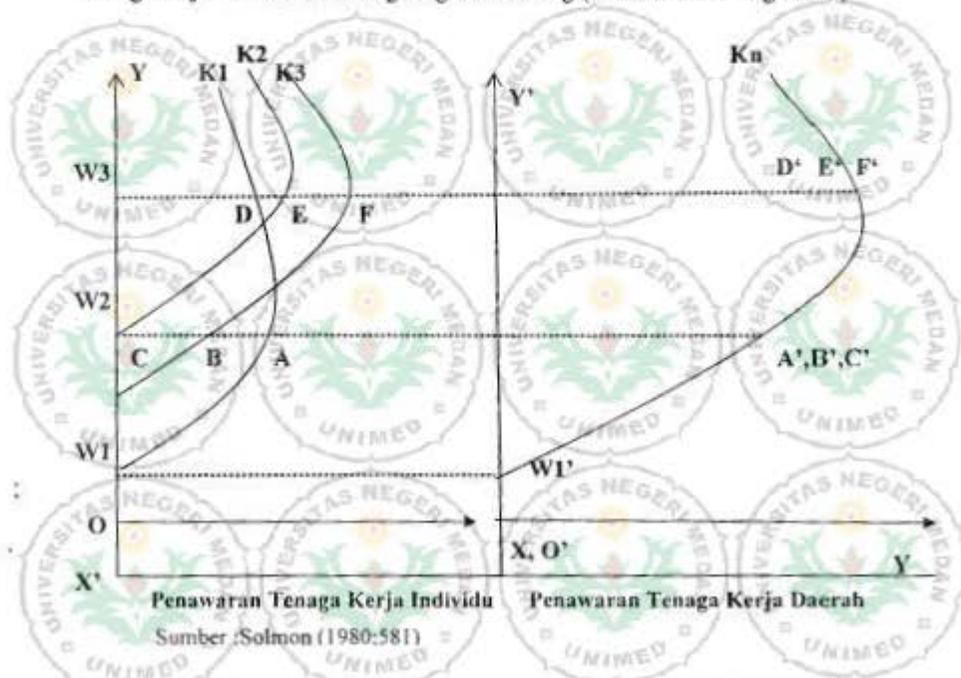
Persamaan 1 menyatakan bahwa suatu perusahaan akan terus menyerap tenaga kerja guna mendapatkan keuntungan yang maksimal sampai kepada tenaga kerja yang terakhir dapat diserap masih memberikan nilai produksi. Hal ini dapat ditunjukkan oleh persamaan permintaan :

$$VMP_n = MPP_n \times PZ$$
.....(10)

Dimana MPP = Marginal Physical Produk dan PZ = harga barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Pada bagian lain juga dinyatakan, pada prinsipnya teori penawaran tenaga kerja dan teori permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah dimana pendapat kaum klasik menjelaskan jika semakin tinggi tingkat upah yang diminta oleh kaum pekerja maka akan semakin sedikit jumlah penawaran tenaga kerja (lowongan kerja) yang dapat diberikan dan sebaliknya juga akan berlaku hal yang sama.

Penjelasan Solmon (1980 :580); mengungkapkan bahwa penawaran atas kuantitas pekerja tidaklah selalu sesuai bertambah mengikuti perkembangan tingkat upah, tentunya hal ini berbeda sifatnya dengan penawaran pada pasar lainnya. Dalam memahami mekanisme pasar penawaran tenaga kerja harus diperhatikan bagaimana individu pekerja dapat menerima kondisi pekerjaannya sebab pada setiap individu pekerja terdapat perbedaan maka untuk menentukan

kurva penawaran tenaga kerja pada suatu daerah adalah dengan menjumlahkan kurva-kurva penawaran dari setiap individu. Oleh sebab itu kurva dari penawaran tenaga kerja berbentuk melengkung ke belakang (backward bending curve).



Gambar 3.3 Penawaran Tenaga Kerja Individu dan Daerah, sumber:Solmon

Berdasarkan gambar 3.1 bahwa di saat upah W_1 hanya 1 individu yang mau menerima pekerjaan tersebut kemudian ketika upah naik kepada W_2 maka ada lagi individu yang mau menerima pekerjaan dan berlangsung seterusnya.

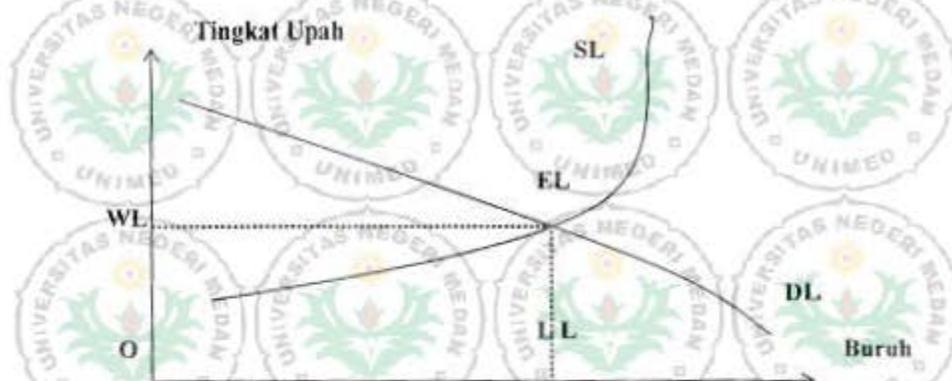
Namun di saat tingkat upah secara keseluruhan naik, maka individu-individu pekerja akan berupaya mengurangi waktu istirahatnya (leisure time) dan menambah waktu kerjanya, hal ini diperlihatkan bentuk ketiga kurva penawaran tenaga kerja yang bergerak lurus menyamping kanan atas (A,B,C) tetapi di saat tingkat upah dinaikkan lagi sampai kepada suatu titik tertentu (D,E,F) maka pekerja justru bersikap mengurangi waktu kerjanya, dengan ketentuan total upah

yang diterima oleh pekerja tidak turun dari tingkat upah yang diterima semula dalam kondisi jam kerja normal. Kumpulan kurva-kurva dari penawaran tenaga kerja individu membentuk kurva penawaran daerah, yaitu (A',B',C',D',E' dan F') sehingga kurva penawaran daerah lebih besar berbentuk melengkung ke belakang.

Solmon (1980,618) mengungkapkan bahwa setiap orang dalam usia produktif akan memiliki kurva penawaran tenaga kerja masing-masing dan bentuk penawaran tenaga kerja tersebut tidak tergantung kepada faktor tingkat upah saja, tetapi tergantung kepada faktor-faktor lainnya seperti : jenis pekerjaan yang disenangi, kemampuan bekerja, lama waktu kerja, lokasi dan lingkungan tempat bekerja dan hubungan pekerjaan dengan kehidupan masa depan pekerja.

3.3 Keseimbangan permintaan dan penawaran Tenaga Kerja.

Keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat terjadi jika pencari kerja dan pemberi lowongan kerja telah sepakat atas tingkat upah, sehingga kesepakatan tersebut disebut sebagai keseimbangan (equilibrium).



Gambar 3.4 Kurva Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja pada Suatu Negara/Daerah.
Sumber, Solmon (1980)

Berdasarkan gambar 3.2 terlihat suatu keseimbangan upah dan jumlah tenaga kerja di pasar tenaga kerja tercapai ketika kurva penawaran tenaga kerja (SL) berpotongan dengan kurva permintaan tenaga kerja (DL). Perpotongan tersebut pada titik (EL) disebut sebagai equilibrium, dimana dari perpotongan ini diperoleh upah keseimbangan sebesar (OWL) serta jumlah tenaga kerja keseimbangan sebesar (OLL). Kurva penawaran (SL) cenderung tegak ke atas oleh sebab tenaga kerja akan memilih leisure ketimbang bekerja pada suatu titik tertentu.

3.4 Model – model yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja.

3.4.1 Model upah fleksibel

Ciri-ciri utama yang dijumpai dalam perekonomian pasar bebas tradisional yakni penonjolan kedaulatan konsumen, utilitas atau kepuasan individual, dan prinsip maksimalisasi keuntungan, persaingan sempurna, dan efisiensi ekonomi dengan produsen dan konsumen yang atomistik. Artinya tidak satupun produsen dan konsumen yang mempunyai pengaruh atau kekuatan cukup besar untuk mendikte harga-harga input maupun output produksi –tingkat penyerapan tenaga kerja dan harganya (tingkat upah) ditentukan secara bersamaan atau sekaligus oleh segenap harga output dan faktor-faktor produksi dalam suatu perekonomian yang beroperasi melalui perimbangan kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. (Mankiw, 2000)

Produsen meminta lebih banyak tenaga kerja sepanjang nilai produk marginal (marginal product) yang dihasilkan oleh pertambahan satu unit tenaga kerja (produk marginal atau tambahan yang akan dihasilkan secara fisik dikali dengan

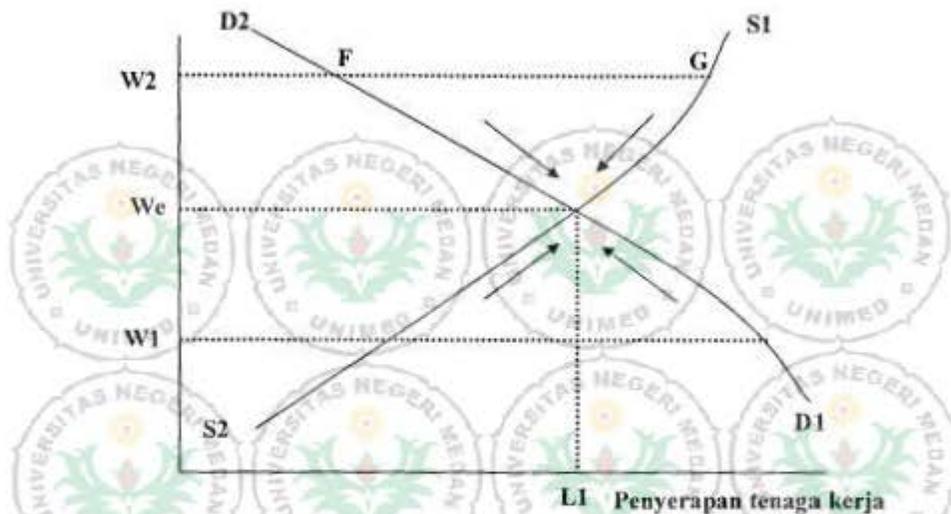
harga pasar atas produk yang dihasilkan tenaga kerja tersebut) melebihi biayanya (tingkat upah). Dengan asumsi bahwa hukum produk marginal yang semakin menurun (law of diminishing marginal product) berlaku, yakni penambahan tenaga kerja yang berikutnya pasti akan memberi hasil marginal yang lebih kecil daripada tenaga kerja sebelumnya, dan harga produk ditentukan sepenuhnya oleh mekanisme pasar, maka nilai marginal tenaga tersebut akan memiliki kemiringan yang negatif atau mengarah dari bawah ke atas.

Dilihat dari sisi penawaran, ketika tarif upah riil meningkat, seorang individu yang memaksimalkan utilitas dapat menaikkan atau menurunkan jumlah waktu untuk bekerja. Efek substitusi cenderung menaikkan jumlah jam kerja sementara individu tersebut mensubstitusi waktu santai, yang sekarang lebih mahal, dengan pendapatan. Sebaliknya, efek pendapatan akan cenderung menurunkan jumlah jam kerja sementara individu tersebut menggunakan daya belinya yang meningkat untuk membeli lebih banyak waktu santai (Walter Nicholson, 1999)

Jika harga suatu barang naik, maka kuantitas yang diminta masyarakat akan turun dan diganti dengan barang lain (substitusi). Hal sebaliknya juga terjadi, jika suatu barang harganya maka pihak produsen akan segera menaikkan penawarannya. Jika saja tingkat upah mengalami kenaikan, maka penawaran dari produsen tenaga kerja akan meningkat. Motivasi kerja mereka bertambah karena adanya iming-iming gaji/upah yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Hubungan tersebut dapat diuraikan berdasarkan gambar berikut :





Gambar 3.5 Hubungan antara tingkat upah dan penyerapan tenaga kerja

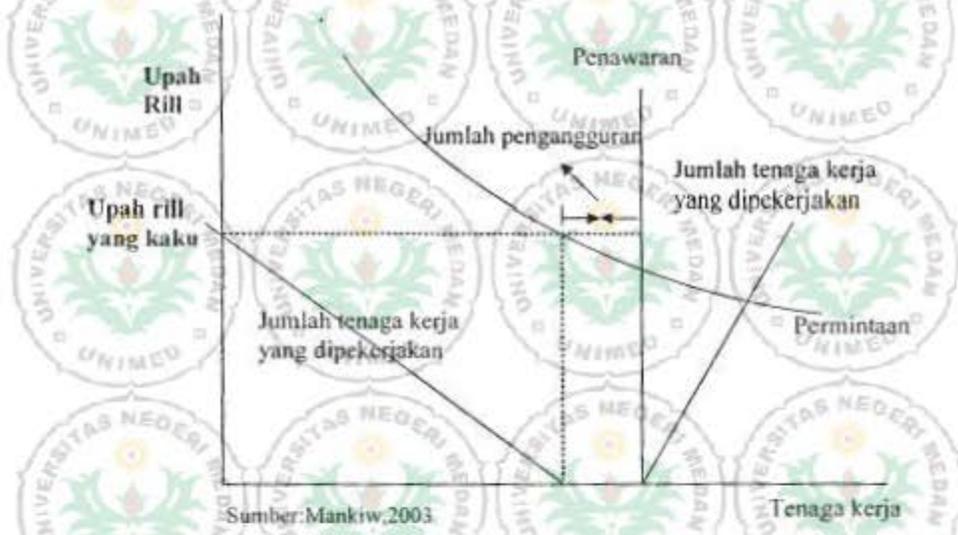
Pada tingkat upah equilibrium (W_e) jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh individu (pasar tenaga kerja) sama besarnya dengan yang diminta oleh pengusaha. Pada tingkat upah yang lebih tinggi (W_2) penawaran tenaga kerja melebihi permintaan, sehingga persaingan di antara individu dalam memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau ke titik equilibrium W_e . Sebaliknya pada upah yang lebih rendah (W_1) jumlah total tenaga kerja yang akan diminta oleh produsen dengan sendirinya akan melebihi kuantitas penawaran yang ada sehingga terjadilah persaingan di antara para pengusaha atau produsen dalam memperebutkan tenaga kerja, sehingga hal tersebut akan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati ke titik equilibrium W_e . Pada titik W_e jumlah kesempatan kerja adalah sebesar L_e , dimana pada titik ini tercipta kesempatan atau penyerapan tenaga kerja secara penuh (full

employment). Pada tingkat upah equilibrium semua orang yang menginginkan pekerjaan akan memperoleh pekerjaan, sehingga sama sekali tidak ada pengangguran.

3.4.2 Model upah kaku

Kegagalan upah melakukan penyesuaian terhadap penawaran dan permintaan tenaga kerja yang sering disebut dengan kekakuan upah (wage rigidity) merupakan salahsatu penyebab pengangguran. Dalam model equilibrium pasar tenaga kerja, upah real berubah untuk menyeimbangkan penawaran dan permintaan. Tetapi upah tidak selalu fleksibel, kadang –kadang upah real tertahan di atas tingkat kliring-pasar (market-clearing level) atau tingkat equilibrium.

(Mankiw,2003)



Gambar 3.6 Kekakuan upah (Wage Rigidity)

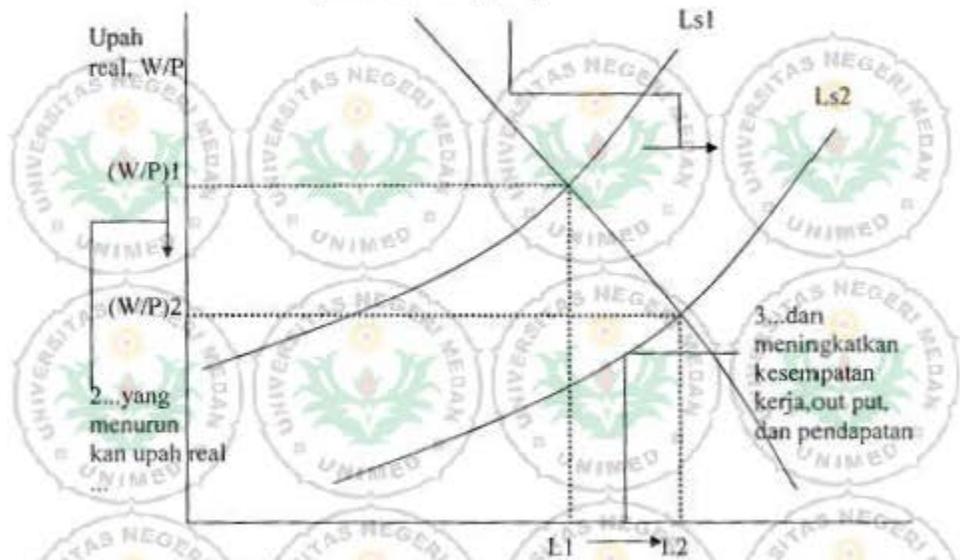
Ketika upah real berada di atas tingkat yang menyeimbangkan antara penawaran dan permintaan, jumlah tenaga kerja yang ditawarkan maka perusahaan harus menjatah pekerjaan yang langka antara para pekerja. Kekakuan upah real mengurangi tingkat perolehan kerja dan mempertinggi tingkat pengangguran. Pengangguran yang disebabkan oleh kekakuan upah dan penjatahan pekerjaan disebut pengangguran struktural (structural unemployment). Para pekerja tidak dipekerjakan bukan karena mereka aktif mencari pekerjaan yang paling cocok dengan keahlian mereka, tetapi karena pada tingkat upah berlaku penawaran tenaga kerja melebihi permintaannya. Para pekerja ini hanya menunggu pekerjaan yang akan tersedia.

Untuk memahami kekakuan upah dan pengangguran struktural, harus dikaji mengapa pasar tenaga kerja tidak berada pada tingkat keseimbangan penawaran dan permintaan. Ketika upah real melebihi tingkat equilibrium dan penawaran pekerjaan melebihi permintaannya, diharapkan perusahaan menurunkan upah yang mereka bayar. Pengangguran struktural muncul karena perusahaan gagal menurunkan upah akibat kelebihan penawaran tenaga kerja.

3.4.3 Model kesalahan persepsi pekerja

Model kesalahan persepsi pekerja mengasumsikan bahwa upah bisa menyesuaikan dengan bebas dan cepat dalam menyeimbangkan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Asumsi pentingnya adalah bahwa pergerakan yang tidak diharapkan pada tingkat harga mempengaruhi penawaran tenaga kerja karena para pekerja kadang-kadang tidak memahami mana upah riil dan mana upah nominal. (Mankiw, 2000)

1. Kenaikan yang tidak diharapkan dalam tingkat harga menaikkan penawaran tenaga kerja



Sumber : Mankiw,2000

Gambar :3.7 Kurva model kesalahan persepsi pekerja

Jika kenaikan harga mengejutkan pekerja maka P_e tetap sama ketika P naik. Kenaikan dalam P/P_e menggeser kurva penawaran tenaga kerja ke kanan, seperti dalam gambar. 3.5 yang menurunkan upah real dan menaikkan tingkat pengkaryaan. Esensinya, para pekerja percaya bahwa tingkat harga adalah lebih rendah, dan upah real yang lebih tinggi, daripada yang sebenarnya dalam kasus tersebut. Kesalahan persepsi ini mendorong mereka untuk menawarkan lebih banyak tenaga kerja. Perusahaan diasumsikan mendapatkan informasi yang lebih baik daripada pekerja dan menyadari terjadinya penurunan dalam upah real, sehingga mereka menggunakan lebih banyak tenaga kerja dan memproduksi lebih banyak output. (Mankiw,2000)

B. Penelitian sebelumnya.

Yenetri (1998) dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja di Sumatera Barat menyatakan bahwa tingkat upah, keterbatasan modal, teknologi dan skala usaha merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesempatan kerja.

Safrida (1999) dalam penelitiannya mengenai dampak kebijakan upah minimum dan makroekonomi terhadap laju inflasi, kesempatan kerja serta permintaan dan penawaran agregat menyatakan bahwa khususnya dari kesempatan kerja tingkat upah minimum, pendapatan nasional serta investasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manning (2000), tentang perbandingan mengenai dampak perubahan upah antara pendekatan Keynesian dan Neo Klasik pada konteks tenaga kerja Indonesia, dikemukakan yaitu Keynesian dengan non fleksible wage hypotesis memberi makna bahwa penurunan nilai real upah menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja, sedangkan neo klasik menyatakan fleksible wage hypotesis dimana dampak penurunan nilai real upah menyebabkan berpindahinya tenaga kerja dari sektor upahan (sektor formal) ke sektor non upahan (sektor non formal). Berdasarkan asumsi bekerjanya dampak perubahan upah terhadap penggunaan tenaga kerja pada perekonomian makro, maka pendekatan Neo Klasik lebih relevan untuk masalah kesempatan kerja di Indonesia.

Daryanto Agus (2001), tentang Analisis Struktural Kesempatan Kerja di Indonesia sebelum dan setelah Krisis moneter. Beberapa hal yang merupakan kesimpulan penelitiannya menyebutkan bahwa sektor informal tetap mampu bertahan pada masa krisis ekonomi, bahkan sub sektor informal masih mampu menciptakan tambahan lapangan pekerjaan, dengan kata lain sektor informal ternyata lebih mampu bertahan dalam masa krisis ketimbang sektor konstruksi, jasa dan transportasi/komunikasi.

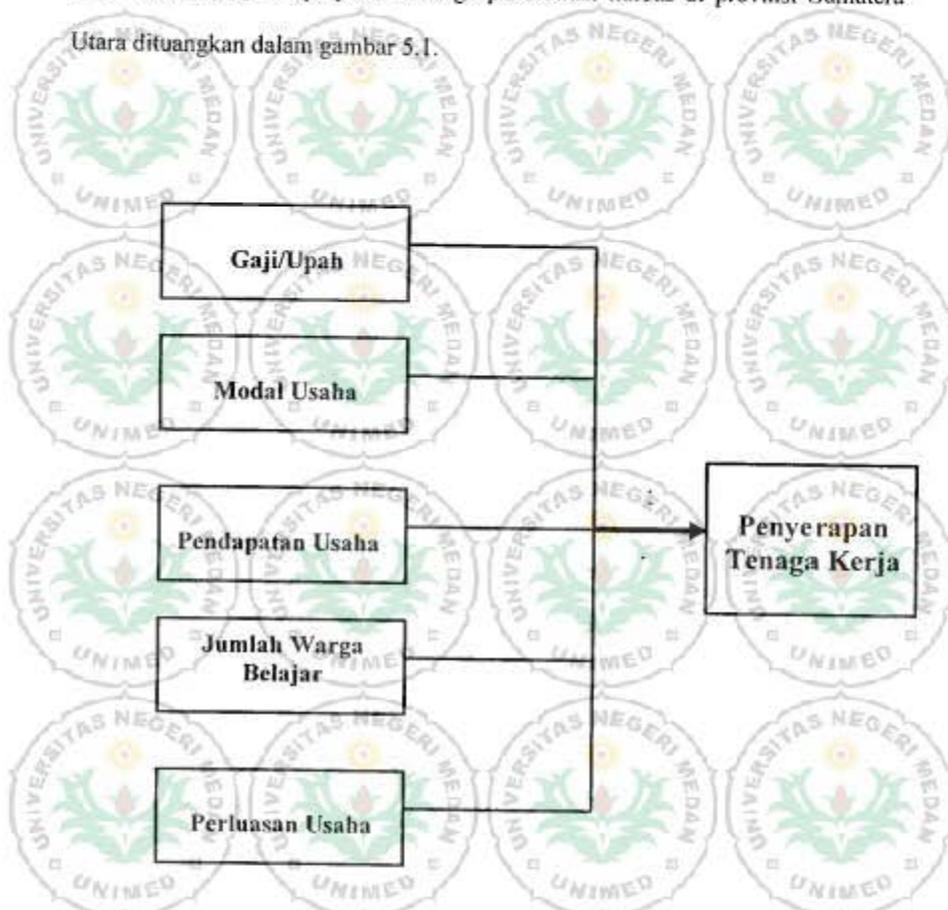
Hal lain yang juga sangat penting dikemukakan dalam penelitiannya, bahwa negara harus bertanggungjawab terhadap kesejahteraan rakyatnya, maka menjadi kewajiban negara untuk memberikan kesempatan kerja pada rakyatnya.

Kesempatan kerja selain mempunyai dimensi keuangan juga mempunyai dimensi non keuangan, dan dibuktikan sangat erat kaitannya dimisalkan dengan kondisi sosial. Pengangguran identik dengan penyakit sosial.

Wajedi (2003), melakukan penelitian tentang peranan pendidikan luar sekolah terhadap penyerapan tenaga kerja kaitannya dengan pengembangan wilayah Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pendidikan Luar Sekolah/kursus memiliki peran sangat besar dalam meningkatkan kualitas daya manusia sehingga mempengaruhi penyerapan jumlah tenaga kerja, hal ini dapat dilihat peningkatan jumlah industri besar/kecil terhadap penyerapan tenaga kerja dengan rasio rata-rata 1 : 168 orang per tahun.

C. Kerangka Konseptual

Alur pemikiran dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara dituangkan dalam gambar 5.1.



Gambar 3.8 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis.

Dengan merujuk kepada landasan teori, penelitian sebelumnya maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Faktor gaji/upah berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga Pendidikan Kursus di Provinsi Sumatera Utara, ceteris paribus.
2. Faktor pendapatan usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga Pendidikan Kursus di Provinsi Sumatera Utara, ceteris paribus.
3. Faktor modal usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara, ceteris paribus.
4. Faktor jumlah warga belajar/peserta didik berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga Pendidikan Kursus di Provinsi Sumatera Utara, ceteris paribus.
5. Perluasan usaha atau penambahan jenis/kelas baru dan pembukaan cabang berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga Pendidikan Kursus di Provinsi Sumatera Utara, ceteris paribus.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor gaji/upah, faktor modal usaha, faktor pendapatan usaha, faktor jumlah warga belajar/peserta didik dan perluasan usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga Pendidikan Kursus di Provinsi Sumatera Utara.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di provinsi Sumatera Utara yang menyebar di 9 (sembilan) Kabupaten/Kota yakni : Kota Medan, Kota Pematang Siantar, Kabupaten Deliserdang, Kabupaten Karo, Kabupaten Simalungun, Kabupaten Tapanuli Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Kabupaten Tapanuli Tengah dan Kabupaten Nias. Pemilihan 9 Kabupaten/Kota tersebut didasarkan atas jumlah kursus yang paling banyak di dua Kota, serta terbanyak di masing-masing Kabupaten. Kemudian sebaran daerah dipilih untuk mewakili kawasan secara representatif baik wilayah timur maupun barat yang ada di Provinsi Sumatera Utara.

C. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari lembaga pendidikan kursus melalui wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang dipersiapkan terlebih dahulu

dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis dan disebarikan kepada responden untuk dijawab, baik dengan pertanyaan tertutup maupun pertanyaan terbuka.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi Sumatera Utara serta Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se Sumatera Utara.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lembaga pendidikan kursus yang menyebar di 9 Kabupaten/Kota lokasi penelitian wilayah provinsi Sumatera Utara dengan populasi sebanyak 1.063 lembaga pendidikan kursus

Tabel:3.1. Jumlah Populasi lembaga Pendidikan Kursus berdasarkan wilayah penelitian

No	Kabupaten/Kota	Populasi Lembaga Kursus (P)	Sebaran populasi berdasarkan rumpun					
			B. Inggris	B. Lainnya	Menjahit	Kecantikan	Komputer	Khusus
1	Medan	598	189	54	50	84	79	142
2	P.Siantar	92	26	2	15	18	27	4
3	Deliserdang	117	36	1	14	29	34	3
4	Karo	31	6	-	6	10	7	2
5	Simalungun	83	29	-	9	10	31	4
6	Tapanuli Utara	22	7	-	3	3	6	3
7	Labuhan Batu	28	0	-	2	-	19	1
8	Tapanuli Tengah	25	4	-	1	-	16	4
9	Nias	67	5	-	7	2	47	6
Jumlah		1.063	308	57	107	156	266	169

Sumber : Data diolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Sampel yang baik adalah sampel yang representative mewakili populasi. Berapa jumlah anggota sampel yang akan digunakan sebagai sumber data tergantung pada tingkat kepercayaan yang dikehendaki. Bila dikehendaki sampel dipercaya 100 % mewakili populasi, maka jumlah anggota sampel sama dengan jumlah anggota populasi. Bila tingkat kepercayaan di bawah 100 % maka jumlah anggota sampel akan lebih kecil dari jumlah populasi (Sugiyono,2009)

Roscoe dalam bukunya *Research Methods For Busines* (1992:253) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel antara lain :

1. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s.d.500
2. Bila sampel dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariat (korelasi atau regresi ganda) maka anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variable yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independent + dependen) maka jumlah anggota sampel minimal $10 \times 5 = 50$.

Dalam penelitian ini sampel yang terpilih adalah jenis kursus bahasa inggris, kursus menjahit, kursus kecantikan, kursus komputer, kursus rumpun khusus, kursus bahasa lainnya. Penarikan jumlah sampel dilakukan terhadap sebanyak 200 lembaga pendidikan kursus dari jumlah total kursus yang ada (populasi), dengan mengasumsikan bahwa setiap lembaga Pendidikan Kursus di 9 Kabupaten/Kota terpilih, mempunyai kesempatan yang sama sebagai sampel, dan banyaknya lembaga Pendidikan Kursus yang terpilih proporsional terhadap populasinya.

Dengan kata lain banyaknya lembaga Pendidikan Kursus dalam jenis/rumpun tertentu dengan jumlah populasinya harus proporsional maka penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Proporsional Random Sampling pada 6 (enam)

jenis lembaga pendidikan Kursus yang ada di Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

$$\text{Kursus Bahasa Inggris} = (308/1063) * 200 = 58$$

$$\text{Kursus Bahasa Lainnya} = (57/1063) * 200 = 10$$

$$\text{Kursus Menjahit} = (107/1063) * 200 = 20$$

$$\text{Kursus Kecantikan} = (156/1063) * 200 = 29$$

$$\text{Kursus Komputer} = (266/1063) * 200 = 49$$

$$\text{Kursus rumpun/jenis khusus} = (169/1063) * 200 = 34$$

$$\text{Jumlah} = 200$$

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Jumlah populasi, sampel dan sebaran kursus per jenis masing-masing Kabupaten/Kota :

No.	Kab./Kota	Populasi (P)	Sampel (S)	Distribusi masing-masing populasi dari sampel						
				Bahasa Inggris	Bahasa Lainnya	Menjahit	Kecantikan	Komputer	Khusus	
1	Medan	598	113	P	189	54	50	84	79	142
				S	36	10	9	16	15	27
2	Pematang Siantar	92	17	P	26	2	15	18	27	4
				S	5	-	3	3	5	1
3	Deliserdang	117	22	P	36	1	14	29	34	3
				S	7	-	3	5	6	1
4	Karo	31	6	P	6	-	6	10	7	2
				S	1	-	1	2	1	1
5	Simalungun	83	16	P	29	-	9	10	31	4
				S	5	-	2	2	6	1
6	Tapanuli Utara	22	5	P	7	-	3	3	6	3
				S	1	-	1	1	1	1
7	Labuhan Batu	28	5	P	6	-	2	-	19	1
				S	1	-	-	-	4	-
8	Tapanuli Tengah	25	5	P	4	-	1	-	16	4
				S	1	-	-	-	3	1
9	Nias	67	11	P	5	-	7	2	47	6
				S	1	-	1	-	8	1
Jumlah	1.063	200	P	308	57	107	156	266	169	
			S	58	10	20	29	49	34	

E. Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh faktor gaji/upah, faktor modal usaha, faktor pendapatan usaha, faktor jumlah warga belajar/peserta didik, serta dummy untuk perluasan usaha terhadap penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara dirumuskan dalam fungsi :

$$\text{Probit}(\text{TK}) = f(\text{GJ}, \text{MU}, \text{PU}, \text{JW}, \text{DM}) \quad (\text{A.1})$$

Dari fungsi di atas maka diperoleh model ke dalam persamaan ekonometrika yakni :

$$\text{Probit}(\text{TK}) = b_0 + b_1 \text{GJ} + b_2 \text{MU} + b_3 \text{PU} + b_4 \text{JW} + b_5 \text{DM} + \mu \quad (\text{A.2})$$

Atau :

$$P(\text{TK}) = P(\text{TK} = 1 | X) = P(I_i^* \leq I_i) = P(Z_i \leq \beta_0 + \beta_1 X_i) = F(\beta_0 + \beta_1 X_i) \quad (\text{A.3})$$

$$F(I) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^I \exp(-Z^2/2) dZ = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^I \exp(-Z^2/2) dZ \quad (\text{A.4})$$

Apabila I telah ditaksir maka penaksiran B dapat dilakukan secara langsung.

Diketahui bahwa probabilitas standard kumulatif normal dan logistik masing-masing adalah :

$$p(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int \exp(-z^2/2) dz \quad (\text{A.5})$$

$$p(z) = \frac{1}{1 + e^{-z}} \quad (\text{A.6})$$

I_i^* adalah nilai kritis, jika I_i lebih besar I_i^* maka probabilitas penyerapan tenaga kerja semakin besar, demikian pula sebaliknya.

Dimana :

P(TK) = Kemungkinan/probabilitas penyerapan tenaga kerja

GJ = Gaji /Tingkat Upah

MU = Modal Usaha

PU = Pendapatan Usaha

JW = Jumlah Warga belajar/Peserta didik

DM = Dummy untuk perluasan usaha

0 = tidak buka kelas baru/tidak buka cabang

1 = buka kelas baru/buka cabang

b_0 = Intercept

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi

μ = Error term

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode maksimum likelihood dengan model probit. Prinsip maximum likelihood pada intinya adalah mencari sekumpulan parameter β yang dapat memaksimalkan fungsi likelihood $f(\beta)$ (Nachrowi dan Usman, 2002). Untuk mengolah data, digunakan bantuan program Eviews versi 6

G. Defenisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi dalam penelitian ini maka dikemukakan beberapa defenisi operasional yakni :

1. Kesempatan tenaga kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh lembaga

Pendidikan Kursus dengan melakukan permintaan tenaga kerja, dapat

melakukan penyerapan tenaga kerja atau tidak.

2. Probabilitas penyerapan tenaga kerja adalah kemungkinan lembaga Pendidikan Kursus dapat melakukan penyerapan tenaga kerja dengan nilai antara 0 sampai dengan 1
3. Gaji/tingkat upah adalah balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja karena ia bekerja dalam satuan jutaan rupiah per bulan.
4. Pendapatan usaha adalah yang diperoleh lembaga Pendidikan Kursus dalam satu tahun dalam satuan juta rupiah per tahun.
5. Modal usaha adalah jumlah total modal awal pembentukan lembaga Pendidikan Kursus dalam satuan juta rupiah.
6. Jumlah Warga belajar adalah peserta didik yang mengikuti kegiatan kursus pada lembaga Pendidikan Kursus dalam satuan orang per tahun.
7. Perluasan usaha adalah kegiatan yang dilakukan oleh lembaga Pendidikan Kursus dari pendapatan usaha yang diperoleh, bisa membuka kelas baru/cabang usaha atau tidak.

H. Pengujian Statistik dan Ekonometrik

Uji statistik atas model penelitian ini dilakukan dengan uji koefisien determinan (R^2) dan z-test. Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui kedekatan hubungan dari model yang dikembangkan. koefisien determinan (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya varians dari variabel-variabel independen yang menerangkan variabel dependen.

Besarnya nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$, apabila nilainya mendekati 1 maka model tersebut dapat dikatakan baik, karena semakin dekat hubungan antar variabel

independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya jika nilainya semakin mendekati 0 maka berarti semakin jauh hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sehingga model kurang baik.

Uji z-statistik digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen di mana menganggap variabel lainnya konstan.

I. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi terhadap regresi linier dilakukan untuk menguji masalah Normalitas, Multikolinieritas.

I.1. Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Faktor pengganggu μ_t diuji dengan J-B test. Adapun kriteria untuk mengetahui normal atau tidaknya

faktor pengganggu adalah yakni:

- Bila nilai JB hitung $(= \chi^2_{hitung}) > \text{nilai } \chi^2_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa residual, μ_t adalah berdistribusi normal ditolak.
- Bila nilai JB hitung $(= \chi^2_{hitung}) < \text{nilai } \chi^2_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa residual, μ_t adalah berdistribusi normal tidak dapat ditolak.

1.2. Multikolinieritas

Masalah multikolinieritas tidak selalu buruk jika tujuan untuk melakukan prediksi atau peramalan karena koefisien determinasi yang tinggi merupakan unsur kebaikan dari prediksi atau peramalan. Oleh sebab itu bila koefisien determinasi tinggi slope tinggi maka model regresi pada umumnya tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Bila terjadi multikolinieritas serius ada dua pilihan yaitu: (1) tidak melakukan sesuatu, (2) mengikuti kaidah perbaikan multikolinieritas. Tidak melakukan sesuatu merupakan anjuran dari Blancard di mana multikolinieritas secara parsial masalah defisiensi data atau *micronumerosity* dan kadang tidak ada pilihan terhadap analisis data yang tersedia. Beberapa kaidah perbaikan terhadap multikolinieritas salah satu mengkombinasikan data *cross section* dengan *time series*, kombinasi ini disebut *pooling the data*, atau dapat dikatakan model estimasi yang dipakai dalam penelitian ini merupakan salah satu cara untuk menghindari masalah multikolinieritas.

Untuk melihat masalah multikolinieritas dalam model penelitian, kita akan menggunakan tabel matriks korelasi diantara variabel-variabel bebasnya, dan melihat tingkat korelasi diantara variabel-variabel bebasnya dan menghitung *variance inflation factor* (VIF). Kaidah yang digunakan adalah jika VIF lebih besar dari 10 maka disimpulkan terjadi kolinearitas tinggi di antara variabel bebasnya.

Karena perangkat lunak *Eviews* tidak menyediakan fasilitas penghitungan nilai VIF, nilai VIF akan dihitung secara manual dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

yang artinya jika R_j^2 lebih besar dari 0.90 maka akan menghasilkan nilai VIF lebih besar dari 10.

J. Pengujian Signifikansi dan Koefisien Regresi

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui hubungan dari model yang dikembangkan. Koefisien determinasi (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya varians dari variabel-variabel independen yang menerangkan variabel dependen.

Uji statistik atas model penelitian ini dilakukan dengan uji koefisien determinan (R^2), Z-test. Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui kedekatan hubungan dari model yang dikembangkan. Koefisien determinan (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya varians dari variabel-variabel independen yang menerangkan variabel dependen.

Besarnya nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$, apabila nilainya mendekati 1 maka model tersebut dapat dikatakan baik, karena semakin dekat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya jika nilainya semakin mendekati 0 maka berarti semakin jauh hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sehingga model kurang baik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Provinsi Sumatera Utara

A.1. Lokasi dan keadaan geografis

Provinsi Sumatera Utara berada di bagian barat Indonesia, terletak pada garis 1° - 4° Lintang Utara dan 98° - 100° Bujur Timur. Luas daratan adalah 71.680,68 km². Berdasarkan kondisi letak alam, Sumatera Utara dibagi dalam 3 kelompok wilayah yaitu Pantai Barat, Dataran Tinggi dan Pantai Timur.

Administrasi pemerintahan Provinsi Sumatera Utara tahun 2008 terdiri atas 21 Kabupaten dan 7 Kota. Selanjutnya Kabupaten/Kota tersebut terdiri atas 389 Kecamatan. Pada administrasi yang paling bawah, kecamatan terdiri atas kelurahan untuk daerah perkotaan (*urban*) dan desa untuk daerah pedesaan (*rural*). Secara keseluruhan Provinsi Sumatera Utara mempunyai 5.769 desa/kelurahan. (Sumber : BPS, Sumatera Utara Dalam Angka 2008)

A.2. Penduduk dan Tenaga Kerja

Secara nasional Provinsi Sumatera Utara merupakan provinsi keempat yang terbesar jumlah penduduknya di Indonesia setelah Jawa Timur, Jawa Barat dan Jawa Tengah. Berdasarkan hasil estimasi jumlah penduduk keadaan bulan Juni tahun 2007 diperkirakan sebesar 12.834.371 jiwa. Jumlah penduduk ini tersebar di daerah pedesaan 7,01 juta jiwa (54,63 persen) dan yang tinggal di daerah perkotaan sebesar 5,82 juta jiwa (45,37 persen) sehingga dari sebara ini penduduk Sumatera utara lebih banyak tinggal di daerah pedesaan. Kepadatan penduduk

tahun 2007 adalah 179 jiwa per km². Sedangkan laju pertumbuhan penduduk mencapai 1,56 persen.

Jumlah penduduk Sumatera Utara yang merupakan angkatan kerja tahun 2007 adalah sebanyak 5,65 juta jiwa yang terdiri dari 5,08 juta jiwa terkategori bekerja dan sebesar 571 ribu jiwa terkategori mencari kerja dan tidak bekerja (pengangguran terbuka). Penduduk Sumatera Utara yang bekerja ini sebagian besar bekerja pada sektor pertanian yaitu 47,60 persen. Sektor kedua terbesar dalam menyerap tenaga kerja adalah sektor perdagangan, hotel dan restoran yaitu sebesar 18,80 persen. Sektor lain yang cukup besar peranannya adalah sektor jasa-jasa, baik jasa perorangan, jasa perusahaan, dan jasa pemerintahan yaitu sebesar 12,90 persen, sementara penduduk yang bekerja di sektor Industri sekitar 7,60 persen. Selebihnya bekerja di sektor Penggalan dan Pertambangan, sektor Listrik, Gas, dan Air Minum, sektor Bangunan, sektor Angkutan dan Komunikasi, dan sektor Keuangan.

Jika dilihat dari aspek pendidikan, maka sebagian besar angkatan kerja di Sumatera Utara masih berpendidikan SD ke bawah, yakni mencapai 41,47 persen, angkatan kerja yang berpendidikan SMTP dan SMTA masing-masing sekitar 23,42 persen dan 28,94 persen sedangkan sisanya 6,17 persen berpendidikan di atas SMTA. Dengan masih rendahnya pendidikan angkatan kerja memungkinkan produktivitasnya juga masih belum optimal.

A.3. Pendidikan

Kebijakan reformasi pendidikan di Indonesia termasuk di Sumatera Utara harus memperhatikan keseimbangan antara pembangunan bidang ekonomi dan

sosial. Angka kemiskinan masih cukup tinggi meskipun perbaikan ekonomi terus dilakukan setelah mengalami krisis ekonomi pada tahun 1997. Pembangunan pendidikan memainkan peran kunci dalam strategi penanggulangan kemiskinan melalui perluasan akses dan kesempatan dalam mengikuti Pendidikan Dasar dan program lanjutannya untuk menghasilkan lulusan yang dapat menjadi pekerja mandiri dan produktif dengan upah yang lebih tinggi. Terkait dengan hal itu program reformasi pendidikan dilakukan dalam rangka menciptakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan motivasi tenaga kerja yang menjamin pertumbuhan dan daya saing ekonomi Sumatera Utara pada perkembangan ekonomi di tingkat nasional, regional maupun global.

Peran pendidikan dalam perspektif pembangunan tersebut dapat dilihat dari perkembangan Indeks Pembangunan Manusia provinsi Sumatera Utara yang sudah berada lebih baik dari rata-rata nasional yakni 73,29.

Perbaikan IPM ini tentunya sangat erat kaitannya dengan partisipasi masyarakat mendukung program pemerintah di bidang pendidikan baik dari sisi sarana prasarana yang tersedia, maupun kepedulian dalam mendukung kebijakan pemerintah.

Lembaga pendidikan kursus, sebagai bagian dari pendidikan non formal turut serta memberi kontribusi meningkatkan perbaikan kualitas pendidikan yang akhirnya berpengaruh kepada peringkat IPM.

Perkembangan lembaga pendidikan kursus di Sumatera Utara dalam beberapa tahun menunjukkan trend peningkatan baik dari sisi jumlah maupun kualitas pengelolaannya.

B. Lembaga pendidikan kursus di Sumatera Utara.

Penelitian ini secara fokus membahas dan menganalisis lembaga pendidikan kursus yang ada di Sumatera Utara sesuai dengan data terakhir yang dimiliki yakni perkembangan sampai kurun waktu tahun 2009, dengan beberapa variabel yang dituangkan dalam angket penelitian.

Tabel : 4.1. Jumlah lembaga pendidikan Kursus per kabupaten/kota tahun 2008 dan 2009.

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Pendidikan Kursus	
		Tahun 2008	Tahun 2009
1	Medan	648	653
2	Binjai	48	49
3	Tebing Tinggi	31	33
4	Pematang Siantar	105	107
5	Sibolga	15	15
6	Padangsidempuan	44	43
7	Tanjung Balai	19	20
8	Langkat	19	25
9	Deli Serdang	123	134
10	Serdang Bedagai	30	32
11	Karo	35	30
12	Simalungun	84	80
13	Dairi	31	30
14	Asahan	31	31
15	Pakpak Bharat	5	7
16	Toba Samosir	7	9
17	Humbahas	9	9
18	Samosir	5	6
19	Tapanuli Utara	25	23
20	Labuhan Batu	33	36
21	Tapanuli Tengah	25	25
22	Tapanuli Selatan	25	25
23	Mandailing Natal	25	28
24	Nias	67	60
25	Nias Selatan	5	7
26	Barubara	22	25
	Jumlah	1.516	1.542

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, 2009

Jika dilihat dari tabel jumlah lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera

Utara, dua tahun terakhir terdapat kecenderungan peningkatan hal ini menunjukkan adanya permintaan dari masyarakat untuk menambah keterampilan sehingga hal ini turut mempengaruhi pertumbuhan jumlah kursus.

B.1. Karakteristik Lembaga Pendidikan Kursus di Sumatera Utara

Dalam penelitian ini yang dianalisis adalah lembaga pendidikan kursus yang tersebar di 9 Kabupaten/Kota terpilih sebagai sampel, dimana daerah dimaksud memiliki jumlah kursus terbanyak di Sumatera Utara serta mewakili karakteristik daerah perkotaan, wilayah pedesaan, pegunungan dan wilayah pantai. Berdasarkan rumpun/jenis kursus dipilih sesuai jumlah terbanyak di masing-masing daerah, yakni lembaga pendidikan kursus Bahasa Inggris, Bahasa Lainnya, Rumpun khusus, Komputer, Kecantikan dan Menjahit. Proporsi sampel dengan populasi berdasarkan karakteristik rumpun/jenis kursus dapat dilihat tabel.

Tabel :4.2. Proporsi sampel dengan populasi berdasarkan jenis kursus



Sumber : Data primer diolah

B.1.1. Penyerapan Tenaga kerja

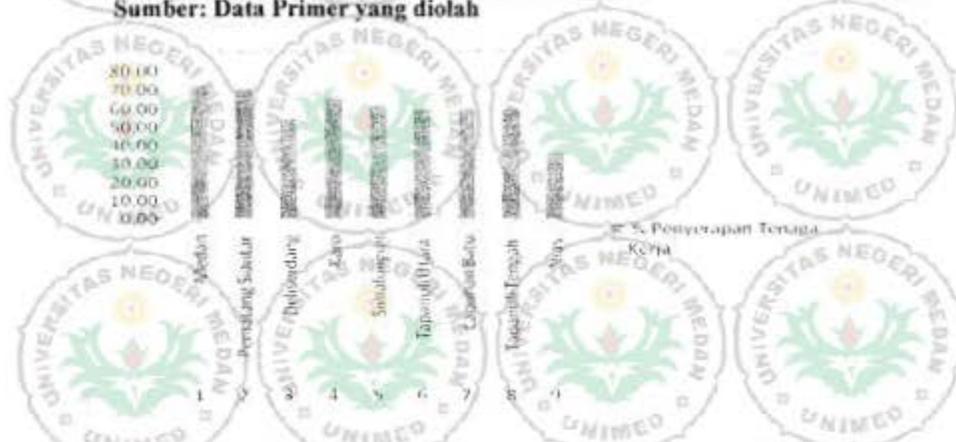
Penyerapan tenaga kerja dalam 1 tahun terakhir pada lembaga pendidikan

kursus di provinsi Sumatera Utara sebesar 66,5 %. Berdasarkan sampel yang diteliti dari 200 lembaga pendidikan kursus terjadi penyerapan tenaga kerja sebanyak 133 lembaga pendidikan kursus. Jumlah persentase yang terbanyak berada di wilayah Kota Medan, kemudian diikuti Kota Pematang Siantar dan persentase terkecil berada di kabupaten Nias. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 dan gambar grafik 4.1

Tabel : 4.3 Penyerapan tenaga Kerja di lembaga pendidikan Kursus setahun terakhir Kabupaten/kota provinsi Sumatera Utara tahun 2009.

No.	Kabupaten/kota	Sampel Lemb. Kursus	Penyerapan T.Kerja		% Penyerapan Tenaga Kerja
			Ya	Tidak	
1	Medan	113	82	31	72,57
2	Pematang Siantar	17	12	5	70,59
3	Deliserdang	22	12	10	54,55
4	Karo	6	4	2	66,67
5	Simalungun	16	10	6	62,50
6	Tapanuli Utara	5	3	2	60,00
7	Labuhan Batu	5	3	2	60,00
8	Tapanuli Tengah	5	3	2	60,00
9	Nias	11	4	7	36,36
	Jumlah	200	133	67	66,5

Sumber: Data Primer yang diolah



Gambar 4.1. Grafik penyerapan Tenaga Kerja berdasarkan Kabupaten/kota

Sumber : Data primer diolah

B.1.2. Rata-rata Gaji Karyawan

Rata-rata gaji karyawan pada lembaga pendidikan kursus di Sumatera Utara yang tertinggi adalah Rp 500.001 – Rp 1.000.000 sebanyak 59,0% kemudian diikuti dengan gaji sebesar kurang dari atau sama dengan Rp 500.000 sebanyak 24,0% dan Rp 1.000.001 – Rp 2.000.000 sebanyak 15,0%.

Dengan demikian upah rata-rata karyawan pada lembaga pendidikan kursus di Sumatera Utara sampai dengan Rp. 1.000.000 sebanyak 83,0%. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4. Rata-rata Tingkat Gaji Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Kursus

Rata-rata Tingkat Gaji (Rp)	Jumlah	Persen (%)
Kurang dari atau sama dengan Rp 500.000	48	24,0
Rp 500.001 ≤ gaji ≤ Rp 1.000.000	108	59,0
Rp 1.000.001 ≤ gaji ≤ Rp 2.000.000	30	15,0
Diatas Rp 2.000.000	4	2,0
Total	200	100

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.3. Jumlah Warga Belajar

Jumlah warga belajar pada usaha lembaga pendidikan kursus dalam satu tahun di Sumatera Utara dengan prosentase terbesar adalah kurang dari atau sama dengan 100 orang sebanyak 65,5%, kemudian diikuti dengan jumlah warga belajar 101 - 500 orang sebanyak 30,5% dan jumlah warga belajar 501 – 1000 orang sebanyak 4%. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5. Jumlah Warga Belajar Pada Lembaga Pendidikan Kursus

Jumlah Warga Belajar (Orang)	Jumlah	Persen (%)
Kurang dari atau sama dengan 100	131	65,5
101 ≤ warga belajar ≤ 500	61	30,5
501 ≤ warga belajar ≤ 1000	8	4,0
Total	200	100

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.4. Modal Usaha

Untuk modal usaha pada lembaga pendidikan kursus di Sumatera Utara yang tertinggi adalah Rp 25.000.001 – Rp 50.000.000 sebanyak 44,5% kemudian diikuti dengan modal usaha kurang dari atau sama dengan Rp 25.000.000 sebanyak 27,0% dan diatas Rp 100.000.000 sebanyak 16,0% serta Rp 50.000.001 – Rp 100.000.000 sebanyak 12,5%. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6. Modal Usaha Pada Lembaga Pendidikan Kursus

Rata-rata (Rp)	Jumlah	Persen (%)
Kurang dari atau sama dengan Rp 25.000.000	54	27,0
Rp 25.000.001 ≤ modal usaha ≤ Rp 50.000.000	89	44,5
Rp 50.000.001 ≤ modal usaha ≤ Rp 100.000.000	25	12,5
Diatas Rp 100.000.000	32	16,0
Total	200	100

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.5. Pendapatan Usaha

Untuk pendapatan usaha pada lembaga pendidikan kursus di Sumatera Utara yang tertinggi adalah sebesar kurang dari atau sama dengan Rp 50.000.000 sebanyak 50,5% kemudian diikuti dengan pendapatan usaha sebesar Rp 50.000.001 – Rp 100.000.000 sebanyak 38,5% dan Rp 100.000.001 – Rp 200.000.000 sebanyak 6,5% serta diatas Rp 200.000.000 sebanyak 4,5%. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Pendapatan Usaha Pada Lembaga Pendidikan Kursus

Rata-rata (Rp)	Jumlah	Persen (%)
Kurang dari atau sama dengan Rp 50.000.000	101	50,5
Rp 50.000.001 ≤ pendapatan usaha ≤ Rp 100.000.000	77	38,5
Rp 100.000.001 ≤ pendapatan usaha ≤ Rp 200.000.000	13	6,5
Diatas Rp 200.000.000	9	4,5
Total	200	100

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.6. Ekspansi Usaha (Buka Cabang)

Terjadi ekspansi usaha/buka cabang dalam 1 tahun terakhir pada lembaga pendidikan kursus di Sumatera Utara sebesar 36,0 % dan sebanyak 64,0% tidak melakukan ekspansi usaha pada lembaga pendidikan kursus. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Ekspansi Usaha Pada Lembaga Pendidikan Kursus

Ekspansi Usaha (Buka Cabang)	Jumlah	Persen (%)
Ya	72	36,0
Tidak	128	64,0
Total	200	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.7. Jumlah Tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja pada usaha lembaga pendidikan kursus tahun 2009 (pada saat penelitian) di Provinsi Sumatera Utara dengan prosentase terbesar adalah 2 – 10 orang sebanyak 66,0% kemudian diikuti dengan jumlah tenaga kerja 11 – 20 orang sebanyak 20,0% dan jumlah tenaga kerja 31 – 50 orang sebanyak 8,0% dan jumlah tenaga kerja 21 – 30 orang sebanyak 6,0 %. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9. Jumlah Tenaga Kerja Pada Lembaga Pendidikan Kursus

Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah	Persen
2 – 10	132	66,0
11 – 20	40	20,0
21 – 30	12	6,0
31 – 50	16	8,0
Total	200	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.8. Lama Usaha

Lama berusaha pada usaha lembaga di Provinsi Sumatera Utara dengan prosentase terbesar adalah 10 sampai 15 tahun sebesar 32,0% kemudian diikuti

dengan lama berusaha 3 – 5 tahun dan 5 – 10 tahun sebesar 24,0% serta 1 – 3 tahun sebesar 20,0%. Untuk lebih detilnya dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Lama Usaha Pada Lembaga Kursus

Lama Usaha (Thn)	Jumlah	Persen (%)
1 < lama usaha ≤ 3	40	20,0
3 < lama usaha ≤ 5	48	24,0
5 < lama usaha ≤ 10	48	24,0
10 < lama usaha ≤ 15	64	32,0
Total	200	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.9. Pemenuhan Usaha Dari Pendapatan

Untuk pemenuhan usaha dari pendapatan usaha pada lembaga kursus di Provinsi Sumatera Utara ternyata prosentase tertinggi dari pendapatan usaha adalah untuk memenuhi kebutuhan operasional yaitu sebesar 66,0% kemudian diikuti dengan memenuhi kebutuhan operasional juga menambah modal yaitu sebesar 28,0% dan tidak cukup untuk menutupi biaya operasional sebesar 6,0 %.

Untuk lebih detilnya dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Pemenuhan Usaha Dari Pendapatan Pada Lembaga Kursus

Pemenuhan Usaha Dari Pendapatan	Jumlah	Persen (%)
Tidak cukup mampu untuk menutupi biaya operasional	12	6,0
Cukup untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional	132	66,0
Cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional dan menambah modal	56	28,0
Total	200	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah

B.1.10. Pengaruh Lokasi

Untuk pengaruh lokasi usaha pada lembaga kursus di Provinsi Sumatera Utara ternyata prosentase tertinggi adalah sangat berpengaruh yaitu sebesar 68,0%

kemudian diikuti dengan respon jawaban tidak berpengaruh sebesar 14,0% dan jawaban tergantung kepada penilaian konsumen sebesar 12,0% serta tergantung jenis kursus yang diikuti sebesar 6,0%. Untuk lebih detilnya dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12. Pengaruh Lokasi Usaha Pada Pendidikan Lemabaga kursus

Pengaruh Lokasi Usaha	Jumlah	Persen (%)
Sangat berpengaruh	136	68,0
Tidak berpengaruh	28	14,0
Tergantung jenis kursus yang diikuti	12	6,0
Tergantung pada penilaian konsumen	24	12,0
Total	200	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah

B.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja tergantung pada variabel-variabel pendukung. Adapun variabel-variabel tersebut adalah dummy ekspansi, gaji, jumlah warga didik, modal usaha dan pendapatan usaha dari lembaga kursus tersebut.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa rata-rata gaji pada lembaga kursus di Provinsi Sumatera Utara adalah Rp 740.000 per bulan. Gaji yang terendah adalah Rp 300.000 per bulan dan tertinggi adalah Rp. 2.200.000. Dilihat dari modal usaha rata-ratanya adalah Rp. 60.700.000 dengan modal usaha yang paling minimum Rp 10.000.000 dan paling maksimum Rp 150.000.000.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa rata-rata pendapatan usaha per tahun sebesar Rp. 74.790.000 dengan pendapatan usaha terendah sebesar Rp 13.000.000 dan yang tertinggi sebesar Rp 1.250.000.000. Pendapatan usaha yang memenuhi kebutuhan operasional sebesar 66,0% kemudian diikuti dengan

memenuhi kebutuhan operasional juga menambah modal yaitu sebesar 28,0% sedangkan yang tidak mencukupi kebutuhan operasional sebesar 6,0%.

Jumlah peserta didik rendah maupun tinggi juga sangat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di lembaga pendidikan kursus di Provinsi Sumatera Utara. Semakin banyaknya peserta didik maka penyerapan tenaga kerja pada pendidikan lembaga kursus akan semakin banyak sedangkan peserta didik yang kecil tidak membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Untuk jumlah warga didik per tahun yang terendah sebesar 15 orang dan tertinggi 600 orang dengan rata-rata jumlah warga didik sebesar 128,8 orang. Untuk lebih detilnya dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Lembaga Kursus di Sumatera Utara

Keterangan	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Dummy Ekspansi	0	1	0,36	0,48
Gaji (juta)	0,30	2,2	0,74	355.505,06
Jumlah Warga Didik	15	600	128,77	120,89
Modal Usaha (juta)	10 jt	1.500 jt	60,7 jt	11.100.0000
Pendapatan Usaha (juta)	13 jt	1.250 jt	74,7 jt	103.000.000

Sumber: Data Primer yang diolah

C. Hasil Analisis Model

Untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu dummy ekspansi, gaji, jumlah warga didik, modal usaha dan pendapatan usaha terhadap variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja dengan menggunakan metode maksimum *likelihood* dengan menggunakan model probit, dengan bantuan Eviews 6 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Estimasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di lembaga pendidikan kursus di provinsi Sumatera Utara Menggunakan Model probit

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
C	-0.149256	0.432341	-1.345227	0.1299
DM	0.005281	0.003044	8.220945	0.0000
GJ	-1.22E-06	-5.46E-07	-2.236229	0.0253
JW	0.003452	0.001451	2.379844	0.0173
MU	1.63E-08	5.12E-09	3.187654	0.0014
PU	6.61E-09	3.07E-09	2.153532	0.0313
McFadden R-squared	0.501477	Mean dependent var		0.665000
S.D. dependent var	0.473175	S.E. of regression		0.311453
Akaike info criterion	0.695779	Sum squared resid		18.81862
Schwarz criterion	0.794729	Log likelihood		-63.57792
Hannan-Quinn criter.	0.735823	Restr. log likelihood		-127.5326
LR statistic	127.9094	Avg. log likelihood		-0.317890
Prob(LR statistic)	0.000000			
Obs with Dep=0	67	Total obs		200
Obs with Dep=1	133			

Sumber : Data diolah dengan EIEWS 6

Nilai koefisien determinasi menyatakan hubungan keragaman total variabel bebasnya. Pada hasil estimasi model penelitian dengan model probit menunjukkan nilai R-squared (R^2_{MCF}) sebesar 0.501477 yang berarti bahwa 50,14 persen perilaku variabel terikatnya yakni probabilitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu perluasan usaha/dummy, gaji/tingkat upah, jumlah warga belajar, pendapatan usaha dan modal usaha sedangkan

sisanya sebesar 49,86 persen diterangkan oleh variabel lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dilihat dari probability (LR stat) yang bernilai 0,0000 sudah cukup bagus.

Artinya secara keseluruhan variabel diatas mampu menerangkan pengaruhnya secara signifikan terhadap variabel terikat penyerapan tenaga kerja taraf nyata 0,05.

Dengan memiliki daya penjas sebesar 50,14 % dilihat dari nilai McFadden R-squared yang diperoleh dan akurasi model cukup baik yang ditunjukkan oleh nilai probability (LR stat) yang kurang dari 1 %. Dengan demikian secara keseluruhan fungsi besar kecilnya penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara pada lembaga pendidikan kursus cukup baik atau dapat diterima.

Mengingat salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara, maka pembahasan diarahkan pada hasil model terbaik atau model yang bersifat BLUE. Maka persamaan model probit untuk penyerapan tenaga kerja adalah:

$$P(TK) = -0.149256 + 0.005281 DM - 0.00000122 GJ + 0.003452 JW + 0.0000000163 MU + 0.00000000661 PU.$$

Berdasarkan uji z-statistik (uji secara parsial), maka dapat diketahui bahwa faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara adalah perluasan usaha/dummy (DM), gaji/tingkat upah(GJ), jumlah warga belajar (JW), modal usaha (MU) dan pendapatan usaha (PU) pada tingkat $\alpha = 5\%$. Variabel perluasan usaha/dummy lebih dominan dibandingkan variabel lainnya, karena memiliki probabilitas paling rendah sebesar 0,0000.

- Perluasan Usaha (DM)

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka variabel perluasan usaha (DM) dengan nilai probabilitas sebesar 0,0000 nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel DM mempunyai pengaruh yang signifikan pada $\alpha = 5\%$ terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Untuk nilai koefisien variabel DM bertanda positif yaitu sebesar 0.005281 menunjukkan hubungan positif antara DM dan penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara, sehingga jika DM terjadi peningkatan maka penyerapan tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Untuk tanda koefisien regresi yang bertanda positif, hal ini sesuai dengan teori dimana jika lembaga kursus melakukan ekspansi maka akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan sehingga meningkatkan tenaga kerja. Apabila dilihat dari koefisien perluasan usaha (DM) di Sumatera Utara mengalami ekspansi, maka akan terjadi peningkatan probabilitas penyerapan tenaga kerja sebesar 0.005281 persen.

- Gaji atau Tingkat Upah (GJ)

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka variabel gaji atau tingkat upah (GJ) dengan nilai probabilitas sebesar 0.0253 nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel GJ mempunyai pengaruh yang signifikan pada $\alpha = 5\%$ terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Untuk nilai koefisien variabel GJ bertanda negatif yaitu sebesar -0.00000122 menunjukkan hubungan negatif antara GJ dan penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara, sehingga jika GJ terjadi penurunan maka penyerapan tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Untuk tanda koefisien regresi yang bertanda negatif, Hal ini sesuai dengan teori dimana jika upah naik maka penyerapan tenaga kerja menurun dan begitu sebaliknya.

(Mankiw G., 2003). Apabila dilihat dari koefisien gaji atau tingkat upah (GJ) di Sumatera Utara mengalami penurunan sebesar 1 rupiah, maka akan terjadi peningkatan probabilitas penyerapan tenaga kerja sebesar 0.00000122 persen.

- Jumlah Warga Belajar (JW)

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka variabel jumlah warga belajar (JW) dengan nilai probabilitas sebesar 0.0173 nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel JW mempunyai pengaruh yang signifikan pada $\alpha = 5\%$ terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Untuk nilai koefisien variabel JW bertanda positif yaitu sebesar 0.003452 menunjukkan hubungan positif antara JW dan penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara, sehingga jika JW terjadi peningkatan maka penyerapan tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Untuk tanda koefisien regresi yang bertanda positif, hal ini sesuai dengan teori dimana jika jumlah peserta didik meningkat maka akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan sehingga meningkatkan permintaan tenaga kerja dan begitu sebaliknya. Apabila dilihat dari koefisien jumlah warga belajar (JW) di Sumatera Utara mengalami peningkatan 1 orang, maka akan terjadi peningkatan probabilitas penyerapan tenaga kerja sebesar 0.003452 persen.

- Modal Usaha (MU)

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka variabel modal usaha (MU) dengan nilai probabilitas sebesar 0.0014 nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel MU mempunyai pengaruh yang signifikan pada $\alpha = 5\%$ terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Untuk nilai koefisien variabel MU bertanda positif yaitu sebesar 0.0000000163 menunjukkan hubungan positif antara MU dan penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara, sehingga jika MU terjadi peningkatan maka

penyerapan tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Untuk tanda koefisien regresi yang bertanda positif, hal ini sesuai dengan teori dimana modal usaha (penawaran faktor-faktor produksi) berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja (=permintaan tenaga kerja) jika modal usaha naik maka akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan sehingga meningkatkan permintaan tenaga kerja dan begitu sebaliknya. (Mankiw G., 2003). Apabila dilihat dari koefisien modal usaha (MU) di Sumatera Utara mengalami peningkatan 1 rupiah, maka akan terjadi peningkatan probabilitas penyerapan tenaga kerja sebesar 0.0000000163 persen

- Pendapatan Usaha (MU)

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka variabel pendapatan usaha (MU) dengan nilai probabilitas sebesar 0.0313 nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel MU mempunyai pengaruh yang signifikan pada $\alpha = 5\%$ terhadap penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara. Untuk nilai koefisien variabel PU bertanda positif yaitu sebesar 0.00000000661 menunjukkan hubungan positif antara PU dan penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara, sehingga jika PU terjadi peningkatan maka penyerapan tenaga kerja juga akan mengalami peningkatan. Untuk tanda koefisien regresi yang bertanda positif, hal ini sesuai dengan teori dimana pendapatan usaha berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja (=permintaan tenaga kerja) jika pendapatan usaha naik maka akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan sehingga meningkatkan permintaan tenaga kerja dan begitu sebaliknya. (Mankiw G., 2003). Apabila dilihat dari koefisien pendapatan usaha (PU) di Sumatera Utara mengalami

peningkatan 1 rupiah, maka akan terjadi peningkatan probabilitas penyerapan tenaga kerja sebesar 0.0000000661 persen.

D. Pembahasan

Untuk menginterpretasi hasil analisis probit harus menggunakan tabel statistik z (distribusi normal). Untuk menginterpretasi seberapa besar probabilitas terjadi penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara pada lembaga pendidikan kursus dengan tingkat upah 1 juta, modal usaha 500 juta, pendapatan usaha 100 juta, jumlah peserta didik 200 orang dan melakukan ekspansi (=1).

$$\text{Probit (TK)} = -0.149256 + 0.005281 \text{ DM} - 0.00000122 \text{ GJ} + 0.003452 \text{ JW} + 0.0000000163 \text{ MU} + 0.0000000661 \text{ PU.}$$

$$= -0.149256 + 0.005281 (1) - 0.00000122 (1) + 0.003452 (200) + 0.0000000163 (500) + 0.0000000661 (100).$$

$$= -0.149256 + 0.005281 - 0.00000122 + 0.6904 + 0.00000815 + 0.00000661.$$

$$= 0.5464$$

Maka probabilitas/kemungkinan penyerapan tenaga kerja adalah

$$p(z) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

$$p(z) = \frac{1}{1 + e^{-0.5464}}$$

$$p(z) = 0.7088$$

Dengan demikian, kemungkinan terjadinya peluang penyerapan tenaga kerja pada kondisi diatas sebesar 70.88 %.

Untuk menginterpretasi seberapa besar probabilitas terjadi penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara pada lembaga pendidikan kursus dengan tingkat upah 1 juta, modal usaha 500 juta, pendapatan usaha 200 juta, jumlah peserta didik 100 orang dan tidak melakukan ekspansi (=0).

$$\begin{aligned} \text{Probit (TK)} &= -0.149256 + 0.005281 \text{ DM} - 0.00000122 \text{ GJ} + 0.003452 \text{ JW} + \\ & 0.0000000163 \text{ MU} + 0.00000000661 \text{ PU}, \\ &= -0.149256 + 0.005281 (0) - 0.00000122 (1) + 0.003452 (200) + \\ & 0.0000000163 (500) + 0.00000000661 (100), \\ &= -0.149256 + 0 - 0.00000122 + 0.6904 + 0.00000815 + \\ & 0.000000661. \\ &= 0,5411 \end{aligned}$$

Maka probabilitas/kemungkinan terjadinya peluang penyerapan tenaga kerja adalah :

$$p(z) = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

$$\begin{aligned} p(z) &= \frac{1}{1 + e^{-0,5411}} \\ p(z) &= 0,7054 \end{aligned}$$

Dengan demikian, kemungkinan terjadinya peluang penyerapan tenaga kerja pada kondisi diatas sebesar 70,54 %.

Hasil estimasi dari beberapa kondisi dapat dilihat pada tabel 4.13. sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Estimasi Beberapa Kondisi Menggunakan Model Probit

No	bo	DM	GJ	JW	MU	PU	Probit (TK)	Probabilitas (TK)
1	-0,1492	0.005281(0)	0.00000122 (1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(100)	0,1960	0,5714
2	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122 (1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(100)	0,2012	0,5832
3	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(2,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(100)	0,2002	0,5753
4	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(2,5)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(100)	0,2001	0,5732
5	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(2,8)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(100)	0,2000	0,5714
6	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(100)	0,2002	0,5753
7	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(300)	0.0000000163(600)	0.00000000661(100)	0,8916	0,8133
8	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(500)	0.0000000163(500)	0.00000000661(100)	1,5820	0,9429
9	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(700)	0.00000000661(600)	0,2012	0,5832
10	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(900)	0.00000000661(600)	0,2021	0,5871
11	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(600)	0,2030	0,5910
12	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(600)	0,2012	0,5832
13	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(900)	0,2020	0,5871
14	-0,1492	0.005281(1)	0.00000122(1,0)	0.003452(100)	0.0000000163(500)	0.00000000661(1000)	0,2030	0,5910

Sumber: Data diolah, 2010

Dari tabel 4.13. diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pada nomor 1 dan 2 terlihat bahwa dengan tidak (0) dan melakukan (1) ekspansi ternyata menghasilkan kemungkinan penyerapan tenaga kerja yang meningkat dari 0,5714 dan 0,5832. Hal ini sesuai dengan hipotesa dimana jika lembaga kursus melakukan ekspansi maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja.
- Pada nomor 3, 4 dan 5 terlihat dengan meningkatnya gaji dari 2 juta; 2,5 juta dan 2,8 juta ternyata menghasilkan kemungkinan penyerapan tenaga kerja yang menurun dari 0,5753; 0,5732 dan 0,5714. Hal ini sesuai dengan teori bahwa gaji berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja (=permintaan tenaga kerja. (Mankiw G., 2003)
- Pada nomor 6, 7 dan 8 terlihat bahwa dengan meningkatnya jumlah warga didik dari 100; 300 dan 500 ternyata menghasilkan kemungkinan penyerapan tenaga kerja yang meningkat dari 0,5753; 0,8133 dan 0,9429. Hal ini sesuai dengan teori bahwa jumlah warga didik berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
- Pada nomor 9, 10 dan 11 terlihat bahwa dengan meningkatnya modal usaha dari 500; 700 dan 900 ternyata menghasilkan kemungkinan penyerapan tenaga kerja meningkat dari 0,5832; 0,5871 dan 0,5910. Hal ini sesuai dengan teori bahwa modal usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja (=permintaan tenaga kerja). (Mankiw G., 2003)
- Pada nomor 12, 13 dan 14 terlihat bahwa dengan meningkatnya pendapatan usaha dari 600; 900 dan 1.000 ternyata menghasilkan kemungkinan penyerapan tenaga kerja meningkat dari 0,5832; 0,5871 dan 0,5910. Hal ini sesuai dengan

teori bahwa pendapatan usaha berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja (=permintaan tenaga kerja). (Mankiw G., 2003)

E. HASIL UJI EKONOMETRIKA

Mempertimbangkan bahwa dalam model regresi yang ingin dicapai adalah *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dan ada kalanya sering dijumpai dalam model regresi (terutama pelanggaran sistem linear berganda) berbagai masalah terutama pelanggaran terhadap asumsi klasik, maka dalam penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik berupa multikolinieritas, normalitas.

E.1. Uji Multikolinieritas

Peyimpangan terhadap asumsi klasik yakni adanya multikolinieritas atau terjadinya hubungan linear yang sempurna (*perfect*) atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel penjelas terhadap variabel yang dijelaskan.

Tabel 4.16. Tabel Korelasi Model Probit

Corelation	TK	DM	GJ	JW	MU	PU
TK	1.0000	0.6594	0.2827	0.0313	0.1306	0.0398
DM		1.0000	-0.0853	0.0072	-0.0364	0.0110
GJ			1.0000	0.2696	0.3451	0.0465
JW				1.0000	0.1466	0.2552
MU					1.0000	0.0334
PU						1.0000

Sumber : Data Diolah dengan EViews 6

Pada penelitian ini dilihat bahwa nilai R^2 untuk masing-masing variabel R^2 adalah R^2 untuk perluasan usaha/dummy (DM) = 0.6594, R^2 untuk gaji/tingkat upah (GJ) = -0.0853, untuk jumlah warga belajar (JW) $R^2 = 0.2696$, R^2 untuk modal usaha (MU) = 0.1466, R^2 untuk pendapatan usaha (PU) $R^2 = 0.0334$, dan dengan melihat kaidah VIF yaitu:

$$\text{VIF DM} = \frac{1}{1 - (0.6594^2)} = 1.7693$$

$$\text{VIF GJ} = \frac{1}{1 - (-0.0853^2)} = 1.0932$$

$$\text{VIF JW} = \frac{1}{1 - (0.2696^2)} = 1.3691$$

$$\text{VIF MU} = \frac{1}{1 - (-0.1466^2)} = 1.1717$$

$$\text{VIF PU} = \frac{1}{1 - (0.0334^2)} = 1.0345$$

Kaidah yang digunakan adalah jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel yang dinyatakan multikolinieritas tinggi. Logikanya berarti nilai korelasi antara variabel bebas R^2 lebih besar dari 0.90 akan menghasilkan nilai VIF lebih besar dari 10. Dari hasil perhitungan didapat nilai VIF lebih kecil dari 10 semua variabel. Sehingga diputuskan bahwa hasil penaksiran telah lolos uji multikolinieritas.

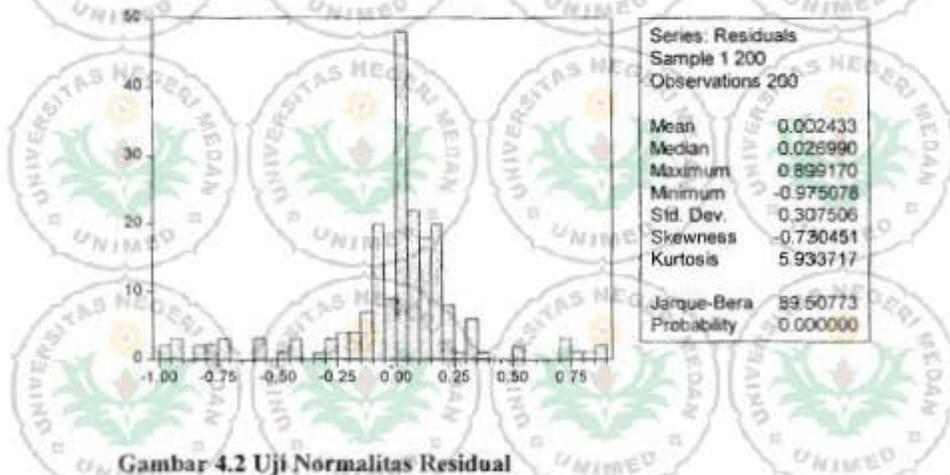
E.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dilakukan untuk mengetahui normal apa tidaknya faktor pengganggu yang dapat diketahui melalui uji JB-test. Uji ini menggunakan hasil estimasi residual dan *Chi-Square Probability Distribution*. Berikut ini hasil estimasi yang dilakukan dengan uji JB test.

Berdasarkan hasil estimasi uji JB test pada gambar 4.1, diperoleh besarnya nilai *Jarque Bera normality test statistics* sebesar 89,50773 dan bila dibandingkan

dengan nilai χ^2 Tabel sebesar pada tingkat $\alpha = 5\%$, maka dapat disimpulkan

bahwa nilai JB test lebih kecil dan nilai χ^2 Tabel (JB test hitung = 89,50773 < χ^2 Tabel 224,1). Hal ini ini berarti model empiris yang digunakan dalam model tersebut mempunyai residual atau faktor pengganggu yang berdistribusi normal yang tidak dapat ditolak. Distribusi normal dari residual atau faktor pengganggu ditunjukkan pada gambar 4.1.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Residual

F. HASIL ESTIMASI MODEL PENELITIAN

F.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Nilai koefisien determinasi menyatakan hubungan keragaman total variabel bebasnya. Pada hasil estimasi model penelitian dengan model probit menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.501477 yang berarti bahwa 50,14 persen perilaku variabel terikatnya yakni penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu perluasan usaha/dummy, gaji/tingkat upah, jumlah warga belajar, modal usaha dan pendapatan usaha sedangkan sisanya sebesar 49,86 persen

diterangkan oleh variabel lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F.2. Hasil Uji Signifikansi Parsial (z-test)

Uji parameter individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel penyerapan tenaga kerja dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya pada berbagai tingkat signifikan. Untuk nilai variabel dummy pada z hitung sebesar 8,2209 tingkat probabilitasnya 0,0000 maka dapat didimpulkan variabel dummy berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Dilihat dari uji parsial pada z hitung untuk variabel gaji sebesar 2,2362 tingkat probabilitasnya 0,0253 maka dapat didimpulkan variabel dummy berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel Jumlah warga belajar/peserta didik dengan uji z sebesar 2,3798 tingkat probabilitas 0,0173 juga berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Untuk variabel Modal usaha dengan uji parsial nilai z sebesar 3,1876 dengan probabilitas 0,0014 maka hal ini berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, serta variabel Pendapatan usaha dengan nilai z 2,1535 probabilitasnya 0,0313 berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja

Uji parameter dengan melihat hasil estimasi yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa variabel perluasan usaha/dummy (DM), gaji/tingkat upah(GJ), jumlah warga belajar (JW), modal usaha (MU) dan pendapatan usaha (PU) signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$.

F.3 Hasil Uji Serentak

Dari hasil estimasi diketahui bahwa estimasi loglikelihood statistik 127,9094

dengan nilai probabilitas 0,000000, artinya loglikelihood statistik signifikan pada $\alpha = 0,05$ secara bersamaan semua variabel bebas berpengaruh cukup signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan dan sesuai dengan hasil-hasil yang diperoleh diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perluasan usaha/dummy, gaji/tingkat upah, jumlah warga belajar, pendapatan usaha dan modal usaha bersama-sama mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di Provinsi Sumatera Utara. Koefisien Determinasi (R-square) dari hasil probabilitas Probit 0,501477 atau 50,14 % yang berarti bahwa variasi variabel bebas secara bersama-sama memberikan penjelasan terhadap penyerapan tenaga kerja (variabel terikat) sebesar 50,14 % dan yang lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam estimasi model. Keadaan ini sekaligus menggambarkan bahwa model yang diajukan cukup menjelaskan keadaan yang sebenarnya.

2. Dengan menggunakan metode maksimum likelihood dengan model Probit diperoleh hasil bahwa perluasan usaha merupakan faktor yang memberikan kontribusi yang cukup besar dibandingkan 4 (empat) faktor yang lain yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus di Provinsi Sumatera Utara.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk mendorong penyerapan tenaga kerja pada lembaga pendidikan kursus sudah seharusnya pemerintah Provinsi Sumatera Utara terutama Dinas Pendidikan dengan bekerjasama dengan dinas terkait lainnya melakukan pembinaan dan pengembangan lembaga pendidikan kursus untuk lebih maju dan memiliki potensi di dalam masyarakat sehingga nantinya dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi.
2. Untuk mendorong kemampuan dari lembaga kursus maka Pemerintah Provinsi Sumatera Utara terutama Dinas Pendidikan dapat memberikan pembinaan dan pengembangan manajerial usaha yang lebih profesional, serta membuka akses permodalan sehingga dapat merangsang lembaga pendidikan kursus untuk dapat melakukan ekspansi usaha sehingga akan meningkatkan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2000 *Pedoman Penyelenggaraan Kursus Direktorat Pendidikan Luar Sekolah*, Ditjen PLSP Depdiknas
- _____. 2007 *Direktori Kursus Indonesia 2007*, Direktorat Pendidikan Masyarakat Ditjen PLSP, Departemen Pendidikan Nasional
- _____. 2007 *Fakta dan Angka, Sebagai dasar perencanaan pembinaan kursus dan kelembagaan*, Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan Ditjen PLS Depdiknas.
- Badan Pusat Statistik, (2008), *Sumatera Utara Dalam Angka*, Medan
- Blanchard, (2000). *Non Acceleration Inflation Rate of Unemployment*, (NAIRU)
- Darjanto Agus, (2001). *Analisis struktural Kesempatan Kerja di Indonesia sebelum dan setelah Krisis Moneter*, Makalah Ilmiah Falasafah Sains, PPs 702, Program Doktorat Ilmu Ekonomi Institut Pertanian Bogor.
- Dornbusch, R (1996). *Makroekonomi*, McGraw-Hill, 8th Edition Jakarta
- Hugo J. Graeme, et.all, (1987). *The Demographic Dimension In Indonesia Development*, *East Asian Social Science Monographs*, Oxford University Press.
- Manning, C. (2000). *Labour Market Adjustment to Indonesia Economic Crisis: Context, Trend and Implications*, Bulletin of Indonesia Economic Studies, Vol 36
- Mankiw N. Gregory (1998). *Recent Developments In macroeconomics; A very Quick Refresher Courses*, in Journal of Money, Credit and Banking.
- Mankiw G., (2003). *Pengantar Ekonomi*, Edisi Kedua Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Mankiw G., (2000). *Teori Makro Ekonomi*, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Mudjaratd Kuncoro, Ph.D, (2003). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Penerbit Erlangga.

Solmon C. Lewis. (1980). *Economics*. First Edition, Second Printing. Addison Wesley
Published & Co.Pages

Sudjana, D. (1989). *Pendidikan Luar Sekolah, Wawasan sejarah perkembangan, falsafah dan faktor pendukung*. Yayasan Pendidikan Terpadu Krida Nusantara.
Bandung.

Sugiyono (2009). *Statistik Non Parametrik*, ALFABETA Bandung

Sukirno Sadono 1994. *Ekonomi Pembangunan: proses, Masalah dan dasar Kebijakan*,
LPFE-UI, Jakarta.

Suparmoko, M dan Maria, R.(2000). *Pokok-pokok Ekonomika*, Yogyakarta : Edisi
Pertama, BPFE

Todaro, Michael P. (1995) *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Erlangga
Jakarta.

Walter Nicholson. (1999). *Teori Mikroekonomi, Prinsip Dasar dan Perluasan*,
Binarupa Aksara Jakarta.

Wajedi, 2003 *Peranan Pendidikan Luar Sekolah terhadap penyerapan tenaga kerja
kaitannya dengan pengembangan wilayah kota Medan*

**ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**

**ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN KURSUS
DI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Kuesioner ini ditujukan untuk memperoleh data dalam rangka penelitian akademis Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan. Diharapkan agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan jawaban yang benar sesuai kondisi Lembaga Pendidikan Kursus masing-masing. Setiap jawaban Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan hal tersebut tidak mempengaruhi kegiatan usaha Bapak/Ibu. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terimakasih.

A. PROFIL LEMBAGA PENDIDIKAN KURSUS

1. Nama Lembaga Pendidikan Kursus : _____
2. Alamat Lembaga Pendidikan Kursus : _____
3. Pemilik /Penanggungjawab Lembaga : _____
4. Jenis Rumpun Lembaga Pendidikan Kursus : _____

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Apakah dalam 1 (satu) tahun terakhir terjadi penyerapan tenaga kerja di Lembaga Pendidikan Kursus Saudara ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
2. Berapa rata-rata tingkat upah/gaji karyawan per bulan; sebutkan Rp.
(mohon ditulis jumlah sebenarnya)
 - a. Kurang dari atau sama dengan Rp.500.000,-
 - b. Rp. 500.000 < upah ≤ 1.000.000.
 - c. Rp. 1.000.000 < upah ≤ 2.000.000.
 - d. Di atas Rp. 2.000.000.
3. Berapa modal usaha (jumlah total modal awal pendirian lembaga pendidikan kursus); sebutkan Rp. (mohon ditulis jumlah sebenarnya)
 - a. Kurang atau sama dengan Rp. 25.000.000,-
 - b. Rp. 25.000.000. < Modal Usaha ≤ Rp. 50.000.000.
 - c. Rp. 50.000.000. < Modal Usaha ≤ Rp. 100.000.000.
 - d. Di atas Rp. 100.000.000.
4. Berapa modal kerja (biaya operasional/biaya total = biaya tetap dan biaya variabel) dalam menjalankan lembaga pendidikan kursus dalam 1 (satu) tahun; sebutkan Rp. (mohon ditulis jumlah sebenarnya)
 - a. Kurang atau sama dengan Rp. 25.000.000,-
 - b. Rp. 25.000.000. < Modal Kerja ≤ Rp. 50.000.000.
 - c. Rp. 50.000.000. < Modal Kerja ≤ Rp. 100.000.000.
 - d. Di atas Rp. 100.000.000.

5. Berapa pendapatan usaha dalam 1 (satu) tahun; sebutkan Rp.
(mohon ditulis jumlah sebenarnya)
- Kurang atau sama dengan Rp. 50.000.000,-
 - Rp. 50.000.000. < Pendapatan Usaha \leq Rp. 100.000.000.
 - Rp. 100.000.000. < Pendapatan Usaha \leq Rp. 200.000.000.
 - Di atas Rp. 200.000.000.
6. Berapa jumlah warga belajar/peserta didik dalam satu tahun; sebutkan (mohon ditulis jumlah sebenarnya)
- Kurang atau sama dengan 100 orang
 - 100 orang < Peserta didik \leq 500 orang
 - 500 orang < Peserta didik \leq 1.000 orang
 - Lebih dari 1.000 orang
7. Apakah dari pendapatan usaha dipergunakan untuk ekspansi usaha (membuka kelas baru atau cabang)?
- Ya, ekspansi usaha
 - Tidak ekspansi usaha
8. Untuk menjalankan aktivitas lembaga pendidikan kursus, berapa orang tenaga kerja yang ada saat ini (tenaga administrasi dan instruktur) sebutkan (mohon ditulis jumlah sebenarnya)
- 2 orang \leq Tenaga kerja \leq 10 orang
 - 11 orang \leq Tenaga kerja \leq 20 orang
 - 21 orang \leq Tenaga kerja \leq 30 orang
 - 31 orang \leq Tenaga kerja \leq 50 orang
9. Sudah berapa lama Saudara menjalankan aktivitas usaha lembaga Pendidikan Kursus ini; sebutkan tahun. (mohon ditulis lama sebenarnya)
- 1 tahun \leq lama usaha \leq 3 tahun
 - 3 tahun \leq lama usaha \leq 5 tahun
 - 5 tahun \leq lama usaha \leq 10 tahun
 - 10 tahun \leq lama usaha \leq 15 tahun
10. Dari sekian lama usaha yang dilakukan apakah pendapatan usaha yang diperoleh pada setiap tahunnya telah mencukupi?
- Tidak cukup, untuk menutupi biaya operasional usaha
 - Cukup hanya sekedar memenuhi kebutuhan operasional pada setiap tahunnya
 - Cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional pada setiap tahunnya dan mampu untuk menambah modal usaha
11. Apakah terdapat pengaruh lokasi lembaga kursus dengan tingkat pendapatan usaha yang saudara peroleh :
- Sangat berpengaruh
 - Tidak berpengaruh
 - Tergantung pada permintaan konsumen terhadap jenis kursus yang akan diikuti
 - Tergantung pada penilaian konsumen pada usaha lembaga pendidikan kursus.

Tandatangan & stempel
Pengelola Lembaga Kursus:

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

DAFTAR PERTANYAAN DALAM ANGKET PENELITIAN DAN JAWABAN RESPONDEN DARI LEMBAGA KURSUS

Obs Lbg	1 PENY	2 GJ	3 MU	4 MK	5 PU	6 JW	7 DM	8 JLH TK	9 Lama	10 KCK	11 Lokasi
1	a	700.000	50.000.000	43.500.000	52.000.000	120	0	12	6	C	c
2	a	500.000	33.000.000	28.710.000	35.000.000	80	1	11	9	b	b
3	a	800.000	10.000.000	8.700.000	61.000.000	90	0	11	6	c	a
4	a	600.000	23.000.000	20.010.000	46.000.000	120	0	13	8	b	a
5	a	950.000	100.000.000	87.000.000	53.000.000	80	1	12	11	c	b
6	a	850.000	15.000.000	13.050.000	30.000.000	60	1	12	12	c	d
7	a	700.000	30.000.000	26.100.000	40.000.000	160	1	15	12	c	b
8	a	650.000	35.000.000	30.450.000	46.000.000	100	1	14	13	b	a
9	a	700.000	30.000.000	26.100.000	40.000.000	80	0	11	13	c	a
10	a	1.300.000	160.000.000	100.000.000	61.000.000	80	1	12	15	b	d
11	a	800.000	21.000.000	18.270.000	70.000.000	130	0	15	11	c	a
12	a	600.000	21.000.000	18.270.000	45.000.000	120	0	16	11	c	a
13	a	650.000	22.000.000	19.140.000	70.000.000	80	0	11	11	c	a
14	a	600.000	70.000.000	60.900.000	70.000.000	120	0	12	12	c	d
15	a	700.000	45.000.000	39.150.000	65.000.000	100	0	12	13	c	a
16	b	650.000	70.000.000	60.900.000	75.000.000	130	1	14	13	c	c
17	a	600.000	50.000.000	43.500.000	65.000.000	70	0	11	12	c	d
18	a	800.000	170.000.000	97.000.000	160.000.000	80	0	11	13	c	a
19	b	550.000	37.000.000	32.190.000	260.000.000	100	1	12	12	c	c
20	b	800.000	30.000.000	26.100.000	65.000.000	70	1	11	12	c	d
21	a	800.000	60.000.000	52.200.000	80.000.000	80	0	11	11	b	a
22	a	550.000	28.000.000	24.360.000	50.000.000	80	0	12	12	c	a
23	a	550.000	38.000.000	33.060.000	580.000.000	70	0	11	12	c	d

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

24	a	2.200.000	220.000.000	100.000.000	1.250.000.000	600	1	39	14	c	c
25	a	1.500.000	1.500.000.000	576.000.000	90.000.000	240	0	31	14	c	a
26	b	550.000	36.000.000	31.320.000	70.000.000	60	1	11	11	b	d
27	b	1.200.000	55.000.000	47.850.000	65.000.000	85	1	11	11	c	a
28	a	550.000	30.000.000	26.100.000	30.000.000	60	1	12	12	c	c
29	a	600.000	25.000.000	21.750.000	25.000.000	60	1	11	12	c	a
30	b	800.000	25.000.000	21.750.000	220.000.000	500	1	31	18	c	d
31	a	600.000	32.000.000	27.840.000	43.000.000	150	0	13	12	c	a
32	a	600.000	28.000.000	24.360.000	35.000.000	60	0	12	11	c	a
33	a	900.000	150.000.000	88.000.000	95.000.000	180	0	21	11	b	d
34	a	800.000	95.000.000	82.650.000	50.000.000	80	1	11	12	c	a
35	a	850.000	20.000.000	17.400.000	125.000.000	160	0	15	12	c	c
36	a	750.000	35.000.000	20.000.000	90.000.000	140	0	17	12	c	d
37	a	900.000	100.000.000	87.000.000	80.000.000	160	0	19	12	c	a
38	a	800.000	65.000.000	56.550.000	60.000.000	80	0	11	11	c	a
39	b	700.000	65.000.000	56.550.000	75.000.000	80	1	12	11	c	d
40	a	600.000	30.000.000	26.100.000	70.000.000	140	0	14	12	c	a
41	a	800.000	54.000.000	46.980.000	70.000.000	80	0	11	11	b	c
42	b	600.000	40.000.000	34.800.000	60.000.000	130	1	13	12	c	d
43	a	600.000	150.000.000	70.000.000	220.000.000	600	0	47	13	c	a
44	a	800.000	47.000.000	40.890.000	75.000.000	90	0	11	12	c	a
45	a	650.000	70.000.000	60.900.000	140.000.000	80	1	12	12	c	d
46	b	500.000	35.000.000	30.450.000	40.000.000	70	1	11	11	c	c
47	a	700.000	40.000.000	34.800.000	35.000.000	80	0	12	11	c	a
48	b	450.000	20.000.000	17.400.000	220.000.000	120	1	14	13	b	d
49	a	1.200.000	70.000.000	60.900.000	160.000.000	600	0	40	14	c	a

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

50	a	800.000	70.000.000	60.900.000	60.000.000	80	0	11	11	c	a
51	b	500.000	25.000.000	21.750.000	55.000.000	100	1	12	11	c	c
52	b	650.000	20.000.000	17.400.000	110.000.000	80	1	11	6	c	d
53	a	1.200.000	110.000.000	95.700.000	50.000.000	300	0	31	11	c	a
54	a	1.150.000	50.000.000	43.500.000	60.000.000	80	0	11	13	c	a
55	a	1.200.000	60.000.000	52.200.000	55.000.000	300	0	33	12	c	a
56	a	1.100.000	35.000.000	30.450.000	60.000.000	100	0	11	11	c	d
57	b	400.000	85.000.000	73.950.000	110.000.000	300	1	33	13	c	a
58	a	2.200.000	60.000.000	52.200.000	80.000.000	300	0	33	13	c	a
59	a	900.000	50.000.000	43.500.000	50.000.000	80	0	11	7	c	a
60	a	650.000	28.000.000	24.360.000	50.000.000	80	0	11	7	c	d
61	a	650.000	38.000.000	33.060.000	220.000.000	70	0	12	8	c	a
62	a	2.200.000	220.000.000	101.000.000	85.000.000	600	0	44	14	c	a
63	a	1.500.000	160.000.000	98.000.000	70.000.000	240	0	21	14	c	d
64	b	450.000	36.000.000	31.320.000	55.000.000	60	1	11	11	c	a
65	b	1.200.000	35.000.000	30.450.000	23.000.000	85	1	12	13	b	a
66	a	450.000	20.000.000	17.400.000	25.000.000	60	1	11	7	c	d
67	b	500.000	15.000.000	13.050.000	220.000.000	60	1	11	9	c	a
68	a	700.000	55.000.000	47.850.000	50.000.000	500	0	40	9	b	d
69	a	500.000	42.000.000	36.540.000	35.000.000	150	0	17	9	c	a
70	a	500.000	38.000.000	33.060.000	95.000.000	180	0	30	9	c	a
71	a	800.000	160.000.000	110.000.000	50.000.000	80	0	11	9	c	d
72	a	800.000	75.000.000	65.250.000	240.000.000	160	0	21	6	c	d
73	a	800.000	40.000.000	34.800.000	100.000.000	140	0	15	6	c	a
74	a	700.000	45.000.000	39.150.000	90.000.000	160	1	15	6	c	a
75	a	900.000	120.000.000	78.000.000	60.000.000	80	1	11	7	c	a

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

76	a	900.000	75.000.000	65.250.000	75.000.000	80	0	11	7	c	d
77	b	800.000	55.000.000	47.850.000	65.000.000	140	0	25	6	c	a
78	a	700.000	50.000.000	43.500.000	60.000.000	80	0	11	6	c	a
79	a	900.000	64.000.000	55.680.000	50.000.000	130	1	13	9	c	d
80	b	400.000	35.000.000	30.450.000	200.000.000	600	1	49	12	c	a
81	a	750.000	140.000.000	99.000.000	65.000.000	90	0	11	7	c	a
82	b	550.000	37.000.000	32.190.000	140.000.000	80	1	11	7	c	a
83	a	700.000	60.000.000	52.200.000	40.000.000	70	0	12	8	c	a
84	b	500.000	25.000.000	21.750.000	25.000.000	80	1	11	8	c	a
85	a	450.000	23.000.000	20.010.000	51.000.000	80	1	12	8	c	a
86	b	450.000	100.000.000	87.000.000	26.000.000	120	1	14	9	c	c
87	a	700.000	23.000.000	20.010.000	33.000.000	80	0	11	9	c	a
88	a	950.000	120.000.000	89.000.000	30.000.000	60	1	12	6	c	a
89	b	550.000	15.000.000	13.050.000	30.000.000	160	1	12	6	b	a
90	a	500.000	30.000.000	26.100.000	46.000.000	100	1	12	6	b	c
91	b	450.000	35.000.000	30.450.000	30.000.000	80	1	11	6	c	a
92	a	800.000	30.000.000	26.100.000	51.000.000	80	0	12	2	c	a
93	a	1.200.000	150.000.000	112.000.000	60.000.000	130	0	22	3	c	a
94	a	900.000	20.000.000	17.400.000	35.000.000	120	0	14	3	c	a
95	a	700.000	20.000.000	17.400.000	60.000.000	80	0	11	3	c	a
96	a	750.000	20.000.000	17.400.000	40.000.000	120	0	15	3	c	c
97	b	500.000	60.000.000	52.200.000	55.000.000	100	0	13	3	c	a
98	a	700.000	25.000.000	21.750.000	65.000.000	130	0	21	11	b	a
99	b	450.000	60.000.000	52.200.000	45.000.000	70	1	11	4	c	a
100	a	700.000	40.000.000	30.400.000	150.000.000	80	0	12	4	c	a
101	a	700.000	150.000.000	114.000.000	24.000.000	100	0	13	4	c	a

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

102	b	450.000	27.000.000	20.520.000	55.000.000	70	21	11	4	c	a
103	b	700.000	30.000.000	22.800.000	70.000.000	80	21	12	4	b	a
104	a	700.000	40.000.000	30.400.000	40.000.000	80	0	11	4	c	a
105	a	450.000	18.000.000	13.680.000	40.000.000	70	0	12	4	c	a
106	b	450.000	26.000.000	19.760.000	200.000.000	600	1	42	13	c	a
107	a	2.200.000	200.000.000	152.000.000	80.000.000	240	1	30	4	c	a
108	a	1.500.000	130.000.000	98.800.000	60.000.000	60	1	11	3	b	a
109	b	450.000	26.000.000	19.760.000	45.000.000	85	0	12	3	c	a
110	b	1.200.000	45.000.000	34.200.000	18.000.000	60	0	11	3	b	a
111	a	450.000	20.000.000	15.200.000	13.000.000	60	0	12	3	c	b
112	b	500.000	15.000.000	11.400.000	200.000.000	600	1	49	14	c	a
113	a	1.000.000	60.000.000	45.600.000	170.000.000	80	1	11	2	b	a
114	a	600.000	60.000.000	45.600.000	70.000.000	100	0	21	2	c	b
115	b	700.000	25.000.000	19.000.000	30.000.000	80	0	11	2	b	a
116	b	800.000	30.000.000	22.800.000	50.000.000	300	0	27	12	c	a
117	a	1.000.000	100.000.000	76.000.000	40.000.000	80	0	12	2	c	a
118	a	1.000.000	40.000.000	30.400.000	90.000.000	300	0	24	12	c	a
119	a	1.000.000	50.000.000	38.000.000	90.000.000	100	0	16	3	c	a
120	a	1.000.000	25.000.000	19.000.000	85.000.000	300	0	25	11	c	b
121	b	500.000	105.000.000	79.800.000	60.000.000	300	1	32	11	c	a
122	a	2.000.000	50.000.000	38.000.000	110.000.000	80	1	11	4	c	a
123	a	700.000	40.000.000	30.400.000	40.000.000	80	0	11	4	c	a
124	a	450.000	18.000.000	13.680.000	80.000.000	70	0	12	2	b	a
125	a	450.000	28.000.000	21.280.000	240.000.000	600	0	45	14	b	a
126	a	2.200.000	200.000.000	152.000.000	60.000.000	240	0	11	4	c	b
127	a	1.500.000	130.000.000	98.800.000	70.000.000	60	0	12	4	c	a

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

128	b	450.000	26.000.000	19.760.000	35.000.000	85	0	12	2	c	a
129	b	1.200.000	45.000.000	34.200.000	80.000.000	80	1	12	2	b	a
130	a	500.000	60.000.000	45.600.000	60.000.000	70	0	12	2	b	a
131	b	600.000	25.000.000	19.000.000	20.000.000	80	1	12	1	c	a
132	b	700.000	23.000.000	17.480.000	41.000.000	80	1	5	1	c	b
133	b	550.000	100.000.000	76.000.000	26.000.000	120	1	5	1	c	a
134	a	500.000	23.000.000	17.480.000	60.000.000	80	0	4	2	b	a
135	b	800.000	120.000.000	91.200.000	15.000.000	60	1	4	2	c	a
136	b	750.000	15.000.000	11.400.000	25.000.000	160	0	6	3	b	a
137	b	600.000	30.000.000	22.800.000	36.000.000	100	1	5	3	c	a
138	b	500.000	35.000.000	26.600.000	30.000.000	80	1	4	3	b	b
139	a	600.000	30.000.000	22.800.000	51.000.000	80	0	4	4	c	a
140	a	1.200.000	150.000.000	114.000.000	60.000.000	130	0	7	4	b	a
141	a	700.000	20.000.000	15.200.000	35.000.000	120	0	6	1	c	a
142	a	500.000	20.000.000	15.200.000	60.000.000	80	0	5	4	b	a
143	a	550.000	20.000.000	11.800.000	40.000.000	120	0	6	2	c	b
144	a	600.000	60.000.000	35.400.000	55.000.000	100	0	6	2	b	a
145	a	500.000	25.000.000	14.750.000	65.000.000	130	0	8	2	c	a
146	b	550.000	60.000.000	35.400.000	45.000.000	70	1	5	2	b	a
147	a	500.000	40.000.000	23.600.000	150.000.000	80	0	4	4	c	b
148	a	700.000	150.000.000	88.500.000	24.000.000	100	0	6	2	b	a
149	b	450.000	27.000.000	15.930.000	55.000.000	70	1	4	3	c	a
150	b	700.000	30.000.000	17.700.000	70.000.000	80	1	5	3	b	a
151	a	700.000	40.000.000	23.600.000	50.000.000	102	0	6	5	c	b
152	a	1.000.000	50.000.000	29.500.000	40.000.000	85	0	4	5	b	a
153	a	1.000.000	35.000.000	20.650.000	20.000.000	20	0	2	2	b	a

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

180	a	600.000	30.000.000	17.700.000	20.000.000	100	0	6	5	a	b
181	a	1.000.000	30.000.000	17.700.000	49.000.000	250	0	6	3	a	b
182	b	300.000	105.000.000	61.950.000	15.000.000	20	1	3	5	b	a
183	a	700.000	16.000.000	9.440.000	40.000.000	80	0	5	6	b	a
184	b	500.000	40.000.000	23.600.000	50.000.000	15	1	5	3	b	a
185	a	400.000	15.000.000	8.850.000	50.000.000	20	0	5	7	b	b
186	a	400.000	10.000.000	5.900.000	20.000.000	40	0	4	3	b	a
187	b	500.000	25.000.000	14.750.000	50.000.000	150	0	4	7	b	a
188	b	700.000	30.000.000	17.700.000	50.000.000	90	0	3	3	b	a
189	a	700.000	28.000.000	16.520.000	50.000.000	300	0	8	4	b	b
190	b	500.000	28.000.000	16.520.000	100.000.000	300	1	7	5	b	a
191	a	2.000.000	50.000.000	29.500.000	70.000.000	80	0	4	2	b	a
192	b	700.000	40.000.000	23.600.000	40.000.000	80	0	7	4	b	a
193	b	450.000	18.000.000	10.620.000	40.000.000	70	0	7	4	b	b
194	b	450.000	28.000.000	16.520.000	55.000.000	120	0	7	4	a	a
195	b	600.000	60.000.000	35.400.000	65.000.000	100	0	7	4	a	a
196	a	500.000	25.000.000	14.750.000	45.000.000	130	0	7	4	a	b
197	b	550.000	60.000.000	35.400.000	150.000.000	70	1	5	9	b	a
198	a	500.000	40.000.000	23.600.000	24.000.000	80	0	6	7	a	a
199	a	700.000	150.000.000	88.500.000	55.000.000	100	0	7	3	b	b
200	b	450.000	27.000.000	15.930.000	70.000.000	70	1	5	4	a	B

Lampiran 2 : Hasil observasi penelitian

154	a	600.000	50.000.000	29.500.000	20.000.000	20	0	2	2	c	a
155	b	600.000	50.000.000	29.500.000	36.000.000	40	1	2	3	c	b
156	a	750.000	40.000.000	23.600.000	90.000.000	40	0	2	3	c	a
157	b	350.000	50.000.000	29.500.000	60.000.000	170	1	5	3	c	a
158	a	490.000	50.000.000	29.500.000	15.000.000	40	0	2	5	c	a
159	a	600.000	30.000.000	17.700.000	20.000.000	100	0	5	3	c	a
160	a	1.000.000	30.000.000	17.700.000	49.000.000	250	0	9	5	c	b
161	b	300.000	105.000.000	61.950.000	15.000.000	20	0	2	3	c	a
162	a	700.000	16.000.000	9.440.000	50.000.000	15	0	2	5	a	a
163	b	400.000	15.000.000	8.850.000	50.000.000	20	0	3	3	a	a
164	a	400.000	10.000.000	5.900.000	20.000.000	40	0	3	5	c	a
165	b	500.000	25.000.000	14.750.000	50.000.000	150	0	5	3	c	b
166	a	700.000	30.000.000	17.700.000	50.000.000	90	0	3	3	a	a
167	a	700.000	28.000.000	16.520.000	65.000.000	130	0	3	3	c	a
168	b	550.000	60.000.000	35.400.000	45.000.000	70	0	2	3	c	a
169	a	500.000	40.000.000	23.600.000	150.000.000	80	1	5	4	c	b
170	a	700.000	150.000.000	88.500.000	24.000.000	100	1	6	6	b	a
171	b	450.000	27.000.000	15.930.000	55.000.000	70	0	3	4	a	a
172	b	700.000	30.000.000	17.700.000	70.000.000	80	0	3	7	b	a
173	a	700.000	40.000.000	23.600.000	50.000.000	102	0	5	5	b	b
174	a	1.000.000	50.000.000	29.500.000	40.000.000	85	0	3	3	b	a
175	a	1.000.000	35.000.000	20.650.000	20.000.000	20	1	2	5	a	b
176	a	600.000	50.000.000	29.500.000	20.000.000	20	0	2	4	a	a
177	b	600.000	50.000.000	29.500.000	36.000.000	40	0	2	3	b	b
178	b	750.000	40.000.000	23.600.000	60.000.000	170	1	7	5	b	b
179	a	490.000	50.000.000	29.500.000	15.000.000	40	1	2	4	b	a