

Research Article

Karakteristik Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia

Agus Salim^{1*} 

¹Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

*Correspondence author: agussalim@untirta.ac.id

Article Info: Received: 2 April 2023 | Revised: 15 April 2023 | Accepted: 30 April 2023

Abstract: This research was conducted to determine the effect of education, labor characteristics and economic growth on educated unemployment in Indonesia. The research data used is panel data for 34 provinces during the 2018-2022 period. The pooled regression analysis tool was chosen to determine the effect of education, labor characteristics and economic growth on educated unemployment in Indonesia. The conclusions of the research are; First, the higher the education, the greater the opportunity for workers to enter the labor market. Second, the labor characteristics including gender, marital status and experience contribute significantly to educated unemployment in Indonesia, and Thirdly, the economic growth achieved by each economy is a very important variable to reduce educated unemployment in their region.

Keywords: education; labor characteristics; economic growth; educated unemployment

JEL Classification: xxx

How to Cite: Salim, A (2022). Karakteristik Tenaga Kerja, Pertumbuhan Ekonomi dan Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 13(1).

1. Introduction

Masalah ketenagakerjaan di suatu wilayah atau negara, umumnya terjadi pada saat adanya ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja dalam jumlah yang besar, yang mana tendensinya terus meningkat setiap tahunnya (*labor surplus economy*). Indikasi suatu perekonomian akan mengalami masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari persentase pertumbuhan tenaga kerja pada tahun berjalan yang lebih besar dibandingkan persentase kesempatan kerja yang dapat diciptakan dari realisasi pertumbuhan ekonomi. Salah satu indikator yang paling mudah untuk melihat adanya masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari perkembangan persentase pengangguran terbuka yang terjadi pada tahun berjalan. Jika menunjukkan gejala yang makin meningkat, menunjukkan bahwa terdapat masalah ketenagakerjaan pada perekonomian tersebut.

Berikut ini disampaikan data dasar terpilih terkait ketenagakerjaan di Indonesia, periode 2016-2022, adalah:

Tabel 1 Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia dan Pertumbuhan Ekonomi, 2016-2022

Keterangan	2016	2017	2018	2018	2020	2021	2022
Angkatan Kerja (juta orang)	125,4	128,0	133,4	135,9	138,2	140,2	143,7
Bekerja (juta orang)	118,4	121,0	126,3	128,8	128,5	131,1	135,3
Pengangguran (ribu orang)	7.031,7	7.040,3	7.073,3	7.104,4	9.767,7	9.102,1	8.425,9
Pengangguran (persen)	5,61	5,50	5,30	5,23	7,07	6,49	5,86
Tambahan Angkatan Kerja (ribu orang)	3.063,7	2.619,0	5.292,8	2.504,1	2.362,2	1.930,6	3.570,1
Kesempatan kerja tercipta (ribu orang)	3.592,8	2.610,5	5.259,8	2.473,1	-301,1	2.596,3	4.246,1
Pertumbuhan Ekonomi (Persen)	5,03	5,07	5,17	5,02	-2,07	3,7	5,31

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia (berbagai edisi), Badan Pusat Statistik.

Pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa pengangguran terbuka di Indonesia selama periode 2016-2022 berkisar antara 5 -7 persen, dengan pengangguran terbuka tertinggi terjadi pada tahun 2020 saat covid-19 melanda, dan mempengaruhi perekonomian semua dunia. Jika dilihat dari jumlah orang, pengangguran terbuka di Indonesia diantara 7 – 9 juta orang.

Pengangguran terbuka senantiasa jumlahnya secedrung konstan di kisaran 5 persen tiap tahunnya, sehubungan dengan kemampuan rata-rata kesempatan kerja yang tercipta tiap-tahun selama periode 2016-2022, hanya sebesar 2,9 juta orang, dibandingkan pertumbuhan tenaga kerja pada periode yang sama, yaitu rata-rata 3,05 juta orang. Jumlah pertumbuhan kesempatan kerja yang lebih rendah dari jumlah pertumbuhan angkatan kerja menjadikan penganggur yang periode sebelumnya sebesar 7,9 juta orang tidak dapat terserap di pasar tenaga kerja. Bagaimanapun, kondisi ini disebabkan juga oleh kemampuan pertumbuhan ekonomi dalam menciptakan kesempatan kerja baru, dimana selama periode 2016-2022 pertumbuhan ekonomi yang tercipta di Indonesia, setiap satu persennya hanya mampu menciptakan kesempatan kerja sebesar 626,5 ribu orang saja. Padahal untuk mencapai kesempatan kerja penuh dimana seluruh angkatan kerja semuanya dapat dimanfaatkan oleh perekonomian, maka dibutuhkan pertumbuhan ekonomi sebesar 13 – 17 persen pertahun.

Tabel 2 Pengangguran Terbuka berdasarkan pendidikan di Indonesia, tahun 2016-2022

Strata Pendidikan	Jumlah	Persen
Tidak/belum pernah sekolah	15.206	0,18
Tidak/belum tamah SD	663.125	7,87
SD	1.274.153	15,12
SMP	1.500.807	17,81
SMA	2.478.173	29,41
SMK	1.661.492	19,72
DI/II/III	159.490	1,89
Universitas	673.485	7,99
Total	8.425.931	100,0

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia (2023), Badan Pusat Statistik.

Apabila melihat pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik, khususnya lulusan perguruan tinggi menunjukkan perkembangan yang ironis, dimana pada tahun 2022 pengangguran terdidik pada kalangan ini mengalami peningkatan yang sangat fantastis. Pengangguran terbuka yang berasal dari universitas mencapai 7,99 persen. Namun demikian, jenis pendidikan D1/D2/D3 nampak lebih berhasil masuk dalam pasar kerja, dengan angka

pengangguran terbuka hanya 1,89 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan tinggi di Indonesia belum bisa menjadi jaminan untuk dapat bekerja. Kondisi tersebut tentunya sangat memprihatinkan sekali. Tingginya angka pengangguran terdidik dari perguruan tinggi ini, bisa jadi bukan hanya disebabkan terbatasnya lapangan kerja, dapat juga diakibatkan karena adanya ketidaksesuaian (*mismatch*) kualifikasi dan karakteristik kebutuhan dan penawaran tenaga kerja (Ace Suryadi, 1999).

Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran terdidik di Indonesia, menurut Fasli Djalal (2006), diantaranya mencakup beberapa hal:

Pertama, berpangkal dari masalah *supply-demand* dalam pasar tenaga kerja di Indonesia. Sebagaimana dilihat pada Tabel 1, kondisi *surplus* tenaga kerja (*oversupply*) masih terjadi di Indonesia hingga saat ini, yang menyebabkan terjadinya pengangguran. Bagi pengusaha sebagai pengguna tenaga kerja, adanya *oversupply* tenaga kerja sangat menguntungkan bagi mereka, karena tersedia jumlah tenaga kerja yang melimpah sehingga dapat menekan dan memaksa upah tenaga kerja lebih rendah dibandingkan dengan tingkat upah normal.

Kedua, adanya masalah *education and skill mismatch* Pendidikan di Indonesia, dimana kondisi ini terjadi karena adanya ketidaksepadanan antara Pendidikan dan keahlian yang dibutuhkan oleh pasar kerja dengan apa yang diterapkan di sekolah-sekolah, baik SMA, SMK, diploma maupun perguruan tinggi. Adanya pasar tenaga kerja yang terbatas, menyebabkan tenaga kerja memasuki pasar kerja, yang secara keilmuan tidak sesuai dengan bidang keilmuan. Untuk menjembatani masalah ini, telah diluncurkan berbagai program Merdeka Belajar Kampus Merdeka yang mendekatkan kebutuhan industri dengan perguruan tinggi. Tenaga kerja yang berkualitas dan lebih berpendidikan dengan latarbelakang yang sesuai kebutuhan industry akan lebih besar peluangnya untuk diterima di pasar tenaga kerja dibandingkan dengan *education mismatch* yang dimiliki tenaga kerja, sehingga cenderung mempengaruhi pengangguran.

Adalah Perry (1970), Gordon (1982), Summers (1986), Shimer (1998), Morato dan Planas (2003), yang pertama kali mengemukakan bahwa tingkat Pendidikan seseorang tenaga kerja memengaruhi pengangguran. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Isengard (2003), Kaiser dan Siedler (1977), Lauer (2002), Denisova (2002), Ollikainen (2003), dan Hoti (2003).

Disamping variabel tersebut, beberapa ahli mengatakan bahwa pengangguran juga dipengaruhi oleh karakteristik tenaga kerja yang terdiri dari jenis kelamin, status pernikahan dan pengalaman tenaga kerja. Misalnya, pengaruh dari jenis kelamin tenaga kerja terhadap pengangguran dikemukakan oleh Isengard (2003), Shimer (1998), Lauer (2002), Denisova (2002), Hoti (2003). Jenis kelamin tenaga kerja menurut mereka cukup berarti dan kerap kali dipertimbangkan oleh pemberi kerja dalam proses rekrutmen. Jenis kelamin tersebut kadangkala menjadi salah satu kriteria yang dipersyaratkan dalam rangka diterima atau tidaknya tenaga kerja dalam suatu pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat pengangguran. Penelitian lain melakukan kajian tentang pengaruh status pernikahan terhadap pengangguran, diantaranya Isengard (2003), Sorm dan Terrel (1997), Kaiser dan Siedler (1997), Kartseva (2002), Lauer (2002), Denisova (2002), Ollikainen (2003) dan Hoti (2003). Menurut mereka bahwa status pernikahan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap

produktivitas tenaga kerja dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam rekrutmen pegawainya sehingga status pernikahan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pengangguran.

2. Literature Review

Pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia cenderung terus meningkat dan semakin mendekati titik yang mengkhawatirkan. Pengangguran intelektual ini tidak lepas dari persoalan dunia Pendidikan yang tidak mampu menghasilkan tenaga kerja berkualitas sesuai tuntutan pasar kerja sehingga seringkali tenaga kerja terdidik tidak dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja. Fenomena inilah yang banyak dihadapi oleh berbagai perekonomian, dimana para tenaga kerja yang terdidik banyak yang menganggur walaupun mereka sebenarnya menyandang gelar.

Salah satu penyebab pengangguran di kalangan lulusan tenaga kerja terdidik adalah karena kualitas pendidikannya yang masih rendah. Akibatnya, lulusan yang dihasilkanpun kualitasnya menjadi rendah sehingga tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pasar. Pengangguran terdidik dapat saja dipandang sebagai rendahnya efisiensi eksternal sistem Pendidikan. Namun bila dilihat lebih jauh, dari sisi permintaan tenaga kerja, pengangguran terdidik dapat dipandang sebagai ketidakmampuan ekonomi dan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja terdidik yang muncul secara bersamaan dalam jumlah yang terus berakumulasi.

Disamping itu, adanya penyebab dari sisi karakteristik kerja juga turut memengaruhi tidak terserapnya Angkatan kerja. Dalam pasar tenaga kerja, kadangkala kerap terjadi diskriminasi dalam perekrutan pegawai. Dalam beberapa kasus, kerap dijumpai pemberi kerja mempertimbangkan klasifikasi Angkatan kerja dalam proses rekrutan pegawai, terutama membedakan Pendidikan antara calon pegawai, perbedaan jenis kelamin (*gender*), status menikah dan tidak menikah calon tenaga kerjam dan factor pengalaman dari calon pekerja tersebut. Terlepas dari pernyataan tersebut, terdapat hubungan antara kualifikasi Pendidikan, usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan pengalaman calon pekerja dalam memengaruhi pengangguran tenaga kerja terdidik.

Terdapat beberapa studi yang telah mengkaji mengenai karakteristik tenaga kerja dan pertumbuhan dihubungkan dengan pengangguran tenaga kerja. Beberapa studi empiris menggunakan karakteristik teaga kerja usia (*age*) dan jenis kelamin (*sex*) dalam mengkaji tingkat pengangguran, sementara dalam studi empiris lain digunakan karakteristik Pendidikan (*education*), status perkawinan (*marital status*), dan pengalaman kerja (*work experience*). Disamping itu, terdapat pula beberapa penelitian yang menggunakan pertumbuhan ekonomi (*economic growth*) sebagai variabel yang memengaruhi pengangguran. Shimer (1998), ekonom dari Princeton University dalam penelitiannya tentang tingkat pengangguran tenaga kerja muda di Amerika Serikat, menggunakan variabel usia, jenis kelamin, suku bangsa dan Pendidikan dalam memengaruhi tingkat pengangguran. Penelitian Shimer tersebut menindaklanjuti penelitian Perry (1970), Gordon (1982) dan Summers (1986) yang menggunakan pendekatan karakteristik demografi dalam mengkaji pengangguran.

Kemudian Kartseva (2002) dalam penelitian empirisnya di Rusia menemukan hasil bahwa karakteristik demografi dan level Pendidikan, terdiri dari umur, pengalaman, status pernikahan, jumlah anak di bawah 7 tahun, dan Pendidikan memiliki pengaruh terhadap pengangguran di Rusia. Dalam penelitian Fabber dan Gibbons (1996), Altonji dan Pierret (1997), serta Morato dan Planas (2003) menggunakan variabel Pendidikan (*education*) untuk dilihat pengaruhnya terhadap tingkat pengangguran. Selanjutnya dalam studi empiris Adsera dan Boix (2000), digunakan variabel Pendidikan, gaji, tingkat pertumbuhan GDP dan institusi untuk dikaji pengaruhnya terhadap tingkat pengangguran.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sorm dan Terrel (1997) menemukan bukti empiris bahwa status pernikahan memengaruhi seseorang dalam memilih pekerjaan dan pengangguran. Sementara dalam penelitian Dushi (1997) ditemukan bukti empiris bahwa umur, jenis kelamin, Pendidikan dan jumlah anggota keluarga tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat pengangguran. Selanjutnya penelitian Lauer (2002) yang membandingkan Pendidikan dan pengangguran di Prancis dan Jerman, menggunakan variabel tingkat Pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, kepemilikan anak di bawah enam tahun, usia dan ukuran kota dalam menjelaskan pengangguran. Hasil penelitian Lauer (2002) adalah bahwa Pendidikan dan tenaga kerja yang menikah memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat pengangguran. Sedangkan ukuran kota, usia dan perempuan yang memiliki putra di bawah enam tahun berpengaruh positif terhadap tingkat pengangguran.

Kemudian Hoti (2003) dalam penelitiannya tentang modal manusia dan pengangguran, menggunakan empat variabel utama yang diprediksi memiliki pengaruh terhadap pengangguran di Kosovo, yaitu; *gender*, *age*, *marital status*, dan *education*. Sementara itu, dalam studi empiris Sri Roshidayati (2006) dikaji bagaimana pengaruh pertumbuhan ekonomi dan upah riil terhadap kesempatan kerja dan pengangguran, dimana didapatkan bukti bahwa variabel pertumbuhan ekonomi dan tingkat upah riil berpengaruh positif terhadap kesempatan kerja dan berpengaruh negatif terhadap pengangguran. Dalam studi empiris Jayaraman dan Singh (2007), serta Amri Amir (2007) dapat diambil suatu referensi juga mengenai pengaruh yang diberikan oleh variabel pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran, dimana hasilnya adalah pertumbuhan ekonomi memberikan pengaruh yang bersifat negatif terhadap pengangguran.

Salah satu faktor karakteristik yang memengaruhi pengangguran adalah Pendidikan yang ditamatkan. Semakin tinggi pendapatan seseorang maka akan berbanding lurus dengan kualitas, kemampuan, dan kompetensinya terhadap suatu pekerjaan. Menurut teori *human capital*, Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi manusia yang menanamkan ilmu pengetahuan, ketrampilan/keahlian, nilai, norma, sikap, dan perilaku yang berguna bagi manusia sehingga manusia tersebut dapat meningkatkan kapasitas produktif, produktivitas seseorang akan meningkatkan output pendapatan orang tersebut dan meningkatkan output berupa barang dan jasa bagi masyarakat, yang secara keseluruhan tingkat Pendidikan seseorang berguna bagi dirinya dalam memasuki pasar tenaga kerja.

Tenaga kerja yang berkualitas dan lebih berpendidikan akan lebih dihargai jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang kurang berpendidikan karena memiliki kemampuan kompetensi. Kemampuan disini adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Kemampuan manusia merupakan kesatuan kemampuan intelektual (batiniah) dan kemampuan jasmaniah. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang terkait dengan kemampuan berhitung cepat, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan. Kemampuan fisik adalah kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, keluasan statis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Individu yang memiliki kemampuan intelektual tinggi dan didukung kemampuan fisik prima akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, dalam waktu yang relative singkat atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

Menurut Mondy dan Noe (Marwansyah, 2000), pendidikan mencakup kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang (*overall competence*) dalam arah tertentu dan berada di luar lingkup pekerjaan yang ditanganinya saat ini. Pendidikan pada dasarnya merupakan *investment in human resources* atau bahkan sebagai suatu *capital investment*. Makin tinggi Pendidikan seseorang, makin tinggi peluang orang tersebut diterima dalam suatu pekerjaan dan mendapatkan kompetensi yang lebih. Semakin rendah Pendidikan, semakin sulit untuk bersaing dan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Variabel Pendidikan dalam riset ini dibedakan dalam Pendidikan SLTA, Diploma dan Universitas, maka untuk pengukuran pengaruh Pendidikan terhadap pengangguran digunakan dua ukuran, yaitu; rasio tenaga Pendidikan SLTA terhadap Diploma, serta rasio Pendidikan Universitas terhadap diploma. Mengikuti definisi tersebut, maka semakin besar rasio Pendidikan SLTA terhadap Diploma, maka akan berpengaruh positif terhadap pengangguran dan semakin besar rasio Pendidikan Universitas terhadap Diploma maka akan berpengaruh negative terhadap pengangguran. Dirumuskan dalam bentuk fungsi;

$$\text{UNEDU} = f(\text{EDSLTA}) \text{ dengan; } \quad H_0 \leq 0 \quad H_a > 0 \quad (2.1.)$$

$$\text{UNEDU} = f(\text{EDUNIV}) \text{ dengan; } \quad H_0 \geq 0 \quad H_a < 0 \quad (2.2.)$$

Gender atau perbedaan jenis kelamin tenaga kerja disinyalir memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam memengaruhi produktivitas kerja sehingga *gender* juga kerap kali dipertimbangkan oleh pemberi kerja dan menjadi salah satu kriteria yang dipersyaratkan dalam rangka diterima atau tidaknya tenaga kerja dalam suatu pekerjaan. Pemberi kerja tentunya akan mempertimbangkan faktor jenis kelamin (*gender*), sebelum diputuskan untuk menerima atau tidaknya seorang tenaga kerja baru. Studi psikologi telah menemukan bahwa Wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada Wanita dalam memiliki penghargaan untuk sukses sehingga dapat memengaruhi produktivitas diantara keduanya (Robbins, 2001).

Salah satu yang nampak membedakan diantara kedua jenis kelamin khususnya saat pegawai memiliki anak-anak prasekolah. Wanita-wanita yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja fleksibel dan telekomuning (mengerjakan pekerjaan

kantor di rumah), agar bisa menampung tanggung jawab. Dilihat dari tingkat kemangkiran (*absence*), Wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria (Scott dan McClellan, 1990). Hal ini terkait dengan fitrah dari seorang Wanita yang mengharuskan mereka absen dari tempat kerjanya (misalnya karena hamil, haid, atau ada anak yang sakit). Kondisi-kondisi *gender* yang demikian bagaimanapun dapat memengaruhi keputusan pemberi kerja untuk menerima atau tidaknya suatu pegawai baru. Pilihan yang diambil, apakah menerima pegawai pria atau Wanita, sangat tergantung pada kondisi yang sesuai dengan kebutuhan kerja di perusahaan tersebut, karena hal tersebut menyangkut pada produktivitas kerjanya dari masing-masing *gender* tersebut. Untuk kepentingan analisis, *gender* akan diukur menggunakan rasio antara Angkatan kerja laki-laki terhadap Angkatan kerja perempuan. Mengikuti logika pemikiran di atas dapat dikatakan bahwa semakin besar rasio Angkatan kerja laki-laki terhadap Angkatan kerja Wanita, maka akan berpengaruh negatif terhadap pengangguran. Dirumuskan dalam bentuk fungsi, sebagai berikut:

$$\text{UNEDU} = f(\text{GEND}) \text{ dengan; } \quad H_0 \geq 0 \quad H_a < 0 \quad (2.3.)$$

Status pernikahan seseorang dapat juga berdampak pada produktivitas dan pengangguran. Robbins (2001) mengemukakan bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggungjawab yang dapat membantu suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah dan sudah bekerja akan merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang. Hal demikian karena melihat bahwa pekerjaan tersebut sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan sekerjanya yang bujangan. Seseorang yang telah menikah dan belum memiliki pekerjaan, maka akan menjadikan motivasi bagi dirinya untuk secepatnya mencari pekerjaan karena ada factor tanggung jawab terhadap keluarga.

Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah. Selain itu, karyawan yang sudah menikah biasanya akan lebih tanggungjawab dalam pekerjaannya dibandingkan mereka yang belum menikah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa status pernikahan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam rekrutan pegawainya sehingga status pernikahan merupakan faktor yang dapat memengaruhi pengangguran. Dalam penelitian ini, status pernikahan diukur menggunakan rasio Angkatan kerja menikah terhadap Angkatan kerja tidak menikah, yang mengikuti logika berpikir di atas, dapat dikatakan bahwa semakin besar rasio tenaga kerja menikah terhadap tenaga kerja tidak menikah berpengaruh negative terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik. Sebagaimana fungsi berikut ini:

$$\text{UNEDU} = f(\text{MS}) \text{ dengan; } \quad H_0 \geq 0 \quad H_a < 0 \quad (2.4.)$$

Dalam penelitian Kartseva (2002) ditemukan bukti bahwa status pernikahan memiliki pengaruh terhadap pengangguran untuk laki-laki dan Wanita. Laki-laki menikah memiliki kemungkinan yang tinggi untuk mencari suatu pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki yang belum menikah. Hal ini karena laki-laki menikah biasanya sebagai pencari nafkah untuk keluarganya dan mereka secara aktif untuk mencari pekerjaan. Kemudian, mereka segera

menerima suatu pekerjaan yang ditawarkan dalam rangka kelangsungan hidup keluarganya. Dengan kata lain, laki-laki menikah akan menurunkan penawaran gaji mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Sementara itu, Wanita yang menikah cenderung menunggu dalam waktu yang lama dalam pengangguran dibandingkan Wanita yang belum menikah. Berbeda dengan laki-laki, Wanita yang menikah cenderung lebih menikmati menjadi penganggur karena memperoleh penghasilan dari gaji yang diperoleh suaminya.

Pendapat yang sama dapat dilihat pada studi dari Sorm dan Terrel (1997) dan Ham et.al (1998), Isengard (2003), Kaiser dan Siedler (1997), Lauer (2002), Denisova (2002), Hoti (2003), Ollokaonen (2003), yang mengemukakan bahwa status pernikahan negatif terhadap tingkat pengangguran.

Faktor lainnya adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai pernah tidaknya pegawai bekerja disuatu institusi tertentu pada waktu sebelumnya. Semakin seseorang memiliki pengalaman kerja maka hal tersebut menjadi nilai tambah bagi orang tersebut dalam mencari pekerjaan. Robbins (2001) mengemukakan bahwa terdapat suatu hubungan yang positif antara pengalaman kerja dan produktivitas pekerjaan. Semakin berpengalaman seseorang tentang suatu pekerjaan, semakin besar produktivitas pekerjaannya. Semakin besar produktivitasnya, semakin besar *reward* yang diperoleh dan kemungkinan orang tersebut untuk diterima bekerja di pasar kerja. Hal ini sesuai dengan studi empiris dari Kartseva (2002) dan Denisova (2002) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat pengangguran. Rumusan bentuk fungsinya adalah;

$$\text{UNEDU} = f(\text{EXP}) \text{ dengan; } \quad H_0 \geq 0 \quad H_a < 0 \quad (2.5.)$$

Namun karena kasus tertentu, tenaga kerja yang *fresh graduated* dan memiliki pengalaman yang terbatas, kecenderungan lebih mudah untuk memasuki pasar kerja dibandingkan yang memiliki pengalaman, karena mereka memiliki pengharapan terhadap kompensasi dan fasilitas lain yang lebih rendah dibandingkan mereka yang memiliki pengalaman. Dilihat dari sisi perusahaan, tenaga kerja non pengalaman pada dasarnya banyak ditempatkan pada level *lowers* hingga *middle* manajemen dan cenderung tidak strategis sehingga pada posisi tersebut akan banyak jumlah pegawai yang direkrut oleh perusahaan. Berbeda dengan pegawai yang berpengalaman, biasanya perusahaan tidak terlalu banyak membutuhkan tenaga kerja seperti ini. Perusahaan biasanya hanya membutuhkan tenaga kerja berpengalaman untuk menempati posisi yang strategis sehingga jumlah yang dibutuhkannya menjadi terbatas. Untuk tenaga kerja berpengalaman biasanya mengandung *cost* yang lebih mahal dibandingkan non pengalaman dan disertai dengan pemberian berbagai fasilitas tambahan, yang sudah barang tentu bagi perusahaan yang kurang mapan secara finansial tidak akan terlalu banyak merekrut tenaga kerja seperti ini. Sehubungan dengan hal tersebut maka penempatan posisi tenaga kerja berpengalaman relatif tidak sebanyak tenaga kerja non pengalaman maka hal tersebut berpengaruh positif terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik. Fungsinya dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{UNEDU} = f(\text{EXP}) \text{ dengan; } \quad H_0 \leq 0 \quad H_a > 0 \quad (2.6.)$$

Disamping karakteristik tenaga kerja terdidik juga dipengaruhi oleh variabel makroekonomi, diantaranya adalah pertumbuhan ekonomi. Sebagaimana Hukum Okun's bahwa pertumbuhan ekonomi diduga memiliki pengaruh negatif terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia. Pengaruh negatif pertumbuhan ekonomi dengan pengangguran menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi mampu menyediakan kesempatan kerja sehingga ada Sebagian Angkatan kerja terdidik yang dapat diterima di pasar kerja akibat kesempatan kerja yang terbuka. Hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi yang diciptakan dapat menyerap lebih besar lagi Angkatan kerja sehingga pengangguran menjadi berkurang. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan dalam studi Sri Roshidayati (2006), Jayaraman dan Singh (2007) dan Amri Amir (2007) bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh negatif terhadap pengangguran. Dalam bentuk bungsi matematika sebagai berikut:

$$\text{UNEDU} = f(\text{EG}) \text{ dengan; } \quad H_0 \geq 0 \quad H_a < 0 \quad (2.7.)$$

Apabila persamaan (2.1.) hingga (2.7.) digabungkan, maka dapat diformulasikan berikut:

$$\text{UNEDU} = f(\text{EDSLTA}, \text{EDUNIV}, \text{GEND}, \text{MS}, \text{EXP}, \text{EG}) \quad (2.8.)$$

Dimana UNEDU adalah rasio angkatan kerja terdidik yang menganggur terhadap total Angkatan kerja, EDSLTA adalah rasio lulusan SLTA terhadap Diploma, EDUNIV adalah rasio lulusan Universitas terhadap Diploma, GEND adalah rasio angkatan kerja laki-laki terhadap Angkatan kerja wanita, MS adalah rasio Angkatan kerja menikah terhadap Angkatan kerja belum menikah, EXP adalah rasio Angkatan kerja pengalaman terhadap Angkatan kerja belum pengalaman, dan EG adalah pertumbuhan ekonomi setiap provinsi berdasarkan harga konstan 2010.

3. Methods

Data yang digunakan bagi variabel penelitian seluruhnya adalah data sekunder dari publikasi resmi yang diperoleh langsung dari website Badan Pusat Statistik untuk data panel 34 Provinsi di Indonesia, dari tahun tahun 2018 hingga 2022. Model analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model regresi berganda dengan menggunakan *pool data*, yaitu penggabungan data runtun waktu (*time series*) dan data silang (*cross section*).

Persamaan model yang dibangun mengacu pada persamaan (2.8.) di atas, yang dalam bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\text{UNEDU}_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 \text{EDSLTA}_{it} + \beta_2 \text{EDUNIV}_{it} + \beta_3 \text{GEND}_{it} + \beta_4 \text{MS}_{it} + \beta_5 \text{EXP}_{it} + \beta_6 \text{EG}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3.1.)$$

dimana: $\beta_1 > 0$; $\beta_2 < 0$; $\beta_3 < 0$; $\beta_4 > 0$; $\beta_5 > 0$; dan $\beta_6 < 0$

Berdasarkan persamaan (3.1), pada paper ini telah disusun model persamaan panel yang mencerminkan hubungan antara karakteristik tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi, untuk diketahui bagaimana perannya terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik untuk kasus Indonesia.

4. Results and Discussion

Pengujian asumsi klasik dan uji normalitas dilakukan untuk mengetahui validitas data penelitian yang digunakan. Pengujian asumsi klasik terdiri dari pengujian multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Tabel 3 berikut adalah tabel yang menyajikan nilai matriks korelasi untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah multikolinieritas pada data penelitian.

Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinieritas

	EDSLTA	EDUNIV	GEND	MS	EXP	EG
EDSLTA	1.0000	0.4950	0.1018	-0.1768	0.1015	-0.0192
EDUNIV	0.4950	1.0000	-0.0689	-0.1018	-0.1487	0.0634
GEND	0.1018	-0.0689	1.0000	0.1852	0.6501	-0.1163
MS	-0.1768	-0.1018	0.1852	1.0000	0.0685	0.1321
EXP	0.1015	-0.1487	0.6501	0.0685	1.0000	-0.0375
EG	-0.0192	0.0634	-0.1163	0.1321	-0.0375	1.0000

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan matrik korelasi sebagaimana kita lihat pada Tabel 3, diperoleh hasil bahwa korelasi antarvariabel independen lebih kecil dari 0,80, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang sangat tinggi dan bersifat linear antarvariabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas pada data penelitian. Hasil pengujian asumsi klasik lainnya, yaitu uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, serta uji normalitas, dapat kita lihat pada Tabel 4 di bawah ini

Tabel 4 Hasil Perhitungan Heteroskedastis, Autokorelasi dan Normalitas

No.	Pengujian	Nilai	Kesimpulan
1.	Heteroskedastis (Uji White)		
	<i>n-observed</i>	170	
	<i>r-squared</i>	0.3061	$\chi^2_{hitung} < \chi^2_{164;0.05}$ <i>Tidak ada heteroscedasticity</i>
	<i>Chi Square count</i>	52.037	
<i>Chi Square table (164; 0.05)</i>	193.7814		
2.	Autokorelasi (Uji Durbin-Watson)		
	Durbin-Watson hitung	2.0281	
	Nilai D_L	1.6643	$D_U < 1.9480 < 4 - D_U$ <i>Tidak ada Autokorelasi</i>
	Nilai D_U	1.8354	
	Nilai $4 - D_U$	2.1646	
	Nilai $4 - D_L$	2.3357	
3.	Normallity (Uji Jarque-Berra)		
	Jarque-Berra	0.0527	<i>Terdistribusi Normal</i>
	<i>Prob.</i>	0.9739	

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Pada Tabel 4 di atas, kita dapat melihat hasil uji white untuk mendeteksi keberadaan masalah heteroskedastisitas, hasil uji durbin Watson untuk mendeteksi keberadaan masalah autokorelasi, dan uji jarque berra untuk melihat residual dari model penelitian telah terdistribusi normal atau tidaknya. Kita dapatkan hasil kesimpulan bahwa persamaan dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas, masalah autokorelasi dan nilai residual dari persamaan penelitian yang digunakan mempunyai sebaran data yang terdistribusi normal.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan *pooled regression*, diperoleh hasil estimasi;

Tabel 5. Hasil Estimasi Model

Variabel Dependen: UNEDU (Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik)				
Variabel	Deskripsi	Koefisien	t-stat	Prob.
C	Konstanta	0.030	2.441	0.008*
EDSLTA	Rasio SLTA terhadap Diploma	0.006	2.727	0.003*
EDUNIV	Rasio Univ terhadap Diploma	-0.009	-3.859	0.000*
GEND	Rasio pria terhadap wanita	-0.002	-4.372	0.000*
MS	Rasio menikah terhadap tidak menikah	-0.015	-3.964	0.000*
EXP	Rasio pengalaman terhadap tidak pengalaman	0.004	2.062	0.043**
EG	Pertumbuhan ekonomi	-0.005	-4.312	0.000*
Rangkuman				
Obs.	170			
R ²	0.7482			
R ² adjusted	0.7651			
F-test	41.2929			

Catatan: *, ** dan *** menunjukkan signifikansi pada alpha; 1%, 5% dan 10%

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel EDSLTA dan EXP, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap UNEDU, sedangkan variabel EDUNIV, MS, EXP, dan EG mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap UNEDU. Sementara itu, kita juga dapat melihat hasil uji koefisien determinasi (*r-square*) dan koefisien determinasi setelah disesuaikan (*adjusted r-square*), dimana nilai *r-square* sebesar 0.7482 dan Adj. R-squared sebesar 0,7651. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel UNEDU sebesar 74,82 persen atau 76,51 persen setelah disesuaikan. Sedangkan sisanya sebanyak 25,18 persen atau 24,49 persen setelah disesuaikan, dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak disertakan dalam model estimasi *pooled regression* dalam penelitian ini.

Kita dapat melihat salah satu dari hasil penelitian ini pengaruh positif dari rasio Pendidikan SLTA terhadap Pendidikan Diploma (EDSLTA) terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia pada level signifikan sebesar 0.01. dengan nilai koefisien sebesar 0,006, sedangkan rasio Angkatan Kerja Pendidikan universitas (EDUNIV) memperlihatkan arah koefisien regresi yang negative terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia dengan nilai koefisien -0,009, yang berarti semakin banyak angkatan kerja berpendidikan SLTA dibandingkan angkatan kerja berpendidikan diploma, maka akan mendorong pengangguran tenaga kerja terdidik. Sedangkan semakin besar angkatan kerja berpendidikan universitas dibandingkan diploma akan menurunkan jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia. Hal ini berarti bahwa karakteristik angkatan kerja yang memiliki Pendidikan lebih tinggi memiliki kesempatan lebih besar untuk segera memperoleh pekerjaan dibandingkan angkatan kerja yang berpendidikan lebih rendah. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kualifikasi tingkat Pendidikan yang dimiliki Angkatan kerja

merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki dalam rangka memasuki pasar kerja karena tingkat Pendidikan menjadi prasyarat utama seseorang tenaga kerja untuk dapat diterima menjadi pegawai di institusi tertentu. Hasil penelitian yang membuktikan pengaruh Pendidikan dalam mereduksi pengangguran tenaga kerja terdidik menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Pendidikan seseorang akan mendorong semakin meningkatnya ketrampilan dan kemampuan intelektual (keilmuan) orang tersebut, yang akan mendorong faktor internal lainnya, terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, kepercayaan diri dan motivasi. Angkatan kerja yang berpendidikan cenderung yakin akan kemampuan dirinya sehingga secara tampilan luar akan terlihat sebagai seorang yang memiliki rasa percaya diri (*self-confidence*), harga diri (*self-esteem*), dan konsep diri (*self-concept*) yang tinggi. Dengan hal-hal tersebut Angkatan kerja akan lebih percaya diri untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja lain dalam mendapatkan kesempatan kerja di pasar tenaga kerja.

Variabel *Gender* (GEND) diukur dengan rasio angkatan kerja pria terhadap Wanita memperlihatkan arah koefisien regresi negatif terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia, yang berarti bahwa semakin besar rasio Angkatan kerja berjenis kelamin pria terhadap Wanita akan menurunkan pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia. Hal ini berarti bahwa karakteristik Angkatan kerja pria memiliki kesempatan lebih besar untuk segera memperoleh pekerjaan dibandingkan Angkatan kerja berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Isengard (2003) bahwa karakteristik seorang angkatan kerja yang berjenis kelamin laki-laki cenderung memiliki kesempatan yang lebih besar untuk segera diterima dan memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan Angkatan kerja yang berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil empiris Dushi (1997), Shimer (1998), Lauer (2002), Denisova (2002), dan Hoti (2003) bahwa jenis kelamin dari Angkatan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran tenaga kerja terdidik.

Variabel *Marital Status* (MS) diukur dengan rasio angkatan kerja menikah terhadap tidak menikah memperlihatkan arah koefisien regresi negatif terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia, yang berarti bahwa semakin besar rasio angkatan kerja menikah terhadap tidak menikah akan menurunkan pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia. Hal ini berarti bahwa karakteristik angkatan kerja yang telah menikah memiliki kesempatan lebih besar untuk segera memperoleh pekerjaan dibandingkan angkatan kerja yang belum menikah. Hasil penelitian ini memperkuat studi empiris sebelumnya, Isengard (2003), Sorm dan Terrel (1997) dan Ollikainen (2003), dimana status pernikahan memengaruhi seseorang dalam memilih pekerjaan atau menjadi pengangguran. Dikemukakan bahwa pegawai yang menikah kecenderungan memiliki kematangan dalam menyelesaikan masalah dibandingkan karyawan yang belum menikah. Siagian (1995) mengemukakan bahwa status pernikahan akan terefleksi dalam berbagai bentuk kesetiaan kepada pasangannya masing-masing dalam hal kehidupan seksual, kelanggengan hubungan suami istri yang hanya dipisahkan oleh kematian dan tanggungjawab untuk membina keluarga yang sejahtera dan Bahagia. Dipastikan faktor-faktor demikian berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan berorganisasi. Robbins (2001) mengemukakan bahwa karyawan yang menikah umumnya lebih sedikit absensinya, menghendaki pergantian (rotasi) yang rendah dan umumnya selalu puas dengan

pekerjaan mereka dari pada rekan mereka yang bujangan. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggungjawab yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting. Karyawan yang lebih menikah umumnya relatif setia pada pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan selalu puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan pekerjaan diposisi lain yang bukan tanggungjawabnya.

Orang-orang yang sudah menikah menurut Cribbin (2002) memiliki karakteristik, sebagai berikut:

1. Mereka menjadi bersemangat sekali apabila unggul, dengan kata lain mereka adalah kelompok yang menyukai suasana persaingan yang sehat. Mereka berlomba-lomba untuk memberikan hasil yang terbaik bagi keluarganya dan apabila mereka unggul maka hal tersebut akan semakin memacu untuk lebih bersemangat,
2. Mereka menentukan tujuan secara realistis dan mengambil risiko yang diperhitungkan, mereka tidak percaya akan nasib baik. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa mereka adalah orang baik yang tidak sembarangan dalam menentukan keputusan. Segala sesuatu dipertimbangkan secara matang dan kerja keras dalam motto mereka.
3. Mereka mau bertanggungjawab sendiri mengenai hasilnya. Hasil kerja yang baik maupun yang buruk dihadapi dengan lapang dada dan penuh keberanian tanpa mengkambinghitamkan pihak lain.
4. Mereka bertindak sebagai wirausahawan, memiliki tugas yang menantang dan menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif daripada orang yang belum atau tidak menikah.
5. Mereka menghendaki umpan balik konkrit yang cepat terhadap prestasi mereka. Mereka senang kritik yang membangun, berarti mereka adalah orang-orang yang menyukai kemajuan dan perkembangan.

Variabel *experience* (EXP) diukur dengan rasio angkatan kerja berpengalaman terhadap tidak berpengalaman memperlihatkan arah koefisien regresi positif terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia, yang berarti bahwa semakin besar rasio angkatan kerja berpengalaman terhadap tidak berpengalaman maka akan meningkatkan pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia. Hal ini berarti bahwa karakteristik angkatan kerja yang belum berpengalaman (*fresh graduated*) memiliki kesempatan lebih besar untuk segera memperoleh pekerjaan dibandingkan angkatan kerja yang sudah berpengalaman (tua). Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Denisova (2002) dan Kartseva (2002) yang mengatakan bahwa Angkatan kerja berpengalaman berpengaruh signifikan terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik.

Salah satu argumen angkatan kerja yang belum berpengalaman (*fresh graduated*) memiliki kesempatan lebih besar untuk segera memperoleh pekerjaan dibandingkan angkatan kerja yang sudah berpengalaman (tua), terkait dengan adanya permintaan dan kehendak untuk mendapatkan upah yang lebih besar dari Angkatan kerja yang berpengalaman serta berbagai permintaan fasilitas lain yang kadangkala dapat memberatkan keuangan perusahaan, terutama bagi perusahaan yang dari sisi keuangan belum mapan dan tidak *bonafide*. Bagi perusahaan seperti demikian, tentu mereka lebih menghendaki dan memilih tenaga kerja yang masih *fresh* dan baru keluar dari dunia Pendidikan, Tenaga kerja yang seperti ini, umumnya memiliki sifat

idealis dibidang keilmuan, namun belum memiliki karakter yang kuat sehingga dapat dengan mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan karakternya dapat dibentuk dan diarahkan oleh pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Aspek lainnya adalah bahwa tenaga kerja yang tidak berpengalaman secara umum dapat difungsikan untuk mengerjakan *double job* dari dua spesifikasi pekerjaan yang berbeda tanpa perlu untuk memberikan tambahan kompensasi kepada mereka, sehingga ditinjau dari segi biaya, hal ini cukup menguntungkan bagi perusahaan.

Variabel *Economic Growth* (EG) diukur nilai pertumbuhan PDRB provinsi memperlihatkan arah koefisien regresi negatif terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia, yang berarti bahwa semakin besar pertumbuhan ekonomi maka akan menurunkan pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia. Hal tersebut dapat dimengerti bahwa dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi diharapkan dapat mendorong makin berkembangnya sektor riil (dunia usaha) sehingga dapat tercipta kesempatan-kesempatan kerja baru yang dapat menyerap tenaga kerja sehingga pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia menjadi berkurang.

5. Conclusions and Recommendations

Hasil temuan penelitian ini telah membuktikan dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa Pendidikan, karakteristik tenaga kerja (*gender*, status pernikahan, pengalaman) dan pertumbuhan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi pengangguran tenaga kerja terdidik.

Hasil temuan pengaruh Pendidikan terhadap pengangguran tenaga kerja terdidik memberikan implikasi kebijakan untuk memperhatikan pentingnya tingkat Pendidikan angkatan kerja dalam mengurangi tenaga kerja terdidik. Hasil temuan pengaruh variabel jenis kelamin merekomendasikan agar pemerintah memperhatikan pentingnya kesetaraan *gender*. Hasil temuan pengaruh variabel status pernikahan merekomendasikan agar pemerintah memperhatikan pentingnya aspek psikologi dan kematangan Angkatan kerja. Hasil temuan pengaruh variabel pertumbuhan ekonomi merekomendasikan kebijakan bagi pemerintah untuk mempertahankan pencapaian pertumbuhan ekonomi yang tinggi sehingga dapat tercipta berbagai kesempatan kerja baru dalam pasar tenaga kerja.

References

- Adsera, A., & Boix, C. (2000). Must we choose? European unemployment, American inequality, and the impact of education and labor market institutions. *European Journal of Political Economy*, 16(4), 611-638.
- Amir, A. (2007). Pengaruh inflasi dan pertumbuhan ekonomi terhadap pengangguran di Indonesia. *Jurnal Inflasi dan Pengangguran*, 1(1), 4-9.
- Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (1997). Employer Learning and Statistical Discrimination. National Longitudinal Surveys Discussion Paper.
- Cribbin, M. (2002). Economics of Education research and studies. Pergamin Book Ltd.

- Cuadras Morató, X., & Mateos-Planas, X. (2003). Are changes in education important for the wage premium and unemployment?. *Universitat Pompeu Fabra Economics and Business Working Paper*, (707).
- Denisova, I. (2002). Staying longer in unemployment registry in Russia: Lack of education, bad luck or something else. *Center for Economic and Financial Research Working Paper*, (W0017).
- Djalal, F. (2006). *Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Media Pendidikan. Depdiknas Jakarta
- Dushi, I. (1997). Labor market, unemployment and the impact of training programs in the transition economies: the case of Albania. *Mimeo*.
- Farber, H. S., & Gibbons, R. (1996). Learning and wage dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(4), 1007-1047.
- Gordon, R. (1982). J., " Inflation, Flexible Exchange Rates, and the Natural Rate of Unemployment", in " Workers, Jobs and Inflation", M. Baily ed.
- Hoti, A. (2003). Human Capital and Unemployment in Transition Economies: The Case of Kosova. *The Institute of Economics Zagreb*, 163-188.
- Isengard, B. (2003). Youth unemployment: Individual risk factors and institutional determinants. A case study of Germany and the United Kingdom. *Journal of Youth Studies*, 6(4), 357-376.
- Jayaraman, T. K., & Singh, B. (2007). Foreign direct investment and employment creation in Pacific Island countries: an empirical study of Fiji (No. 35). *ARTNeT Working Paper Series*.
- Kaiser, L. C., & Siedler, T. (2000). Exits from unemployment spells in Germany and the United Kingdom. *Institute for Social and Economic Research*
- Kartseva, M. A. (2002). The duration of unemployment in Russia: does higher education decrease unemployment spells. *Moscow: New Economic School (unpublished Master's thesis)*.
- Lauer, C. (2002). *Education and unemployment: A French-German comparison*
- Marwansyah, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi II, Politeknik Negeri Bandung.
- Perry, G. L., Schultze, C., Solow, R., & Gordon, R. A. (1970). Changing labor markets and inflation. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1970(3), 411-448.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational behaviour*. pearson.
- Roshidayati, S. (2006). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Riil terhadap Kesempatan Kerja. *Bandung: Jurnal Kampus*. 59(3). Universitas Padjadjaran.
- Scott, K. D., & McClellan, E. L. (1990). Gender differences in absenteeism. *Public Personnel Management*, 19(2), 229-254.
- Shimer, R. (1998). *A Competitive Theory of Unemployment, Vacancies, and Labor Market Flows*.
- Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Cetakan kedua, PT. Rineka, Jakarta.
- Storm, V., & Terrell, K. (1997). Employment, Unemployment in Transition in the Czech Republic: Where Have All the Workers Gone. *mimeo*, The William Davidson Institute, University of Michigan Business School, Ann Arbor, MI.

- Summers, L. H., Abraham, K. G., & Wachter, M. L. (1986). Why is the unemployment rate so very high near full employment?. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1986(2), 339-396.
- Suryadi, A. (1999). Pendidikan, investasi SDM, dan pembangunan: isu, teori, dan aplikasi.
- Virve, O. (2003). The Determinants of Unemployment Duration by Gender in Finland.