

**DETERMINAN TENAGA KERJA TERDIDIK BEKERJA SEBAGAI
KARYAWAN (Studi Kasus Lulusan S1 Fakultas Ekonomi
Universitas Riau Tahun 2010)**

Oleh :

Hubert Marpaung

Pembimbing : Rahmita B. Ningsih dan Yusni Maulida

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : hubertmarpaung94@gmail.com

*Educated Labour Determinant Work As Employees (Case Study Of graduated S1
Faculty Of Economics, University Of Riau 2010)*

ABSTRACT

This research is conducted to educated labour of graduated from the Faculty of Economics, University of Riau 2010, as a mean to know the educated labour determinant work as employees. The number of respondents who specified as many as 85 respondents. Determination the number samples done by using the formula Slovin from 545 population representing grand total of graduates of the Faculty of Economics, University of Riau 2010. Data analysis method used in this research is descriptive method that is study the problems by describing and explaining the basis of data obtained so that can an idea of the problems which in fact. The results of research indicate that, the educated labour determinant work as an employees, to fulfill the it's life requirement or to earn life selected by 52.94% of respondents, that is through nominal of obtained wage, which is also related to the position on a job as an employee, to get job security, as many as 77.65% of respondents opinion worked as an employee has a good position in society, and 75.29% of respondents worked as an employee caused by hereditary factors.

Keywords: Educated Labour, Employment, Employee.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang berada di urutan ke empat terbesar di dunia setelah berturut-turut Cina, India, Amerika Serikat dan keempat adalah Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia dari hasil Sensus 2010 mencapai angka 237.641.326. Dari tahun ke tahun jumlah penduduk Indonesia semakin bertambah. Berbagai masalah akan muncul dalam pembangunan ekonomi

terkait dengan jumlah penduduk yang besar. Masalah-masalah yang muncul dalam pembangunan ekonomi negara berkembang seperti Indonesia adalah perdagangan luar negeri, pembentukan modal, pengerahan tabungan, masalah bantuan luar negeri, persoalan sektor pertanian dan industri, pendidikan, penduduk, dan pengangguran (Amalia, 2007 : 2)

Pertumbuhan tenaga kerja yang kurang diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja akan

menyebabkan tingkat kesempatan kerja cenderung menurun. Dengan demikian jumlah penduduk yang bekerja tidak selalu menggambarkan jumlah kesempatan kerja yang ada. Hal ini dikarenakan sering terjadinya *mismatch* dalam pasar kerja.

Dalam hubungannya dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pendidikan yang baik diharapkan mampu memberikan sumber daya manusia yang baik pula. Namun dalam kenyataannya sekarang ini, pendidikan juga dianggap berkaitan erat dengan pengangguran, khususnya pengangguran tenaga kerja terdidik.

Ledakan lulusan perguruan tinggi tidak dibarengi penyediaan lapangan kerja. Dengan laju pertumbuhan ekonomi Indonesia maka diasumsikan tercipta lapangan kerja yang baru pula. Namun agaknya laju pertumbuhannya tidak bisa mengimbangi jumlah lulusan perguruan tinggi karena sebagian dari mereka tidak terserap di dunia kerja. Tingginya tenaga kerja terdidik ini membuat pasar kerja bergejolak dimana semua tamatan universitas yang merupakan tenaga kerja terdidik berlomba-lomba dalam persaingan lapangan pekerjaan untuk menjadi seorang karyawan pada sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan. Sehingga banyak juga yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi angkatan kerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Walaupun demikian tidak sedikit juga yang memilih mengambil resiko dari pada menganggur, walaupun sesungguhnya ada peluang untuk mengaplikasikan pengetahuan tenaga kerja terdidik untuk membuka

lapangan pekerjaan sendiri yang mungkin lebih menguntungkan.

Suara Pembaruan (2013), mencatat Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pencari kerja terbesar di Asia, yakni setiap tahun mencapai sekitar 30 juta pencari kerja (Jobseekers). *Chief Executive Officer JobsDB* Indonesia Adrian Chng mengatakan, fakta tersebut didapat dari hasil riset dan survei yang dilakukan *JobsDB* di enam negara yaitu Indonesia, Malaysia, Hong Kong, Singapura, Thailand, dan Filipina. Pada tahun 2013 sebanyak 1.612.854 peserta secara serentak mengikuti tes kompetensi dasar untuk diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Jumlah itu terdiri dari 963.872 peserta pelamar umum, dan 648.982 peserta tenaga honorer kategori II. Tahun 2014 total pelamar yang mendaftar CPNS di seluruh instansi menembus 1.220.327 pelamar. Instansi yang sudah membuka pendaftaran 258 instansi, sedangkan yang belum buka 137 instansi.

Riau Indikator (2014), mencatat pelamar lulusan Strata Satu (S1) mendominasi kelulusan CPNS dilingkungan Pemerintah Provinsi (Pemprov) Riau. Tercatat sebanyak 4.618 dari 8.735 pelamar yang dinyatakan lulus verifikasi adalah sarjana disusul dari lulusan SMA dengan jumlah 3.181 pelamar, lulusan diploma sebanyak 883 orang dan terakhir berasal dari magister (S2) sebanyak 53 orang.

Kecenderungan yang terjadi pada mahasiswa-mahasiswa atau tenaga kerja terdidik saat ini adalah kebanyakan dari mereka lebih menginginkan pekerjaan yang mapan dengan mendapatkan status yang terhormat dan banyak menghasilkan pendapatan setelah menyelesaikan

pendidikannya, sebagian besar mahasiswa, termasuk mahasiswa tingkat akhir, serta para sarjana yang baru saja lulus tidak memiliki rencana berwirausaha. Umumnya mereka lebih memilih untuk menjadi seorang pekerja pada perusahaan-perusahaan besar maupun instansi pemerintah (menjadi PNS) guna menjamin masa depan mereka. Oleh karena itu, para sarjana lulusan perguruan tinggi perlu diarahkan dan didukung untuk tidak hanya berorientasi sebagai pencari kerja (*job seeker*) namun dapat dan siap menjadi pencipta pekerjaan (*job creator*) juga.

Dengan bertitik tolak pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan terlebih dahulu diatas, maka yang akan menjadi permasalahan adalah “Determinan apakah yang menyebabkan tenaga kerja terdidik memilih bekerja sebagai karyawan?”

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deretminan tenaga kerja terdidik bekerja sebagai karyawan.

TELAAH PUSTAKA

1. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Dalam teori klasik sumber daya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen, dimana setiap individu bertujuan untuk. Memaksimumkan

kepuasan dengan kendala yang dihadapinya (Sholeh, 2012).

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah Kerja dalam artian merupakan kebutuhan (*deman*) konsumen tenaga kerja dan tawaran (*supply*) dari pihak penjual tenaga kerja. Kerja dalam arti komoditas ada yang berbentuk energi fisik, energi mental (*brain- ware*), atau kombinasi antara energi manusiawi dengan kekuatan mesin. Dalam hubungan itu, kerja merupakan sebuah konsep, bersifat abstrak, dan sulit diukur. Mengingat akan abstraknya pengertian kerja dan adanya berbagai bentuk energi tersebut (kerja) di proyeksikan menjadi pekerjaan (*Jobs*) (Ndraha, 2002 : 41).

Tenaga kerja (*man power*) 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 kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sedangkan angkatan kerja (*labor force*) adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa (Subri, dalam Yosefel 2013 : 12).

Dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan (Sukirno, 2005 : 6)

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendah pendidikannya dan tidak memiliki keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.

2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan ahli mereparasi TV dan radio.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi dan insinyur.

Penggolongan tenaga kerja berdasarkan kemampuannya.

1. Tenaga kerja terdidik/ tenaga ahli/tenaga mahir tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, dokter, master, dan lain sebagainya.
2. Tenaga kerja terlatih.
Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dan masih banyak lagi contoh lainnya.

Kualitas tenaga kerja melalui pendidikan merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh, menurut Yosefel (2013, 15-16) Ada dua fungsi pendidikan, fungsi utama sistem pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik memiliki arti penting dalam menjawab lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan terlatih dalam berbagai jenis pekerjaan. Penyediaan tenaga kerja terdidik meliputi jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, baik untuk usaha industri, perusahaan, maupun perkantoran.

Perubahan lingkungan bisnis yang diindikasikan oleh perkembangan teknologi komunikasi maupun teknologi informasi merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh sumber daya manusia saat ini. Kemajuan pesat dalam teknologi menciptakan kemudahan dalam kegiatan operasional perusahaan menyebabkan tenaga kerja yang memiliki potensi rendah akan kalah bersaing karena dengan perkembangan teknologi perusahaan tidak lagi membutuhkan tenaga kerja kasar (*blue collar*) melainkan tenaga kerja yang mampu menguasai perkembangan teknologi yang ada dan memiliki bakat manajerial. Dengan kata lain perusahaan akan lebih memerlukan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kompetensi tinggi, SDM yang dibutuhkan harus memiliki profil yang menjunjung baik dalam hal kemampuan berfikir, kemampuan menganalisa masalah, kemampuan

untuk mendapatkan dan menggunakan informasi, memiliki inisiatif, kemampuan mengambil keputusan, melakukan perencanaan, kemampuan kerjasama dengan orang lain maupun kelompok serta kemampuan untuk mengevaluasi kinerja (Ananta, 2007 : 100-101).

3. Alasan Sarjana Bekerja Sebagai Karyawan

Hasil penelitian Loso (2008) menatakan alasan tenaga kerja terdidik menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut :

1. Faktor Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang diidam-idamkan atau didambakan oleh semua orang. Seperti juga tujuan nasional Kesatuan Republik Indonesia adalah untuk mewujudkan kesejahteraan, baik kesejahteraan lahiriah maupun batiniah. Seseorang bekerja dalam rangka memenuhi kesejahteraan baik kesejahteraan diri pribadi maupun kesejahteraan keluarga. Begitu juga seseorang bekerja menjadi PNS dalam rangka mewujudkan kesejahteraan. Kesejahteraan yang dimaksud disini meliputi masalah gaji, kehidupan PNS di masyarakat masalah pensiun.

2. Faktor Status Sosial

a. Di mata masyarakat pekerjaan PNS masih memiliki nilai yang didasarkan atas nilai ekonomi (materi) dibanding profersi lainnya, dan PNS masih dianggap sebagai pekerjaan yang *prestise* dan membanggakan.

b. Status Sosial PNS dalam masyarakat. Dalam kedudukannya di masyarakat, menurut pendapat masyarakat PNS memiliki status sosial yang tinggi tanpa harus melihat jabatannya.

3. Faktor Keturunan

Selain faktor kesejahteraan, status sosial, menjadi PNS tidak lepas dari pengaruh keluarga, meskipun tidak terlalu dominan.

4. Faktor Lainnya

Selain faktor-faktor diatas ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang sarjana menjadi PNS, faktor-faktor tersebut diantaranya faktor kebetulan jadi PNS, kinerja PNS yang santai, tidak ada pilihan kerjaan yang lain, sulitnya berwirausaha dan kepatutan sarjana berwirausaha.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis mengambil lokasi penelitian ini di Kota Pekanbaru khususnya lulusan Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau tahun 2010 yang termasuk kedalam kategori tenaga kerja terdidik.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian (Noor, 2010 : 147). Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalah tenaga kerja terdidik lulusan sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau yang mana pada bulan februari 2010 berjumlah 193 orang, pada bulan juli 2010 berjumlah 123 orang, dan bulan oktober 2010 berjumlah 299 orang. Maka jumlah lulusan sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau tahun 2010 berjumlah 545 orang.

Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih

sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau katakteristiknya akan membuat kita dapat menggerealisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Noor, 2010 : 148-14). Besarnya ukuran yang diambil dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin (Noor, 2010 : 158).

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

Dimana :

n = Jumlah elemen / anggota Sampel

N = Jumlah elemen / anggota populasi yang berjumlah 545 orang

e = *Error level* (tingkat kesalahan)

Dalam penelitian ini peneliti mengambil nilai standar error 10%. Maka sampel minimum yang diperlukan adalah :

$$n = \frac{545}{1 + (545 \cdot 10\%^2)}$$

$$n = \frac{545}{1 + (545 \cdot 0,01)}$$

$$n = \frac{545}{6,45}$$

$$n = 84,49$$

$$n = 85$$

Jadi jumlah tenaga kerja terdidik lulusan S1 Fakultas Ekonomi Universitas Riau tahun 2010 yang akan diambil sebagai sampel adalah sebanyak 85 Orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang diperlukan guna melengkapi penulisan ini adalah:

1. Data primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui

penyebaran angket / kuesioner kepada responden (tenaga kerja terdidik) yaitu lulusan S1 Fakultas Ekonomi Universitas Riau tahun 2010.

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari dari instansi yang terkait dengan penelitian ini yaitu dari bagian akademis Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan

Yaitu suatu metode pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari dan mengutip teori-teori dari sejumlah literatur yang berupa buku, jurnal, internet serta karya tulis lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Kuesioner

Yaitu dengan membuat suatu daftar pertanyaan secara sistematis. Daftar pertanyaan yang telah disediakan selanjutnya dipertanyakan kepada responden terpilih. Dari daftar pertanyaan yang diajukan tersebut telah disiapkan alternatif jawaban yang telah diarahkn sesuai dengan pokok masalah dan tujuan penelitian.

5. Metode Analisis Data

Adapun metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Pengertian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap

atau pendapat individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Contoh dari penelitian ini antara lain adalah survei pasar. Data deskriptif pada umumnya dikumpulkan melalui daftar pertanyaan dalam survey, wawancara ataupun observasi (Kuncoro, 2013 : 12).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi setiap orang itu untuk bekerja selain tujuan utama yaitu untuk mendapatkan uang, terlebih bagi tenaga kerja terdidik banyak hal yang perlu di pertimbangkan dalam pemilihan alasan untuk bekerja juga pilihan pekerjaannya yang perlu di pertimbangkan dengan tingkat pendidikan. Dari persoalan pengangguran yang ada, dimana sebagian besar berasal dari tenaga kerja terdidik yang seharusnya mampu untuk mengatasi tingkat pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan buat orang lain namun yang terjadi saat ini adalah tenaga kerja terdidik juga ikut berlomba-lomba bersaing untuk mencari pekerjaan atau bekerja pada instansi-instansi yang sudah ada sehingga peran tenaga kerja terdidik yang seharusnya bisa membuka lapangan pekerjaan tidak terealisasikan. beberapa faktor yang menyebabkan tenaga kerja terdidik bekerja sebagai karyawan di jelaskan berikut ini.

1. Alasan Bekerja Sebagai Karyawan

Alasan tenaga kerja terdidik bekerja sebagai karyawan adalah untuk mencari nafkah yaitu sebesar 52,94%, dalam masa penelitian

responden mengatakan tujuan utama untuk bekerja itu adalah untuk mencari uang atau nafkah untuk kebutuhan hidup karena pada umumnya setelah lepas ke dunia pekerjaan atau setelah selesai masa studi strata satu cenderung orangtua akan melepas tanggung jawab untuk menafkahi anak, sehingga suatu keharusan bagi responden sebagai tenaga kerja terdidik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga setelah menyelesaikan masa studi responden langsung berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan bekerja, menjadi seorang karyawan atau pekerja pada suatu perusahaan atau instansi menjadi pilihan utama setiap responden untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga sebagian besar responden memilih bekerja sebagai karyawan untuk mencari nafkah.

2. Posisi Pada Tempat Pekerjaan

Posisi pada tempat pekerjaan juga mempengaruhi seorang pekerja atau tenaga kerja lebih memilih atau mempertahankan pekerjaannya di suatu perusahaan, posisi pada tempat pekerjaan ini akan mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Jika posisinya strategis upah yang di milikinya akan lebih besar dan memberi kesejahteraan kepada tenaga kerja tersebut. Berikut dapat kita lihat posisi responden pada tempat pekerjaan nya.

Posisi atau jabatan responden paling banyak sebagai staf dalam sebuah perusahaan yaitu sebesar 28,23%, juga di bagian administrasi sebesar 17,65%, dan di marketing/sales sebesar 14,12%. Inilah persentase karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan

swasta, yang banyak menempati posisi sebagai staf di berbagai bidang yang ada di suatu perusahaan swasta, dan posisi-posisi lain yang diduduki responden yang bekerja di instansi pemerintahan serta PNS itu sebagai tenaga akuntan, auditor, Kasir dan lain sebagainya.

3. Upah

Upah dimana saat tenaga kerja melamar pekerjaan juga menjadi faktor penentu untuk responden memilih pekerjaan sebagai karyawan. Berikut ini upah pertama yang didapatkan tenaga kerja terdidik saat memulai bekerja sebagai karyawan.

Upah pertama yang menjadi tawaran bagi tenaga kerja terdidik untuk memilih pekerjaan, Yang mendominasi adalah 82,35% responden mendapatkan upah pertama sebesar Rp1.000.000-Rp3.000.000 per bulanya, 15,29% responden mendapatkan upah pertama Rp3.000.000-Rp5.000.000 per bulannya, dan 2,35% responden di awalnya bekerja mendapatkan tawaran upah yang cukup fantastis yaitu antara Rp5.000.000-Rp7.000.000. Upah menetap tiap bulanya ini lah yang menjadikan salah satu alasan responden lebih memilih bekerja sebagai karyawan karena tiap bulannya responden telah mendapat upah yang dapat di gunakan untuk kebutuhannya.

Upah yang di terima responden setelah beberapa lama bekerja dapat dikatakan meningkat. Persentase upah tertinggi berada pada nominal Rp3.000.000-Rp5.000.000 yaitu sebesar 58,82%, dan pada nominal Rp5.000.000-Rp7.000.000 sebesar 18,12%. Dari hasil penelitian diperoleh bawasanya setelah beberapa lama bekerja

responden mendapatkan peningkatan upah, hal ini sangat berpengaruh untuk responden agar tetap mempertahankan pekerjaannya sebagai karyawan karena upah yang jelas di setiap bulannya dan akan adanya kemungkinan peningkatan upah di setiap tahunnya.

4. Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan juga memiliki peranan untuk mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui jumlah responden yang mendapatkan jaminan dalam pekerjaannya sebagai karyawan yaitu sebesar 95,29% ini juga merupakan salah satu alasan responden memilih bekerja sebagai karyawan selain adanya gaji yang menetap tiap bulanya responden juga mendapatkan jaminan pekerjaan lain dalam berbagai bentuk yang dapat kita lihat pada tabel berikutnya, dan hanya 4,70% responden yang tidak mendapatkan jaminan pekerjaan dalam bentuk apapun dari tempat dia bekerja sebagai karyawan.

Beberapa responden yang mendapat jaminan pekerjaan lebih dari satu bentuk selain mendapat jaminan kesehatan, kecelakaan mereka juga memiliki jaminan pensiunan. Sebesar 34,11% responden mendapatkan jaminan kesehatan, bentuk jaminan kesehatan yang diberikan berupa layanan kesehatan jika responden sedang sakit maka perusahaan akan menanggung sebagian atau seluruh dari biaya pengobtanannya. Sebesar 4,70% responden hanya mendapatkan jaminan pensiun, bentuk jaminan pensiun ini merupakan tunjangan pensiun atau

tunjangan hari tua apabila responden nantinya telah sampai di usia tidak produktif lagi sebagai pekerja. Sebesar 3,53% responden mendapatkan jaminan kesehatan dan kecelakaan. Sebesar 37,65% responden mendapatkan jaminan kesehatan dan pensiun persentase ini yang paling tinggi dari bentuk jaminan pekerjaan yang di peroleh responden, selain mendapatkan jaminan kesehatan responden juga mendapat jaminai hari tua berupa tunjangan pensiun, dan 1,18% mendapatkan jaminan kecelakaan dan pensiun. Sebesar 14,12% responden mendapatkan jaminan kesehatan, kecelakaan, dan pensiun. Jaminan-jaminan dalam pekerjaan ini juga merupakan hal yang sangat berpengaruh bagi tenaga kerja terdidik untuk memilih bekerja sebagai karyawan. Selain rasa aman dalam bekerja juga adanya jaminan untuk masa depan.

5. Anggapan Responden Terhadap Pandangan Masyarakat Akan Pekerjaannya Sebagai Karyawan

Pandangan masyarakat terhadap setiap pekerjaan seseorang terlebih bagi tenaga kerja terdidik memberi pengaruh besar juga untuk terpendang baik di masyarakat dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui 77,65% responden beranggapan bawasanya sebagai seorang karyawan memiliki kedudukan yang baik di masyarakat, anggapan ini juga merupakan pengaruh bagi responden untuk memilih bekerja sebagai karyawan bawasanya dengan pekerjaan responden saat ini masyarakat telah memandang positif. Sebesar 22,35% responden beranggapan bahwasanya pandangan masyarakat itu tidak lah

terlalu baik dengan pekerjaannya sebagai seorang karyawan.

6. Faktor Keturunan

Salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap perkembangan individu adalah faktor keturunan yang merupakan pembawaan sejak lahir atau berdasarkan keturunan, seperti: konstitusi dan struktur fisik, kecakapan potensial (bakat dan kecerdasan). Berbeda dengan faktor lingkungan, faktor keturunan pada umumnya cenderung bersifat kodrati yang sulit untuk dimodifikasi.

Faktor keturunan juga biasanya cenderung mempengaruhi pekerjaan seorang anak, kecendrungan yang ada saat ini apabila ada orangtua bekerja pada suatu perusahaan anak nya akan dipersiapkan untuk bekerja pada perusahaan tersebut, Dan berikut dapat kita lihat pekerjaan orangtua dari responden. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pekerjaan orangtua responden yang paling dominan adalah Pegawai Swasta - IRT 10,59% dan PNS - IRT yaitu sebesar 10,59%. Untuk mengetahui faktor keturunan maka dapat terlihat pada tabel diatas sebesar 75,29% orangtua responden bekerja sebagai seorang karyawan atau bekerja pada suatu instansi diantaranya ada beberapa responden yang hanya ayah nya saja bekerja sebagai karyawan sebagian hanya ibu nya yang bekerja sebagai karyawan dan ada pula yang ayah dan ibunya bekerja sebagai karyawan atau PNS. Persentase ini menunjukkan bawasanya pekerjaan orang tua juga mempengaruhi seorang anak untuk mengambil atau memilih pekerjaan sebagai seorang karyawan atau PNS. Hanya sebesar

24,70% orangtua responden bekerja tidak sebagai karyawan atau PNS diantaranya bekerja sebagai wiraswasta, petani, pedagang, dan buruh.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- A. Seseorang yang telah lepas dari bangku perkuliahan dan telah menyandang status sebagai tenaga kerja terdidik diuntut mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasan tenaga kerja terdidik bekerja sebagai karyawan pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan hidup atau mencari nafkah yang mana mencapai 52,94% tenaga kerja terdidik menjawab bawahwasanya tujuan utamanya bekerja sebagai karyawan adalah untuk mencari nafkah, dengan berbagai posisi pada tempat pekerjaannya yang mana mendominasi adalah sebagai staf yaitu sebesar 28,23%.
- B. Besaran upah per bulannya yang membuat tenaga kerja terdidik memilih bekerja sebagai karyawan di awal masa kerjanya yang mendominasi dengan nominal Rp1.000.000-Rp3.000.000 adalah sebanyak 82,35% dan setelah beberapa lama pada masa kerjanya nominal upah yang diterima bertambah menjadi Rp3.000.000-Rp5.000.000 yang mendominasi yaitu mencapai 58,82%. Upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja terdidik juga merupakan salah satu faktor yang membuat tenaga

kerja terdidik memilih bekerja sebagai karyawan.

- C. Sebesar 95,29% tenaga kerja terdidik yang bekerja sebagai karyawan juga mendapatkan jaminan pekerjaan diantaranya jaminan kesehatan, kecelakaan, dan pensiun untuk hari tua. Bentuk jaminan pekerjaan yang didapatkan yang paling dominan adalah jaminan kesehatan sekaligus pensiun yaitu sebesar 37,65%.
- D. Sebesar 77,65% responden beranggapan bahwa pandangan masyarakat akan pekerjaannya sebagai karyawan memiliki kedudukan yang baik di masyarakat.
- E. Faktor keturunan ditentukan dengan pekerjaan ayah dan ibu tenaga kerja terdidik yang mana paling dominan yaitu mencapai 75,29% orangtua tenaga kerja terdidik bekerja sebagai seorang karyawan ataupun pegawai di berbagai instansi, sebagian hanya ayah nya yang bekerja sebagai karyawan atau ibu nya dan ada beberapa yang kedua orangtua tenaga kerja terdidik bekerja sebagai karyawan ataupun pegawai, sehingga juga mempengaruhi seorang anak untuk memilih pekerjaan yang seprofesi dengan orangtuanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka beberapa saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan untuk tenaga kerja terdidik dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

- A. 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 lain nya.

- B. Tenaga kerja terdidik hendaknya juga mampu membuka peluang-peluang usaha baru dengan mencoba mengaplikasikan ilmu yang di emban selama masa studi untuk membuka lapangan pekerjaan dari pada bekerja tidak pada bidang keahlian yang di miliki.
- C. Untuk instansi pendidik agar lebih memotifasi mahasiswa yang akan terjun sebagai tenaga kerja terdidik nantinya untuk lebih berani membuka peluang usaha pribadi dari pada bekerja sebagai karyawan terlebih bekerja tidak pada bidang keahlian yang sesuai dengan studi yang di emban semasa kuliah.
- D. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini lebih baik lagi dengan skala yang lebih luas dan lebih tajam lagi dalam pembahasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Lia. 2007. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anatan, Lina, dan Lena Elitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Loso, SH. Tahun 2008. “*Kecenderungan Sarjana Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Yang Berdampak*

Rendahnya Minat Berwirausaha Di Eks Karesidenan Pekalongan”. Jurnal Ekonomi. Pena Justisia Volume VII No.13.

- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Riau Indikator (2014). Pekanbaru. Media Internet.
- Sholeh, Maimun. 2012. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Yogyakarta: Jurnal Ekonomi.
- Suara Pembaruan (2013). Jakarta. Media Internet.
- Sukirno, Sadono. 2005. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Yosefel, Andeal. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran Terdidik di Kota Pekanbaru*. Skripsi Tidak Dipublikasi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.