ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TENAGA KERJA TERDIDIK MEMILIH SEKTOR INFORMAL SEBAGAI MATA PENCAHARIAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM DI KABUPATEN PASAMAN BARAT

SKRIPSI

DiajukanUntukMemenuhi Salah SatuSyarat
GunaMemperolehGelarSarjanaEkonomi
PadaFakultasEkonomidanBisnis Islam IAIN Bukittinggi

OLEH:

MITRA ADITAH
3215.071

PROGRAM STUDI (S1) EKONOMIISLAM
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS ISLAM(FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)BUKITTINGGI
2019

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swtyang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad Sawyang telah memberikan pencerahan melalui pribadinya yang luhur dan agung, serta meninggalkan dua pedoman hidup menuju jalan yang di Ridhoi oleh Allah Swtyaitu Al-Qur'an dan Hadits, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"AnalisisFaktor-Faktor yang MempengaruhiTenagaKerjaTerdidikMemilihSektor Informal sebagai Mata Pencaharian Menurut Perspektif Islam di KabupatenPasaman Barat".**

Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi Strata 1 untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.Keberhasilan penyusunan skripsi ini juga atas bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih yang tulus tak terhingga teristimewa kepada Ayahanda EndarSaktidan IbundaYuharni yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik dan membina penulis dengan penuh kasih sayang dari sejak kecil hingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Terima kasih kepada adikku HadeaNasita, NatasyaAudia, kakekkuBurhanuddindannenekkuMarhana (Almh), etekku Erna, NurpadilahdanYusmarni, danmamakku Jami Rusti yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik dalam meraih gelar SE. Serta seluruh keluarga

yang telah memberikan semangat, dukungan moril, materil, do'a serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu **Dr. Ridha Ahida, M.Hum**, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi beserta Bapak dan Wakil Rektor yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi Strata 1 di IAIN Bukittinggi.
2. Bapak **Dr. Iiz Izmuddin, MA**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Bukittinggi.
3. Ibu **Rini Elvira SE, M.Si,** Ketua Jurusan Ekonomi Islam di IAIN Bukittinggi.
4. Bapak **Dra. Rusyaida, M.Ag**, Pembimbing I yang dengan sabar telah berkenan meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan hingga akhir penulisan ini.
5. Bapak **AmsahHendriDoni, SE, ME**, Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan bahkan buah pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu**H. Harfandi, SE, M.Si**, Dosen Penasehat Akademik yang selalu menasehati dan memberikan banyak motivasi demi kelancaran proses belajar penulis.
7. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
8. Terima kasih kepadaparatenagakerjaterdidik di Pasaman Barat atas bantuan dan bimbingannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

9. Rekan-rekan Ekonomi Islam khususnya Ekonomi Islam (EI) B angkatan 2015 atas kebersamaan, kehangatan, kekompakan, dukungan, semangat dan masukannya
10. Kepala beserta Staff pustaka yang telah memberikan izin kepada saya untuk meminjam buku yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini hingga akhir.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan kasih sayang yang begitu luar biasa.

Atas bantuan yang telah diberikan, penulis ucapkan terimakasih.Semoga mendapatkan ridho dan balasan dari Allah Swt.dan semoga karya sederhana ini bermanfaat.*AamiinYaa Rabbal 'Aalamin.*

Bukittinggi, 16 Oktober 2019
Penulis

MITRA ADITAH
NIM. 3215.071

ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh **Mitra Aditah, NIM 3215.071**, Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam (IAIN) Bukittinggi. Dengan judul **"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Terdidik Memilih Sektor Informal Sebagai Mata Pencaharian Menurut Perspektif Islam di Kabupaten Pasaman Barat".**

Latar belakang dalam penelitian ini adalah di Pasaman Barat tenaga kerja terdidiknya masih mengalami suatu masalah atau hambatan dalam mendapatkan pekerjaan, disebabkan sempitnya lapangan kerja terutama lapangan kerja formaldan memilih tempat-tempat bekerja karena tidak sesuai dengan latar belakangpendidikannya,sehingga banyak timbulnya pengangguran dan banyak yang bekerja di sektor informal, karena tidak ada pilihan lain lagi.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja terdidik memilih pekerjaan di sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat. Faktor-faktor tersebut yaitu tingkat pendidikan, kesempatan kerja dan motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan angket (kuesioner). Sedangkan teknil analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F dan koefisien determinasi.

Persamaan tersebut bermakna bahwa jika variabel tingkat pendidikan,motivasi kerja dan kesempatan kerja bernilai nol makatenaga kerja terdidik bernilai 16,578. Sedangkan koefisien regresi X_1 sebesar 0,034 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan tingkat pendidikan akan meningkatkan tenaga kerja terdidik sebesar 0,034 satuan dengan anggapan X2 tetap. Sedangkan koefisien regresi X_2 sebesar 0,169 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan tenaga kerja terdidik sebesar 0,169 satuan dengan anggapan X_1 dan X_2 tetap. Sedangkan koefisien regresi X_3 sebesar 0,246 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kesempatan kerja akan tenaga kerja terdidik sebesar 0,246 satuan dengan anggapan X_2 dan X_3 tetap. Dalam perspektif Ekonomi Islam bahwa manusia disuruh untuk mencari pekerjaaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tidak boleh memilih-milih pekerjaan, tidak masalah bekerja dimana dan apa jenis pekerjaannya yang penting halal, jelas kemaslahatannya dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kata Kunci : ***Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Kesempatan Kerja Dan Tenaga Kerja Terdidik.***

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING..... ii

SURAT PERNYATAAN iii

ABSTRAK iv

MOTO v

PERSEMBAHAN..... vi

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR..... xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah..... 17
C. Batasan Masalah..... 17
D. Perumusan Masalah 17
E. Tujuan 18
F. Manfaat Penelitian 19
G. Penjelasan Judul..... 19
H. Sistematika Penulisan..... 21

BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teori..... 23
1. KonsepTenagaKerjaTerdidiK 23
a. PengertianTenagakerjaTerdidik……..... 23
b. Indikatortenagakerjaterdidik 25
c. Tenaga kerja 25
d. KlasifikasiTenagaKerja..... 27
e. TenagaKerjadalamPerspektif Islam..... 30
f. PasarTenagaKerja 35
g. Sektor Formal dan Informal 47
2. Tingkat Pendidikan……... 50
a. PengertianPendidikan…….50
b. PentingnyaPendidikandanPelatihanbagi sumberdayamanusia…….53

c. PeranPendidikanbagitenagakerjaterdidik…..55
3. MotivasiKerja……... 57
a. pengertianMotivasi……..58
b. Jenis- jenismotivasi…….58
c. Bentuk – bentukMotivasi……...59
d. TujuanMotivasi……..59
4. KesempatanKerja……..60
a. PengertianKesempatanKerja…….60

B. Kajian Terdahulu 65
C. Kerangka Pemikiran..... 66
D. Hipotesis..... 68

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 70
B. Lokasi dan waktu Penelitian 70
C. Jenis dan Sumber Data..... 70
D. Populasi dan Sampel 71
E. Definisi Operasional Variabel..... 73
F. Teknik pengumpulan Data 74
G. Teknik Analisis Data..... 74

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kecamatan Panti 84
1. SejarahPasaman Barat 84
B. KarakteristikResponden 86
C. HasilUjiInstrumenPenelitian 90
D. AnalisisFaktor-Faktor Yang MempengaruhiTenaga Kerja TerdidikMemilihSektor Informal Sebagai Mata Pencaharian 104

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan..... 109
B. Saran..... 111

DAFTAR KEPUSTAKAAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan Di Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2013-2017 8

Tabel 1.2 Status pekerjan dan jenis pekerjaan di sektor informal yang dilakikan olehtenaga kerja terdidik di kabupaten pasaman barat 10

Tabel 1.3 Data pekerja sektor informal menurut status pekerjaan di kabupaten pasaman barat menurut status pekerjaan tahun 2013-2017..... 11

Tabel 1.4 Jumlah tenaga kerja terdidik yang bekerja pada sektor informal yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan 15

Tabel 3.1 Klasifikasi Nilai d 77

Tabel 4.1 Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Angkatan Kerja Terdidik Kabupaten Pasaman Barat..... 87

Tabel 4.2 Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur Angkatan Kerja Terdidik Kabupaten Pasaman Barat..... 87

Tabel 4.3 Krakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Angkatan Kerja Terdidik Kabupaten Pasaman Barat..... 88

Tabel 4.4 Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Angkatan Kerja Terdidik Kabupaten Pasaman Barat..... 89

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan 90

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 91

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kesempatan Kerja..... 92

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Tenaga Kerja Terdidik 93

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y..... 94

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas..... 97

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi 99
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 100
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 101
Tabel 4.14 Uji T-test 102
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik F 103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar telah mengakibatkan jumlah angkatan kerja juga semakin besar.Hal ini berarti semakin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau menganggur.Sebagai dampak meningkatnya jumlah tenaga kerja di Indonesiapenciptaan lapangan kerjamenjadiisuyangsangat penting terhadap pembangunan sektor ketenagakerjaan. Upaya penciptaan lapangan kerja telah dilakukan namun masih belum mencukupi. Sebagai sebuah negara yang sedang berkembang, Indonesia menghadapi suatu persoalan yang dihadapi oleh negara-negara berkembang lainnya, masalah tersebut adalah masalah ketenagakerjaan, dimana jumlah pertumbuhan tenaga kerja tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja sehingga menimbulkan pengangguran.[10]

Pengangguran terdidik sangat berkaitan dengan masalah pendidikan di negara berkembang pada umumnyaantara lain berkisar pada masalah mutupendidikan, kesiapantenaga kerja terdidik, fasilitas dan pandangan masyarakat. Pada masyarakat yang sedang berkembang pendidikan dipersiapkan sebagai sarana untuk peningkatan kesejahteraan melalui kemampuan dengan kesempatan kerja yang ada, dalam arti lain tujuan

[10]S. Mulyadi ,Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan (Jakarta:Rajawali Pers, 2008) hal 56

program pendidikan bagi masyarakat adalah untuk pengguna jasa pendidikan.[11]

Pendidikan sekarang ini, tidak lagi dipandang sebagai bentuk perubahan kebutuhan yang bersifat konsumtif dalam pengertian pemuasan secara langsung atas kebutuhan dan keinginan yang bersifat sementara. Tapi, merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia (*human investment*) yang merupakan tujuan utama : *pertama,* pendidikan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan penghasilan kerja lulusan pendidikan di masa mendatang. *Kedua,* pendidikan diharapkan memberikan berpengaruh terhadap pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia kedalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu dalam persaingan global, maka sebagai bangsa perlu terus mengembangkan dan meningkatkan mutu SDM-nya. Berkaitan dengan mutu SDM, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan mutu SDM. Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu SDM itu sendiri. Sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan tidak sebatas menyiapkan manusia yang

[11]Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Manajemen /Mengelola Pendidikan secara Profesional Dalam Perspektif Isla* (Jakarta, Rajawali Pers, 2015)

menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok denga dunia kerja, tetapi juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat. Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah di muka bumi (Q.S. Al-Baqarah ayat 30):

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓاْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Ayat di atas menjelaskan kedudukan manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah, yang diberi tugas untuk memelihara dan melestarikan alam, mengambil manfaat, serta mengelola kekayaan alamnya sehingga terwujud kedamaian serta kesejahteraan seluruh umat manusia. Ayat tersebut juga memberikan pemaparan tentang potensi-potensi apa saja yang dimiliki manusia. Hal itu merupakan anugrah Allah Swt yang luar biasa besarnya kepada umat manusia dan tidak dimiliki atau di anugrahkan kepada makhluk lainnya.Disinilah pentingnya pendidikan Islam di tanamkan kepada manusia agar dia mampu memahami potensi-potensinya tersebut.pada hakikatnya pendidikan Islam diharapkan mampu menanamkan kecakapan umat dalam mengarungi kehidupan dengan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai ajaran

agamanya. Hal ini niscaya bahwa pendidikan Islam harus mampu melihat manusia secara utuh, tidak terbatas pada dimensi kognitifnya saja, tetapi juga pada dimensi afektif dan psikomotoriknya.Islam juga menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur.

Syariat Islam juga membahas dan memperhatikan kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai pekerja dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang kerja dan ajaran untuk selalu bekerja.[12]Disamping itu juga perlu diketahui bahwa manusia dalam posisinya sebagai makhluk sosial, dituntut untuk selalu bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam segala kegiatan hidup manusia, maka tuntutan utama adalah mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuan fisik (ide atau pikiran) untuk dapat memenuhi tingkat kehidupan yang lebih baik dan lebih layak. Dengan kata lain ajaran islam menempatkan manusia sebagai posisi sentral dalam setiap kegiatan, termasuk didalamnya kegiatan perekonomian atau masalah pekerjaan.

Adapun landasan syariah tentang pekerjaan yaitu Q.S. At-taubah ayat 105 dan Al-lail ayat 4:

Q.S. At-taubah ayat 105

[12]Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Manajemen /Mengelola Pendidikan secara Profesional Dalam Perspektif Isla* (Jakarta, Rajawali Pers, 2015)

وَٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنۢ بَعۡدُ وَهَاجَرُواْ وَجَٰهَدُواْ مَعَكُمۡ فَأُوْلَٰٓئِكَ مِنكُمۡۚ وَأُوْلُواْ ٱلۡأَرۡحَامِ بَعۡضُهُمۡ أَوۡلَىٰ بِبَعۡضٖ فِي كِتَٰبِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ بِكُلِّ شَيۡءٍ عَلِيمُۢ ٧٥

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Q.S. Al-Lail ayat 4

إِنَّ سَعۡيَكُمۡ لَشَتَّىٰ ٤

Artinya: Sesungguhnya usaha kamu memang berbeda-beda.

Surat At-Taubah ayat 105 di atas mengajarkan bahwa kita tidak saja melakukan ibadah khusus, seperti shalat, tetapi juga bekerja untuk mencari apa yang telah dikaruniakan Allah di muka bumi ini. Kemudian mengisyaratkan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah Swt.

Surat Al-Lail ayat 4 di atas juga mengandung makna yang luas, antara lain berkata dengan lisan, sikap dan tindakan. Maka dalam menentukan pekerjaan yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu seberapa besar potensi yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita menentukan atau memilih suatu pekerjaan atau profesi.

Sebagian besar dari angkatan kerja di Indonesia bekerja pada lapangan kerja informal dengan tingkat pendidikan dan keterampilan rendah, dalam kaitan itu sektor informal justru cukup berperan dalam hal penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sektor informal memberikan kemungkinan terhadap tenaga

kerja yang berlebih dipedesaan untuk migrasi dari kemiskinan dan pengangguran.

Sektor informal sangat penting bagi negara berpenduduk besar, karena penggunaan modal pada sektor informal relatif sedikit apabila dibandingkan dengan sektor formal sehingga cukup dengan modal sedikit sudah dapat mempekerjakanorang.Dengan menyediakan akses pelatihan dan keterampilan, sektor informal dapat memiliki peran yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia. Sektor informal memunculkan permintaan untuk tenaga kerja semi terampil dan tidak terampil.

Adapun status pekerjaan yang ada pada sektor informal yaitu berusaha sendiri, berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap dan pekerja keluarga.[13]Sektor informal sangat berpengaruh terhadap tenaga kerja, karena kehadiran sektor informal bisa menampung kelebihan tenaga kerja yang berada dalam suatu daerah, apalagi yang di suatu daerah itu terdapat jumlah tenaga kerja yang tinggi. Suatu daerah yang padat penduduk akan sangat mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja, Semakin besar jumlah penduduk usia kerja, maka secara otomatis jumlah angkatan kerja akan bertambah.[14]Peningkatan jumah penduduk yang semakin besar menjadi salah satu kendala. Secara ekonomis peningkatan jumlah penduduk menyebabkan kebutuhan masyarakat semakin meningkat. Kebutuhan yang dimaksud bukan

[13]Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm 19-20

[14]Mulyadi S,Ekonomi Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rajawali Press, 2008),hlm 62

hanya sekedar kebutuhan akan sandang dan pangan, tetapi juga kebutuhan akan sumber pendapatan. Oleh karean itu, pemerintah harus menyediakan lapangan pekerjaan sebagai sumber pendapatan riil masyarakatnya.Dalam upaya mengatasi masalah ini pemerintah berupaya meningkatkan kegiatan ekonomi diberbagai sektor misalnya sektor perdagangan baik yang dalam jumlah besar maupun kecil (sektor formal dan informal), industri, pertanian dan lain-lain.

Sedangkan penduduk yang terdiri dari tenaga kerja terdidik mencapai usia kerja yang sudah lulus pendidikan sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Realita seperti ini terjadi dikarenakan tidak seimbangnya antara jumlah tenaga kerja terdidik dengan kesediaan lapangan kerja terutama pada sektor lapangan kerja formal.Di samping itu adanya kecendrungan bagi angkatan kerja terdidik untuk bekerja pada sektor formal, karena tenaga kerja tersbut memiliki keahlian dan keterampilan yang bermutu disbanding tenaga kerja tidak terdidik, mereka memiliki kemampuan yang lebih ketimpang tenaga kerja tidak terdidik. Tenaga kerja terdidik yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, hasil kerjanya lebih baik. Hal tersebut tentu saja akan memberikan peluang yang lebih baik bagi organisasi untuk memperoleh manfaat yang semakin besar dari hasil kerja mereka., sehingga balas jasa

(*reward system)* pegawai/karyawan atau pekerja juga wajar untuk ditingkatkan. [15]

Melihat perkembanga Kabupaten Pasaman Barat salah satu kabupaten di Sumatera Barat,kita tidak dapat memungkiri keberadaan kelompok miskin di wilayahnya. Karena dengan jumlah penduduk yang padat yang dari tahun ke tahun jumlah penduduk semakin bertambah dan jumlah angkatan kerja juga semakin bertambah. Karena kelompok miskin itu harus bekerja keras untuk meningkatkan kehidupan guna untuk memperbaiki nasibnya dan terkadang untuk memenuhi kebutuhan hidup.Berikut data tentang jumlah tenaga kerja menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Pasaman Barat.

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan di Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2013-2017

Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan	Tahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Diploma I/II/III	4. 264	1. 857	5. 259	5. 259	4. 397
Universitas (SI)	5. 016	7. 636	8. 980	8. 980	14. 218
Total	9. 280	9. 493	14. 239	14. 239	18. 615

Sumber: BPS, Kependudukan dan Ketenagakerjaan 2013-2017

[15]Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) hlm 2

Tabel 1.1di atas menunjukkan jumlah tenaga kerja menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan dari tahun 2013 sampai 2017, yang mana pada tahun 2013 jumlah tenaga kerja tamatan DI-III berjumlah 4. 264 orang dan tamatan SI berjumlah 5. 016 orang.Data tersebut menunjukkan jumlah tenaga kerja tamatan SI lebih tinggi dibandingkan DI-III.Pada tahun 2014 jumlah tenaga kerja tamatan DI-III mengalami penurunan dibandingkan tahun 2013.Pada tahun 2014 jumlah angkatan kerja tamatan DI-III berjumlah 1.857, sedangkan tamatan SI berjumlah 7. 636 bertambah sebanyak 2. 620 orang dari tahun sebelumnya.Pada tahun 2015 dan 2016 jumlah tenaga kerja mengalami kesamaan, jumlah tenaga kerja tamatan DI-III berjumlah 5. 259 dan tenaga kerja tamatan SI berjumlah 8. 980. Tenaga kerja tamatan DI-III pada tahun 2015 dan 2016 mengalami kenaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Padatahun 2017 jumlah angkatan kerja tamatan DI-III berjumlah 4.397 mengalami penurunan dibanding tahun 2016, akan tetapi tenaga kerja tamatan SI berjumlah 14. 218 orang yang merupakan jumlah tenaga kerja tertinggi dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Berdasarkan kenaikan jumlah penduduk tersebut berbagai kegiatan telah dilakukan masyarakt untuk tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka, mulai dari menciptakan lapangan pekerjaan sendiri serta bekerja keras untuk memenuhi tuntutan hidup bahkan kadang harus pindah dari daerah asalanya. Semua upaya tersebut dapat dipandang sebagai usaha

kelompok miskin untuk keluar dari kemelut kemiskinan. Adapun sumber mata pencaharian penduduk Pasaman Barat yaitu Sektor pertanian (pertanian, kehutanan, perburuan dan perikanan), sektor ini merupkan sektor yang dominan sebagai lapangan usaha penduduk Pasaman Barat. Selanjutnya diikuti oleh pedagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel dan sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan. Adapun status pekerjaan penduduk 15 tahun ke atas di kabupaten Pasaman Barat didominasi oleh berusaha sendiri.Berikut status pekerjaan dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja di Pasaman Barat.

Tabel 1.2

Status Pekerjaan dan Jenis Pekerjaan di Sektor Informal yang Dilakukan oleh Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Pasaman Barat

Status Pekerjaan	Jenis pekerjaan
Sektor Informal (1) Berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain (2) Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar (3) Pekerja keluarga	Tukang bakso, pedagang yang berusaha sendiri, dan sopir Pedagang keliling (yang dibantuanggota rumah tangga) Pengusaha warung/toko (yang dibantu anggota keluarga tanpa mendapat upah/gaji)

Sumber: pekerja sektor informal yang ada di lapangan

Tabel 1.2 tersebut menjelaskan status pekerjaan pada pekerja sektor informal. Jenis pekerjaan yang dilakukan pada sektor informal terdiri dari berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain, yang mana jenis pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja tersebut tukang bakso,pedagang yang berusaha sendiri dan sopir. Adapun jenis pekerjaan pada sektor informal selanjutnya yaitu

berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, seperti pedagang keliling (yang dibantu anggota rumah tangga). Terakhir jenis pekerjaan yang ada pada sektor informal yaitu pekerja keluarga, seperti pengusaha warung/toko (yang dibantu anggota keluarga tanpa mendapatkan gaji).

Disamping jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja terdidik diatas, disisni juga akan di gambarkan jumlah tenaga kerja yang bekerja disektor informal.

Tabel 1.3

Data Pekerja Sektor Informal Menurut Status Pekerjaan di Kabupaten Pasaman Barat menurut Status Pekerjaan Tahun 2013-2017

Status pekerjaan	Tahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Sektor Informal					
(1) Berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain	22. 822	29.072	29. 748	29.748	34. 461
(2) Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	27. 230	34.556	40. 038	40. 038	32.703
(3) Pekerja keluarga	23. 704	21.409	32. 741	32. 741	27. 981
Jumlah	73. 756	85.037	102.572	102.572	95.145

Sumber : BPS, Kependudukan dan Ketenagakerjaan 2013-2017

Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 tenaga kerja yang bekerja disektor informal yang status pekerjaannya berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain berjumlah 22. 822 orang, sedangkan status pekerjaannya yang berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar berjumlah 27.230 orang.Pada status pekerjaan pekerja keluarga berjumlah 23.704 orang.Pada tahun 2013 ini jumlah pekerja pada sektor informal yang paling tinggi jumlahnya pada status pekerjaan berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar.

Pada tahun 2014 yang berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain mengalami kenaiakan disbanding 2013 yaitu berjumlah 29. 072. Pada tahun 2015 dan tahun 2016 jumlah pekerja yang bekerja disektor informal jumlahnya sama yaitu pada status pekerjaan berusa sendiri tanpa dibantu orang lain berjumlah 29. 748 orang dan berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar sebesar 40.038, sedangkan pada status pekerja keluarga 32. 741 orang, masih sama juga dengan tahun-tahun sebelumnya tingkat pekerja yang paling tinggi masih berada pada status berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar. Selanjutnya pada tahun 2017 status pekerjaan berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain berjumlah 34. 461 orang, dan berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar yaitu 32.703 orang, sedangkan pada pekerja keluarga berjumlah 27.981 orang. Dalam data ini masih terdapat tenaga kerja yang bekerja disektor informal yang dari tahun ke tahun

mengalami perkembangan, namun pada tahun 2017 mengalami penurunan dibanding tahun 2016 tapi penurunannya tidak jauh dari tahun sebelumnya.

Sebagaimana kita lihat di Pasaman Barat Jumlah angkatan kerja masih banyak yang bekerja disektor informal. Karena sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan di sektor formal. Tanpa membuka akses ekonomi ke masyarakat luas, maka sistem yang mapan itu akan menyumbat masuknya tenaga kerja. Kesempatan yang kecil dan jumlah tenaga kerja yang besar memaksa mereka membangun lapangan kerja sendiri (sektor informal) yang terus bertumbuh dalam ketidakpastian.[16]

Sektor informal merupakan jalan keluar bagi tenaga kerja yang pengangguran karena dengan modal yang kecil mereka bisa membuka usaha dan tidak membutuhkan keahlian atau keterampilan yang khusus. Akan tetapi suatu pekerjaan atau hasil kerja akan semakin baik jika tenaga kerja memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang tersebut. Mereka juga akan menghasilkan pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan dengan mengeluarkan biaya dalam jumlah kecil dan penggunaan waktu yang relatif singkat.[17]

Kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian atau kemampuan akan mendaptkan hasil yang kurang baik.

[16]Mulyadi S,Ekonomi Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rajawali Press, 2008),hlm 89
[17]Bangun Wilson,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012) hlm 40

Disamping itu, pada umumnya tenaga kerja yang bekerja pada sektor informal ini dari kalangan tenaga kerja tidak terdidik.Akan tetapi kenyataan yang didapati dilapangan yaitu di Pasaman Barat yang melakoni pekerjaan ini banyak dari kalangan tenaga kerja terdidik yang tamatan DI-III dan SI, yang mana mereka melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang mereka miliki, latar belakang pendidikan yang mereka tamatkan bertolak belakang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun alasan mereka melakukan pekerjaan ini karena kecilnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor formal yang sesuai dengan keahlian mereka, ketatnya persaingan dalam dunia pekerjaan, dan juga informasi lowongan pekerjaan yang ada di pusat kota sulit di jangkau bagi mereka yang tinggal di pedesaan atau yang jauh dari kota. Adapun data tentang tenaga kerja terdidik yang bekerja tidak sesuai keahliannya sebagai berikut:

Tabel 1.4

Jumlah tenaga kerja terdidik yang bekerja pada sektor informal yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan

Tingkat pendidikan yang ditamatkan	Jenis Pekerjaan	Jumlah (orang)
D3 (Amd,Teknik Industri	Pedagang keliling, tukang bakso dan usaha warung kelontong	10
D3 (Amd,Kep)	Pengusaha warung, petani sawah dan pedagang keliling	12
D3 (Perbankan)	Pengusaha toko dan pedagang keliling	9
D3 (Amd, Teknik Kimia)	Usaha *home industry* (jualan makanan)	5
D3 (Amd, Teknik Mesin)	Sopir dan pedagang keliling	9
D3 (Amd.Keb)	Usaha warung kelontong, usaha *home industry*(jualan makanan)	14
S1 (Spd.Jas)	Sopir, petani sawah dan usaha warung harian	8
S1 (S.Si)	Petani, pedagang keliling dan usaha warung harian	8
S1 (S.Sos)	Pedagang keliling dan petani	6
S1 (Spd)	Petani, usaha warung kelontong dan , usaha *home industry* (jualan makanan)	9
Total		90

Sumber: pekerja sektor informal yang ada dilapangan

Data tersebut menjelaskan jumlah tenaga kerja yang bekerja pada sektor informal yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuanya, dimana tamatan D3 (Amd,Teknik Industri dengan pekerjaan Pedagang keliling, tukang bakso dan usaha warung kelontongberjumlah 10 orang. Tamatan D3 (Amd,Kep) dengan pekerjaan Pengusaha warung, petani sawah dan pedagang kelilingberjumlah 12 orang. Tamatan D3 (Perbankan) dengan pekerjaan

pengusaha toko dan pedagang keliling berjimlah 9 orang.Tamatan D3 (Amd, Teknik Kimia) dengan pekerjaan usaha *home industry* (jualan makanan) berjumlah 5 orang. Tamatan D3 (Amd. Teknik Mesin) dengan pekerjaan sopir dan pedagang keliling berjumlah 9 orang. Tamatan D3 (Amd.keb) dengan usaha warung kelontong, usaha *home industry* (jualan makanan) dengan jumlah 14 orang. Tamatan S1 (Spd.Jas) dengan pekerjaan sopir, petani sawah, dan usaha warung harian dengan jumlah 8 orang. Tamatan S1 (S.si) dengan pekerjaan petani, pedagang keliling dan usaha warung harian dengan jumlah 8 orang.Tamatan S1 (S.Sos) dengan pekerjaan pedagang keliling dan petani berjumlah 6 orang.Tamatan S1 (Spd) dengan pekerjaan petani, usaha warung kelontong dan usaha *home industry* (jualan makanan) dengan jumlah 9 orang.Tabel tersebut menunjukkan terdapat 90 orang tenaga kerja yang bekerja pada sektor informal yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Walaupun tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki atau bertolak belakang dengan pendidikan yang ditamatkan, mereka tetap melakukan pekerjaan tersebut.Walaupun berbeda, mau tidak mau mereka harus melakukan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.Akan tetapi mereka sangat berharap untuk segera keluar dari pekerjaan mereka dan ingin mendapatkan pekerjaan yang layak bagi mereka dan ingin mendapatkan penghasilan yang tetap karena telah banyaknya

pengorbanan yang mereka keluarkan selama waktu sekolah baik dari segi biaya, materi dan lain-lain.

Fenomena tersebut, menarik bagi penulis untuk dilakukan penelitian, berdasar akar masalah, dan situasi secara akademis dengan judul: **"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Terdidik Memilih Sektor Informal sebagai Mata Pencaharian Menurut Perspektif Islam di Kabupaten Pasaman Barat".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul di atas, masalah yang dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Jumlah tenaga kerja terdidik yang bekerja di sektor informal cukup banyak
2. Tidak sesuainya latar belakang pendidikan bagi angkatan kerja terdidik dengan lowongan pekerjaan yang ada

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pencari kerja yang mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan dan kemampuan yang berbeda dan juga pada tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja terdidik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah :

1. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan (X_1) terhadap tenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat?
2. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja (X_2)terhadaptenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat?
3. Sejauh mana pengaruh kesempatan kerja (X_3) terhadap tenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat?
4. Sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), kesempatan kerja (X_3) secara simultan terhadap tenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan (X_1) terhadap tenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap tenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat

3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kesempatan kerja (X_3) terhadap tenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), kesempatan kerja (X_3) secara simultan terhadap tenaga kerja terdidik (Y) memilih sektor informal sebagai mata pencaharian di Kabupaten Pasaman Barat

F. Manfaat penelitian

1. Secara akademis, penelitian ini berguna untuk memberikan pengetahuan tentang angkatan kerja terdidik tersebut dalam mendapatkan pekerjaan sehingga berguna di masa yang akan datang.
2. Secara praktis, penelitian ini berguna oleh angkatan kerja dalam memperoleh pekerjaan di kabupaten Pasaman Barat untuk sebagai acuan evaluasi untuk angkatan kerja selanjutnya.
3. Bagi penulis, untuk memenihi salah satu syarat dalam mendpatkan gelar sarjana ekonomi.

G. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kekeliruan dan untuk memperoleh pengertian yang sama, maka penulis mencoba menjelaskan judul penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja terdidik memilih sektor informal sebagai mata pencaharian menurut perspektif Islam di kabupaten Pasaman Barat. Yang mana maksut dari judul ini adalah:

Analisis	Aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatanseperti, mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya.
Faktor	Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja terdidik memilih sektor informal sebagai matapencaharianterdiri daritingkat pendidikan, kesempatan kerja dan motivasi.
Tenaga kerja terdidik	Tenagakerja yang memiliki suatu keahlian dan kemahiran dalam bidang tertentun dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Tenaga kerja terdidik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah DI-III dan SI.
Sektor informal	Merupakan unit-unit usaha tidak resmi berskala kecilyang menghasilkan atau mendistribusikan barang atau jasa tanpa memiliki izin usaha atau izin lokasi berdasarkan ketentuan peraturan undang-undang, seperti pedagang yang berusaha sendiri, pedagangbakso, pengusaha warung/toko.

Mata pencaharian	Merupakan mata pencaharian tenaga kerjaterdidik tersebut ada yang berusaha sendiri seperti buka warung/toko di rumah dan ada juga yang menjadi pedagang kaki lima dan sebagainya.

H. Sistematika Penelitian

Untuk lebih jelas dan memudahkan pemahaman pembaca dan lebih terarahnya penulisan skripsi ini, maka dapat dilihat pada sistematika penulisannya dibagi lima bab pada tiap-tiap bab dapat dirinci beberapa sub bab yaitu:

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang, Identifikasi Masalah, RumusanMasalah dan Batasan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Penjelasan Judul, Kajian Terdahulu dan Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Membahas tentang dasar-dasar teori yang terkait dengan konsep[yang diangkat, yaitu mengenai landasan teori

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, defenisi operasional variable, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini menyajikan data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian di analisa dengan berbagai metode untuk dapat membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dibuat agar dapat menarik kesimpulan.

BAB V Penutup

Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

I. Landasan Teori

1. Konsep Tenaga KerjaTerdidik

a. Pengertian Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Kategori ini seperti dokter, pengacara dan guru.[18]

Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidan tertentu tetapi mereka belum pernah di latih dalam bidang tersebut.Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.

Adapun kelebihan dan keuntungan di dalam tenaga kerja yang belum berpengalaman ini antara lain:

1. Kelebihan
    a) Tenaga kerja yang belum berpengalaman relative lebih murah harganya karena tidak mempunyai

[18]Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal 109

kekuatan posisi tawar yang tinggi terhadap balas jasa atau upah yang diinginkan.

b) Tenaga kerja yang belum berpengalaman relative banyak tersedia di masyarakat sehingga perusahaan akan lebih leluasa memilih tenaga kerja yang dianggap memenuhi persyaratan dan berpotensi untuk bias ikut memajukan perusahaan

c) Tenaga kerja yang belum berpengalaman lebih mudah untuk dibentuk dan diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kelemahan

a) Perusahaan harus merencanakan membuat program pelatihan tertentu kepada tenaga kerja yang belum berpengalaman agar benar-benar terampil dan menguasai di bidangnya.

b) Perusahaan harus rela mengeluarkan sejumlah uang guna membiayai jalannya program pelatihan yang telah direncanakan.

c) Untuk menjadikan tenaga kerja terdidik menjadi tenaga kerja terlatih memerlukan proses waktu yang lama sehingga hasil yang dicapai oleh perusahaan

tertentu tidak seperti ketika merekrut tenaga kerja terlatih.

b. Indikator tenaga kerja terdidik

Menurut BPS 2012 jika ditelaah, didapatkan fakta bahwa terdapat kaitan antara jenjang pendidikan tertinggi yang ditamatkan dengan status pekerjaan utama.Penduduk yang bekerja sebagai buruh/karyawan sebagian besar mempunyai pendidikan yang lebih tinggi, sementara pekerja bebas dan pekerja tidak dibayar sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan yang rendah.

Sebagian besar penduduk berpendidikan diploma dan sarjana ke atas bekerja sebagai buruh/karyawan, sementara yang bekerja sebagai pekerja bebas dan pekerja tak dibayar dengan jenjang pendidikan yang rendah.Hal ini menunjukkan adanya peran pendidikan dalam menentukan status pekerjaan utama.

c. Tenaga kerja

Tenaga Kerja (*Manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada

permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.[19]

Menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.[20]Sedangkan dalam pengertian lain, tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan dan pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.[21]Konsep tenaga kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas, sesuai dengan batasan penduduk usia kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan.[22]

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang mampu melakukan pekerjaan atau yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan atau batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk mendaptakan upah atau gaji guna untuk memenuhi kebutuhan hidup.

---

[19]Mulyadi S,*Ekonomi Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rajawali Press, 2008),hlm 59
[20]Wahyu Adji, dkk. *Ekonomi*, (Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2007), hal 4
[21]Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* , (Jakarta: Kencana, 2008), hal 227
[22]BPS, *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*, (Pasaman Barat, 2018), hal 50

d. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang ditentukan, yaitu:

1. Beradsarkan penduduknya
   a. Tenaga Kerja

      Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusua antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

   b. Bukan Tenaga Kerja

      Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pension, para lansia dan anak-anak.

2. Berdasarkan Batas Kerja

a. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja yang sesungguhnya terlibat dan berusaha untuk terlibat atau aktif dalam kegiatan ekonomi produksi yaitu produksi barang atau jasa. Aktif disini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang digolongkan sebagai angkatn kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran).

b. Bukan Angkatan Kerja

Penduduk bukan dalam angkatan kerja terdiri dari penduduk yang mengurus rumah tangga, murid atau mahasiswa, penerima pendapatan dan lain-lain.Apabila seseorang yang sekolah, mereka bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu, tetapi kegiatan utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja.[23]

[23]Basir Barthos, *manajemen sumber daya manusia,* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), hal 18

c. Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga Kerja Terdidik (*Expert*)

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dan kemahiran dalam bidang tertentun dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, ahli ekonomi dan lain-lain.

b. Tenaga Kerja Terlatih/Terampil (*Skill*)

Adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, wirausaha dan lain-lain.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih (*Unskill*)

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga kerja saja: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga dan sebagainya.[24]

[24]Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal 108-109

Dalam proses produksi sebagai salah satu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena tenaga kerja tersebut bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnnya 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.[25]

e. Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam masalah angkatan kerja, di era globalisasi ini akan terus berubah secara cepat dan dramatis. Perubahan ini akan semakin terasa beragam manakala para perempuan, kelompok kerja minoritas dan para pekerja tua membanjiri angkatan kerja. Manusia sebagai Sumber Daya Insani (SDI) keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena SDI menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi, antara lain yaitu: 1) sebagai pengusaha, 2) sebagai

[25]Soekidjo Notoatmodjo , *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: RinekaCipta.2009)

karyawan, 3) sebagai menejer atau pemimpin, 4) sebagai komisaris, 5) sebagai pemilik.

Tanpa adanya unsur insani dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.Dengan demikian, SDI adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu SDI merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan dan mesin.

Alangkah jangkalnya jika dalam perusahaan banyak sumber daya insani yang sesungguhnya secara potensi memiliki kemampuan tinggi, tetapi tidak memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam bekerja.Meskipun demikian hal ini bisa terjadi, mungkin sebagai akibat jabatan yang tidak sesuai, atau mungkin juga karena lingkungan kerja yang tidak menunjang sehingga dapat membuat seseorang kurang tenang dalam bekerja.Dengan demikian, alangkah ruginya suatu perusahaan yang memiliki sumber daya insani yang berpotensi tinggi, tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.Dengan demikian, sudah dapat dipastikan

bahwa manusia merupakan faktor utama sebagai modal usaha yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.[26]

Islam mengingatkan kita tentang perlunya memilih orang yang cocok untuk suatu jabatan atau pekerjaa. Karena hal itu sangat berhubungan erat dengan tujuan atau hasil yang akan dicapai dari kinerja orang tersebut. Jika tepat dalam memilih, maka tentu akan mendapatkan manfaat bagi perusahaan, tetapi sebaliknya jika salah dalam memilih, tentu kerugian yang akan di dapat, sebagai firman Allah Swt dalam Al-quran aurat Al-an'am ayat 135.

Artinya: katakanlah (Muhammad):" wahai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat(pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang lazim itu tidak akan mendapat keberuntungan.[27]

Adapun salah satu sifat keunggulan yang harus dimiliki sumber daya manusia yaitu bersifat tinggi, maksud dari tinggi disini adalah keterampilan yang tinggi atau kemampuan profesionalisme yang mencerminkan sifat khalifatullah atau pengelola dunia. Orang yang memiliki keterampilan tinggi akan dapat

[26]Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), hal 11-13

[27]Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), hal 34-35

menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya dengan baik dan semestinya sehingga didapatkan hasil yang bermutu dan berkualitas.[28]

Manusia diciptakan oleh Allah Swt, tidak dengan sia-sia. Terdapat alasan mulia yang mendasarinya yakni untuk beribadah, mengabdi kepada Allah Swt. Dalam proses beribadah untuk mencapai ridha Allah Swt, maka manusia harus bekerja. Hakikat bekerja adalah tenaga dan pikiran yang dikeluarkan oleh manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dengan mengharap imbalan berupa uang.

Pentingnya bekerja dalam islam dijelaskan oleh firman Allah Swt dalam QS An-Najm : 39



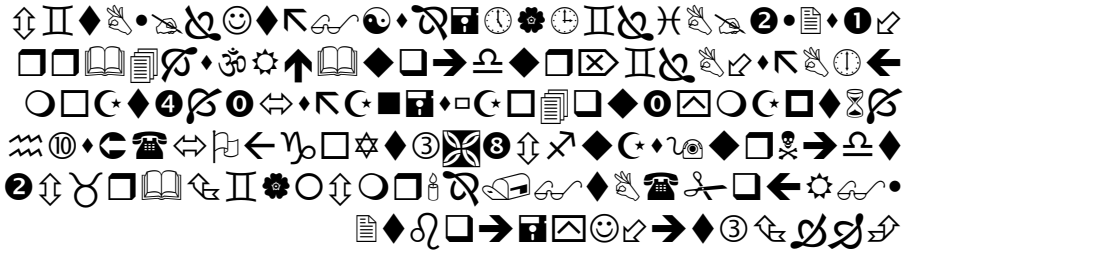
Artinya :*Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah di usahakannya*.

Ayat ini menjelaskan bahwa untuk menghasilkan sesuatu harus dilakukan dengan bekerja keras.Kesuksesan manusia dalam berusaha tergantung pada usaha kerasnya dan kesungguhannya.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-

[28]Muhammad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas dan Berkrakter Islam(Perubahan Menuju Perbaikan Dalam Menjaga Kebenaran)*, (Yogyakarta, Gava Media, 2011), hal 3

orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja sesuai dengan firman Allah:



Artinya: " *Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman , maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"* (QS: An-Nahl (16) ayat 97)[29]

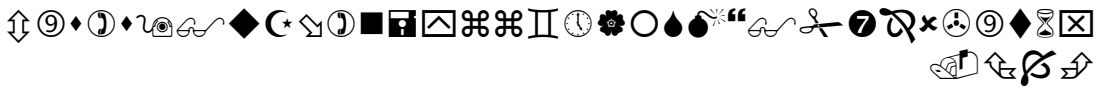
Sedangkan Hadist Nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat dikemukakan antara lain:

1) Dari Ibnu Umar r.a ketika Nabi di tanya: usaha apakah yang paling baik? Nabi Muhammad SAW menjawab yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya sendiri dan semua jual beli yang baik.
2) HR. Imam Bukhari " *sebaik-baiknya makanan yang dikonsumsi seseorang adalah makanan yang dihasilkan oleh kerja kerasnya dan sesungguhnya nabi*

[29]Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Manajemen /Mengelola Pendidikan secara Profesional Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2015), hal 81-82

Daud as mengkonsumsi makanan dari hasil keringatnya (kerja keras)".

Al-Qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Allah berfirman dalam QS. Al- Balad ayat 4:



Artinya: Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.

Menurut ayat ini tidak ada jalan tol atau jalan yang mudah menuju kesuksesan. Jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha. Semakin keras orang bekerja, semakin tinggi pula imbalan yang akan mereka diterima.

Menurut Nabi Muhammad SAW: *"Allah mencintai orang yang bekerja dan berjuang untuk memenuhi nafkahnya" dan" mencari yang halal adalah kewajiban sesudah kewajiban utama(seperti shalat, berpuasa, dan iman kepada Allah)".*

f. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja merupakan kelompok masyarakat angkatan kerja (*community of workforce)* yang dapat mengisi lowongan suatu pekerjaan tertentu. Pasar tenaga kerja merupakan sumber penarikan tenaga kerja bagi perusahaan. Pertumbuhan jumlah penduduk yang

tinggi merupakan sumber potensial bagi jumlah tenaga kerja di pasar tenaga kerja.[30]

Suatu negara yang memiliki jumlah penduduk besar, berarti jumlah tenaga kerja yang cukup tersedia di negara tersebut. Makin luas pasar tenaga kerja, makin selektif suatu perusahaan untuk memilih calon tenaga kerjanya, bila sedikit jumlah tenaga kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja, perusahaan hanya memiliki sedikit pilihan sebagai calon tenaga kerjanya.

Harus diakui bahwa pasar tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam pengembangan kebijaksanaan bidang ketenagakerjaan khususnya dan kebijaksanaan makro ekonomi umumnya.

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri dari (1) pengusaha yang membutuhkan tenaga, (2) pencari kerja, dan (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja saling berhubungan. Proses mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja ternyata memerlukan waktu lama.

Dalam proses ini, baik pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan kepada kenyataan bahwa:

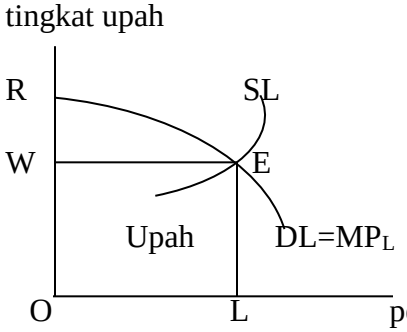
[30]Bangun Wilson,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2012) , hal 42

1. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Dilain pihak setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan. Oleh sebab itu, untuk mengisi lowongan yang berlainan, pengusaha memerlukan pekerja dengan pendidikan, keterampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan siakp pribadi yang berbeda. Tidak semua pemalar kerja akan cocok untuk suatu lowongan tertentu. Dengan demikian, tidak semua pelamar mampu dan dapat diterima untuk suatu lowongan tertentu.
2. Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda: keluaran (*output*), masukan (*input*), manajemen, teknologi, lokasi, pasar dan lain-lain, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Di lain pihak, pencari kerja mempunyai produktivitas yang berbeda dan harapan-harapan yang mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu perusahaan.

Berikut adalah kurva distribusi pendapatan fungsional

Gambar 2.1

Distribusi Pendapatan Fungsional dalam Suatu Perekonomian Pasar



Jadi, analisis dari kurva diatas yaitu kurva permintaan dan penawaran sebagai sesuatu yang mentukan harga per satuan (unit) dari masing-masing faktor produksi. Apabila harga-harga unit faktor produksi tersebut dikaikan dengan kuantitas faktor produksi yang digunakan bersumber dari asumsi utilitas (pendayagunaan) faktor produksi secara efisien (sehingga biaya berada pada taraf minimum), maka kita bisa menghitung total pembayaran atau pendapatan yang diterima oleh setiap faktor produksi tersebut.

3. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (1) dan (2). Dari sekian banyak pelamar, penguasa biasanya menggunakan waktu yang cukup lama melakukan seleksi guna mengetahui calon yang paling tepat mengisi lowongan yang ada. [31]

[31]Payaman j Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Fakultas Ekonomi UI, 2009) hal 86

Pasar kerja dikelompokkan menjadi bebrapa kelompok antara lain:

a) Pasar Kerja Internal dan Eksternal

Salah satu aspek pasar kerja adalah bagaiman mengisi lowongan yang ada dengan oran yang sesuai. Sesuai berarti bahwa orang yang akan ditempatkan mengisi lowongan tersebut mampu melakukan fungsi-fungsi atau yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Di samping persyaratan pendidikan, pengusaha biasanya memrlikan persyaratan pengalam kerja . untuk jabatan-jabatan tertentu, sering diperlukan sikap pribadi tertentu juga. Maka untuk mengisi lowongan dengan persyaratan-persyaratan khusus itu, pengusaha biasanya memilih calon dari pegawai yang udah ada atau yang sudah bekerja dan diamati oleh pimpinan selama berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun. Pengisian lowongan dari dalam perusahaan atau dari kalangan pegawai sendiri dinamakan pasar kerja internal atau *internal labor market* .

Namun demikian, pengisian lowongan melalui pasar kerja internal pada dasarnya menimbulkan lowongan baru . lowongan baru ini menurut sifat pekerjaannya, mungkin perlu atau dapat di isi melalui pasar kerja internal juga yang

selanjutnya menimbulkan lowongan baru ditempat lain. Oleh sebab itu, pengisian lowongan melalui pasar kerja internal pada akhirnya memerlukan pengisian dari luar juga. Pengisian lowongan dengan orang dari luar perusahaan dinamakan pasar kerja eksternal atau *eksternal labor market.*

b) Pasar Kerja Utama dan Biasa

Pasar kerja dua bentuk atau dua labor market membedakan dua bentuk atau golongan pasar kerja, yaitu: (1) pasar kerja utama atau *primary labor market* dan (2) pasar kerja biasa atau *secondary labor market.*

Pasar kerja utama biasanya ditandai dengan beberapa krakteristik, antara lain: (1) skala perusahaan besar dan (2) manajemen perusahaan yang baik. Di pihak lain (3) atau karyawan umumnya mempunyai tingkat pendidikan dan keterampilan yang tinggi. Ketiga hal tersebut kala perusahaan, manajemen dan tingkat pendidikan mengakibatkan (4) produktivitas kerja karyawan umumnya tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan biasanya mampu memberikan (5) upah tinggi, (6) jaminan sosial yang baik dan (7) lingkungan pekerjaan yang menyenangkan. Sebagai imbalanyya, apakah karena tuntutan usaha atau karna

konsekuensi yang dapat diterima karyawan, maka (8) disiplin kerja pegawai biasanya cukup tinggi, (9) tingkat absensi rendah (10) jumlah perpindahan pegawai (*labor turn over*) biasanya kecil. Sebaliknya, pasar kerja biasa umumnya ditandai dengan krakteristik: (1) skala perusahaan keci, (2) manajemen perusahaan kurang baik, (3) tingkat pendidikan dan keterampilan pekerja rendah, (4) produktivitas kerja rendah (5) tingkat upah rendah, (6) jaminan sosial kurang baik, (7) lingkungan pekerjaan kurang baik,(8) disiplin kerja karyawan rendah, (9) tingkat absensi tinggi, (10) pekerja sering berpindah-pindah pekerjaan.

Masalah-masalah yang timbul dalam pasar kerja biasa ini pada dasarnya dapat dipandang sebagai akibat dari dua sebab utama. *Pertama,* apakah karna rendahnya tingkat manajemen atau karena faktor lingkungan, perusahaan tidak dapat bersaing, dan oleh sebab itu tidak mampu membayar upah tinggi dan memberikan jamiann sosial yang baik. Perusahaan yang demikian dapat dibantu melalui latihan manajemen, pemberian subsidi produksi, keringanan pajak perusahaan, kemudahan dalam pembelian sumber-sumber dan pemasaran produksi.

Kedua, masaah-masalah yang timbul dalam pasar kerja biasa, dapat dipandang sebagai akibat rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan. Untuk itu, seseorang yang berada dalam pasar kerja biasa, dapat dimungkinkan berpindajh ke pasar kerja utama dengan menambah keterampilannya melalui pendidikan dan atau latihan kerja.

c) Pasar Kerja Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tidak Terdidik

Pasar kerja membicarakan hubungan penawaran dan permintaan akan tenaga kerja, jadi mencakup aspek proses pengisian lowongan kerja dan orang-orang yang bekerja serta pekerjaan yang sudah terisi itu sendiri. Pendekatan yang lebih realistis adalah membedakan pasar kerja tenaga kerja terdidik dari pasar kerja tenaga tak terdidik. Kedua bentuk pasar kerja tersebut berbeda dalam banyak hal. *Pertama*, tenaga keja terdidik pada umumnya mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi dari pada tenaga tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah. *Kedua*, penyedian tenaga kerja terdidikharus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama. Oleh sebab itu elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik

biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga kerja tak terdidik. Di pihak lain, penyediaan tenaga terdidik lebih mudah dipengaruhi melalui berbagai kebijaksanaan pemerintah di bidang pendidikan seperti pengurangan uang sekolah, tunjangan belajar, dan lain-lain.

Ketiga, tingkat partisipsi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tak terdidik. *Keempat*, tenaga kerja terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada. Terutama buat masyarakat Indonesia pendidikan masih dirasakan mahal. Buat penduduk desa, *opportunity cost* dari pergi bersekolah dirasakan sanagat besar. Hanya sebagian kecil, masyarakat Indonesia, yaitu keluarga-keluarga yang relatif kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke SLTA dan perguruan tinggi. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan.

Kelima, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu seleksi untuk tenaga terdidik daripada tenaga untuk tenaga tak terdidik. *Keenam*, sebagai akibat dari butir keempat dan kelima, lamanya pengangguran lebih panjang di kalangan tenaga terdidik

daripada di kalangan tenaga tak terdidik. Pencari kerja selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerjayang lebih baik.

d) Sektor Pemerintah dan Swasta

Sektor pemerintah ternyata menyerap cukup banyak tenaga kerja, terutama tenaga terdidik. Dalam tahun 1980 terdapat kira-kira 3 juta orang disektor pemerintahan, baik yang tergolong sebagai pegawai negri sipil, angkatan bersenjata, pejabat lembaga-lembaga tinggi pemerintah, maupun sebagai karyawan perusahaan negara. Kira-kira 50 persen sarjana muda dan sarjana yang bekerja terdapat di sektor pemerintah.

Secara umum, tingkat pendapatan karyawan disektor pemetintah lebih baik daripada tingkat pendapatan disektor swasta. Disamping itu pengaturan dan penyediaan jaminan sosial pgawai sektor pemerintah jauh lebih baik daripada diperusahaan swasta seperti penyediaan tunjangan jabatan, pengaturan dana kesehatan dan pensiun. Kapasitas akan pekerjaan juga lebih baik di sektor pemerintah daripada disektor swasta. Demikian juga mengenai kesempatan untuk maju dan meningkatkan karier. Akibat keadaan

tersebut adalah bahwa pencari kerja lebih mnginginkan pekerjaan disektor pemerintah daripada disektor swasta.

e) Sektor Formal dan Informal

Akhir-akhir ini berkembang pembedaan sektor formal dan sektor informal. Sektor formala atu sektor modem mencakup perusahaan-perusahaan yang mempunyai status hukum, pengakuan dan izin resmi, umumnya berskala besar. Sebaliknya usaha-usaha yang tergolong sektor informal antara lain mempunyai ciri sebagai berikut:

Pertama, kegiatan usaha umumnya sederhana, tidak sangat tergantung pada kerja sama, banyak orang dan sitem pembagian kerja yang ketat. *Kedua*, skala usaha relatif kecilmodel usaha, modal usaha dan omset penjualan umumnya kecil, serta dapat dilakukan secara bertahap. *Ketiga*, usaha sektor informal umumnya tidak mempunyai izin usaha seperti halnya dalam bentuk firma atau perusahaan terbatas. *Keempat*, berbagai akibat dari hal pertama, kedua dan ketiga diatas, untuk bekerja disektor informal lebih mudah daripada bekerja diperusahaan formal. Seseorang dapat memulai dan melakukan sendiri usaha disektor informal asal dia mempunyai keinginan dan kesediaan untuk itu. *Kelima*, tingkat penghasilan disektor

informal umumnya rendah walaupun singkat keuntungan kadang-kadang cukup tinggi, akan tetapi karena omset penjualan relatif kecil, keuntungan absolut umumnya menjadi kecil. *Keenam*, keterkaitan sektor informal dengan usaha-usaha lain sangat kecil. Kebanyakan usaha-usaha sektor informal berfugsi sebagai produser atau penyalur kecil yang langsung melayani konsumen. *Ketujuh*, usaa sektor informal sanagt beraneka ragam seperti pedagang kaki lima, pedagang keliling, tukang warung, sebagian tukang cukur, sebagian tukang becak, sebagian tukang sepatu, tukang loak, sera usaha-usaha rumah tangga, seperti pembuat tempe, pembuat kue, pembuat es mambo, barang anyam-anyaman, tukang jahit, tukang tenun, dan lain-lain. Lebih dari 60 persen angkatan kerja Indonesia dewasa ini terterserap disektor informal.

f) Model-Model Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja yang lengkap dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan seperti: 1. Untuk keperluan anatar kerja yaitu mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja baik secara lokal, antar daerah, maupun antar negara. 2. Untuk menyusun program dan proyek-proyek perluasan kesempatan kerja yang dengan segeera

dapat menyerap tenaga-tenaga penganggur dan setengah penganggur. 3. Bahan prtimbangan untuk penyusunan rencana pembangunan. 4. Penyusunan rencana tenaga kerja, lokal, regional, sektoral maupun nasional. 5. Bahan untuk penyusunan rencana pendidikan. 6. Untuk penyusunan rencana kebutuhan latihan. 7. Untuk penyusunan kebijakan dibidang fiskal, moneter, dan lain-lain. Bagian ini mengemukakan model informasi pasar kerja dan penggunaanya untuk antar kerja atau employment service.[32]

g. Sektor Formal dan Informal

1. Sektor Formal

Adalah lapangan usaha yang secara sah terdaftar dan mendapat izin dari pejabat berwenang.Kegiatannya terhimpun dalam instansi pemerintah.

Ciriciri sektor formal yaitu:

1. Adanya izin usaha dari pemerintah
2. Adanya akta notaris
3. Modal cukup besar
4. Memiliki laporan keuangan yang jelas

[32]Payaman j Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Fakultas Ekonomi UI, 2009), hal 109-118

5. Jumlah pekerja cukup banyak

Jenis pekerjaan untuk sektor formal yaitu:

1. Mereka yang bekerja sebagia buruh atau karyawan
2. Pegawai negeri sipil
3. Pegawai swasta
4. BUMN
5. BUMS
6. Koperasi
7. Berusaha dibantu buruh tetap

2. Sektor Informal

Sektor informal adalah merupakan unit-unit usaha tidak resmi berskala kecil yang menghasilkan atau mendistribusikan barang atau jasa tanpa memiliki izin usaha atau izin lokasi berdasarkan ketentuan peraturan undang-undang.

Ciri-ciri pokok sektor informal yaitu sebagai berikut:

a. Usaha tidak terorganisir secara baik, karena timbulnya unit usaha tidak mempergunakan fasilitas/kelembagaan yang tersedia di sektor formal
b. Pada umumnya unit usaha tidak mempunyai izin usaha Pola kegiatan usaha tidak teratur baik dalam arti lokasi maupun jam kerja
c. Pada umumnya kebijaksanaan pemerintah untuk membantu golongan ekonomi lemah tidak sampai ke sektor ini

d. Unit usaha mudah keluar masuk dari satu subsektor ke lain subsektor
e. Teknologi yang dipergunakan bersifat primitif
f. Modal dan perputaran usaha relatif kecil, sehingga skala operasi juga relatif kecil
g. Pada umumnya unit usaha termasuk golongan one-man- enter prises dan kalau mengerkajan buruh berasal dari keuarga
h. Sumber dana modal usaha pada umumnya berasal dari tabungan sendiri atau dari lembaga keuangan yang tidak resmi
i. Hasil produksi atau jasa terutama dikonsumsikan oleh golongan masyarakat kota atau desa yang berpenghasilan mnengah.[33]

Jenis-jenis pekerjaan sektor informal:

1. Pertanian, kehutanan, perburuan, perikanan
2. Pedagang besar, eceran, rumah makan, dan hotel
3. Angkutan
4. Buruh tidak dibayar

Sektor pekerjaan formal yang meliputi buruh dan berusaha dibantu buruh tetap merupakan sektor yang membutuhkan pendidikan, sementara sektor informal yang meliputi pekerja bebas, berusaha sendiri, berusaha buruh tidak dibayar, dan pekerja keluarga tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi.

[33]S.Mulyadi, *Ekonomi Sember Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan*, (Jakarta: Rajawali Press,2008), hal 95.

Persentase penduduk yang berusaha dibantu buruh tetap hampir sama untuk setiap jenjang pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk yang berusaha dibantu buruh tetap tidak mempunyai kecendrungan pada tingkat pendidikan tertentu.[34]

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Dalam Islam kata pendidikan dapat bermakna *tarbiyah*, berasal dari kata kerja *rabba*, disamping kata *rabba* tterdapat pula kata *ta'dib* berasal dari kata *addaba*.Seain itu, ada juga kata *ta'lim* berasal dari kata kerja *'allamu*. Kata *'allamu* mengandung pengertian memberi tahu atau memberi pengetahuan, tidak mengandung arti pembinaan kepribadian, karena sedikit sekali kemungkinan membina kepribadian Nabi Sulaiman AS, melalui burung, atau membina ke pribadian Nabi Adam AS melalui nama benda-benda. Berbeda dengan pengertian *rabba* dan *addaba*, jelas mengandung kata pembinaan dan pemeliharaan.Oleh karenanya, pendidikan dalam Islam lebih tepat disejajarkan dengan pengertian *tarbiyah* atau *ta'dib*, bukan dalam pengertian *ta'lim*.

Menurut undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peseta didik melalui kegiatan pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya

[34]BPS,*Tenaga Kerja*, (Kabupaten Pasaman Barat: 2018)

dimasa yang akan datang. Sementara itu Ahmad D. Marimba menambahkan bahwa pendidikan adalah bimbingana atu pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentunya pribadi yang uatama.

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja.Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilakan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan kedepan.Salah satu upaya dalam mewujudkan relevasi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan *link* and *match*.Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan.

Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada .karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja. Pengangguran terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu (*job search periode*) yang dikenal sebagai pengangguran *friksional*. Lama masa tunggu itu juga bervariasi

menurut tingkat pendidikan. Terdapat kecendrungan bahwa semakin tinggi pendidikan angakatn kerja semakin lama masa tunggunya.Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui tamatan pendidikan dan tingkat upah diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran, dengan asumsi tersedianya lapangan pekerjaan formal.Hal ini dikarenakan semakin tinggi kualitas seseorang di bidang perkotaan atau pekerjaan yang bergengsi membutuhkan orang-orang berkualitas, profesional dan sehat agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efesien.

Pengaruh pendidikan terhadap pengangguran terdidik sangat berpengaruh karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan makin luas kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang bersangkutan sehingga angka pengangguran terdidik menurun.Orang yang berpendidikan tinggi diasumsikan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi pula.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka peluangnya untuk melamar pekerjaan disuatu lapangan usaha semakin besar.Hal ini disebabkan tuntutan perusahaan yang menginginkan tenaga kerja dengan kualitas yang tinggi.Kualitas tenaga kerja ini umumnya dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan.Sementara itu kesempatan kerja dan jumlah serta kualitas orang yang digunakan dalam pekerjaan mempunyai fungsi

yang menentukan dalam pembangunan. Ini bukan hanya karena tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan, akan tetapi juga karena pekerjaan merupakan sumber pendapatan utama bagi masyarakat.[35]

b. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan bagi Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi.Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati

[35]Fitri junaidi, e-jurnal *ekonomi dan sumber daya dan lingkungan*, Vol. 5. No. 1, Januari-April 2016

jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian maka, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

3. Promosi dalam suatu organisasi/institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah salah satu *reward* dan *intensif* (ganjaran dan serangkang). Adanya ganjaran dan serangkang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seseorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan di promosikan untuk emmiliki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
4. Sedalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa tertpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja yang sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti di uraikan diatas, bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi.

Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.[36]

c. Peran Pendidikan Bagi Tenaga Kerja Terdidik

Sejarah umat manusia menunjukkan, bahwa pendidikanselamanya mengabdi pada nilai-nilai agung dan luhur bagi manusia dan kemanusiaan. Memang pada manusia terdapat kecendrungan yang baik, mulia dan terpuji. Tetapi disamping itu juga terdapat kecendrungan yang tercela dan tidak beradab. Dalam sepanjang sejarah manusia senantiasa terlihat penampilan tingkah laku mulia dan terpuji disamping perbuatan tercela dan munkar.

Pendidikan dalam sepanjang sejarahnya senantiasa mewakili cita-cita luhur manusia untuk menjinakkan kecendrungan-kecendrungan tercela dan menghidupkan kecendrungan terpuji. Jalur pendidikan merupaka tulang punggung pengembangan SDM yang dimulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Sementara itu, jalur pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja merupakan jalur suplemen dan komplemen terhadap pendidikan.

[36]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hal 27

Arah pembangunan SDM di Indonesia ditunjukkan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang kesemuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Dengan kata lain, pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ).

Berbagai tantangan seperti, memerlukan konsep, strategi dan kebijakan yang tepat agar penangan SDM di Indonesia dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Hal ini penting dilakukan karna peningkatan kualitas SDM Indonesia tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing di dalam maupun di dalam negeri, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan penghasilan bagi masyarakat.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Pendapat lain mengatakan motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu

cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Sedangkan dalam pengertian lain motivasi dirumuskan sebagai prilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasaan dan performansi pekerjaan.[37]

Menurut ahli lain motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. [38]

Jadi dari pendapat para ahli yang diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

b. Jenis-Jenis Motivasi

1. Motivasi Positif

   Adalah merupaka dorongan terhadap karyawan yang dapat berupa misalnya, hadiah, pujian, insentif, piagam dan lainnya yang sejenisnya.

2. Motivasi Negatif

[37]Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal 143

[38]Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal 110

Adalah dorongan terhadap karyawan atau bawahan yang biasanya berupa ancaman, hukuman ataupun sangsi-sangsi.[39]

c. Bentuk-Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semngat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi muncul dalam 2 bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

   Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Instrinsik

   Adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya

[39] Sri Wiludjeng, Pengantar Manajemen, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007) hal 162

kemudian mempengaruhi dia dalam melakuakn sesuatu secara bernilai dan berarti.[40]

d. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahan
d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
e. Mengefektifkan pengadaan karyaw an
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan
g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

4. Kesempatan Kerja

a. Pengertian Kesempatan Kerja

Kegiatan ekonomi di masyarakat membutuhkan tenaga kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja itu dapat juga disebut sebagai kesempatan kerja. Kesempatan kerja itu sendiri adalah suatu

[40] Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal 143

keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari pekerja. Istilah kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi produksi (UU Ketenagakerjaan, 2003). Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada satu instansi atau perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah ketersediaan lapangan pekerjaan yang akan menampung tenaga kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia.[41]

Kebijaksanaan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja disetiap daerah, serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing.Penciptaan kesempatan kerja adalah langkah yang tepat, mengingat penawaran tenaga kerja yang lebih tinggi dari permintaanya. Kelebihan tenaga

[41]Rizki Herdian Zenda, Jurnal *Ekonomi dan Bisnis, Kesempatan Kerja*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2017, hal 374

kerja yang lebih tinggi dan permintaanya. Kelebihan tenaga kerja ini biasanya merupakan tenaga kerja tidak ahli, sehingga perlu kiranya perluasan investasi pada proyek-proyek padat karya, bukan pada perkembangan sektor kapitalis dengan ciri utama padat modal sebagai hasil dari pilihan strategi pembangunan yang mendahulukan pertumbuhan ekonomi yang tinggi.[42]

Kesempatan kerja mengandung pengertian bahwa besarnya kesediaan usaha produksi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu saat dari kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja.

Kesempatan kerja dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan Kerja Permanen

   Adalah kesempatan kerja yang memungkikan sesorang bekerja secara terus menerus atau sampai ia pensiun dan tidak mampu lagi bekerja.

2. Kesempatan Kerja Temporer

[42]N Nuraulian, Jurnal *Informasi Ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan Kerja dan Pelatihan Kerja*, 2017

Adalah kesempatan kerja yang hanya memungkinkan seseorang bekerja dalam kurun waktu yang singkat atau tidak selamanya.

Banyaknya kesempatan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kemajuan kesejahteraan suatu negara. Jika terdapat kesempatan kerja yang banyak, maka tenaga kerja dapat menyejahterakan dirinya. Banyaknya tenaga kerja tanpa diimbangi dengan kesempatan kerja yang memadai hanya akan menimbulkan masalah dan menjadi beban bagi negara.[43]

5. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Tenaga Kerja Terdidik (Y)

Pendidikan sangat penting bagi angkatan kerja, dimana pendidikan tersebut di butuhkan bagi angkatan kerja untuk mempersiapkan *skill*atau ilmu yang dibutuhkan di dunia pekerjaan.Karena, dimana nantinya suatu bidang pekerjaan yang tersedia membutuhkan *skill* khusus yang hanya bisa diperoleh dari dunia pendidikan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan seseorang maka semakin tinggi peluang bagi tenaga kerja terdidik untuk

[43]N Nuraulian, Jurnal *Informasi Ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan Kerja dan Pelatihan Kerja*, 2017

mendapatkan pekerjaan. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern.[44]

6. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Tenaga Kerja Terdidik (Y)

Motivasi sangat dibutuhkan oleh angkatan kerja, dimana motivasi berpengaruh untuk memberikan dorongan yang kuat terhadap dirinya dari orang lain, dan lingkungan disekitarnya untuk mendapatkan pekerjaan.

Motivasi sebagai suatu konsep yang menghasilkan fenomena yang sangat kompleks.Bila tenaga kerja memiliki motif-motif yang sesuai dengan motif yang dituntut oleh pekerjaan, maka diharapkan muncul tingkah pekerja yang positif, sehingga dapat dicapai hasil kerja yang memuaskan.[45]

7. Pengaruh Kesempatan Kerja (X_3) terhadap Tenaga Kerja Terdidik (Y)

Kesempatan kerja merupakan suatu keadaan atau ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menampung tenaga kerja.Semakin besar kesempatan kerja yang ada maka semakin besar harapan tenaga

[44]Fitri junaidi, e-jurnal *ekonomi dan sumber daya dan lingkungan*, Vol. 5. No. 1, Januari-April 2016

[45]Fajar Syuderajat, Jurnal *Tenaga Kerja*, Pustaka UNPAD, 01 2016

kerja untuk bekerja pada suatu instansi atau perusahaan.Kesempatan kerja yang tersedia biasanya lebih besar peluangnya bagi tenaga kerja yang berpendidikan tinggi (tenaga kerja terdidik) dibandingkan bagi tenaga kerja yang berpendidikan rendah (tenaga kerja tidak terdidik).[46]

J. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijelaskan secara sistematis tentang hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Penulis: Naimah (3210.071),IAIN Bukittinggi, dengan judul analisis faktor penghambat dalam mendapatkan pekerjaan pada sektor formal (studi kasus angkatan kerja terdidik di kec. Duo Koto kab. Pasaman). Dimana hasil penelitian ini faktor yang menjadi penghambatnya adalah faktor motivasi sebagai faktor penghambat dalam mendapatkan pekerjaan pada sektor formal sangat berpengaruh bagi angkatan kerja terdidik di kec. Duo Koto kab. Pasaman. [47]
2. Penulis: Ihkwan Nur Antyanto (2014), Universitas Brawijaya Malang, dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja memilih sektor informal sebagai mata pencharian (studi kasus pada pasar

[46]Fitri junaidi, e-jurnal *ekonomi dan sumber daya dan lingkungan*, Vol. 5. No. 1, Januari-April 2016

[47]Naimah, *Analisis faktor penghambat dalam mendapatkan pekerjaan pada sektor forma (studi kasus angkatan kerja terdidik* di kec. Duo Koto kab. Pasaman), skripsi IAIN Bukittinggi, 2014

penampungan sementara merjosari, Malang). Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor usia dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan sedangkan pendapatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan tenaga kerja memilih sektor informal sebagai mata pencaharian.[48]

3. Penulis: Rezki Amelia (2015), Universitas Hasanuddin Makassar, dengan judul Analisis Penawaran Tenaga Kerja di Sektor Informal Kota Makassar (Subsektor Pedagang Kaki Lima). Hasil penelitiannya mengatakan bahwa pendapatan, modal dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran kerja di sektor informal kota Makassar. Variabel pendidikan dan jenis kelamin berpengaruh tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di sektor informal kota makassar.

Hasil studi terdahulu dapat dibedakan dengan studi yang dilakukan bahwa studi ini fokusnya pada variabel tingkat pendidikan dan kesempatan kerja, yang mana variabel ini berpengaruh terhadap keputusan tenaga kerja dalam memilih sektor informal sebagai mata pencaharian.

K. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antaar variable yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah.

[48]IN Antyanto. *Analisi faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja memilih sektor informal sebagai mata pencaharian* (Jurnal Ilmiah. Universitas Brawijaya Malang, 2014)

Untuk lebih jelasnya keterkaitan antara tiap-tiap variabel bebas dengan variabel terikat yaitu:

1. Tingkat pendidikan

   Kualitas tenaga kerja ini umumnya dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan.Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan maka kualitas tenaga kerja akan semakin tinggi. Maka dari itu dampak yang timbul adalah membuat tenaga kerja terdidik sulit untuk mendapatkan pekerjaan karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan maka semakin tinggi upah yang akan mereka terima, sedangkan sebagian perusahaan atau instansi tidak dapat mengeluarkan gaji yang tinggi untuk karyawannya karena berbagai factor yang ada dalam perusahaan tersebut. Sehingga mau tidak mau mereka harus bekerja dulu di sektor informal sambil menununggu pekerjaan di sektor formal.Maka dari itu tingkat pendidikan mempengaruhi keputusan tenaga kerja terdidik memilih sektor informal sebagai mata pencaharian.

2. Motivasi kerja

   Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja.Semakin kuat motivasi seseorang untuk mencari kerja maka semakin banyak peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan.Akan tetapi, jika

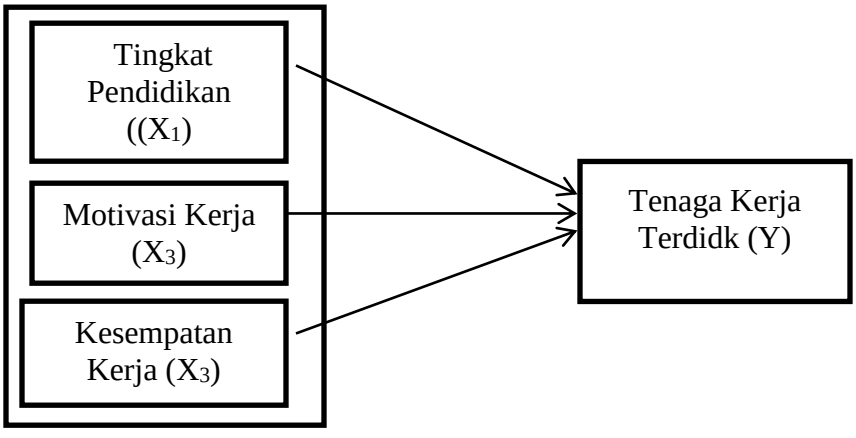
motivasi seseorang rendah maka dia semakin jauh dari pekerjaan.Maka dari itu motivasi kerja berpengaruh terhadap keputusan tenaga kerja terdidik memilih sektor informal sebagai mata pencaharian.

3. Kesempatan kerja

   Kesempatan kerja merupakan suatu keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi oleh pencari kerja.Semakin besar kesempatan kerja yang tersedia maka akan semakin besar peluang tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan saat sekarang ini kesempatan kerja sulit untuk didapatkan. Maka dari itu kesempatan kerja berpengaruh terhadap keputusan tenaga kerja terdidik memilih sektor informal sebagai mata pencaharian.

4. Tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kesempatan kerja juga mempengaruhi keputusan tenaga kerja terdidik memilih sektor informal sebagai mata pencaharian.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran





L. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empirik. Sesuai dengan rumusan masalah dan kajian teori, maka rumusan hipotesis ini sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja terdidik (Y)

   $H_0 : \beta_1 = 0$

   $H_a : \beta_1 \neq 0$

2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja terdidik (Y)

   $H_0 : \beta_2 = 0$

   $H_a : \beta_2 \neq 0$

3. kerja Kesempatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja terdidik (Y)

   $H_0 : \beta_3 = 0$

   $H_a : \beta_3 \neq 0$

4. Tingkat pendidikan (X_1).Motivasi kerja (X_2) dan kesempatan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja terdidik (Y)

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

$H_{aS} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari pengaruh antara suatu variabel dengan variabel lainnya.Penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel

penelitian dengan angka-angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik.[49]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dari data yang sudah dipublikasikan pada situs resmi Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasaman Barat (*www.pasamanbaratkab.go.id*) pada periode lima tahun terakhir yaitu 2013-2017,dimana dari situs tersebut dapat diperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2019 sampai selesai penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.Data primer dapat diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan, serta melalui hasil pengisian kuesioner. Data primer ini diperoleh secara langsung dari jawaban kuesioner dari tenaga kerja terdidik yang bekerja di sektor informal.Data yang diteliti meliputi data jumlah tenaga kerja terdidik dan data jumlah tenaga kerja terdidik yang bekerja di sektor informal dari tahun 2013 samapai dengan tahun 2017 yang berada di Pasaman Barat.

D. Populasi

1. Populasi

---

[49] Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*(Yogyakarta: BPFE UGM, 2002), hlm. 12.

www.pasamanbaratkab.go.id

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.Populasi dapat berupa objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.[50]

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen yang dijadikan sasaran atau objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik mulai DI,DII,DIII sampaiS2 yang bekerja di sektor informal yang terdapat dalam situs resmi BPS Pasaman Barat dengan data pada periode 2013 sampai 2017. Adapun populasi dari penelitian ini terdiri dari 1000 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang krakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan. Dalam penetapan sampel penelitian, penulis menggunakan teknik*simple random.* Penentuan jumlah sampel minimal yang mewakili populasi dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

[50] Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 11

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau yang diinginkan, misalnya 10%.

Berdasarkan rumus slovin diatas, diperoleh besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

$$n = \frac{1000}{1 + 1000\,(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{1000}{1{,}1}$$

$$n = 90$$

jadi dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil adalah sebanyak 90 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data.Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalahkuesioner.

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti yang diajukan secara tertulis kepada sebagian angkatan tenga kerja terdidik di kab. Pasaman Barat.

F. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu:

1. Tingkat pendidikan (X_1)

   Tingkat pendidikan merupakan lama sekolah pada jenjang pendidikan tertinggi yang dicapai atau diselesaikan oleh tenaga kerja terdidik yang bekerja disektor informal pada Kabupaten Pasaman Barat.

2. Motivasi Kerja (X_2)

   Motivasi adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

3. Kesempatan Kerja (X_3)

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada satu instansi atau perusahaan yang terdapat pada Kabupaten Pasaman Barat.

4. Tenaga Kerja Terdidik (Y)

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dan kemahiran dalam bidang tertentun dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal.

G. Teknik Analisis Data

Berdasarkan inti penyusunan diatas maka dalam melaksanakan penganalisisan penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode analisis yang bersifat kuantitatif yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih. Suatu skala atau instrument pengukur dapat dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Uji validitas ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score. Kuesioner dikatakan valid jika signifikan lebih > 0,3. Sebaliknya kuesioner dikatakan tidak valid jika lebih < 0,3.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.Cara mengukur realibilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Perhitungan realibilitas menggunakan Alpha Cronbach, jika nilai:

a. Cronbach Alpha atau a > 0,6 maka instrument reliable
b. Cronbach Alpha atau a < 0,6 maka instrument tidak reliable

Uji realibilitas dapat dilakukan dengan uji Alpha Cronbach dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

Dimana:

a : Koesifien reliabilitas Alpha Cronbach

K : Jumlah item pertanyaan yang di uji

ΣS21 : Jumlah varian skorite

S2x : Varian skor-skortes (seluruhite K)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi yang baik dan efisien. Sebelum melakukan analisis regresi, perlu

dilakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Hal ini dilakukan agar data agar data sampel yang dioalah dapt benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik ini terdiri dari beberapa proses, diantaranya adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah di kumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Ada dua cara yang dilakukan untuk menguji normalitas model regresi yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan one sample Kolmogorov- Smirnov Test. Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Apabila menggunakan cara uji one sample Kolmogorov-Smirnov Test, bandingkan nilai sig yang ada pada table kolmogorov smirnov test dengan *a. jika nilai sig ≥ 0,05, maka data normal dan apabila sig < 0,05 maka data tidak normal.*

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakahada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas x dalam Model Regresi Ganda. Jika hubungan linear antara peubah bebas x dalam Model Regresi Ganda adalah korelasi sempurna, maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna.[51]

Adanya multikoliniearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisian regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Pendekatan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor*(VIF), kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai VIF < 10 Maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen, dan sebaliknya jika nilai VIF seluruhnya > 10 maka dinyatakan mengandung multikolinearitas.[52]

---

[51]Agus Tri Baski dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, hlm.61

[52]Agus Tri Baski dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, hlm.62

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaab varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisaitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskesdastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variable bebas. "*Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05(5%) maka persamaan dalam model tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05(5%) berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas"*.[53]

---

[53]Agus Tri Baski dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, hlm.57

d. Uji Auto korelasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi apakah pada data penelitian ini terdapat autokorelasi atau tidak. Analisis korelasi adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan anatar variabel. Untuk melihat hubungan itu dapat dihitung dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

keterangan :

R = Koefisien korelasi hubungan x dan y

X_1 = Tingkat pendidikan

X_2 = Kesempatan kerja

X_3 = Motivasi kerja

Y = Tenaga kerja terdidik

N = Jumlah responden

Metode pengujian yang sering digunakan adalah uji Darbin-Watson (uji DW).[54]

Tabel 3.1
Klasifikasi Nilai d

Nilai d	Keterangan

[54]Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal 60.

<1,10	Ada autokorelasi
1,10 - 1,54	Tidak ada auto korelasi
1,55 – 2,46	Tidak ada auto korelasi
2,47 – 2,90	Tidak ada auto korelasi
>2,91	Ada autokorelasi

Sumber: M-Iqbal Hasan. 2012

4. Analisis regresi linear berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 18.0. dalam menganalisis data pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Secara kuantitatif, peneliti melakukan pembahasan dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

$Y= a+b_1x_1+b_2x_2+b3x_3$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (tenaga kerja terdidik)

X_1 = Variabel bebas pertama (tingkat pendidikan)

X_2 = Variabel bebas kedua (kesempatan kerja)

X_3 = Variabel bebas ketiga (motivasi kerja)

A dan b_1 serta b_2 = konstanta

5. Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah persentase yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen

terhadap variabel dependen.Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya.Nilai R^2 mempunyai interval 0-1 ($0< R^2<1$) semakin besar R^2, semain baik hasil model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabe independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependennya.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan anatara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial berpengaruh nyata atau tidaknya digunakan uji t.

Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika nilai signifikan (lebih kecil) < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan (lebih besar) > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

b. Uji f

Uji f yaitu pengujian terhadap variabel independen secara bersama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan

dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$).

Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari $F_{tabel,}$ maka berarti variable Bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.[55]

$$F_{Hitung} = \frac{R^2 \sqrt{n-m-1}}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Determinasi

n = Jumlah responden

m = Jumlah Variabel Bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pasaman Barat

1. Sejarah Pasaman Barat

[55]Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hal 87.

Pembentukan Kabupaten Pasaman didasari dengan Keputusan Presiden RI tanggal 8 Oktober 1945 yang menetapkan antara lain pembagian Luhak dan penunjukan kepala Luhak. Luhak Kecil Talu dipimpin oleh Abdul Rahman Sutan Larangan. Pada tanggal 23 Januari 1946 Datuk Parapatih Beringsek menyampaikan kepada Bupati dan demang agar kepala Luhak Pasaman yang berkedudukan di Talu untuk diserahterimakan dari Abdul Rahman Sutan Larangan kepada Darwis Taram Sutan Tumenggung. Selanjutnya, pada bulan Agustus 1974, jabatan Bupati Pasaman diserahkan kepada Bupati Basrah Lubis.Pada masa pemerintahan Bupati Basrah Lubis, ibukota Kabupaten Pasaman Pasaman dipindahkan dari Talu ke Lubuk Sikaping.Pada era eformasi, masyarakat Pasaman Barat menyadari pentingnya pemekaran daerah.Pemekaran daerah menjadi salah satu cara efektif untuk mempercepat pembangunan, pemerataan ekonomi dan social. Menurut sejarahnya, nama Kabupaten Pasaman Barat diambil dari nama sebuah gunung yang terdapat di daerah Kabupaten Pasaman. Selain itu juga terdapat sebuah sungai yang bernama sungai Pasaman.Kata Pasaman sendiri berasal dari kata “Pasamoan” yang berarti kesepakatan atau kesamaan pendapat antar golongan etnis penduduk yang mendiami wilayah Pasaman yaitu Minangkabau, Mandahiling dan Jawa.

Secara kultural, cukup banyak perbedaan antara Suku Minangkabau, Suku Mandahiling dan Suku Jawa.Ragam budaya di Kabupaten Pasaman

Barat dapat dilihat di bidang adat istiadat, bahasa, sikap dan prilaku hidup. Namun perbedaan budaya tersebut mendorong seluruh elemen untuk memiliki visi dan persepsi yang sama sehingga seluruh masyarakat hidup berdampingan dalam kerukunan dan kedamaian. Pasaman Barat terbentuk dari pemekaran daerah Pasaman menjadi dua kabupaten berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2003, yakni Kabupaten Pasaman (Kabupaten Induk) dan Kabupaten Pasaman Barat (Kabupaten Pemekaran). Kabupaten Pasaman Barat resmi berdiri pada tanggal 7 Januari 2004 dengan luas wilayah 3.887,77 Km^2 yang pada awalnya terdiri dari 7 kecamatan.Pada Tahun 2016 Kabupaten Pasaman Barat mempunyai 11 kecamatan, 19 nagari dan 212 jorong.Kabupaten Pasaman Barat terletak pada bagian barat Pulau Sumatera, membentang dari arah barat ke timur pada 0°33' LU sampai 0°11' LS dan 99°10 BT sampai dengan 100°04 BT.[56]

Batas-batas administrasi Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut :

Sebelah Utara :Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumut;

Sebelah Selatan : Kabupaten Agam;

Sebelah Timur : Kabupaten Pasaman;

[56]Perpustakaan.bappenas.Profil Pasaman Barat.go.id

Sebelah Barat : Samudera Hindia

Secara administratif, Kabupaten Pasaman

Barat dengan luas 3.887,77 Km2, terdiri dari 11 kecamatan, 19 nagari dan 216 jorong. Kecamatan terluas di Kabupaten Barat adalah Kecamatan Pasaman dengan luas 508,93 Km2 atau 13,09 persen luas kabupaten, sedangkan Kecamatan Sasak Ranah Pasisie merupakan wilayah yang terkecil, yakni tercatat 123.31 Km2 atau 3.18 persen dari luas kabupaten Pasaman Barat.

B. Krakteristik Responden

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dari kuesioner tersebut diperoleh mengenai gambaran umum krakteristik responden. Responden dalam penelitian ini tenaga kerja terdidik yang bekerja di sektor informal di Kabupaten Pasaman Barat

1. Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel jenis kelamin angkatan kerja terdidik yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Krakteristik responden berdasarkan jenis kelamin angkatan kerja terdidik kabupaten Pasaman Barat

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	42	46,7
Perempuan	48	53,3
Jumlah	90	100

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasrakan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 42 orang, atau 46,7%. Sedangkan perempuan yaitu sebanyak 48 orang, atau sebesar 53,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

2. Krakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini adalah tabel jenis angkatan kerja terdidik yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Krakteristik responden berdasarkan jenis umur angkatan kerja terdidik kabupaten Pasaman Barat

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
a. ≤ 24 Tahun	19	21,1
b. 25-34 Tahun	40	44,4
c. 35-44 Tahun	25	27,8
d. 45-55 Tahun	5	5,6
e. ≥ 55 Tahun	1	1,1
Jumlah	90	100

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia ≤24 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 21,1%, responden yang berusia 25-34 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 44,4% dan responden yang berusia 35-44 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 27,8%. Responden yang berusia 45-55 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5.6%, sedangkan responden yang berumur ≥55 tahun hanya 1 orang atau 1,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling bayak tenaga kerja

terdidiknya yaitu yang berumur 25-34 tahun, sedangkan yang paling sedikit yaitu umue ≥55 tahun.

3. Krakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah tabel jenis angkatan kerja terdidik yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Krakteristik responden berdasarkan pendidikan angkatan kerja terdidik kabupaten Pasaman Barat

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Diploma (D1-D3)	59	65,6
Sarjana (S1)	31	34,4
Jumlah	90	100

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya diploma (D1-D3) sebanyak 59 orang atau sebesar 65,6% dan pendidikan terakhirnya Sarjana (S1) sebanyak 31 orang atau 34,4%. Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden yang terbanyak adalah Diploma (D1-D3) selebihnya Sarjana (S1).

4. Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berikut ini adalah tabel jenis angkatan kerja terdidik yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Krakteristik responden berdasarkan Jenis Pekerjaan angkatan kerja terdidik kabupaten Pasaman Barat

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
a. Petani	20	22,2
b. Pedagang	32	35,6
c. Pegawai swasta	4	4,4
d. Jasa	22	24,5
e. Pengusaha	3	3,3
f. Lainnya	9	10
Jumlah	90	100

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tenaga kerja terdidik yang bekerja di bidang pertanian sebanyak 20 orang atau sebesar 22,2%, sedangkan pada bidang perdagangan sebanyak 32 orang atau sebesar 35,6%. Bidang pegawai swasta sebanyak 4 orang atau 4,4%, bidang jasa sebanyak 22 orang atau 24,5%, pada bidang pengusaha 3 orang atau sebanyak 3,3% dan pada jenis lainnya sebanyak 9 orang atau 10%. Tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja terdidik yang paling banyak bekerja pada bidang perdagangan yaitu sebanyak 32 orang atau 35,6%, sedangkan yang paling sedikit pada bidang pengusaha yaitu sebanyak 3 orang atau 3,3%.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.Caranya

yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total.Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil analisi-analisis program SPSS ditunjukkan dengan menunjukkan produk moment. Jika nilai korelasi antar item > 0, 2072 maka item tersebut dianggap valid.Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Variabel X_1			
1	0,510	0, 2072	VALID
2	0,278	0, 2072	VALID
3	0,469	0, 2072	VALID
4	0,534	0, 2072	VALID
5	0,491	0, 2072	VALID
6	0,381	0, 2072	VALID
7	0,297	0, 2072	VALID
8	0,702	0, 2072	VALID
9	0,668	0, 2072	VALID

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019 (data diolah di program SPSS)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebar sudah valid karena r hitungnya lebih besar dari r tabel, dengan r tabel (0,2072). Pada variabel X_1 pernyataan 1 menunjukkan (0,510>0,2072), pernyataan nomor 2 menunjukkan (0,278>0,2072), pernyataan nomor 3 menunjukkan (0,469>0,2072), pernyataan nomor 4 menunjukkan (0,534>0,2072), pernyataan nomor 5 menunjukkan (0,491>0,2072), pernyataan nomor 6 menunjukkan (0,381>0,2072),

pernyataan nomor 7 menunjukkan (0,297>0,2072), pernyataan nomor 8 menunjukkan (0,702>0,2072), pernyataan nomor 9 menunjukkan (0,668>0,2072,)maka dari itu semua variabel X_1 dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Variabel X_2			
1	0,360	0, 2072	VALID
2	0,351	0, 2072	VALID
3	0,372	0, 2072	VALID
4	0,412	0, 2072	VALID
5	0,526	0, 2072	VALID
6	0,418	0, 2072	VALID
7	0,497	0, 2072	VALID
8	0,578	0, 2072	VALID
9	0,462	0, 2072	VALID
10	0,569	0, 2072	VALID
11	0,393	0, 2072	VALID

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019 (data diolah di program SPSS)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebar sudah valid karena r hitungnya lebih besar dari r tabel, dengan r tabel (0, 2072). Pada variabel X_2 pernyataan 1 menunjukkan (0,360>0,2072), pernyataan nomor 2 menunjukkan (0,351>0,2072), pernyataan nomor 3 menunjukkan (0,372>0,2072), pernyataan nomor 4 menunjukkan (0,412>0,2072), pernyataan nomor 5 menunjukkan (0,526>0,2072), pernyataan nomor 6 menunjukkan (0,418>0,2072), pernyataan nomor 7 menunjukkan (0,497>0,2072), pernyataan nomor 8

menunjukkan (0,578>0,2072), pernyataan nomor 9 menunjukkan (0,462>0,2072), pernyataan nomor 10 menunjukkan (0,569>0,2072), pernyataan nomor 11 menunjukkan (0,393>0,2072), maka dari itu semua variabel X_2 dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Variabel X_3			
1	0,644	0, 2072	VALID
2	0,613	0, 2072	VALID
3	0,716	0, 2072	VALID
4	0,759	0, 2072	VALID

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019 (data diolah di program SPSS)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebar sudah valid karena r hitungnya lebih besar dari r tabel, dengan r tabel (0, 2072). Pada variabel X_3 pernyataan 1 menunjukkan (0,644>0,2072), pernyataan nomor 2 menunjukkan (0,613>0,2072), pernyataan nomor 3 menunjukkan (0,716>0,2072), pernyataan nomor 4 menunjukkan (0,759>0,2072), maka dari itu semua variabel X_3 dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Variabel Y			
1	0,669	0, 2072	VALID
2	0,437	0, 2072	VALID

3	0,682	0, 2072	VALID
4	0,598	0, 2072	VALID
5	0,746	0, 2072	VALID

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019 (data diolah di program SPSS)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebar sudah valid karena r hitungnya lebih besar dari r tabel, dengan r tabel (0, 2072). Pada variabel Y pernyataan 1 menunjukkan (0,669>0,2072), pernyataan nomor 2 menunjukkan (0,437>0,2072), pernyataan nomor 3 menunjukkan (0,682>0,2072), pernyataan nomor 4 menunjukkan (0,598>0,2072), pernyataan nomor 5 menunjukkan (0,746>0,2072), maka dari itu semua variabel Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.Cara mengukur reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien alpha.Penentuan tingkat reliabilitas suatu instrument dapat diterima apabila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
X_1	0,600	3	Reliabel
X_2	0,606	4	Reliabel

X_3	0,619	4	Reliabel
Y	0,699	7	Reliabel

*Sumber**:**Data yang Diolah SPSS18.0*

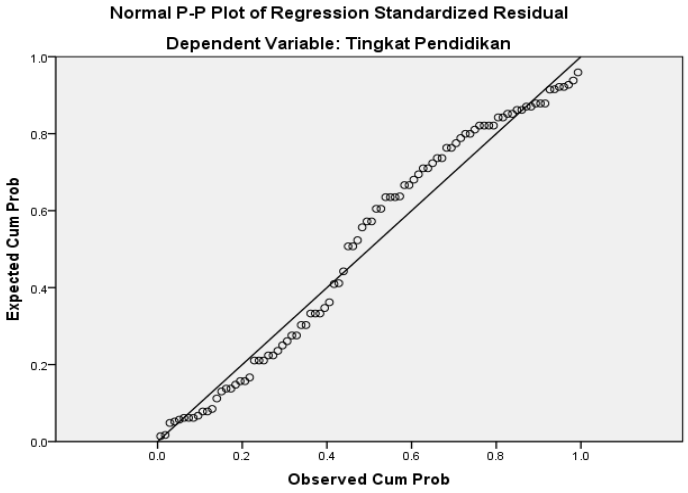
Berdasarkan data 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (tingkat pendidikan) dan variabel X_2 (motivasi kerja) dan variabel X_3 (kesempatan kerja) reliabel karena Cronbach's Alpha sebesar 0,600 = 0,60, 0,606 > 0,60 dan 0,619 > 0,60. Koefisien reliabilitas variabel Y (tenaga kerja terdidik) sebesar 0,699 > 0,60 hal ini juga menunjukkan bahwa variabel Y dinyatakan realibel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

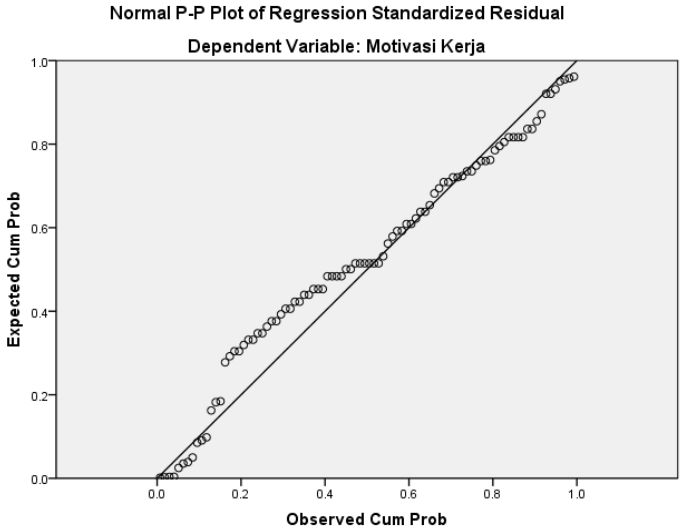
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak.Jika data mengikuti dan menyebar di garis diagonal, maka diasumsikan normalitas.

Gambar 4.1
Variabel Tingkat Pendidikan



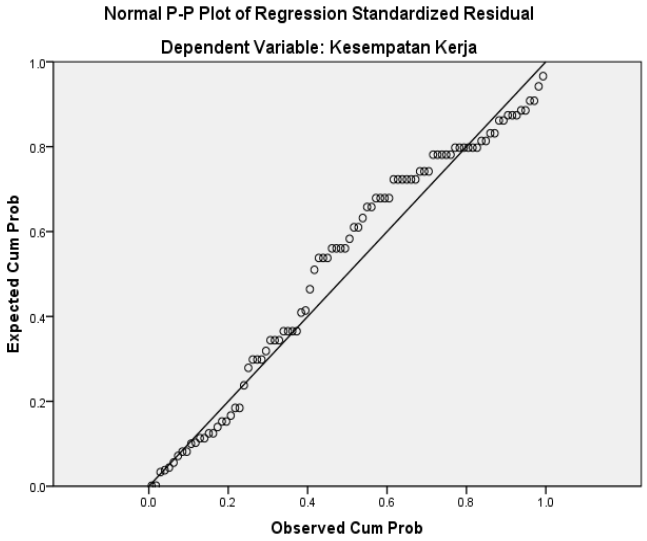
Grafik diatas menunjukkan titk-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi ini normalitas.

Gambar 4.2
Variabel Motivasi Kerja



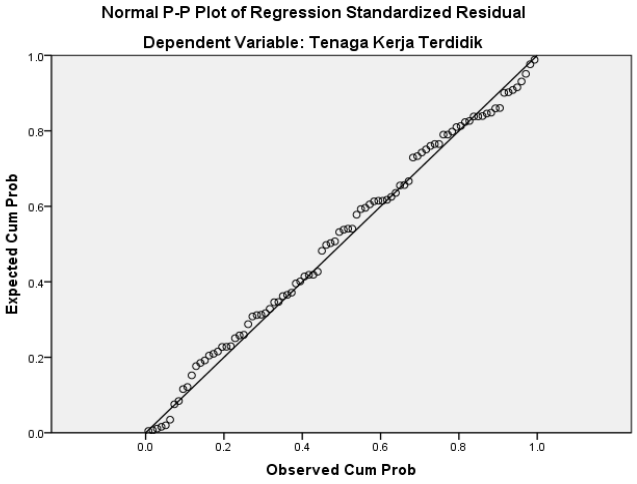
Grafik diatas menunjukkan titk-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi ini normalitas.

Gambar 4.3
Distribusi Normal Variabel Kesempatan Kerja



Grafik diatas menunjukkan titk-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi ini normalitas.

Gambar 4.4
Distribusi Normal Variabel Tenaga Kerja Terdidik



Grafik diatas menunjukkan titk-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi ini normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakahada hubungan atau korelasi diantara variabel independen.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pendekatan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor*(VIF), kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai VIF < 10 Maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen, dan sebaliknya jika nilai VIF seluruhnya > 10 maka dinyatakan mengandung multikolinearitas. Hasil Uji Multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.485	2.924		2.560	.012		
Tingkat Pendidikan	.034	.074	.052	.463	.645	.715	1.399
Motivasi Kerja	.169	.067	.285	2.519	.014	.699	1.430
Kesempatan Kerja	.246	.130	.227	1.891	.062	.622	1.607

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Terdidik

Sumber:Data yang Diolah SPSS18.0

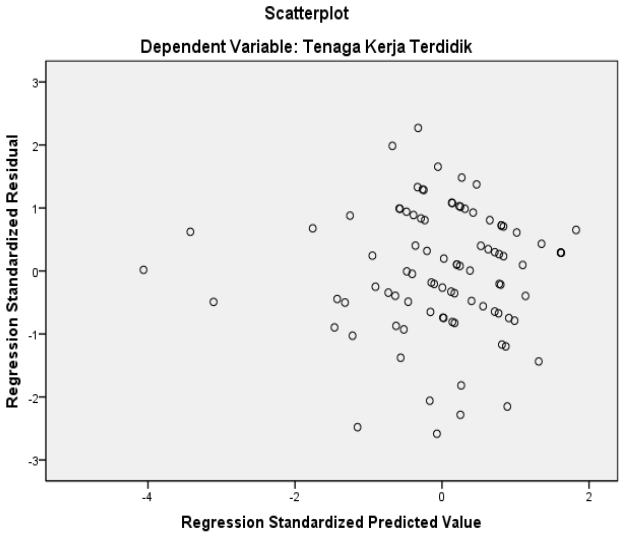
Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,399 (variabel tingkat pendidikan), 1,430 (variabel motivasi kerja)

dan 1,607 (variabel kesempatan kerja). Hal ini berarti bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variable bebas. "*Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05(5%) maka persamaan dalam model tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05(5%) berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas".*

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastitas



Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastitas karena titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol.

4. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi apakah pada data penelitian ini terdapat autokorelasi atau tidak.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.477[a]	.228	.201	2.119	1.441

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Terdidik
Sumber:Data yang Diolah SPSS18.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai Durbin Watson pada output yaitu sebesar 1,441, dan jika dilihat pada tabel klasifikasi nilai d, nilai DW berada pada angka 1,10 -1,54, artinya tidak terjadi autokorelasi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda yang menggunakan bantuan program *SPSS 18.0* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	7.485	2.924		2.560	.012
Tingkat Pendidikan	.034	.074	.052	.463	.645
Motivasi Kerja	.169	.067	.285	2.519	.014
Kesempatan Kerja	.246	.130	.227	1.891	.062

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Terdidik

Sumber:Data yang Diolah SPSS18.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$Y = 7.485 + 0{,}034X_1 + 0{,}169X_2 + 0{,}246X_3$ atau Tenaga Kerja Terdidik = 7.485 + 0,034 (Tingkat Pendidikan) + 0,169 (Motivasi Kerja) + 0,246 (Kesempatan Kerja).

Keterangan:

a. Konstanta sebesar 7.485 menyatakan bahwa jika variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja,dantenaga kerja terdidik bernilai nol maka tenaga kerja terdidik bernilai 16,578.

b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,034 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan tingkat pendidikan akan meningkatkan tenaga kerja terdidik sebesar 0,304 satuan. Sebaliknya, jika tingkat pendidikan turun sebesar 1 satuan, maka tenaga kerja terdidik juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,034 satuan dengan anggapan X_2 tetap.

c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,169 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 satuan motivasi kerja akan menurunkan tenaga kerja terdidik sebesar 0,169 satuan. Sebaliknya jika tenaga kerja terdidik naik sebesar 1 satuan, maka motivasi kerja juga diprediksi mengalami peningkatan sebesar 0,169 satuan dengan anggapan X_1 dan X_3 tetap.

d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,246 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kesempatan kerja akan meningkatkan tenaga kerja terdidik sebesar 0,246 satuan. Sebaliknya jika kesempatan kerja turun sebesar 1 satuan maka tenaga kerja terdidik juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,246 satuan dengan syarat X_2 dan X_3 tetap.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya mengenai hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477[a]	.228	.201	2.119

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Terdidik

Sumber:Data yang Diolah SPSS18.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil kolerasi (R) yang secara simultan (bersama-sama) antara variabel tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan variabel kesempatan kerja terhadap tenaga kerja terdidik (Y) diperoleh nilai sebesar r = 0,477. Kontribusi yang diberikan oleh dua variabel ini terhadap variabel Y.

$R^2 = r^2$ x 100% = $(0,477)^2$ x 100% = 25 % sedangkan selebihnya yaitu 75% dipengaruhi faktor lain.

7. Uji T (T-test)

Tabel 4.14
Uji T-test

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.485	2.924		2.560	.012
Tingkat Pendidikan	.034	.074	.052	.463	.645
Motivasi Kerja	.169	.067	.285	2.519	.014
Kesempatan Kerja	.246	.130	.227	1.891	.062

a. Dependent Variable: Tenaga Kerja Terdidik

Sumber:Data yang Diolah SPSS18.0

Berdasarkan hasil uji T (T-test) pada tabel 4.13 menggunakan SPSS 18.0 di atas, diperoleh t_{hitung}sebesar 2.560.Sesuai dengan ketentuan bahwa jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Untuk t_{tabel}pada penelitian ini dengan taraf signifikansi α = 5% adalah sebesar 1,66196, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2,560 > 1,66196 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi kerja dan

kesempatan kerja berpengaruh dan signifikan secara statistik pada α = 5% terhadap tingkat pendidikan di Kabupaten Pasaman Barat.

8. Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Statistik F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	113.890	3	37.963	8.451	.000[a]
Residual	386.332	86	4.492		
Total	500.222	89			

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Tenaga Kerja Terdidik

Sumber:Data yang Diolah SPSS18.0

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh F_{hitung}sebesar 8,451, sedangkan F_{tabel}pada taraf signifikansi atau α = 0,05), sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 8,451 > 2,71.

D. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Terdidik Memilih Sektor Informal sebagai Mata Pencaharian Menurut Perspektif Islam

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dianalisis secara kuantitatif dari angkatan kerja terdidik dalam memilih sektor informal sebagai

adalah tingkat pendidikan, motivasi kerja dan kesempatan kerja.Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh secara signifikan yaitu faktor motivasi kerja, sedangkan faktor tingkat pendidikan dan kesempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

1. **Faktor Tingkat Pendidikan Terhadap Pemilihan Sektor Informal Sebagai Mata Pencaharian**

   Hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan sektor informal sebagai mata pencaharian.Kenyataan yang didapat di lapangan bahwasanya mereka bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya juga, merekapun bekerja disektor informal karena tidak ada pilihan lain lagi.Untuk mendapatkan jenis pekerjaan yang mereka inginkanpun sangat sulit, jadi daripada mereka tidak berpenghasilan dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu mereka bekerja disektor informal.

   Sedangkan, dalam pandangan Islam tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pemilihan pekerjaan, karena manusia atau tenaga kerja dituntut untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas, produktif, kreatif dan berketerampilan atau mempunyai keahlian dalam satu bidang. Adapun kenyataan yang didapat bahwasanya tenaga kerjanya sudah berkualitas, produktif dan kreatif. Akan tetapi mereka tidak memanfaatkannya dengan

baik, mereka tidak bisa lebih produktif lagi dalam bidang lain, mereka fokusnya terhadap satu bidang saja.

2. Faktor Motivasi Kerja Terhadap Pemilihan Sektor Informal Sebagai Mata Pencaharian

Hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan sektor informal sebagai mata pencaharian.Dimana mereka kurang termotivasi lagi untuk mencari pekerjaan disektor formal, karena susahnya untuk mendapatkan pekerjaan disektor formal.Disamping itu mereka juga berkata untuk mendapatkan pekerjaan disaat sekarang ini ada beberapa kemungkinan kita bisa diterima bekerja yaitu yang pertama, karena ada orang dalamnya atau orang yang kita kenal diperusahaan itu, dan yang kedua karena memang hasil murni tes yang kita lakukan.

Sedangkan, dalam pandangan Islam motivasi kerja juga berpengaruh terhadap pemilihan pekerjaan karena manusia dilarang untuk bermalas-malasan dan berputus asa dari rahmat Allah SWT.Dimana mereka harus mendorong dan memotivasi diri mereka untuk mencari pekerjaan atau mencari rizki dari Allah SWT.Adapun kenyataan yang ada dilapangan berbeda dengan yang seharusnya, kenyataan yang ada bahwa tenaga kerjanya kurang termotivasi lagi untuk mencari pekerjaan karena mereka

tidak bisa mendapatkan jenis pekerjaan yang mereka inginkan, padahal dalam Islam tidak boleh memilih-milih pekerjaan dan tidak boleh bermalas-malasan.

3. Faktor Kesempatan Kerja Terhadap Pemilihan Sektor Informal Sebagai Mata Pencaharian

Hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwasanya kesempatan atau peluang kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan sektor informal sebagai mata pencaharian.Karena mereka mengatakan kesempatan kerja di sektor formal itu ada, namun kesempatan kerja yang tersedia tersebut banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya.

Sedangkan, dalam pandangan Islam Allah telah menciptakan langit dan bumi beserta isinya dengan sempurna. Menyediakan sumber daya alam yang bisa memenuhi kebutuhan hambanya, tinggal lagi bagaimana cara manusia atau tenaga kerja untuk memanfaatkan dan mengolahnya. Adapun kenyataan yang didapat bahwa tenaga kerjanya tidak bisa memanfaatkan sumber daya yang ada, mereka tidak bisa mencari peluang yang ada disekitarnya.Padahal Allah telah menyediakan sumber daya yang tidak terbatas.

Dalam Islam seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar dan prinsip ini, yaitu: Seorang muslim bekerja harus dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT, bersikap jujur, harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Nilai kerja seorang muslim seharusnya melebihi nilai kerja orang lain, karena dalam Islam diminta untuk professional dalam melakukan pekerjaan dan juga karena seorang pekerja muslim harus memiliki prinsip dasar yang di atas tadi.

Seharusnya tidak boleh memilih-milih pekerjaan, tidak masalah dia bekerjanya dimana dan pekerjaannya apa yang penting kembali lagi ke prinsip kerja tadi, dimana jelas halal, kemaslahatan dan keberkahannya. Sedangkan kenyataan yang didapat di lapangan tenaga kerja terdidiknya berusaha juga untuk mencari pekerjaan di sektor informal, akan tetapi tenaga kerjanya bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.Sehingga mereka yang bekerja itupun tidak terlalu menyukai dan menikmati pekerjaannya.

Tenaga kerja terdidik tidak dituntut juga untuk bekerja disektor formal ,tenaga kerja terdidik bekerja disektor informal merupakan suatu yang inovatif dan produktif, akan tetapi alangkah baiknya tenaga kerja terdidik bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya walaupun pekerjaannya disektor

informal. Karena tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi yaitu tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan keahliannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada tenaga kerja terdidik yang memilih sektor informal sebagai mata pencaharian dapat di kemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), kesempatan kerja (X_3) terhadap tenaga kerja terdidik yang memilih sektor informal sebagai mata pencaharian diketahui bahwa tingkat pendidikan dan kesempatan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan sektor informal sebagai mata pencaharian. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai Sig sebesar 0,0643. Nilai Sig yang lebih besar dari 0,05 (0,0645 > 0,05) dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai Sig sebesar 0,014. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 (0,014 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t untuk variabel kesempatan kerja dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,062. Nilai Sig yang lebih besar

dari 0,05 (0,062 > 0,05) dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan diperoleh F_{hitung} sebesar 8,451, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$), sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 8,451 > 2,71, yang artinya tingkat pendidikan (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan kesempatan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat pendidikan (Y).
3. Berdasarkan hasil analisis menurut perspektif Islam, dalam Islam seharusnya tidak boleh memilih-milih pekerjaan, tidak masalah bekerja dimaan dan pekerjaannya apa yang penting kembali lagi ke prinsip kerja tadi yang penting halal dan jelas kemaslahatan dan keberkahannya. Sedangkan kenyataan yang didapat di lapangan tenaga kerja terdidiknya berusaha juga untuk mencari pekerjaan dan berproduktif di sektor informal, akan tetapi tenaga kerjanya bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya. Tenaga kerja terdidik tidak dituntut juga untuk bekerja disektor formal , tenaga kerja terdidik bekerja disektor informal merupakan suatu yang inovatif, tetapi alangkah baiknya tenaga kerja terdidik bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya walaupun pekerjaannya disektor informal. Karena tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi yaitu tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan keahliannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Bagi Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan wawasan mahasiswa.Serta diharapkan bisa menjadi referensi bagi mahasiswa, terutama mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Bagi Tenaga Kerja Terdidik

   Hendaknya memilih pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya agar dalam menjalaninya dapat bekerja lebih produktif di bidang keahliannya, lebih menggali potensi yang dimiliki dengan berbagai usaha seperti menambah pelatihan, peningkatan skill, kursus-kursus dan lainnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis ini, diharapkan bisa mengkajinya lebih mendalam lagi, terutama pada variabel pengaruh tingkat pendidikan dan kesempatan kerja.Karena hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kesempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan sektor informal sebagai mata pencaharian.Jadi penelitian

selanjutnya agar bisa mengatasi masalah ketidaksignifikanan variabel tersebut dengan menggunakan data yang lebih spesifik lagi.Jika ingin melakukan penelitian sejenis hasil penelitian ini semoga dapat digunakan sebagai acuan sehingga mampu mengembangkan hasil dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Adji, Wahyu dkk.2007.*Ekonomi*.Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama.

Antyanto, IN. 2014. *Analisi faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja memilih sektor informal sebagai mata pencaharian*. JurnalIlmiahUniversitas Brawijaya Malang.

Assagaf, Y. 2016. *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syariat Isla*. journal.iain-Manado.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga.

Barthos, Basir. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

BPS, *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*, (Pasaman Barat, 2018), hal 50

Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.

Herdian, rezky Zenda.2017. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Kesempatan Kerja*, Volume 2, Nomor 1.

Huda, Nurul. 2008. *Ekonomi Makro Islam.* Jakarta: Kencana.

Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*.Yogyakarta: BPFE UGM.

IN, Antyanto. 2014.*analisi faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja memilih sektor informal sebagai mata pencaharian*. Karya Ilmiah.

Junaidi, Fitri. 2016. *e-jurnal ekonomi dan sumber daya dan lingkungan*, Vol. 5. No. 1.

Mu'iz, Muhammad Raharjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas dan Berkrakter Islam(Perubahan Menuju Perbaikan Dalam Menjaga Kebenaran)*. Yogyakarta; Gava Media.

Naimah. 2014. *Analisis faktor penghambat dalam mendapatkan pekerjaan pada sektor forma (studi kasus angkatan kerja terdidik* di kec. Duo Koto kab. Pasaman). IAIN Bukittinggi: Skripsi.

Nuraulian, N. 2017. *Jurnal Informasi Ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan Kerja dan Pelatihan Kerja*.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Perpustakaan.bappenas.Profil Pasaman Barat.go.id

Rivai, Veithzal Zainal dan Fauzi Bahar. 2015. *Islamic Education Manajemen /Mengelola Pendidikan secara Profesional Dalam Perspektif Isla*. Jakarta: Rajawali Pers.

Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula.* Bandung: Alfabeta.

Simanjuntak,Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Fakultas Ekonomi UI (edisi 2001).

S, Mulyadi. 2008. *Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali press.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Syuderajat, Fajar. 2016. Jurnal *Tenaga Kerja*: Pustaka UNPAD.

Tri, Agus Basuki dan Nano Prawoto, 2017.*Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews.* Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-undang Ri. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.

Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen.* Yogyakarta: Graha Ilmu