BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Minat Kerja

a. Pengertian Minat Kerja

Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan dan kesukaan. Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap[1].Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan orang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya.

Menurut Slameto minat merupakan rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi.[2] Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Terbentuknya minat diawali oleh perasaan senang dan sikap positif. Terdapat tiga karakteristik minat yaitu :

1) Minat menimbulkan sikap positif dari suatu objek
2) Minat merupakan sesuatu yang menyenangkan dan timbul dari suatu objek

[1]Amin Budiamin,"Pengendalian kecocokan minat dan hasil kerja",Compaibility Mode,pdf
[2] Syaiful Bahri Dzamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 157.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan[3]

Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Minat *(Interest)* merupakan suatu posisi atau kecenderungan, atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung terus-menerus yang mendominasi perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi lebih selektif terhadap objek minatnya.

Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif kedunia ini sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya[4]. Di sisi lain makna "bekerja" bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Seorang muslim memang diperintahkan Allah bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Jumu'ah : 10

[3] Mila Saraswati dan Ida Widaningsih, *Be Smart Ilmu Pengetahuan Sosial (Geografi, Sejarah, Sosiologi,Ekonomi)* (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008), 146.
[4]Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta; Rineka Cipta, 1992), 11-12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: "*apabila shalat telah ditunaikan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*"[5]

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). Didalam mencapai tujuannya tersebut seseorang berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Alalh SWT[6]

Dari pengertian minat dan kerja di atas, maka minat kerja dapat diartikan sebagai kecenderungan yang menetap pada diri individu untuk merasa senang dan tertarik pada suatu aktivitas secara fisik, psikis, mental dan sosial yang dilakukan atas kesadaran diri sendiri dengan tujuan memperoleh kepuasan, status dan imbalan ekonomi, *financial*, isi dan makna hidup serta mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat.

a. Teori Minat Kerja

[5] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: UD.Mekar, 2000), 933.
[6]Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta; Gema Insani, 2002), 25-27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kualifikasi minat kerja berikut ini di buat berdasarkan teori *Vocational Personality* dari John Holland (1985). Teori ini merupakan pendekatan yang paling banyak dipakai untuk membuat profil karir seseorang. Dengan teori ini juga, mengembangkan tes Psikometri untuk mengetahui orientasi minat (interest) seseorang dalam berkarir.

Menurut teori ini, terdapat enam tipe kepribadian *Vocational*, dari ke-enam tipe ini, seseorang dapat memilliki profil pilihan karir yang unik sesuai dengan minat dan kepribadiannya. Di bawah ini dijelaskan rincian setiap tipe berikut definisinya.[7]

1) *Realistic*

   Individu dengan minat *Realistic* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat praktis, cepat manangkap masalah dan mencari solusinya. Mereka menikmati kerja dengan tanaman, hewan, dan material-material lain yang terlihat, seperti kayu, mesin, alat, dll. Mereka juga menyukai kegiatan luar ruang. Seringkali individu dengan minat *realistic* tidak menyukai perkerjaan yang terutama melibatkan paper-work atau pekerjaan yang banyak berhubungan dengan orang lain.

2) *Investigative*

   Individu dengan minat *investigative* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang lebih banyak membutuhkan pemikiran mendalam, mereka juga menyukai bekerja dengan ide dan kekuatan berfikir

[7]Dewa Ketut Sukardi, *Psikologi Pemililhan Karier*, (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2004), 16-50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daripada melakukan aktivitas kerja fisik. Tipe ini menikmati mencari fakta-fakta dan menganalisi masalah secara internal (aktivitas mental) daripada melakukan aktivitas mem-persuasi atau mengarahkan orang lain.

3) *Artistic*

Individu dengan minat *artistic* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengan sisi artistic dari suatu hal / benda / objek, seperti bentuk, desain, dan pola-pola. Mereka menyukai mengekspresikan diri dalam pekerjaan mereka. Tipe ini lebih suka mengatur dan menyusun pola kerja mereka sendiri tanpa mengikuti seperangkat aturan yang baku.

4) *Social*

Individu dengan minat *social* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang berhubungan dengna individu lainnya. Mereka senang membantu dan memajuka orang lain. Selain juga, giat berupaya agar orang tersebut mau mengembangkan diri. Mereka lebih suka berkomunikasi dengan orang lain daripada bekerja dengan objek, mesin, atau data. Mereka suka mengajar, memberikan saran, membantu, atau dengan kata lain memberikan pelayanan kepada orang lain.

5) *Enterprising*

Individu dengan minat *enterprising* menyukai aktivitas-aktivitas kerja yang bersifat memulai sesuatu atau membagun dari awal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(start-up), termasuk juga melaksanakan proyek. Tipe ini menyenangi hal-hal yang "berbahaya", terutama dalam bisnis. Disamping itu, mereka juga meyakinkan dalam memimpin orang lain dan senang membuat keputusan. Mereka menyukai mengambil resiko untuk mendapatkan keuntungan. Tipe ini lebih menyukai segera mengambil tindakan daripada berfikir mendalam.

6) *Conventional*

Individu dengan minat *conventional* menyuakai aktivitas-aktivitas kerja dengan aturan main yang jelas. Mereka menyukai prosedur dan standar, dan tidak bermasalah dengan rutinitas. Tipe ini lebih suka bekerja dengan data dan detail daripad bermain dengan ide. Mereka juga lebih menyenangi pekerjaan dengan standar yang tinggi dibandingkan harus membuat pertimbangan oleh diri mereka sendiri. Individu dengan tipe ini menyukai pekerjaan dimana garis wewenang telah ditetapkan dengan jelas.

Beredasarkan enam tipe di atas, setiap orang dapat dideskriptifkan dengan satu atau gabungan dari enam tipe tesebut, yang seringkali disingkat dengan *RIASEC* (huruf pertama setiap tipe). Teori ini juga mengemukakan bahwa ada enam tipe lingkungan kerja yang berkaitan dengan tipe diatas, dan setiap individu perlu menemukan tempat kerja yang sesuai dengan tipe profilnya (berdasarkan 6 tipe diatas). Semakin baik tingkat

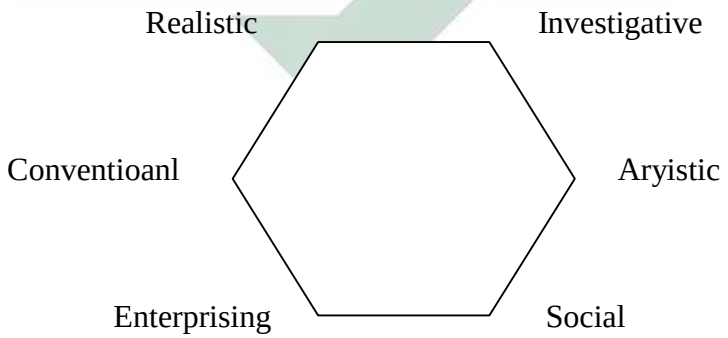
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecocokan antara tempat kerja dan gambaran minat kerjanya, semakin meningkat kepuasan orang tersebut dengan pekerjaannya.

Penting untuk diketahui bahwa gambaran minat seseorang biasanya merupakan gabungan dari 6 tipe diatas. Holland menemukan bahwa hampir sebagian besar orang memiliki minat pada beberapa area diatas, namun demikian biasanya individu memiliki minat yang lebih kuat pada sebuah area (tipe) dibandingkan area-area yang lain. Dengan demikian dimungkinkan untuk seseorang memilliki area minat utama dan minat kedua.

Teori Holland menyatakan bahwa area *RIASEC* berbentuk *hexagonal* didasarkan pada kesamaan antara tipe yang satu dengan yang lain. Sebagaimana ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Gambar 1.1. RIASEC



Menurut Holland, area minat yang berdekatan pada gambar diatas menunjukkan area yang paling sama antara satu dengan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lainnya (contoh, *Artistic* dengan *Investigative* dan *Social*). Area minat yang berseberangan satu dengan lainnya (contoh, *Investigative* dengan *Enterprising*) menunjukkan area yang paling tidak sama satu dengan yang lainnya. Area minat yang merupakan pengganti/*alternate* di sisi yang sama (contoh *Realisti*c dengan *Enterprising* atau *Investigate* dengan *Social*) memiliki sebuah hubungan *Intermediate* atau kelanjutan di area tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa seseorang yang dapat minat *Artistic* yang kuat akan sangat cocok bila berada dalam lingkup pekerjaan yang bersifat *artistic* (contohnya pelukis, penari, dan actor) dibandingkan pada lingkup pekerjaan yang bersifat *Conventional* (contohnya: pustakawan dan administrator). Dengan demikian tingkat kepuasan kerjanya menjadi lebih tinggi dibandingkan bila, ia memaksakan diri untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya *Conventional* begitu pula untuk tipe-tipe selanjutnya.

b. Macam-macam minat

Minat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1.) Minat *preventive.* Disebut pula minat biologis, yaitu minat yang berkisar soal makanan dan kebebasan aktivitas.

2.) Minat *cultural,* disebut juga minat sosial yaitu minat yang berasal dari perbuatan yang lebih tinggi tarafnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1.) Kondisi pekerjaan. Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan dukungan oleh kerja sama yang *professional*, saling bantu dapat meningkatkan produksi.

2.) Sistem pendukung. Dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjanya sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat / kedudukan.

3.) Pribadi pekerjaan. Semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut kerja, sikap terhadap pekerjaannya.

d. Indikator minat kerja

Minat kerja seseorang individu dapat diukur dalam beberapa hal diantaranya:

1.) Ekonomi. Apabila status ekonomi membaik, orang cenderung memperluas minat mereka untuk mencakup hal yang semula belum mampu mereka laksanakan. Sebaliknya kalau status ekonomi mengalami kemunduran karena tanggung jawab keluarga atau usaha yang kurag maju, maka orang cenderung akan mempersempit minat mereka. Ekspektasi pendapatan juga mempengaruhi minat seseorang dalam bekerja

2.) Pendidikan. Semakin tinggi dan semakin formal tingkat pendidiakan yang dimiliki seseorang maka semakin besar pula kegiatan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersifat intelek yang dilakukan. Seperti yang dikutip Noto admojo, 1997 dari L. W. Green mengatakan "Jika ada seseorang yang mempunyai pengetahuan yang baik, maka ia mencari pelayana yang lebih kompeten atau lebih aman baginya". Kurangnya pengetahuan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan akan mempengaruhi pemanfaatan fasilitas pelayanan yang ada sehingga berpengaruh pada kondisi kesehatan mereka.

3.) Tempat, lokasi yang diinginkan oleh individu dalam bekerja.[8]

2. Keterampilan

a. Pengertian keterampilan

Pada hakikatnya keterampilan adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dipunyai memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil. Beberapa ahli mendifinisikan keterampilan sebagai berikut

1) Menurut Nadler keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. [9]

[8]Rif'atul Masfufah, *Bimbingan Dan Konseling Islam Dengan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Menumbuhkan Minat Kerja Pada Remaja: Studi Kasus Seorang Remaja Lulusan Pondok Pesantren Yang Belum Bekerja Di Desa Sekaran* (skripsi – UIN Sunan Ampel Surabaya, 2012), 45.

[9]G. Nadler, *Terobosan cara berfikir* (California: Southern University, 1986), 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Menurut Dunnette keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.[10]

3) Menurut Gordon keterampilan adalah kemampuan pekerjaan secara mudah dan cermat.

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi keterampilan kerja diartikan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya bisa diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu:

a) Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.

b) Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri

c) Keterampilan social, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain

b. Faktor yang mempengaruhi keterampilan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan seseorang diantaranya ialah:

1) Pengetahuan

Pengetahuan akan menciptakan paradigm teoritis, apa yang harus dilakukan dan mengapa. Ilmu adalah kumpulan pengetahuan yang bersifat menjelaskan beragai gejala yang memungkinkan

[10]Dunnete, *Management* (Jakarta: Airlangga, 1976), 33.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia melakukan serangkaian tindakan untuk menguasai gejala tersebut berdasarkan penjelasan. Pengetahuan dipengaruhi berbagai faktor yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia dan jenis kelamin. Sesorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah dalam mengetahui, mengerti dan memahami.[11]

2) Pengalaman

Pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Keterampilan ini membangun seorang individu untuk bisa melakukan tindakan-tindakan yang telah diketahui pada langkah pertama. Semua tindakan yang pernah dilakukan akan direkam dalam bawah sadar mereka dan akan dibawa terus sepanjang hidupnya. Individu yang sering mendapatkan pengalaman melakukan pekerjaannya dengan baik dan akan menjadi sangat terampil dan tentunya akan lebih professional dibandingkan dengan individu lain yang tidak pernah melakukan tindakan tersebut.

3) Keinginan/ Motivasi

Merupakan sebuah keinginan dalam diri seorang individu dalam rangka mewujudkan tindakan-tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seorang individu untuk segera mendapatkan pekerjaan. Menurut Widayatun motivasi sebagai motor penggerak, maka bahan

[11]Suharsimi Arikunto, *Dasar- Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara,2003).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bakunya adalah kebutuhan, sifatnyapun alami dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang guna mencapai tujuan.

Menurut Nurzan Suadi dan Eva Sativa Keterampilan sangat penting dimiliki oleh seorang individu dalam mencari pekerjaan. Perusahaan biasanya mencari pencari kerja yang mempunyai banyak keterampilan untuk menunjang pekerjaannya kelak. Terkadang ada perusahaan yang menerima karyawan karena dia memiliki banyak keterampilan yang sesuai dengan kriteria pekerjaan di perusahaan tersebut. Keterampilan yang dimiliki individu bisa menjadi daya jual selain nilai akademis yang bagus.[12]

Seorang individu harus memperbanyak beberapa keterampilan yang diperlukan oleh perusahaan. Keterampilan dasar yang harus dimiliki ialah:

a) Keterampilan bahasa asing

   Di zaman modern sekarang ini keterampilan bahasa asing sangat dibutuhkan. Apalagi jika seorang individu melamar ke perusahaan nasional, multinasional, atau perusahaan asing.Keterampilan bahasa bisa menjadi nilai lebih yang membuat perusahaan menyukai individu tersebut.

b) Ketrampilan computer

   Tidak ada yang tidak mengenal computer saat ini, paling tidak individu tersebut mengetahui pengetahuan paling dasar dari

[12]Nursan Suadi dan Eva Sativa Nilawati, *Gunakan 7 Jurus Sakti Melamar Kerja Anda Langsung Diterima* (Jakarta: Kompas Gramedia, 2010), 140.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

computer. Selain itu individu harus bisa menggunakan program-program dasar dari computer.[13]

Sedangkan untuk jenis-jenis pekerjaan yang lebih spesifik ada baiknya individu juga mempunyai keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaanya. Sertifikasi-sertifikasi dalam berbagai bidang banyak sekali terdapat saat ini. Seperti sertifikasi dalam bidang keuangan, sumber daya manusia, mesin, dan lain-lain.

c. Pembagian keterampilan

Pada dasarnya keterampilan dikategorikan menjadi 4 yaitu:

1) *Basic literacy skill*

Basic literacy skill merupakan keahlian dasar yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang. Keahlian ini misalnya membaca, menulis, dan mendengar.

2) *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan computer.

3) *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan

[13]Ibid, 141.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4) *Problem solving*

Problem solving adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalh serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternative dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.[14]

Sedangkan menurut Eduard L Pesiwarissa, keterampilan kerja dapat diukur dengan tiga hal yaitu

1) Kemampuan keterampilan secara teknis, yaitu keahlian seseorang dalam pembembangan teknik yang dimiliki seperti keterampilan dalam mengoperasikan computer.
2) Keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, yaitu bagaimana seseorang mampu membangun kerja sama dengan orang lain
3) Keterampilan secara konseptual, yaitu penguasaan seseorang secara konseptual terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

3. Masa Tunggu

Masa tunggu ialah jangka waktu alumni untuk mendapatkan pekerjaan. Setelah lulus dari perguruan tinggi, para alumni biasanya akan mencari pekerjaan.

[14]Khoiro ummatin, *Peningkatan Keterampilan Menulis Kalimat Pelajaran Bahasa Indonesia Menggunakan Media Gambar Seri Pada Siswa Kelas I Di MI Miftahul Ulum Kemilagi Mojokerto* (Skripsi—UIN Sunan Ampel: Surabaya, 2014), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selama para lulusan masih dalam proses mencari pekerjaan ini mereka masih di sebut sebagai pengangguran. Adapun pengertian dari pengangguran itu sendiri yaitu :

1) Pengertian pengangguran

Dalam pengertian yang telah di jadikan standart internasional untuk menentukan pengangguran, pengertian pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu tetapi tidak memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.[15] Dari pengertian tersebut maka seorang ibu rumah tangga, para mahasiswa maupun anak-anak orang kaya yang sudah dewasa tetapi tidak bekerja tidak digolongkan sebagai pengangguran sebab mereka tidak aktif mencari pekerjaan.

2) Macam-macam pengangguran

Adapun tiga macam pengangguran, yaitu :

a. Pengangguran normal (*unemployment*) / friksional

   Pengangguran yang disebabkan oleh keinginan pekerja untuk mencari kerja yang lebih baik atau yang lebih sesuai untuk mereka

b. Pengangguran *structural* (pengangguran tenaga kerja terdidik).

[15]Sadono Sukirno, *Teori Pengantar Makro Ekonomi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011), 472.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengangguran yang di akibatkan oleh majunya alat-alat teknologi sehingga tenaga mannusia sudah tidak terpakai lagi. Menurut Mauled Moelyono, 1997 dalam Sutomo et al, 1999 ada dua faktor yang mempengaruhi penganguran *structural* ialah

1. Faktor struktural

a) Kurangnya keterampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang.

b) Ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang menghambat pasar tenaga kerja.

c) Faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia lebih awal mengalami tingkat pengagguran yang lebih tinggi.

2. Faktor non structural

a) Kenaikan tingkat upah buruh yang mendorong majikan untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak menerima pegawai baru.

b) Meningkatnya partisipasi perempuan termasuk mereka yang berstatus kawin ke dalam angkatan kerja.

c) Persepsi pemuda terhadap pekerjaan yang tersedia antara lain tentang tingkat upah yang rendah, persepsi karir maupun lingkungan kerjanya. Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi pula, aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih

sesuai.

c. Pengangguran konjungtur pengangguran yang disebabkan oleh kemerosotan ekonomi.[16]

Pengangguran yang selama ini menjadi polemic banyak negara, tak kunjung mendapat jalan keluar.beberapa pakar ekonomi sejak perang dunia I telah mencoba menerapka pemikiran nya untuk memperbaiki perekonomian, namun semua hanya berlaku sesaat. Dalam kurun waktu berikutnya teori-teori tersebut sudah tidak bisa di terapkan lagi.[17] Keynes adalah seorang tokoh kapitalis, dimana pemikirannya yang tidak pernah kaku dalam menganalisa sebuah permasalahan mencoba untuk mencari celah untuk kekeliruan yang terdapat dalam teori yang telah diterapkan oleh tokoh ekonomi selama ini. Ia mencoba menganalisa mengapa pengangguran bisa terjadi, dari analisis inilah Keynes berpandangan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran. Menurutnya secara garis besar pengangguran bisa terjadi karena tidak adanya cukup permintaan bagi

[16]Ibid., 8

[17]Yudhisti'anah, NA ,*Studi Analisis Sistem Ekonomi Islam Terhadap Teori Ekonomi Keynes tentang Pengangguran dan Penyelesaiannya* (Skripsi –Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2002), 68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

barang dan jasa dalam suatu perekonomian.[18] Ini berarti permintaan agregat tidak akan selalu mencapai penawaran agregat pada kesempatan kerja penuh.[19]

Dilihat dari wisuda alumni Uin Sunan Ampel Surabaya, maka masa tunggu kerja Alumni ekonomi Syariah dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Kategori Cepat dalam mendapatan pekerjaan yaitu terhitung antara 1-6 bulan sejak wisuda sampai mendapatkan pekerjaan
2. Kategori Sedang, terhitung antara 7-12 bulan sejak alumni lulus hingga mendapatkan pekerjaan.
3. Kategori lambat, terhitung antara 12 bulan ke atas, sejak alumni lulus hingga mendapatkan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	**Judul**	**Peneliti**	**Hasil**
1.	Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan dan Upah Terhadap Lama Mencari Kerja PadaTenaga Kerja	Kiki Suko Suroso	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas (Tingkat Pendidikan, Tingkat Keterampilan, Tingkat Upah) secara bersamasama memiliki pengaruh terhadap tingkat pengagguran terdidik

[18]Jeffrey Edmund Curry, *Memahami Ekonomi Internasional.* (Jakarta: PPM,2001), Terj Erlinda M.N, 65
[19]Sukirno, *Makro*……287

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Terdidik di Beberapa Kecamatan diKabupaten Demak.		yang terjadi di Kota Semarang. Nilai R_2 sebesar 0,4382 yang berarti sebesar 44,2 persen merupakan penjelas terhadap variabel dependen. Sedangkan 55,8 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan.
2.	Faktor yang Mempengaruhi Jangka Waktu Mendapatkan Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang.	Mochamad Sodiq	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah anggota keluarga, pendapatan orang tua dan keterampilan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap jangka waktu mendapatkan pekerjaan lulusan SMK di Kecamatan Lumajang
3.	Analisis waktu tunggu tenaga kerja terdidik di Kecamatan Jebres, Kota Surakarta	Fadhilah Rahmawati	Hasil dari penelitian ini, diketahui bahwa jenis kelamin, umur, pendidikan, asal SLTA, pendapatan rumah tangga, dan jumlah pekerjaan akan berpengaruh terhadap lama mencari kerja atau waktu tunggu tenaga kerja terdidik.
4.	Analisis hubungan lama studi dan IPK dengan waktu tunggu kerja lulusan prodi ekonomi syariah UIN Sunan Ampel Surabaya.	Erva Yusmi Rizana.	Dari segi lama studi dan nilai IPK para lulusan Prodi Ekonomi Syariah memiliki hubungan negative dengan waktu tunggu kerja. Bahwa lama studi cepat (3,5 tahun), normal (4 tahun) lama (>4,5 tahun) tidak mempengaruhi lulusan untuk bisa

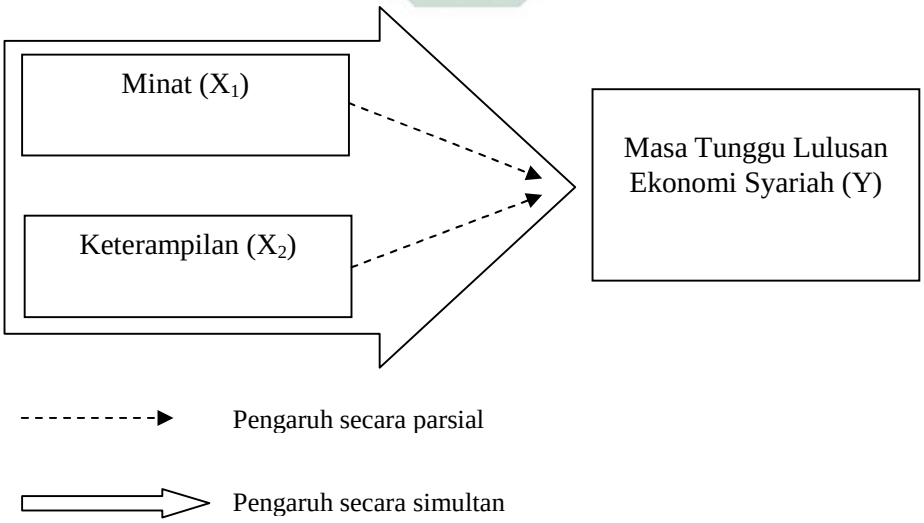
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			mendapatkan pekerjaan cepat.
5.	Pengaruh umur,pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di kota Magelang.	Satrio adi Setiawan	Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari lima variabel independen seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik.

C. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.[20] Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Ho1 = Minat kerja dan keterampilan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap masa tunggu.

   Ha1 = Minat kerja dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap masa tunggu.
2. Ho2 = Minat kerja tidak berpengaruh terhadap masa tunggu.

   Ha2 = Minat berpengaruh terhadap masa tunggu.
3. Ho3 = Keterampilan tidak berpengaruh terhadap masa tunggu.

   Ha3 = Keterampilan berpengaruh terhadap masa tunggu.

[20] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* (Bandung : Alfabeta),96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id