

**ANALISIS DETERMINAN TENAGA KERJA TERDIDIK  
YANG BEKERJA PADA LAPANGAN PEKERJAAN NON  
PRIMER DI SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SI) Pada Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**KRISMAY PUTRI**  
**NIM/BP: 15060022/2015**

**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS DETERMINAN TENAGA KERJA TERDIDIK YANG BEKERJA PADA  
LAPANGAN PEKERJAAN NON PRIMER DI SUMATERA BARAT

Nama : KRISMAY PUTRI  
NIM/TM : 15060022/2015  
Jurusan : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2019

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi



Drs. Ali Anis, MS  
NIP. 19591129 198602 1 001

Disetujui oleh:

Pembimbing



Prof. Dr. Hasdi Aimon, M.Si  
NIP.19550505 197903 1 010



HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

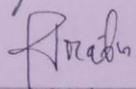
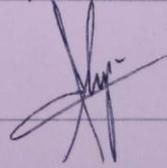
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

ANALISIS DETERMINAN TENAGA KERJA TERDIDIK YANG BEKERJA PADA  
LAPANGAN PEKERJAAN NON PRIMER DI SUMATERA BARAT

Nama : KRISMAY PUTRI  
NIM/TM : 15060022/2015  
Jurusan : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2019

Tim Penguji:

| Nomor | Jabatan | Nama                        |   |
|-------|---------|-----------------------------|---|
| 1.    | Ketua   | Prof. Dr. Hasdi Aimon, M.Si |  |
| 2.    | Anggota | Melty Roza Adry, SE, ME     |  |
| 3.    | Anggota | Dr. Alpon Satrianto, SE, ME |  |

## SURAT PERNYATAAN

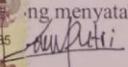
Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Krismay Putri  
NIM / TahunMasuk : 15060022/2015  
Tempat / TanggalLahir : Ngungun / 05 Mei 1996  
Jurusan : Ilmu Ekonomi  
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jorong Ngungun Nagari Salareh Aia  
Kec.Palembayan Kab.Agam  
No. HP / Telepon : 0823-8612-0180  
JudulSkripsi : Analisis Determinan Tenaga Kerja Terdidik  
yang Bekerja Pada Lapangan Pekerjaan Non  
Primer di Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis /skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis / skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis / skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karyatulis / skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis / skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di PerguruanTinggi.

Ngungun, 05 Agustus 2019  
Saya yang menyatakan,  
  
Krismay Putri  
NIM. 15060022/2015



## ABSTRAK

**Krismay Putri (15060022/2015) :Determinan Tenaga Kerja Terdidik yang Bekerja pada Lapangan Pekerjaan Non Primer di Sumatera Barat. Skripsi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Hasdi Aimon, M. Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinan tenaga kerja terdidik yang bekerja pada lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan data *cross section* tahun 2018.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan antara variabel penelitian dan menemukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi yang bersumber dari lembaga resmi Badan Pusat Statistik (BPS), SAKERNAS, dan studi kepustakaan lainnya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lapangan pekerjaan non primer, tenaga kerja terdidik, umur, pengalaman kerja, tempat tinggal dan jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik dengan langkah-langkah: 1) *Uji korelasi*, 2) *odd ratio*, 3) *marginal efect*.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa 1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer 2) umur berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer 3) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer 4) tempat tinggal berpengaruh positif dan signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer 5) jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer.

**Kata Kunci** : lapangan pekerjaan non primer, pendidikan, umur, pengalaman kerja, tempat tinggal dan jenis kelamin.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Determinan Tenaga Kerja Terdidik yang Bekerja pada Lapangan Pekerjaan Non Primerdi Sumatera Barat”**. Penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir yang merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata S1 pada Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dari skripsi ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis untuk menjadi lebih baik dikemudian hari. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri penulis serta pihak-pihak terkait lainnya.

Selama berproses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Teristimewa orang tua tercinta Ayah (Harman) dan Ibu (Syahnidar) yang selalu memberikan doa dan support system terbaik beliau untuk anaknya. Teruntuk wanita terhebatku ama, terimakasih ma sudah membesarkan Kidengan kasih sayang dan cinta sehingga bisa menyelesaikan studi ini tepat waktu. Dan teruntuk cinta pertamaku apa meskipun sosoknya pendiam tapi ki yakin dari hati yang paling dalam doa terbaik tak pernah putus, makasih pa.
2. Untuk saudaraku yang disayangi, Sisri Wahyuni (Kakak), Yudha Chaesar (Abg Ipar), Putri Novita (Adik). semua ini untuk kalian, terimakasih untuk

support dan doa yang tidak pernah putus dari kalian serta bantuan materi yang tidak terhitung. Semua pencapaian ini tidak akan pernah terwujud tanpa mereka.

3. Untuk keluarga besar ku terimakasih sudah mendukung Ki dari berbagai bantuan baik materi maupun non materi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
4. Terimakasih teristimewa aku siratkan untuk yang tersayang Refnaldi selalu memberikan Support nya serta selalu jadi korban kemarahan ku setiap kali direvisi.
5. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Drs. Ali Anis, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Melti Roza Adry, SE, ME. Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak Prof. Dr. Hasdi Aimon, M.Si selaku pembimbing penulis yang telah membimbing, memberikan motivasi serta arahan dan dengan sabar mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proses skripsi ini.
9. Israyeni, SE, M.SE selaku dosen terbaik yang pernah ada yang selalu bersedia membimbing dalam proses menyelesaikan skripsi ini
10. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
11. Untuk adek-adek tersayang kos Teratai.83 (Lidya, Bella, Mirna, Amy, Fina serta yang lainnya) yang selalu mau mendengarkan curhatan selama

proses skripsi ini meskipun mereka tidak tau dan paham tentang tu makasih

12. Untuk sahabat-sahabat terbaik ku makasih selalu menenangkan Kita-kita Padang Squad (Jamiatul Nurul Ikhlas, Amd.log, Yuliana, S.Pd, Yelni Safitri, S.M, Sri Nurhayati, S.T, Yunaldi Ikbal, S.Pd, Yogi Firhodika, S.Pd, Atika Suri, Megi Kurnia, Rosi Handayani). Semoga yang lain juga akan segera menyusul dan dipermudah.
13. Terimakasih tak terhingga guru terbaik dari SMA Sufyeti, S.Pd, M.Pd yang dari dulu sampai sekarang selalu memberikan support dan berkat beliau mulai menyukai ekonomi.
14. Untuk sahabat pertamaku diawal perkuliahan Bismillah Squad (Susilawati, S.E, Sekar Lunggayu, S.E, Chairaty Fadhliah, S.E, Riri Agustina Fratiwi, S.E dan Poeja Maura, S.E) yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah kita selesaikan studi ini semua sesuai target.
15. Untuk sahabat-sahabat terbaikkuEfek Micin Squad (Neco Febryansyah, Chairati Fadliyah, Dola Fernando, Riri Agustina Fratiwi, Sindi Oktaviani, Radha Ikhwan, Endang Putri Dewi, Yollanda, Ihsanul Waldi, dan Febri rahmat) yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Untuk sahabat-sahabat yang selalu membantu dalam proses ngolah data Tria Agustin, Salwa Nabila, Ilham dan Miftahul Hasanah makasih banyak bantuannya.

17. Rekan-rekan seperjuangan IE 15 dan seluruh pihak yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas kebaikan dari semua pihak

Padang, Juli 2019

Krismay Putri

Nim. 15060022

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                          | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                    | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                        | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                      | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                     | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                  | <b>x</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                      |             |
| A.Latar Belakang .....                        | 1           |
| B.Rumusan Masalah .....                       | 17          |
| C.Tujuan Penelitian.....                      | 17          |
| D.Manfaat Penelitian.....                     | 18          |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI</b>                    |             |
| A.Landasan Teori.....                         | 19          |
| 1.Konsep tenaga kerja .....                   | 19          |
| 2.Konsep pendidikan.....                      | 21          |
| 3.Tenaga kerja terdidik.....                  | 22          |
| 4.Lapangan Pekerjaan non primer.....          | 24          |
| 5.Permintaan dan penawaran tenaga kerja ..... | 26          |
| 6.Umur .....                                  | 29          |
| 7.Pengalaman kerja .....                      | 29          |
| 8.Tempat tinggal .....                        | 30          |
| 9.Jenis kelamin.....                          | 31          |
| B.Penelitian Terdahulu.....                   | 32          |
| C.Kerangka Konseptual .....                   | 33          |
| D.Hipotesis.....                              | 35          |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>          |             |
| A.Jenis Penelitian.....                       | 37          |
| B.Tempat dan Waktu Penelitian .....           | 37          |
| C.Jenis dan Sumber Data .....                 | 37          |

|  |           |
|--|-----------|
| D.Populasi dan Sampel .....                          | 37        |
| E.Teknik Pengumpulan Data .....                      | 38        |
| F.Defenisi Operasional Variabel.....                 | 38        |
| G.Teknik Analisis Data.....                          | 38        |
| a.Variabel Dependen .....                            | 38        |
| b.Variabel Independen.....                           | 39        |
| H.Analisis Data .....                                | 40        |
| 1.Analisis Deskriptif.....                           | 40        |
| 2.Analisis Induktif .....                            | 41        |
| a.Analisis Regresi Logistik .....                    | 41        |
| b.Odd Ratio .....                                    | 42        |
| c.Efek Marginal.....                                 | 44        |
| 3.Uji Hipotesis .....                                | 44        |
| a.Uji Seluruh Model (Uji G) .....                    | 44        |
| b.Uji Wald: Uji Signifikan Tiap-tiap Parameter ..... | 45        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>                   |           |
| A. Hasil Penelitian .....                            | 47        |
| B. Deskripsi Variabel Penelitian.....                | 51        |
| C. Analisis Deskripsi .....                          | 57        |
| a.Analisis Regresi Logistik .....                    | 57        |
| b.Uji Hipotesis.....                                 | 61        |
| D.Pembahasan .....                                   | 64        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                    |           |
| A. Kesimpulan .....                                  | 74        |
| B. Saran.....  | 75        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                          | <b>76</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                 | <b>78</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan .....   | 3  |
| Tabel 1.2 Data tenaga kerja terdidik .....                     | 6  |
| Tabel 1.3 Data tenaga kerja menurut umur 19-64 tahun.....      | 9  |
| Tabel 1.4 Data tenaga kerja menurut pengalaman kerja .....     | 11 |
| Tabel 1.5 Data tenaga kerja menurut tempat tinggal .....       | 13 |
| Tabel 1.6 Data tenaga kerja menurut jenis kelamin.....         | 15 |
| Tabel 4.1 Rata-rata lapangan pekerjaan di Sumatera Barat ..... | 49 |
| Tabel 4.2 Persentase lapangan pekerjaan Non Primer .....       | 50 |
| Tabel 4.3 Persentase pendidikan tenaga kerja terdidik .....    | 51 |
| Tabel 4.4 Persentase umur tenaga kerja terdidik .....          | 53 |
| Tabel 4.5 Persentase pengalaman kerja .....                    | 54 |
| Tabel 4.6 Persentase tempat tinggal tenaga kerja .....         | 55 |
| Tabel 4.7 Persentase jenis kelamin tenaga kerja.....           | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji G .....                                    | 57 |
| Tabel 4.9 Uji Signifikan Tiap Parameter dan odd ratio .....    | 58 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji G .....                                   | 6  |

## **DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kurva keseimbangan tenaga kerja..... | 28 |
| Gambar 2.2 Kerangka konseptual .....            | 34 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                  |    |
|------------------|----|
| Lampiran 1 ..... | 78 |
| Lampiran 2 ..... | 79 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan ekonomi merupakan salah satu tolak ukur yang dilihat dari perkembangan suatu negara. Pembangunan memiliki tujuan untuk meningkatkan ketersediaan dan perluasan distribusi barang-barang kebutuhan hidup pokok, peningkatan standar hidup serta perluasan pilihan ekonomi dan sosial. (Todaro dan Smith: 2006).

Pembangunan adalah suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat yang lebih baik. Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai jenis variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi serta berbagai variabel lainnya. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas pendidikan yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan begitupun sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas pendidikan yang masih tergolong rendah tentu akan membuat pembangunan ekonomi menjadi terhambat.

Sedangkan pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno,2003). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan

angkatan kerja terlebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Diterapkannya otonomi daerah di Indonesia, mengharuskan pemerintah daerah untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta menekan angka pengangguran di daerah masing-masing, namun faktanya masih banyak pengangguran nasional sehingga pemerintah harus lebih memperhatikan yang ada di wilayah dari segi layak atau tidaknya, serta perlu atau tidaknya diperbaiki khususnya bidang pendidikan yang masih tergolong rendah di berbagai daerah di Indonesia. Berbagai kemungkinan yang bisa terjadi karena semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan dan kesempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, salah satu alasan kenapa sebagian individu memilih untuk mencapai tingkat lulusan Perguruan Tinggi ialah untuk mengharapkan bisa memperoleh upah yang lebih tinggi dengan ijazah Perguruan Tinggi dibandingkan dengan ijazah tamatan Sekolah Menengah. Berbagai tingkat pendidikan di Sumatera Barat bekerja di berbagai lapangan pekerjaan non primer yang disajikan dalam data 1.1 sebagai berikut

**Tabel 1.1**  
**Penduduk Berdasarkan Lapangan Pekerjaan Primer dan Non Primer**  
**Menurut Kabupaten/Kotadi Sumatera Barat Tahun 2018 (Orang)**

| <b>Kabupaten/Kota</b> | <b>Non Primer</b> | <b>Primer</b> | <b>Total</b> |
|-----------------------|-------------------|---------------|--------------|
| <b>Kabupaten:</b>     |                   |               |              |
| Kep.mentawai          | 70                | 50            | 120          |
| Pesisir Selatan       | 142               | 128           | 270          |
| Sijunjung             | 95                | 97            | 192          |
| Tanah Datar           | 112               | 129           | 241          |
| Padang Pariaman       | 94                | 129           | 223          |
| Agam                  | 122               | 208           | 330          |
| Lima Puluh Kota       | 100               | 159           | 259          |
| Pasaman               | 75                | 106           | 181          |
| Solok Selatan         | 92                | 116           | 208          |
| Dharmasraya           | 83                | 114           | 197          |
| Pasaman Barat         | 94                | 122           | 216          |
| <b>Kota:</b>          |                   |               |              |
| Padang                | 297               | 271           | 568          |
| Solok                 | 230               | 249           | 479          |
| Sawah Lunto           | 126               | 115           | 241          |
| Padang Panjang        | 156               | 99            | 255          |
| Bukittinggi           | 155               | 146           | 301          |
| Payakumbuh            | 144               | 146           | 290          |
| Pariaman              | 161               | 124           | 285          |
| <b>Sumatera Barat</b> | <b>2348</b>       | <b>2508</b>   | <b>4856</b>  |

*Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional 2018*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan lapangan pekerjaan primer masih mendominasi lapangan pekerjaan yang paling banyak ditekuni oleh penduduk Sumatera Barat karena didukung oleh lahan yang tersedia untuk lapangan pekerjaan terkait. Dilihat dari tabel 1.1 pada berbagai kabupaten/kota yang ada di Sumatera Barat Kota Solok masih tergolong yang tertinggi dibandingkan kabupaten/kota lainnya di Sumatera Barat sebesar 249 orang sampel tenaga kerja terdidik, hal ini juga didukung karena Kabupaten Solok sebagai penghasil beras terbesar di Sumatera Barat. Sementara untuk lapangan pekerjaan primer yang terendah adalah Kepulauan Mentawai sebesar 50 orang

sampel tenaga kerja terdidik. Sementara pada lapangan pekerjaan non primer yang paling tinggi itu pada Kota Padang sebanyak 249 orang sampel tenaga kerja terdidik, hal ini tentu juga didukung karena Kota Padang sebagai ibukota provinsi Sumatera Barat yang tentu banyak terdapat instansi pemerintahan, industri serta berbagai macam perusahaan yang memungkinkan tenaga kerja bisa bekerja pada sektor non primer. Sementara itu untuk kategori terendah yaitu pada kepulauan Mentawai sebanyak 70 orang sampel tenaga kerja bekerja pada sektor non primer.

Sebagai faktor utama, pendidikan merupakan sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, serta mempunyai pola pikir dan cara berperilaku yang baik dalam jangka panjang. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan dalam jangka panjang. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan dikenal dengan kebijakan *link and match*. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia melalui pendidikan. Sehingga akan mengakibatkan semakin selaras struktur tenaga kerja yang tersedia oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada.

Karena pendidikan dianggap sebagai mekanisme kelembagaan penting dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan, peningkatan tingkat pendidikan masyarakat adalah upaya pemerintah yang harus dipertahankan dan

sama-sama didukung oleh berbagai pihak. Tingginya laju pertumbuhan angkatan tenaga kerja terdidik di Sumatera Barat harus seimbang dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja bersangkutan. Konsekuensinya tenaga kerja terdidik harus dimanfaatkan potensinya semaksimal dan secepat mungkin, seperti yang diketahui bahwa jika pendidikan tidak dilanjutkan maka akan mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja dimanapun berada.

Perkembangan ekonomi merupakan salah satu alat untuk memenuhi permintaan masyarakat terhadap pendidikan, karena pendidikan memerlukan biaya. Kemajuan bidang teknologi membutuhkan pekerja yang berpendidikan tinggi dan memiliki keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan atau kursus, juga pekerja yang berkualifikasi tinggi dalam berbagai sektor produksi. Pada proses produksi modern masih diperlukan tenaga kerja senior yang berpendidikan tinggi, cakap serta pekerja yang perlu ditingkatkan kompetensinya secara terus-menerus. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan bidang keteknikan, standar pekerja yang diminta akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Artinya diperlukan kesiapan tenaga kerja di bidang pendidikan untuk bisa bersaing serta memiliki potensi untuk bisa bekerja dengan maksimal sesuai dengan keahlian dan bidang ilmu yang dimiliki. Berikut ini akan disajikan data tenaga kerja terdidik berdasarkan tingkat pendidikan tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan Menurut**  
**Kabupaten/Kotadi Sumatera Barat Tahun 2018(Orang)**

| <b>Kabupaten/Kota</b> | <b>SMA/SMK</b> | <b>D2/D3</b> | <b>S1</b>   | <b>S2</b> | <b>Total</b> |
|-----------------------|----------------|--------------|-------------|-----------|--------------|
| <b>Kabupaten:</b>     |                |              |             |           |              |
| Kep.mentawai          | 86             | 11           | 23          | 0         | 120          |
| Pesisir Selatan       | 190            | 21           | 59          | 0         | 270          |
| Sijunjung             | 142            | 9            | 39          | 2         | 192          |
| Tanah Datar           | 166            | 22           | 49          | 4         | 241          |
| Padang Pariaman       | 157            | 16           | 47          | 3         | 223          |
| Agam                  | 226            | 34           | 67          | 3         | 330          |
| Lima Puluh Kota       | 190            | 23           | 43          | 3         | 259          |
| Pasaman               | 123            | 13           | 42          | 3         | 181          |
| Solok Selatan         | 143            | 15           | 47          | 3         | 208          |
| Dharmasraya           | 135            | 14           | 47          | 1         | 197          |
| Pasaman Barat         | 151            | 13           | 47          | 5         | 216          |
| <b>Kota:</b>          |                |              |             |           |              |
| Padang                | 373            | 53           | 127         | 15        | 568          |
| Solok                 | 305            | 47           | 117         | 10        | 479          |
| Sawah Lunto           | 155            | 27           | 55          | 4         | 241          |
| Padang Panjang        | 161            | 22           | 69          | 3         | 255          |
| Bukittinggi           | 195            | 28           | 75          | 3         | 301          |
| Payakumbuh            | 183            | 33           | 67          | 7         | 290          |
| Pariaman              | 182            | 15           | 85          | 3         | 285          |
| <b>Sumatera Barat</b> | <b>3263</b>    | <b>416</b>   | <b>1105</b> | <b>72</b> | <b>4856</b>  |

*Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional 2018*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja terdidik di berbagai Kabupaten/kota di Sumatera Barat masih tergolong rendah dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja secara keseluruhan, terlihat dari seluruh tingkat pendidikan yang ditamatkan pada tabel 1.2 pendidikan SMA/SMK sebagai tamatan terbanyak di berbagai kabupaten/kota di Sumatera Barat. Dari tabel terlihat Kota Padang sebagai jumlah tertinggi tenaga kerja terdidik dibandingkan Kabupaten/kota lainnya di Sumatera Barat pada tahun 2018 sebanyak 373 orang dikategorikan sebagai tenaga kerja terdidik dengan pendidikan terakhir SMA keatas. Berbanding terbalik dengan Kota Padang, Kepulauan Mentawai sebagai jumlah paling sedikit tenaga kerja terdidik dalam tabel disajikan sebanyak 86 orang tamatan SMA/SMK jumlah ini merupakan yang terendah jika dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Sumatera Barat.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Pendidikan secara nasional adalah pendidikan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai agama dan kebudayaan nasional Indonesia. Sedangkan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Proses bergesernya kelompok umur penduduk yang lahir dua puluh sampai tiga puluh tahun sebelumnya dan mereka secara potensial memasuki pasar kerja, baik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan menengah atau tingkat pendidikan Universitas. Selain itu proses pendidikan di negara-negara berkembang telah menghasilkan berbagai dilema, upaya yang dilakukan untuk memperluas fasilitas pendidikan guna pencapaian pemerataan hasil-hasil pendidikan ternyata tidak diiringi dengan peningkatan kualitas tamatannya.

Menurut (BPS, 2008) umur adalah informasi tentang tanggal, bulan, dan tahun dari seorang penduduk yang dihitung berdasarkan kalender Masehi. Umur merupakan bagian penting bagi tenaga kerja untuk bisa masuk pasar tenaga kerja, karena di dalam beberapa lapangan kerja ada batasan umur yang tidak masuk kriteria di sebuah lapangan pekerjaan bersangkutan.

Semakin tingginya umur seseorang menandakan seorang tenaga kerja memiliki pengalaman kerja yang sudah bertahun-tahun pada lapangan pekerjaan utama menurut bidang pekerjaan, karena penduduk 15-29 tahun merupakan kelompok umur yang baru masuk dalam dunia pekerjaan tentu belum banyak memiliki pengalaman kerja dibandingkan bagi mereka yang berumur 30-54 tahun.

Berikut akan disajikan data penduduk berumur 19-64 tahun yang bekerja menurut kabupaten/kota di Sumatera Barat pada tahun 2018 tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur 19-64 Tahun Menurut**  
**Kabupaten/Kotadi Sumatera Barat Tahun 2018 (Orang)**

| <b>Kabupaten/Kota</b> | <b>19-23</b>   | <b>24-28</b>   | <b>29-34</b>   | <b>35-39</b>   | <b>40-44</b>   | <b>45-49</b>   | <b>50-54</b>   | <b>55-59</b>   | <b>60-64</b>   | <b>Total</b> |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| <b>Kabupaten:</b>     | <b>(Tahun)</b> |              |
| Kep.mentawai          | 5              | 23             | 26             | 18             | 16             | 17             | 13             | 2              | 0              | 120          |
| Pesisir Selatan       | 21             | 37             | 51             | 35             | 46             | 29             | 26             | 17             | 8              | 270          |
| Sijunjung             | 13             | 23             | 22             | 34             | 37             | 37             | 21             | 4              | 1              | 192          |
| Tanah Datar           | 21             | 22             | 34             | 30             | 38             | 32             | 39             | 20             | 5              | 241          |
| Padang Pariaman       | 26             | 35             | 22             | 31             | 27             | 39             | 27             | 9              | 7              | 223          |
| Agam                  | 29             | 35             | 62             | 40             | 55             | 42             | 38             | 26             | 9              | 330          |
| Lima Puluh Kota       | 13             | 32             | 49             | 35             | 43             | 39             | 35             | 8              | 5              | 259          |
| Pasaman               | 15             | 25             | 38             | 32             | 29             | 19             | 17             | 4              | 2              | 181          |
| Solok Selatan         | 15             | 38             | 48             | 29             | 26             | 21             | 22             | 7              | 2              | 208          |
| Dharmasraya           | 18             | 23             | 40             | 32             | 17             | 22             | 31             | 8              | 6              | 197          |
| Pasaman Barat         | 26             | 23             | 34             | 33             | 34             | 31             | 21             | 12             | 2              | 216          |
| <b>Kota:</b>          |                |                |                |                |                |                |                |                |                |              |
| Padang                | 68             | 75             | 87             | 78             | 70             | 71             | 71             | 42             | 6              | 568          |
| Solok                 | 41             | 57             | 78             | 68             | 72             | 73             | 48             | 35             | 7              | 479          |
| Sawah Lunto           | 20             | 32             | 38             | 38             | 45             | 24             | 27             | 12             | 5              | 241          |
| Padang Panjang        | 20             | 38             | 20             | 38             | 38             | 44             | 34             | 16             | 7              | 255          |
| Bukittinggi           | 18             | 27             | 40             | 36             | 39             | 55             | 49             | 28             | 9              | 301          |
| Payakumbuh            | 27             | 33             | 29             | 53             | 37             | 34             | 45             | 25             | 7              | 290          |
| Pariaman              | 23             | 33             | 50             | 44             | 47             | 30             | 27             | 24             | 7              | 285          |
| <b>Sumatera Barat</b> | <b>413</b>     | <b>611</b>     | <b>768</b>     | <b>704</b>     | <b>716</b>     | <b>659</b>     | <b>591</b>     | <b>299</b>     | <b>95</b>      | <b>4856</b>  |

*Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional 2018*

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat semakin tinggi umur tenaga kerja maka semakin menurun jumlah tenaga kerja bersangkutan yang masih bekerja. Jumlah tenaga kerja paling rendah pada tingkatan umur 60-64 pada tabel, hal ini dikarenakan banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada sektor primer, sehingga bekerja mengandalkan tenaga dan pada umur 60-64 tahun sudah banyak yang sudah mengurangi pekerjaannya. Sedangkan pada umur 29-34 tahun sebagai jumlah terbanyak yaitu sebanyak 769 orang sampel. Pada sektor pekerjaan non primer semakin tinggi umur seorang semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki.

Dewasa ini pengalaman kerja sangat diperlukan dan merupakan point penting yang dipertimbangkan oleh suatu lembaga ataupun perusahaan, dimana perusahaan dalam pencari kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja di bidang pekerjaan terkait. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, selain itu pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan tentang pasar kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Sutomo,dkk.1999).

Berikut akan disajikan data pengalaman kerja Kabupaten/kota di Sumatera Barat tahun 2018 pada tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Penduduk dengan Pengalaman Kerja di Kabupaten/Kota**  
**Sumatera Barat pada Tahun 2018(Orang)**

| Kabupaten/Kota        | Pengalaman kerja |             | Jumlah      |
|-----------------------|------------------|-------------|-------------|
|                       | ≤ 1 Tahun        | >1 Tahun    |             |
| <b>Kabupaten:</b>     |                  |             |             |
| Kep.mentawai          | 21               | 99          | 120         |
| Pesisir Selatan       | 27               | 243         | 270         |
| Sijunjung             | 37               | 155         | 192         |
| Tanah Datar           | 40               | 201         | 241         |
| Padang Pariaman       | 34               | 189         | 223         |
| Agam                  | 38               | 292         | 330         |
| Lima Puluh Kota       | 36               | 223         | 259         |
| Pasaman               | 25               | 156         | 181         |
| Solok Selatan         | 37               | 171         | 208         |
| Dharmasraya           | 31               | 166         | 197         |
| Pasaman Barat         | 37               | 179         | 216         |
| <b>Kota:</b>          |                  |             |             |
| Padang                | 86               | 482         | 568         |
| Solok                 | 44               | 435         | 479         |
| Sawah Lunto           | 38               | 203         | 241         |
| Padang Panjang        | 30               | 225         | 255         |
| Bukittinggi           | 25               | 276         | 301         |
| Payakumbuh            | 46               | 244         | 290         |
| Pariaman              | 43               | 242         | 285         |
| <b>Sumatera Barat</b> | <b>675</b>       | <b>4181</b> | <b>4856</b> |

*Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional 2018*

Berdasarkan data pada tabel 1.4 bisa dilihat bahwa Kepulauan Mentawai masih posisi terendah sebanyak 21 orang sebagai tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja  $\leq 1$  tahun, lalu kemudian di susul di Kota Pasaman dan Bukittinggi sebagai posisi terendah kedua, namun posisi tertinggi di Kota Padang yang bekerja dengan pengalaman  $\leq 1$  tahun. Tidak beda jauh tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman kerja  $>1$  tahun masih Kota Padang sebagai posisi tertinggi dibandingkan Kabupaten/kota lainnya yang ada di Sumatera Barat sebanyak 482 orang serta yang terendah masih di Kepulauan Mentawai sebanyak 99 orang sampel.

Daerah tempat tinggal adalah lingkungan sekitar tempat tinggal, Badan Pusat Statistik membagi daerah tempat tinggal menjadi dua kategori:

1. Desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah dan langsung di bawah camat serta berhak menyelenggarakan rumah tangga sendiri. Ciri utama desa adalah kepala desanya dipilih oleh masyarakat setempat.
2. Kota adalah suatu wilayah administratif setingkat desa/kelurahan yang memenuhi persyaratan tertentu dalam hal kepadatan penduduk, persentase rumah tangga pertanian, dan sejumlah fasilitas perkotaan, seperti jalan raya, sarana pendidikan formal, dan sarana kesehatan umum. Berikut akan disajikan data wilayah desa/kota pada tabel 1.5

**Tabel 1.5**  
**Penduduk Berdasarkan wilayah Tempat Tinggal Menurut**  
**Kabupaten/Kotadi Sumatera Barat Tahun 2018 (Orang)**

| <b>Kabupaten/Kota</b> | <b>Perdesaan</b> | <b>Perkotaan</b> | <b>Total</b> |
|-----------------------|------------------|------------------|--------------|
| <b>Kabupaten:</b>     |                  |                  |              |
| Kep.mentawai          | 67               | 53               | 120          |
| Pesisir Selatan       | 157              | 113              | 270          |
| Sijunjung             | 89               | 103              | 192          |
| Tanah Datar           | 147              | 94               | 241          |
| Padang Pariaman       | 109              | 114              | 223          |
| Agam                  | 189              | 141              | 330          |
| Lima Puluh Kota       | 193              | 66               | 259          |
| Pasaman               | 99               | 82               | 181          |
| Solok Selatan         | 107              | 101              | 208          |
| Dharmasraya           | 96               | 101              | 197          |
| Pasaman Barat         | 127              | 89               | 216          |
| <b>Kota:</b>          |                  |                  |              |
| Padang                | 65               | 503              | 568          |
| Solok                 | 163              | 316              | 479          |
| Sawah Lunto           | 87               | 154              | 241          |
| Padang Panjang        | 36               | 219              | 255          |
| Bukittinggi           | 0                | 301              | 301          |
| Payakumbuh            | 86               | 204              | 290          |
| Pariaman              | 107              | 178              | 285          |
| <b>Sumatera Barat</b> | <b>1924</b>      | <b>2932</b>      | <b>4856</b>  |

*Sumber: Survei Angkatang Kerja Nasional2018*

Berdasarkan data pada tabel 1.5 jumlah penduduk paling banyak tinggal di perkotaan, hal ini tentu didorong karena tenaga kerja terdidik akan lebih memilih bekerja pada sektor non primer yang mana banyak tersedia di wilayah perkotaan. Pada tabel sebanyak 503 orang sampel tinggal di kota Padang yang merupakan ibukota Sumatera Barat, sementara yang terendah yaitu Kepulauan Mentawai sebanyak 53 orang sampel. Lain hal nya dengan wilayah pedesaan yang paling sedikit yaitu Kota Bukittinggi sebanyak 0 dikarenakan karena wilayah nya yang terdiri dari kecamatan merupakan wilayah perkotaan. Sementara untuk yang tertinggi di wilayah pedesaan adalah daerah Kabupaten

Agam sebanyak 189 orang sampel, tentu hal ini juga didukung karena Kabupaten Agam yang merupakan kabupaten terbesar di Sumatera Barat yang tentu memiliki banyak daerah di pedalaman.

Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Budaya yang berkembang di tengah masyarakat tentang persepsi mengenai peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama masih menjadi faktor dominan yang membatasi perempuan untuk bekerja (Kemenpppa:2016). Hal ini menunjukkan bahwa pencari kerja laki-laki di Sumatera Barat mempunyai probabilitas lebih tinggi dibandingkan pencari kerja perempuan karena adanya ketimpangan gender dalam mengakses pasar tenaga kerja. Hal ini menjelaskan bahwa banyak perempuan sendiri belum mampu atau belum mampu melepas peran gender tradisional mereka sebagai ibu rumah tangga.

Menurut (Walters:2016) perusahaan merasa khawatir ketika akan memperkerjakan perempuan karena kebanyakan wanita menyatakan bahwa suatu saat mereka akan berhenti bekerja karena berbagai alasan seperti cuti hamil, mengurus rumah tangga, ataupun ingin melanjutkan pendidikan. Berikut akan disajikan data antara laki-laki dan perempuan pada tabel 1.6

**Tabel 1.6**  
**Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin Menurut Kabupaten/Kota**  
**di Sumatera Barat Tahun 2018 (Orang)**

| <b>Kabupaten/Kota</b> | <b>Laki-Laki</b> | <b>Perempuan</b> | <b>Total</b> |
|-----------------------|------------------|------------------|--------------|
| <b>Kabupaten:</b>     |                  |                  |              |
| Kep.mentawai          | 54               | 66               | 120          |
| Pesisir Selatan       | 127              | 143              | 270          |
| Sijunjung             | 89               | 103              | 192          |
| Tanah Datar           | 119              | 122              | 241          |
| Padang Pariaman       | 87               | 136              | 223          |
| Agam                  | 160              | 170              | 330          |
| Lima Puluh Kota       | 126              | 133              | 259          |
| Pasaman               | 81               | 100              | 181          |
| Solok Selatan         | 91               | 117              | 208          |
| Dharmasraya           | 79               | 118              | 197          |
| Pasaman Barat         | 88               | 128              | 216          |
| <b>Kota:</b>          |                  |                  |              |
| Padang                | 239              | 329              | 568          |
| Solok                 | 198              | 281              | 479          |
| Sawah Lunto           | 124              | 117              | 241          |
| Padang Panjang        | 127              | 128              | 255          |
| Bukittinggi           | 147              | 154              | 301          |
| Payakumbuh            | 140              | 150              | 290          |
| Pariaman              | 142              | 143              | 285          |
| <b>Sumatera Barat</b> | <b>2218</b>      | <b>2638</b>      | <b>4856</b>  |

*Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional 2018*

Berdasarkan data pada tabel 1.6 jumlah perempuan lebih banyak dari jumlah laki-laki untuk keseluruhan Kabupaten/Kota, tetapi untuk laki-laki terbanyak di Kota Padang sebanyak 239 orang sampel dan yang paling sedikit di Kepulauan Mentawai sebanyak 54 orang sampel. Untuk jenis kelamin perempuan yang paling rendah itu pada daerah Padang Panjang hanya 66 sampel orang, serta yang tertinggi di daerah Kota Solok sebanyak 329 orang sampel.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang **”Determinan Tenaga Kerja Terdidik yang Bekerja pada Lapangan Pekerjaan Non Primer di Sumatera Barat”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh pendidikan terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat?
2. Sejauhmana pengaruh umur 19-64 tahun terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat?
3. Sejauhmana pengaruh pengalaman kerja terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat?
4. Sejauhmana pengaruh tempat tinggal bagi lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat?
5. Sejauhmana pengaruh jenis kelamin bagi lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat?
6. Sejauhmana pengaruh pendidikan, umur, pengalaman kerja, tempat tinggal, dan jenis kelamin terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah penelitian untuk menganalisis tentang:

1. Pengaruh pendidikan bagi lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat

2. Pengaruh umur terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat
3. Pengaruh pengalaman kerja bagi lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat
4. Pengaruh tempat tinggal terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat
5. Pengaruh jenis kelamin terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat
6. Pengaruh pendidikan, umur, pengalaman kerja, wilayah, dan jenis kelamin bagi lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Pengembangan Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia, Ekonomi Ketenagakerjaan yaitu teori tenaga kerja terdidik
2. Pengambil kebijakan yaitu dinas tenaga kerja Sumatera Barat
3. Peneliti lebih lanjut yaitu meneliti tentang tenaga kerja terdidik

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Konsep Tenaga Kerja**

Secara fisik kemampuan tenaga kerja diukur dari usia, dengan kata lain orang yang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power* (Payaman J.Simanjuntak,2001). Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yang berumur minimal 15 tahun atau yang lebih potensial dalam memproduksi barang dan jasa (Data Statistik Indonesia, 2009). Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja, yang tergolong tenaga kerja adalah penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Batas usia kerja yang dipakai di Indonesia adalah penduduk yang berumur minimum 10 tahun, tanpa adanya batas maksimum umur. Jadi di Indonesia semua penduduk yang sudah berumur 10 tahun berarti sudah tergolong kedalam tenaga kerja.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau labor force dan bukan angkatan kerja, angkatan kerja atau labor force terdiri dari:

1. Golongan yang bekerja
2. Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan

Sedangkan bukan angkatan kerja di bedakan menjadi 3 golongan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Golongan yang sedang bersekolah
2. Golongan yang mengurus rumah tangga

3. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya  
(Simanjuntak, 2001)

Angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja, dan yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan tenaga kerja (bukan angkatan kerja) adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, atau tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan, yaitu bagi mereka yang sedang berkegiatan bersekolah (pelajar, mahasiswa), atau mengurus rumah tangga (ibu-ibu rumah tangga yang bukan wanita karier), serta penerima pendapatan tetapi bukan merupakan imbalan langsung atas kerjanya seperti pensiunan dan bagi mereka yang mempunyai kekurangan atau disabilitas (Dumairy, 2001).

Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi, yang digolongkan bekerja yaitu bagi mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa atau bagi mereka yang seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan selama 1 jam paling sedikit dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003).

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam proses produksi karena tenaga kerja berindak sebagai pelaku ekonomi,

berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti modal, bahan baku, mesin dan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi yang terlibat dalam proses produksi (Sony Sumarsono, 2003).

## **2. Konsep Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak hanya menambah cara-cara melaksanakan kerja yang baik dalam setiap pengambilan keputusan dalam dunia kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuan dan kesempatan untuk bekerja.

Pendidikan di Indonesia terdiri atas dua jenis, yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang dilakukan secara resmi dan pelajarannya berdasarkan pada kurikulum tertentu yang sudah ditetapkan oleh pemerintah seperti, SD, SLTP, SLTA, dan Perguruan Tinggi. Sedangkan pendidikan informal adalah jenis pendidikan yang dilaksanakan melalui kursus atau pelatihan seperti kursus komputer, kursus bahasa asing, serta kursus public speaking.

Besarnya peran penting pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik memiliki arti penting dalam menjawab lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan terlatih dalam berbagai jenis pekerjaan. Penyediaan tenaga kerja terdidik meliputi jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, baik untuk usaha sendiri, perusahaan maupun di pemerintahan. Selain itu fungsi lain pendidikan bagi

ketenagakerjaan adalah dalam menghasilkan lulusan berkualitas yang dapat berfungsi sebagai penggerak pembangunan di Indonesia terkhusus di Sumatera Barat. Dengan adanya konsep ini setiap tambahan lulusan sekolah maupun perguruan tinggi tidak seharusnya untuk menuntut perluasan lapangan kerja, tetapi yang harus dilakukan adalah menciptakan lapangan kerja sendiri sebagai seorang tenaga kerja terdidik yang sudah memiliki banyak ilmu dan keterampilan melalui pendidikan yang ditempuhnya.

Borjas G. J (2016) human capital merupakan perbedaan upah yang diterima seseorang karena investasi pendidikan dan pengalaman tenaga kerja berbeda.

### **3. Tenaga Kerja Terdidik**

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sukirno, 2003). Tenaga kerja terdidik bisa dimiliki oleh seseorang melalui tingkat pendidikan secara berkala yang dilewatinya. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Jenjang pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Selain jenjang pendidikan tersebut diselenggarakan pula pendidikan pra sekolah sebagai persiapan untuk memasuki sekolah dasar.

### (1) Pendidikan Pra Sekolah

Pendidikan pra sekolah diselenggarakan untuk pemahaman dasar-dasar kearah perkembangan sikap, pengetahuan, keterampilan dan daya cipta yang diperlukan anak untuk hidup di lingkungan masyarakat serta memberikan bekal kemampuan dasar untuk memasuki jenjang sekolah dasar dan mengembangkan diri sesuai dengan asas pendidikan sedini mungkin.

### (2) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik supaya terpenuhi persyaratan untuk melanjutkan ke pendidikan menengah pertama sebagai tingkat pendidikan selanjutnya.

### (3) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah diselenggarakan sebagai lanjutan dari pendidikan dasar, yang dimulai dari pendidikan menengah pertama (SMP sederajat) atau pendidikan menengah akhir (SMA sederajat) dalam rangka mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalin hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

#### (4) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan lanjutan pendidikan menengah akhir (SMA) yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta untuk menjadi tenaga kerja terdidik yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.

Peningkatan pendidikan penduduk dapat dilihat dari pendidikan tertinggi yang ditamatkan serta jumlah penduduk yang telah mengenyam pendidikan formal. Rumus yang digunakan untuk melihat tingkat pendidikan ini adalah sebagai berikut:

$$TP = \frac{\text{Jumlah penduduk menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan}}{\text{Jumlah penduduk 15 tahun keatas}} \times 100\%$$

Dari nilai TP dapat diketahui bagaimana rata-rata tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh penduduk di suatu negara/ daerah tersebut, maka akan semakin banyak penduduk yang mengenyam pendidikan tinggi, dan semakin sedikit yang tidak pernah mengenyam pendidikan formal, maka semakin baik kondisi pendidikan di negara bersangkutan maka akan semakin baik kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu negara.

#### **4. Lapangan Pekerjaan Non Primer**

Lapangan pekerjaan non primer adalah sektor pekerjaan terdiri atas sektor sekunder dan sektor tersier yang dilakukan oleh seseorang atau ditugaskan kepada seseorang yang sedang bekerja atau sementara tidak bekerja.

#### a. Sektor Sekunder

Sektor sekunder merupakan industri pengolahan, kegiatan utama yang dilakukan pada sektor ini adalah mengolah barang mentah menjadi barang yang siap untuk dikonsumsi. Artinya kegiatan yang dilakukan oleh sektor ini yaitu untuk meningkatkan nilai tambah dari suatu input. Sektor ini memiliki peranan penting dalam perekonomian karena produktivitas yang dilakukan cukup tinggi sehingga mendorong permintaan tenaga kerja semakin tinggi. Adapun macam-macam bidang lapangan sektor sekunder diantaranya:

1. Industri pengolahan
2. Konstruksi/bangunan
3. Keuangan dan asuransi

#### b. Sektor Tersier

Di era sekarang sektor tersier memiliki peranan yang sangat penting untuk kemajuan perekonomian. Semakin hari akan semakin banyak lapangan usaha yang menjadi sub sektor yang dimuat oleh sektor tersier. Sektor ini sangat erat kaitannya dengan jasa dimana saat ini lapangan usaha dibidang jasa selalu bertambah dan mengalami perkembangan tiap tahunnya. Pertambahan ini juga membuat kontribusinya terhadap PDRB semakin bertambah. Salah satu faktor yang mendorong perkembangan sektor tersier adalah inovasi. Inovasi menjadi faktor penting karena dengan adanya inovasi akan muncul gagasan-gagasan baru yang berguna untuk pemenuhan kepuasan

manusia yang menuntut adanya sesuatu yang baru. Akan tetapi dalam lingkup negara berkembang, hal ini menjadi salah satu permasalahan. Karena pada dasarnya inovasi berkaitan erat dengan pengetahuan sedangkan untuk negara berkembang perkembangan pendidikan masih terbilang rendah sehingga inovasi/gagasan baru masih terbilang sedikit. Adapun jenis pekerjaan pada sektor tersier sebagai berikut:

1. Jasa Pendidikan
2. Jasa Kesehatan
3. Perdagangan
4. Listrik dan gas
5. Hotel dan rumah makan
6. Transportasi dan perhubungan
7. Informasi dan komunikasi

Dari masing-masing sektor lapangan pekerjaan itu tentu tidak sedikit akan menyerap tenaga kerja. Bagi yang sedikit kreatif tentu tidak hanya memiliki orientasi mencari kerja, namun bisa melihat potensi dan peluang dari berbagai sektor lapangan pekerjaan utama untuk dijadikan lapangan usaha. Lapangan usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan/kantor tempat seseorang bekerja (BPS, 2014)

### **5. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah, semakin tinggi tingkat upah di suatu daerah/negara maka akan semakin tinggi permintaan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi

permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

seluruh aktivitas pelaku yang mempertemukan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan atau bertemunya permintaan dan penawaran kerja (Sumarsono, 2009).

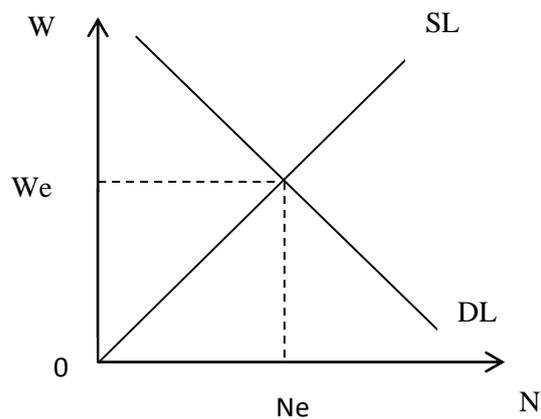
Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh pensupply untuk bisa segera ditawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada:

1. Besar kecilnya penduduk
2. Persentase penduduk
3. Jam kerja

Dimana ketiga komponen ini merupakan hal penting dalam penawaran tenaga kerja berdasarkan tingkat upah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat atau suatu lembaga. Besar atau kecilnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah, apabila tingkat upah tinggi maka penawaran tenaga kerjanya juga akan meningkat. Sebaliknya jika upah mengalami peningkatan maka permintaan tenaga kerja akan mengalami penurunan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Berikut ini disajikan gambar 2.1 yang menunjukkan adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.



**Gambar 2.1**  
**Kurva Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**  
 Sumber: Mulyadi Subri, 2003

Keterangan Gambar:

- SL : Penawaran tenaga kerja ( Supply of labour)
- DL : Permintaan tenaga kerja (Demand of labour)
- W : Upah (Wage)
- N : Jumlah tenaga kerja
- Ne : Tingkat upah
- E : Keseimbangan permintaan dan penawaran (Equilibrium)

Dari gambar 2.1 diketahui bahwa kurva permintaan tenaga kerja bernilai negatif yang artinya apabila upah meningkat, maka permintaan tenaga kerja berkurang. Sementara itu kurva penawaran tenaga kerja bernilai positif, artinya apabila upah meningkat maka tenaga kerja yang ditawarkan oleh suatu rumah tangga akan meningkat pula. Keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja pada tingkat upah tertentu disebut dengan titik equilibrium.

## **6. Umur**

Umur mempunyai hubungan terhadap responsibilitas seseorang akan penawaran tenaga kerjanya. Semakin meningkat umur seseorang semakin besar penawaran tenaga kerjanya. Selama masih dalam umur produktif bekerja, karena semakin tinggi umur seseorang maka akan semakin besar tanggung jawab yang harus ditanggung.

Tingkat partisipasi kerja mula-mula meningkat sesuai dengan pertambahan umur, kemudian seiring berjalannya waktu menurun menjelang umur pensiun atau umurtua. Semakin tinggi tingkat umur semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah, sehingga tingkat partisipasi kerja pada kelompok umur dewasa lebih besar dari kelompok umur muda. Semakin tua seseorang, maka akan semakin besar tanggung jawab yang harus ditanggungnya.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa umur mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja, karena semakin tinggi umur seseorang maka tanggung jawab seseorang tersebut dalam pemenuhan kebutuhan hidup akan selalu bertambah, akan semakin tinggi pula selama umur masih dalam kategori umurproduktif. Umur mempengaruhi orang dalam bekerja agar menghasilkan produktivitas yang tinggi untuk memperoleh pekerjaan.

## **7. Pengalaman Kerja**

Produktivitas (Kemampuan/keahlian) seseorang akan dipengaruhi oleh lamanya seseorang tersebut menekuni usaha yang sedang digeluti, semakin lama seseorang dalam menekuni usaha/pekerjaannya maka akan semakin

meningkat pengetahuan yang akan didapat olehnya. Pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang tenaga kerja bekerja pada sebuah organisasi/perusahaan (Sujiono,2000).

Menurut (Yusuf, 2007) pengaruh pengalaman kerja terhadap upah atau pendapatan yaitu dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan mempengaruhi proses jual beli atau transaksi yang dilakukan sehingga semakin berpengalaman tenaga kerja tersebut maka akan semakin meningkat upah atau pendapatan yang akan diterimanya.

a. Teori mencari kerja (*Job Research Theory*)

Teori mencari kerja adalah suatu metode yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja dengan keterampilan yang dimilikinya berdasarkan syarat yang diminta oleh perusahaan ataupun industri terkait. *Search Theory* merupakan bagian dari *economic uncertainty* yang timbul karena informasi di pasar kerja tidak sempurna, artinya parapenganggur tidak mengetahui secara pasti bagaimana kriteria yang diminta oleh suatu perusahaan dalam memilih tenaga kerjanya.

## **8. Tempat Tinggal**

Daerah tempat tinggal adalah lingkungan sekitar tempat tinggal, Badan Pusat Statistik membagi daerah tempat tinggal menjadi dua kategori:

- a. Desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan

terendah dan langsung di bawah camat serta berhak menyelenggarakan rumah tangga sendiri. Ciri utama desa adalah kepala desanya dipilih oleh masyarakat setempat.

- b. Kota adalah suatu wilayah administratif setingkat desa/kelurahan yang memenuhi persyaratan tertentu dalam hal kepadatan penduduk, persentase rumah tangga pertanian, dan sejumlah fasilitas perkotaan, seperti jalan raya, sarana pendidikan formal, dan sarana kesehatan umum.

## **9. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan di antara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi. Jenis kelamin kerap menjadi pembeda peran dan tugas dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja. Budaya yang berkembang di tengah masyarakat tentang persepsi mengenai peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama masih menjadi faktor dominan yang membatasi perempuan untuk bekerja (Kemenpppa:2016). Hal ini menunjukkan bahwa pencari kerja laki-laki di Sumatera Barat mempunyai probabilitas lebih tinggi dibandingkan pencari kerja perempuan karena adanya ketimpangan gender dalam mengakses pasar tenaga kerja. Hal ini menjelaskan bahwa banyak perempuan sendiri belum mampu atau belum mampu melepas peran gender tradisional mereka sebagai ibu rumah tangga.

Menurut (Walters:2016) perusahaan merasa khawatir ketika akan memperkerjakan perempuan karena kebanyakan wanita menyatakan bahwa suatu saat mereka akan berhenti bekerja karena berbagai alasan seperti cuti hamil, mengurus rumah tangga, ataupun ingin melanjutkan pendidikan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari hasil-hasil penelitian dari peneliti sebelumnya dalam keterkaitannya lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Rangkuman Hasil Peneliti Terdahulu**

| No | Judul dan Penulis   | Metodologi   | Hasil Penelitian   |
|----|---|--|--|
| 1  | Judul:<br>Analisis pendapatan tenaga kerja sektor industri di Indonesia Tahun (2014)<br>Heni Novita Gesti | 1. Metode Regresi Berganda<br><br>2. Analisis deskriptif | 1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pendapatan tenaga kerja sektor industri, makanya perlu ditingkatkan mutu keadaan.<br><br>2. Pengalaman kerja mempunyai arah koefisien regresi positif, artinya setiap kenaikan pengalaman kerja dalam 1 tahun berpengaruh terhadap meningkatnya pendapatan sebesar 2%<br>3. Pengaruh jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja sektor industri membuktikan bahwa tingkat upah laki-laki lebih tinggi daripada tenaga kerja perempuan.<br>4. Pengaruh domisili terhadap pendapatan tenaga kerja sektor industri yaitu |

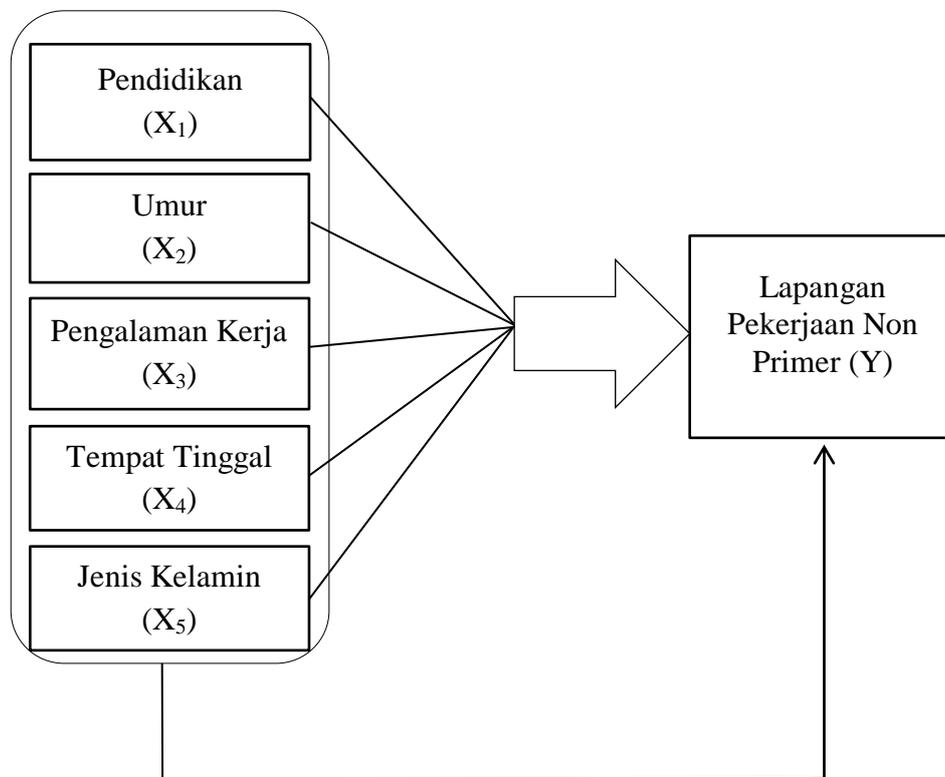
|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
|   |   |   | tenaga kerja yang tinggal dikota memiliki pendapatan 14% lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang tinggal di desa.   |
| 2 | Judul:<br>Analisis pengaruh tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Pengangguran terdidik di Sumatera Barat<br>Tahun (2012)<br>Penulis:<br>Anggun kembar Sari | Analisis Regresi Panel  | Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan positif, Pertumbuhan ekonomi berpengaruh signifikan dan positif tetapi, upah berpengaruh signifikan dan negatif terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Sumatera Barat |
| 3 | Judul:<br>Tren dan Determinan Pengangguran Terdidik di Provinsi Jambi Tahun (2012)<br>Penulis:<br>Purwaka Hari Prihanto   | Metode kualitatif dan kuantitatif dengan metode model Regresi Linear Berganda | Tingkat Upah, Pendapatan per Kapita, Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Kesempatan Kerja di Sektor Informal berpengaruh signifikan terhadap Pengangguran Terdidik di provinsi Jambi                                      |
| 4 | Judul:<br>Determinan tenaga kerja terdidik bekerja sebagai karyawan<br>Tahun (2010)<br>Hubert Marpaung  | Analisis Regresi Berganda<br><br>Analisis deskriptif                          | Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kenapa tenaga kerja terdidik bekerja sebagai karyawan karena posisi di suatu perusahaan, upah, jaminan pekerjaan serta faktor keturunan.  |

### C. Kerangka Konseptual

Meningkatnya jumlah tenaga kerja terdidik di setiap tahunnya tanpa diiringi dengan perluasan lapangan kerja akan menimbulkan masalah pengangguran tenaga kerja terdidik sehingga akan menghambat pembangunan daerah maupun pembangunan nasional. Meskipun seseorang sudah memiliki pendidikan yang tinggi tetapi bukan jaminan baginya untuk bisa mendapatkan

pekerjaan dalam waktu yang singkat karena banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan yang ada.

Berdasarkan landasan teori serta penelitian terdahulu terkait, maka dapat disusun kerangka konseptual yaitu variabel independen adalah pendidikan, umur, pengalaman kerja, tempat tinggal, dan jenis kelamin semuanya secara bersama-sama berpengaruh terhadap lapangan pekerjaan non primer sebagai variabel dependen, kerangka konseptual dimaksud sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual Determinan Tenaga Kerja Terdidik yang Bekerja Pada Lapangan Pekerjaan Non Primer**

#### D. Hipotesis

1. Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Tempat tinggal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_4 = 0$$

$$H_a : \beta_4 \neq 0$$

5. Jenis kelamin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_5 = 0$$

$$H_a : \beta_5 \neq 0$$

6. Pendidikan, umur, pengalaman kerja, tempat tinggal, dan jenis kelamin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan non primer di Sumatera Barat.

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_a : \text{salah satu koefisien} \neq 0$$

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil pengolahan STATA 14.0 dan pembahasan terhadap hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peluang tenaga kerja terdidik Sumatera Barat untuk bekerja pada lapangan pekerjaan non primer (Y) pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan seorang tenaga kerja, maka semakin besar peluang tenaga kerja terdidik tersebut untuk bekerja pada lapangan pekerjaan non primer juga semakin meningkat.
2. Umur ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap peluang tenaga kerja terdidik Sumatera Barat untuk bekerja pada lapangan pekerjaan non primer (Y) pada taraf nyata 5%. Semakin seseorang berada pada puncak usia produktif maka kecenderungan atau peluang tenaga kerja tersebut untuk bekerja pada lapangan pekerjaan non primer juga semakin meningkat.
3. Pengalaman kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peluang tenaga kerja terdidik Sumatera Barat untuk bekerja pada lapangan pekerjaan non primer (Y) pada taraf

nyata 5%. Hal ini menunjukkan semakin lama pengalaman kerja seorang tenaga kerja terdidik, maka semakin besar peluang tenaga kerja terdidik tersebut untuk bekerja di sektor non primer juga semakin meningkat.

4. Tempat tinggal ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peluang tenaga kerja terdidik Sumatera Barat untuk bekerja pada lapangan pekerjaan non primer (Y) pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan tenaga kerja terdidik yang tinggal di perkotaan akan berpeluang besar untuk bekerja di sektor non primer dibandingkan tenaga kerja terdidik yang tinggal di pedesaan.
5. Jenis kelamin ( $X_5$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peluang tenaga kerja terdidik Sumatera Barat untuk bekerja pada lapangan pekerjaan non primer (Y) pada taraf nyata 5%. Hal ini mengartikan bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi bekerja di sektor non primer dibandingkan laki-laki.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Pemerintah memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja dari berbagai jenjang pendidikan yang ditamatkan berdasarkan dengan ijazah terakhir yang dimiliki.

2. Di harapkan kepada pemerintah agar menyediakan pelatihan pekerjaan terutama untuk tenaga kerja yang berpendidikan rendah, agar tenaga kerja dalam bekerja mempunyai skil dan termotivasi untuk mengembangkan karir atau mencari pekerjaan yang cukup layak. Hal itu akan memicu tenaga kerja untuk lebih mengembangkan dan meningkatkan potensinya untuk bekerja sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dan mampu bersaing di pasar kerja. dengan meningkatkan produktivitas kerja maka akan dapat memacu pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kemiskinan.
3. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor sosial ekonomi lainnya yang mempengaruhi lapangan pekerjaan utama di Sumatera Barat yang mencakup lebih luas faktor-faktor yang mempengaruhi lapangan pekerjaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2012. *Buku Ajar Statistik 1*. Padang: Fakultas Ekonomi Unp.
- Badan Pusat Statistik. 2006. *Sumatera Barat Dalam Angka 2012*. Padang: BPS.
- 2008. *Sumatera Barat Dalam Angka 2013*. Padang: BPS.
- 2009. *Sumatera Barat Dalam Angka 2013*. Padang: BPS.
- 2013. *Sumatera Barat Dalam Angka 2014*. Padang: BPS
- 2014. *Sumatera Barat Dalam Angka 2014*. Padang: BPS
- 2017. *Sumatera Barat Dalam Angka 2014*. Padang: BPS
- 2019. *Survei Angkatan Kerja Nasional*. Padang. BPS
- Borjas, G. J. 2016. *Labor economics*. New York: McGraw-Hill
- Dumairy. 2001. *Perekonomian Indonesia*. Fakultas Ekonomi UGM-Yogyakarta: Erlangga.
- Don Bellante, Mark jakcson. *Ekonomi Ketenagakerjaan*.Indonesia: McGraw-Hill,Inc.
- Gesti, Novita Heni 2014. *Analisis Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Industri di Indonesia* (Skripsi). Yogyakarta. FE UNY Yogyakarta
- Gujarati; Damodar; dan Dawn C. Porter. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2016. *Statistik Gender Tematik: Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi*. Jakarta: KEMENPPA
- Mulyadi, Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.