

**ANALISIS PENGANGGURAN TENAGA KERJA TERDIDIK DI SULAWESI UTARA****Febriyanti Husain<sup>1</sup>, Tri Oldy Rotinsulu<sup>2</sup>, Irawaty Masloman<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Jurusan Ekonomi pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

E-mail : [febriyantihusain15@gmail.com](mailto:febriyantihusain15@gmail.com)**ABSTRAK**

Pengangguran adalah salah satu masalah yang dihadapi hampir semua negara di dunia. Masalah masalah tersebut terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara jumlah penduduk usia kerja yang termasuk angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi penentu meningkatnya Jumlah Pengangguran terdidik di Sulawesi Utara dimana variabel upah minimum, kualitas sumber daya manusia dan tenaga kerja, apakah berpengaruh Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sulawesi Utara. Data yang digunakan adalah data *time series* berupa data sekunder dengan jangka waktu 11 tahun dari tahun 2008 – 2018. Uji analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan melakukan uji statistik parsial (uji t) dengan keyakinan 97 persen. Dilakukan Uji F dan diukur dengan Uji R<sup>2</sup> (uji koefisien determinasi). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan upah minimum, kualitas sumber daya manusia, tenaga kerja secara serempak berpengaruh terhadap pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial dapat dijelaskan bahwa Upah Minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara, kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara sedangkan Tenaga kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara.

**Kata Kunci** : Pengangguran Terdidik; Upah Minimum; Kualitas Sumber Daya Manusia; Tenaga Kerja

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the factors that determine the increase in the number of educated unemployed in North Sulawesi. Where is the minimum wage variable, the quality of human resources and labor, whether it has an effect on Educated Unemployment in North Sulawesi. The data used is time series data in the form of secondary data with a period of 11 years from 2008 - 2018. The analytical test used is multiple linear regression by performing a partial statistical test (t test) with 97 percent confidence. The F test was performed and measured by the R<sup>2</sup> test (coefficient of determination test). The analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the results of simultaneous testing, the minimum wage, the quality of human resources, and the workforce simultaneously have an effect on educated unemployment in North Sulawesi Province. Partially it can be explained that the Minimum Wage has a negative and significant effect on educated unemployment in North Sulawesi, the quality of Human Resources has a positive and significant effect on educated unemployment in North Sulawesi, while Labor has a negative and insignificant effect on educated unemployment in North Sulawesi.*

**Keywords:** *Unemployment Of Educators; Minimum Wage; Quality Of Human Resources; Labor*

**1. PENDAHULUAN**

Pengangguran kini masih menjadi masalah yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang di dunia termasuk Indonesia. Indonesia memiliki kemampuan yang cukup untuk di kembangkan, namun ada beberapa kendala dalam menciptakan pertumbuhan serta meningkatkan sumber daya manusia salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan seperti pengangguran. Tingkat pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SMA ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut. Selain itu, pengangguran tenaga terdidik yaitu angkatan kerja yang berpendidikan menengah ke atas (SMTA, Akademi dan Sarjana) dan tidak bekerja (Tobing, 2007).

Masalah pengangguran terdidik seperti ini seharusnya mendapat perhatian yang lebih serius oleh pemerintah sebab berdampak pada merosotnya daya beli masyarakat, serta menurunnya produktivitas masyarakat. Pengangguran dapat juga mempengaruhi kondisi sosial dan politik seperti meningkatnya kejahatan dan gangguan terhadap stabilitas politik negara (Azeng dan Thierry, 2015). Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran terdidik, antara lain: (1)

ketimpangan antara kesempatan kerja dan persediaan tenaga kerja, (2) pola pikir masyarakat yang berorientasi pada teori *human capital* (Mariska, 2016).

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan (Subri, 2003). Pengangguran adalah orang yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha mencari pekerjaan (Simanjuntak, 1985). Pendidikan merupakan faktor yang dianggap menjadi kunci sukses dalam menciptakan tenaga kerja terampil dan bermutu tinggi. Tenaga kerja yang terampil dan bermutu tinggi yang nantinya diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ekonomi ke depannya (Cahyani, 2014). Hal ini akan tercapai apabila didukung dengan terciptanya lapangan pekerjaan yang memadai, sehingga nantinya dapat menyerap semua tenaga kerja terdidik yang ada. Ketidaksinambungan antara output yang dihasilkan oleh sistem pendidikan dan pelatihan dengan lapangan pekerjaan akan menyebabkan terjadinya pengangguran terdidik (Meteb, 2017).

Salah satu penyebab pengangguran meningkat adalah bertambahnya jumlah pencari kerja yang pesat namun tidak diikuti dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang cukup, jumlah pengangguran yang saat ini lebih di dominasi oleh lulusan SLTA/Kejuruan dan Perguruan Tinggi (tenaga kerja terdidik) menunjukkan kemerosotan produktivitas sumber daya manusia yang seharusnya sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan benar, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dalam proses pembangunan ekonomi, problematika ini sudah selayaknya memperoleh perhatian yang serius. Setiap tahun Perguruan Tinggi menghasilkan lulusan sarjana yang jumlahnya terus meningkat, terlebih lagi beberapa ahli ekonomi memperkirakan pengangguran di Negara-negara berkembang pada umumnya di dominasi oleh pengangguran usia muda dan penganggur berpendidikan (Todaro & Smith, 2003).

Pengangguran terdidik di Sulawesi Utara masih menjadi masalah yang serius. Para penganggur ini bukan hanya berasal dari kalangan yang tidak bisa melanjutkan sekolah akibat ketidakmampuan biaya tetapi banyak mereka yang berpendidikan tinggi atau lulusan akademi belum mendapatkan kesempatan kerja.

**Tabel 1. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terdidik Di Sulawesi Utara Periode tahun 2008-2018**

| Tahun | Jumlah pencari kerja Tamatan Diploma keatas | Angkatan Kerja diploma keatas | Pengangguran Terdidik (%) |
|-------|---|-------------------------------|---------------------------|
| 2008  | 10.416                                      | 89.829                        | 11.60                     |
| 2009  | 14.402                                      | 100.678                       | 14.31                     |
| 2010  | 12.751                                      | 100.633                       | 12.67                     |
| 2011  | 10.647                                      | 101.897                       | 10.45                     |
| 2012  | 7.360                                       | 116.592                       | 6.31                      |
| 2013  | 7.117                                       | 124.260                       | 5.73                      |
| 2014  | 12.508                                      | 121.253                       | 10.32                     |
| 2015  | 12.166                                      | 378.331                       | 3.22                      |
| 2016  | 8.276                                       | 142.570                       | 5.80                      |
| 2017  | 4.880                                       | 162.833                       | 3.00                      |
| 2018  | 10.659                                      | 167.551                       | 6,36                      |

Sumber:Badan Pusat Statistik (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 perkembangan tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Utara dari tahun 2008 sampai 2011 mengalami fluktuasi dan mencapai puncaknya pada tahun 2011 yaitu 10.45% dengan penurunan pada tahun 2012 sekitar 6.31% dan peningkatan pada tahun 2014 menjadi

10.32%. Peningkatan pengangguran terdidik pada tahun 2008 sampai 2014 disebabkan semakin banyaknya lulusan tamatan pendidikan tinggi diploma dan sarjana yang belum terserap oleh lapangan pekerjaan yang ada. Tingkat Pengangguran terdidik pada tahun 2014 sampai 2017 mengalami penurunan secara terus menerus, dimana pada tahun 2014 tingkat pengangguran terdidik mencapai 10.32% kemudian pada tahun 2018 menurun menjadi 6,36%. Ini berarti dari tahun 2015 sampai 2018 tamatan perguruan tinggi diploma ke atas banyak terserap lapangan pekerjaan dan pemerintah berhasil untuk menurunkan tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih banyak.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Tenaga kerja terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengangguran Terdidik

Pengangguran terdidik merupakan sebuah keadaan dimana tenaga kerja terdidik mengalami kondisi sulit untuk mendapatkan pekerjaan alasannya bukan karena tidak ada perusahaan yang mau menerima mereka, namun karena tenaga kerja terdidik lebih selektif dalam mencari pekerjaan. Seseorang yang memiliki pendidikan menengah ke atas akan lebih memilih menunggu waktu (manggur) dari pada mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai, hal ini berkaitan dengan upah yang diterima.

Pengangguran terdidik sering terjadi pada tenaga kerja yang berasal dari keluarga mampu atau kaya. Ini terjadi karena mereka cenderung rela tidak bekerja (manggur) dan mendapat pendapatan dari pemberian orang tua daripada harus bekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka inginkan, serta mereka lebih selektif dalam mencari pekerjaan seperti jabatan yang tinggi, tempat atau fasilitas yang nyaman dan gaji yang besar (Putri, 2015). Selain karena lebih selektif dalam mencari pekerjaan ataupun mendapat pendapatan dari orang tua, pengangguran tenaga kerja terdidik juga terjadi karena industri modern yang berusaha meningkatkan produktivitasnya lebih memilih untuk menggunakan teknologi dengan padat modal daripada banyak tenaga kerja sehingga keberadaan tenaga kerja mulai digantikan oleh mesin. Adanya peningkatan dalam pengangguran tenaga kerja terdidik akibat dari proses perubahan dari kegiatan ekonomi subsisten ke sektor-sektor remunerasif karena pekerja dari sektor subsisten belum siap untuk memasuki sektor *modern* yang menuntut para pekerja untuk mempunyai kualitas yang tinggi.

#### Upah Minimum

Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan-tunjangan yang diterima secara rutin/reguler (tunjangan transport, uang makan dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang), tidak termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan bersifat tahunan, kwartalan, tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tidak rutin (BPS, 2015)

Upah tenaga kerja dibedakan atas dua jenis, yaitu upah uang dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik/mental pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Untuk itu upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah nominal yang diterima oleh tenaga kerja perbulan.

#### Kualitas Sumber Daya Manusia

Teori *human capital* adalah investasi sebagai upaya peningkatan SDM dengan mengorbankan sejumlah dana dan kesempatan memperoleh penghasilan dalam kurun waktu tertentu. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa pendidikan dapat meningkatkan pendapatan seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang diraih berdampak pada meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang dengan konsekuensi menunda penerimaan penghasilan untuk mengikuti sekolah dan berharap dapat meningkatkan penghasilan dengan pendidikan tersebut.

Teori ini menganggap pertumbuhan masyarakat di tentukan oleh produktivitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi., maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat di tunjang. Teori *human capital* menganggap pendidikan formal merupakan investasi baik bagi individu maupun masyarakat (Simanjuntak, 1985).

Pembinaan sumber daya manusia adalah usaha memperbesar kemampuan produksi seseorang atau masyarakat, baik dalam pekerjaan atau kegiatan lain yang dapat mempermudah orang atau masyarakat tersebut ditempatkan dalam pekerjaan. Menurutnya, usaha pembinaan sumber daya manusia pada waktu ini telah disetujui sebagai salah satu usah penciptaan kesempatan kerja (Suroto, 1992).

### **Tenaga kerja**

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada di usia kerja. Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun. Menurut Simanjuntak (1985) tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja yaitu penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena tenaga kerja tersebut bertindak 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 lainnya yang terlibat dalam proses produksi (Sumarsono, 2003).

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Najooan (2018) menganalisis faktor yang mempengaruhi lama mencari pekerjaan terhadap tenaga kerja terdidik di Indonesia tahun 2016. Penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan, umur, tingkat UMP, status perkawinan, jenis kelamin dan pelatihan kerja untuk dianalisis pengaruhnya terhadap terhadap lama mencari pekerjaan tenaga kerja terdidik di Indonesia tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, umur, dan tingkat UMP berpengaruh positif signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia. Sedangkan pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia. Di sisi lain, jenis kelamin dan status perkawinan tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana (2017) menganalisis pengaruh upah minimum provinsi (UMP) dan mutu sumber daya manusia terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial bahwa upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penurunan jumlah pengangguran terdidik dan mutu sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lube, Kalangi dan Tolosang (2021) menganalisis pengaruh upah minimum dan produk domestik regional bruto terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bitung. Hasil menunjukkan upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan bersifat positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bitung dan PDRB tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di kota Bitung sedangkan secara simultan upah dan PDRB memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bitung

Penelitian yang dilakukan oleh Biagi dan Lucifora (2008) menganalisis efek dari perubahan demografi dan pendidikan pada tingkat pengangguran di Eropa. Menunjukkan bahwa guncangan

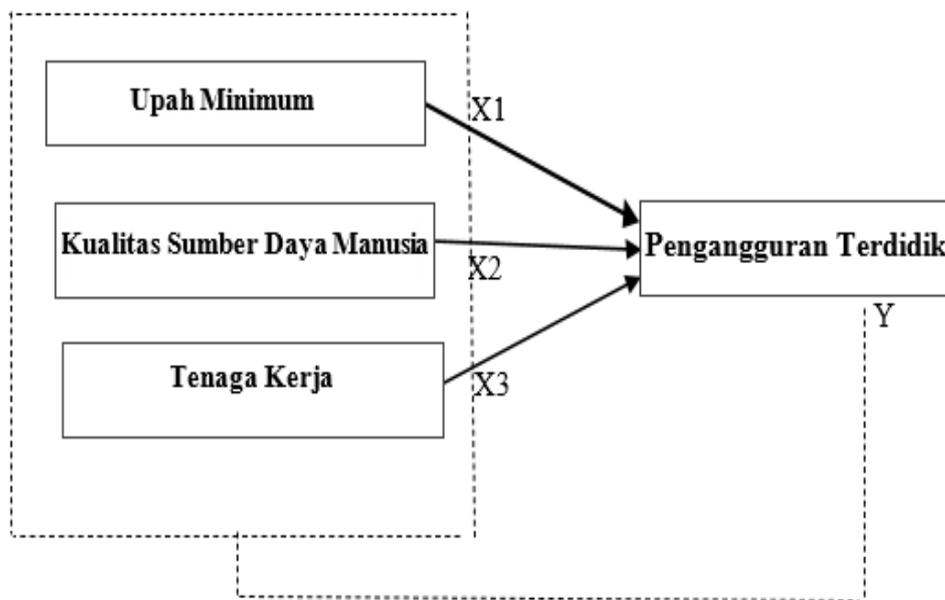
demografis dan pendidikan berbeda secara kualitatif untuk pekerja muda dan juga untuk orang yang kurang berpendidikan. Perubahan struktur usia penduduk berhubungan positif dengan tingkat pengangguran pekerja muda sedangkan tidak berpengaruh pada orang dewasa sebaliknya perubahan struktur pendidikan menunjukkan efek negatif terhadap pengangguran yang lebih berpendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2014) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian yaitu Variabel upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik, non labor income berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan. mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan arahnya negatif terhadap tingkat pengangguran terdidik.

### Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang mempengaruhi pengangguran terdidik di Sulawesi Utara adalah upah minimum, kualitas sumber daya manusia dan tenaga kerja. Dari uraian diatas yang telah dijelaskan, maka dapat dibuat suatu bagan kerangka pikir dalam gambar berikut.

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



*Sumber : Diolah Penulis*

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Utara.
2. Diduga bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Utara.
3. Diduga bahwa tenaga kerja berpengaruh positif terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Utara

### 3 METODE PENELITIAN

#### Jenis dan sumber data

Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, menggunakan data *time series* yang merupakan data tahun 2008-2018 Yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Metode kuantitatif merupakan metode analisis data yang menggunakan model-model matematis, statistik, dan

ekonometrik. Hasil dari analisis ini disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian diinterpretasikan dalam suatu uraian deskriptif (Wijaya, 2013).

Penelitian ini di laksanakan di Provinsi Sulawesi Utara secara keseluruhan yang pengambilan data diambil melalui riset kepustakaan (*library research*) yaitu data dan informasi yang terkait penelitian ini di kumpulkan melalui literatur atau referensi kepustakaan (seperti Perpustakaan, Jurnal, Badan Pusat Statistik, browsing internet dan sebagainya) dan riset lapangan (*field research*) yaitu data dan informasi dikumpulkan melalui instansi atau lembaga yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun waktu penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan di tahun 2021.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Upah minimum ( $X_1$ ) : tingkat upah pekerja yang disepakati oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja melalui serikat pekerja yang ditentukan tiap tahun (satuan persen)
2. Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) : proporsi penduduk yang tamat pendidikan diploma keatas terhadap jumlah penduduk umur 15 tahun keatas (jiwa)
3. Tenaga kerja ( $X_3$ ) : tenaga kerja yang memiliki riwayat pendidikan tinggi dan diukur dari penduduk angkatan kerja 15 tahun keatas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan

### Analisis Regresi berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hal yang perlu diperhatikan dalam memastikan model regresi yang digunakan apakah sudah layak atau tidaknya dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Persamaan yang dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$Y_t = \alpha + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + e_t$$

$Y$  = Tingkat Pengangguran Terdidik dalam satuan %

$X_1$  = Upah Minimum (dalam satuan rupiah)

$X_2$  = Kualitas Sumber Daya Manusia (%)

$X_3$  = tenaga kerja (ribu/jiwa)

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Parameter atau koefisien regresi

$e$  = *error term*

$t$  = (*time series*)

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk menghindari timbulnya penyimpangan. Alat uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), maka penelitian menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel yang berbeda. Menurut Ghazali (2018) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Untuk mendeteksi autokorelasi dalam

penelitian maka dapat dilihat dengan membandingkan nilai Durbin Watson hasil regresi dengan Durbin Watson tabel. Apabila nilai  $du < dw < 4-du$  maka artinya tidak terjadi autokorelasi.

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data di mana multikolinieritas terjadi apabila ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian uji ini dilakukan agar data yang ada harus terbebas dari gangguan multikolinieritas. Jika hasil uji mempunyai masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi 10 maka data tersebut lolos uji multikolinieritas. Nilai *tolerance* disini maksudnya adalah menunjukkan besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan besarnya faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak sama varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Model regresi yang baik adalah varian residualnya bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregresi nilai-nilai residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

### Uji t

Menurut Kuncoro (2010) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dimana jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$   $H_0$  diterima (signifikan) dan jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$   $H_0$  diterima (tidak signifikan). Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui proses variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama, dilakukan pengujian hipotesis secara serentak dengan menggunakan uji F. Pada tingkat signifikansi 5 persen dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , atau jika probabilitas  $F_{\text{hitung}} >$  tingkat signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel yang dijelaskan secara signifikan.
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , atau jika probabilitas  $F_{\text{hitung}} <$  tingkat signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel yang dijelaskan secara signifikan

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

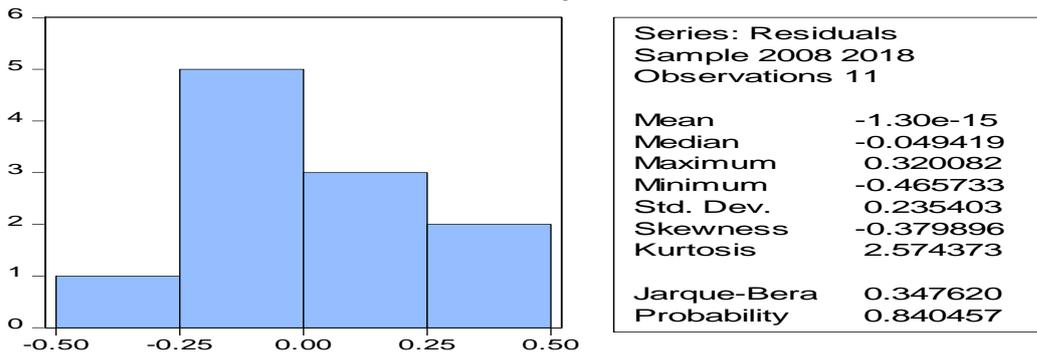
Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (upah minimum, kualitas sumber daya manusia dan tenaga kerja) secara bersama-sama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen (pengangguran terdidik). Nilai R-Square berkisar antara 0-99, nilai yang semakin mendekati 1 artinya semakin layak suatu model digunakan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

#### Uji Asumsi Klasik

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



sumber: Hasil olahan eviews

Dari hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai probability jarque berra 0.840457 lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan 0.05 artinya residual data penelitian terdistribusi secara normal maka terpenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Sample: 2008 2018

Included observations: 11

| Variable | Coefficient<br>Variance | Uncentered<br>VIF | Centered<br>VIF |
|----------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| C        | 390.6769                | 54285.62          | NA              |
| X1       | 0.087481                | 2510.025          | 2.148305        |
| X2       | 0.668985                | 12047.92          | 2.098974        |
| X3       | 0.992800                | 26475.43          | 1.034140        |

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa empat variabel dalam model yang digunakan mempunyai nilai *Tolerance* lebihbesar dari 0,01 dan nilai VIF kurangdari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolonearitas pada model regresi yang dipakai sehingga perlu dianalisis lebih lanjut

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

|               |          |                     |        |
|---------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic   | 0.356159 | Prob. F(2,5)        | 0.7168 |
| Obs*R-squared | 1.371685 | Prob. Chi-Square(2) | 0.5037 |

Sumber: hasil olahan eviews

Dari hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai *prob Chi-Squared* 0.5037 > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: Glejser

|                     |          |                     |        |
|---------------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic         | 0.201155 | Prob. F(3,7)        | 0.8924 |
| Obs*R-squared       | 0.873037 | Prob. Chi-Square(3) | 0.8319 |
| Scaled explained SS | 0.519510 | Prob. Chi-Square(3) | 0.9146 |

Sumber: hasil olahan eviews

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser*, nilai *prob* 0.8319 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel                              | Koefisien | T-statistik       | Sig.   |
|---------------------------------------|-----------|-------------------|--------|
| Konstanta (c)                         | -95.69541 | -4.841525         | 0.0019 |
| Upah minimum                          | -0.569351 | -1.924960         | 0.0956 |
| Kualitas SDM                          | 8.328720  | 10.18287          | 0.0000 |
| Tenaga kerja                          | 1.255538  | 1.260083          | 0.2480 |
| R <sup>2</sup> (R-Squared) = 0.976529 |           | t-tabel = 1.85955 |        |
| F-statistik = 97.07850                |           |                   |        |
| Prob(F-staistik) = 0.000005           |           |                   |        |
| n = 11                                |           |                   |        |

Sumber: *hasil olahan eviews*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai constant (pengangguran terdidik) diperoleh bernilai negatif yaitu -95,69541 koefisien regresi variabel upah minimum diperoleh bernilai negatif yaitu -0,569351 koefisien regresi variabel kualitas SDM diperoleh bernilai positif yaitu 8,328720 dan koefisien regresi variabel tenaga kerja diperoleh bernilai positif yaitu 1,255538 sehingga model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y_t = -95,69541 - 0,569351 X_{1t} + 8,328720 X_{2t} + 1,255538 X_{3t} + \varepsilon_t$$

Koefisien-koefisien pada persamaan regresi linier berganda tersebut dapat di pahami sebagai berikut :

- Jika segala sesuatu variabel bebas di anggap konstan, maka nilai penurunan jumlah pengangguran terdidik konstan sebesar - 95.69541.
- Nilai koefisien upah minimum sebesar 0.569 yang berarti setiap upah minimum turun sebesar 1% maka akan diimbangi dengan meningkatnya pengangguran terdidik sebesar 0.569 dengan catatan bahwa variabel lain di anggap konstan.
- Nilai koefisien mutu sumber daya manusia sebesar 8.328 yang berarti setiap peningkatan atau menurunnya mutu sumber daya manusia 1% maka akan diimbangi dengan meningkatnya atau menurunnya pengangguran terdidik sebesar 8.328 dengan catatan bahwa variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien tenaga kerja sebesar 1.255 yang berarti setiap peningkatan atau menurunnya tenaga kerja 1% maka akan diimbangi dengan meningkatnya atau menurunnya pengangguran terdidik sebesar 1.255 dengan catatan bahwa variabel lain dianggap konstan

### Uji Parsial (uji t)

Parameter yang digunakan adalah suatu variabel independen dikatakan secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen bila nilai t-statistik lebih > nilai t-tabel atau juga dapat diketahui dari nilai probabilitas t-statistik yang lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 5%,

Pengaruh upah minimum ( $X_1$ ), Kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) dan tenaga kerja ( $X_3$ ) terhadap tingkat pengangguran terdidik (Y) di Sulawesi Utara periode 2008-2018 dengan menggunakan taraf keyakinan 90% ( $\alpha = 0,05$ ) dan *degree of freedom* ( $df = n-k = 11-4 = 7$ ), maka diperoleh t-tabel sebesar 1.85955

Pada variabel upah minimum pengaruhnya dengan tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Utara dimana t-hitungnya 1.924960 memperlihatkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabelnya ( $1.924960 > 1.85955$ ) dan nilai probabilitasnya sebesar 0.0956 ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga variabel upah minimum dinyatakan tidak signifikan dan berpengaruh positif.

Variabel kualitas sumber daya manusia mempunyai angka yang signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $10.18287 > 1.85955$ ). dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif sebesar 10.18287 dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di provinsi Sulawesi utara

Pada variabel Tenaga kerja pengaruhnya dengan tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Utara dimana T-hitungnya 1.260083 memperlihatkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabelnya ( $1.260083 > 1.85955$ ) dan nilai probabilitasnya sebesar 0.2480 ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga variabel tenaga kerja dinyatakan tidak signifikan dan berpengaruh positif.

### Uji Simultan (uji F)

Pengujian terhadap pengaruh semua variabel independen di dalam model dapat dilakukan dengan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengaruh upah minimum ( $X_1$ ), kualitas SDM ( $X_2$ ) dan tenaga kerja ( $X_3$ ) terhadap tingkat pengangguran terdidik (Y) di Sulawesi Utara dengan menggunakan taraf keyakinan 90% ( $\alpha=0,05$  dan 0,10) *degree of freedom* ( $df1 = k-1 = 4-1 = 3$ ) dan *degree of freedom* ( $df2 = n-k = 11-4 = 7$ ) diperoleh F-tabel sebesar 4.35.

Dari hasil regresi diperoleh F-statistik sebesar 97.07850 maka Fstatistik  $>$  F-tabel (97.07850  $>$  4,35 ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

Berdasarkan hasil perhitungan regresi antara upah minimum, kualitas Sumber daya manusia dan tenaga kerja terhadap tingkat pengangguran terdidik (Y). diperoleh nilai  $R^2 = 0.976529$  menandakan bahwa variasi dari perubahan tingkat pengangguran terdidik (Y) mampu dijelaskan secara serentak oleh upah minimum, kualitas sumber daya manusia dan tenaga kerja sebesar 97,6 persen sedangkan sisanya 2,4 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam model.

## 4.2 Pembahasan

### Pengaruh Upah Minimum terhadap Pengangguran Terdidik

Variabel upah minimum signifikan terhadap pengangguran terdidik variabel upah minimum mempunyai hasil signifikan hal ini disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa upah minimum berpengaruh terhadap penurunan tingkat pengangguran terdidik dan signifikan terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sulawesi Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2014) yang menunjukkan hasil variabel upah minimum berpengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik.

### Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Pengangguran Terdidik

Variabel kualitas menunjukkan hasil yang signifikan hal ini disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap penurunan tingkat pengangguran terdidik dan signifikan terhadap jumlah pengangguran terdidik di Sulawesi Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa mutu sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) akan menambah tingkat pengangguran terdidik. Secara teori, hasil ini dapat diterima dengan melihat dari sisi permintaan tenaga kerja. Apabila mutu sumber daya manusia (SDM) mengalami peningkatan berarti rasio antara jumlah penduduk yang memiliki pendidikan tamatan SMA ke atas terhadap jumlah penduduk yang berumur 20 tahun ke atas semakin besar. Besarnya rasio ini yang tidak diikuti dengan lapangan kerja yang tersedia menyebabkan penyerapan tenaga kerja menurun sehingga berdampak pada tingkat pengangguran terdidik yang ikut meningkat.

Hasil ini mendukung beberapa studi empiris sebelumnya sebagaimana yang dikemukakan oleh Sari (2013) dan Notoatmodjo (2003) yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pengangguran terdidik artinya setiap perubahan yang terjadi pada tingkat pendidikan mengakibatkan berubahnya pengangguran terdidik, yaitu disaat tingkat pendidikan meningkat juga menyebabkan pengangguran terdidik mengalami peningkatan.

#### **Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Pengangguran Terdidik**

Variabel tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat pengangguran terdidik di Sulawesi Utara. Apabila tenaga kerja mengalami peningkatan maka kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output akan meningkat sehingga akan berdampak pada peningkatan permintaan tenaga kerja. Peningkatan permintaan tenaga kerja akan berdampak pada penurunan tingkat pengangguran terdidik. Sebaliknya, apabila produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan maka kemampuan tenaga kerja akan berdampak terhadap penurunan permintaan tenaga kerja sehingga tingkat pengangguran terdidik meningkat.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan permasalahan, tujuan dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Secara parsial upah minimum berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara, Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara, tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengangguran terdidik dan Secara simultan (bersama-sama) upah minimum, kualitas Sumber daya manusia dan tenaga kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengangguran terdidik di Sulawesi Utara.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azeng, T. F., & Thierry, U. Y. (2015). *Youth Unemployment, Education and Political Instability: Evidence from Selected Developing Countries 1991- 2009*.
- Biagi, F., & Lucifora, C. (2008). Demographic And Education Effects On Unemployment In Europe. *Labour Economics*, 15(5), 1076–1101.
- BPS. (2015). *Berita Resmi Statistik. No. 45/04/Th. XVIII, 5 Mei 2015*. Jakarta.
- Cahyani, I. G. (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Pengangguran terdidik di Sulawesi Selatan* ((Doctoral dissertation)). Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang.: ISBN, UNDIP.
- Kuncoro, M. (2010). *Dasar-dasar Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan PDRB Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(3).
- Mariska, L. (2016). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik Pada Pemerintahan Kota Prabumulih. *I-Economic*, 2(2), 52–59.
- Meteb, A. M. (2017). Unemployment and Economic Growth in Saudi Arabia 2000-2015. *International Journal of Economics and Finance*, 9(9), 83–93.

- Najoan, P. W. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Pekerjaan Terhadap Tenaga Kerja Terdidik Di Indonesia 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Putri, R. F. (2015). Analisis Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik. *Economics Development Analysis Journal*, 4(2), 175–181.
- Rosdiana, R. (2017). *Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Mutu Sumber Daya Manusia terhadap Penurunan Jumlah Pengangguran Terdidik di Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sari, A. K. (2013). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 1(2).
- Simanjuntak, Payaman. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP-FEUI.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sumarsono, Sonny. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Suroto. (1992). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* (Edisi kedelapan). Jakarta: Erlangga.
- Wijaya, H. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Teologi. Retrieved December 8, 2021, from Researchgate website: [https://www.researchgate.net/publication/338230653\\_Metode\\_Penelitian\\_Pendidikan\\_Teologi](https://www.researchgate.net/publication/338230653_Metode_Penelitian_Pendidikan_Teologi)