

BAB II

DESKRIPSI TEORI

A. Landasan Teori

1. Pendidikan Perguruan Tinggi

Menurut kamus Webster's Now World Dictionary (1962), pendidikan adalah proses pengembangan dan latihan yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kepribadian (*character*), terutama dilakukan dalam suatu bentuk formula kegiatan pendidikan mencakup proses dalam menghasilkan dan transfer ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh individu atau organisasi belajar (dalam Nanang Fatah, 2004: 14).

Fungsi pendidikan adalah menyiapkan manusia muda yang berkualitas, menyiapkan tenaga kerja dan menyiapkan warga negara yang baik (Dwi Siswoyo, dkk. 2007: 83).

Tujuan pendidikan nasional berdasarkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 pasal 3 adalah, “Untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

Berdasarkan pengertian, fungsi dan tujuan pendidikan di atas, pendidikan dapat diartikan sebagai proses penyiapan manusia untuk berkembang dan berlatih menjadi manusia berkualitas yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian untuk menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,

sehat, berpengetahuan, berketerampilan, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggungjawab untuk menjadi tenaga kerja dan warga yang baik.

Proses pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mentransfer dan membimbing para penerus bangsa. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam proses pendidikan adalah guru. Proses untuk menghasilkan guru dilaksanakan di perguruan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan tumpuan akhir seluruh jenjang pendidikan dan sebagai wahana pembentukan sarjana yang memiliki budi pekerti luhur, melangsungkan nilai-nilai kebudayaan, memajukan kehidupan dan membentuk satria pinandita (Harsono, 2008: 22).

Pasal 34 ayat 2 Peraturan Pemerintah No 2 Tahun 1990, menjelaskan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian.
- b. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional (dalam Sudiyono, 2004: 2).

Perguruan tinggi memiliki tiga fungsi utama, yaitu:

- a. Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*)
- b. Pengembangan sains dan teknologi
- c. Sebagai agen perubahan sosial (Mohammad Ali, 2009: 177).

Menurut Sudiyono (2004: 23), bahwasanya pendidikan tinggi terdiri dari pendidikan akademik dan profesional. Sementara pendidikan tinggi

dapat berbentuk akademik dan politeknik, sekolah tinggi institut dan universitas.

Oemar Hamalik megemukakan bahwa LPTK adalah lembaga pendidikan guru tingkat universitas yang mempunyai fungsi pokok mempersiapkan calon guru yang kelak mampu melakukan tugasnya selaku profesional pada sekolah menengah tingkat pertama (SLTP) dan sekolah menengah tingkat atas (SLTA) (2008: 53).

Tujuan pendidikan guru adalah:

- a. Membentuk kemampuan untuk melaksanakan tugas, yang mempunyai komponen mengenal apa yang harus dikerjakan, menguasai cara bagaimana setiap aspek dan tahap tugas tersebut harus dikerjakan serta menghayati dengan rasional mengapa suatu bagian tugas dilaksanakan dengan satu cara dan tidak dengan cara lain.
- b. Membentuk kemampuan untuk mengetahui batasan kemampuan sendiri serta siap dan mampu menemukan sumber-sumber yang dapat membantu mengatasi keterbatasannya (T. Raka Joni dalam Soetjipto dan Raflis Kosasi, 2009: 222).

LPTK mengembangkan beberapa peranan penting dalam usaha pengembangan guru, diantaranya:

- a. Mempersiapkan calon guru,
- b. Menyelenggarakan kelas paralel untuk mahasiswa yang melanjutkan studi S1-nya,
- c. Menyelenggarakan kuliah padat bagi mahasiswa,
- d. Mengadakan program *internship* untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian sesuai dengan program dari jurusan masing-masing,
- e. Pengadaan program kuliah kerja nyata (KKN) (Oemar Hamalik. 2008: 53-55).

Mata kuliah yang disampaikan di LPTK dikelompokkan dalam empat kelompok, yaitu:

- a. Mata kuliah dasar kependidikan (MKDK), meliputi pengantar pendidikan, kurikulum dan pembelajaran, pengelolaan pendidikan dan perkembangan dan bimbingan peserta didik.

- b. Mata kuliah proses belajar-mengajar (MKPBM), meliputi perencanaan pengajaran, strategi belajar mengajar, evaluasi pendidikan, penelitian pendidikan, dan program pengalaman lapangan.
- c. Program pendidikan disiplin ilmu sesuai dengan jurusan dan program studi bersangkutan.
- d. Program mata kuliah umum (MKDU) yang memberikan dasar-dasar umum bagi program pendidikan disiplin ilmu dan ilmu pendidikan (Oemar Hamalik: 2008: 58).

Salah satu LPTK yang ada di Indonesia adalah UNY. UNY merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang mempersiapkan lulusannya menjadi calon guru. Salah satu Program Studi (Prodi) di UNY yang mempersiapkan lulusannya menjadi calon guru adalah Prodi Pendidikan Ekonomi UNY. Prodi ini didirikan tahun 1965 berdasarkan SK Presiden RI No. 268 Tahun 1965 tertanggal 4 September 1965. Prodi Pendidikan Ekonomi UNY selama kurun waktu tahun 1965-2010 telah mengalami beberapa kali perubahan nama. Pada awal berdirinya bernama Prodi Ekonomi Perusahaan. Kemudian berubah nama menjadi Prodi Pendidikan Koperasi hingga tahun 1992. Setelah tahun 1992 menjadi bidang keahlian khusus (BKK) Pendidikan Ekonomi di bawah Prodi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Dunia Usaha. Pada tahun 2005 berubah nama lagi menjadi Prodi Pendidikan Ekonomi Koperasi dibawah jurusan Pendidikan Dunia Usaha (PDU) dan mendapatkan akreditasi A. Tahun 2006 sampai sekarang, Prodi Pendidikan Ekonomi Koperasi berubah nama menjadi Prodi Pendidikan Ekonomi dibawah jurusan Pendidikan Ekonomi yang juga telah mendapatkan akreditasi A. Akreditasi A ini berlaku hingga 26 Mei 2012 (BAN-PT DepDiknas, 2011).

Pendidikan Ekonomi UNY memiliki visi “Menghasilkan guru ekonomi yang bermoral, profesional dan berwawasan global”. Misi Prodi Pendidikan Ekonomi UNY adalah sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pendidikan akademik untuk menghasilkan guru ekonomi yang bermoral, profesional dan berwawasan global,
- b. Menumbuhkembangkan kemampuan meneliti bagi Dosen dan Mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan dunia pendidikan dan masyarakat,
- c. Mengamalkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki bagi pengembangan kehidupan masyarakat melalui kegiatan pengabdian.

Tujuan Prodi Pendidikan Ekonomi UNY adalah sebagai berikut:

- a. Menghasilkan tenaga guru yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang handal dan bermoral,
- b. Menumbuhkembangkan kemampuan melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Standar kompetensi lulusan Pendidikan Ekonomi UNY memiliki kemampuan dan kompetensi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas sebagai guru profesional dalam bidang ekonomi dalam arti menguasai materi secara mendalam agar mampu mengelola pembelajaran secara bermakna di SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK.
- b. Melaksanakan tugas dengan baik sebagai guru ekonomi SMP kecil atau guru di SMP terbuka.

- c. Melaksanakan pekerjaan tambahan di luar bidang keguruan, misalnya manajer koperasi.
- d. Mengembangkan ekonomi sebagai ilmu dan bidang kajian untuk kepentingan pembelajaran ataupun untuk pengembangan ilmu terutama ilmu politik, hukum dan ekonomi melalui kegiatan penelitian.
- e. Mengamalkan ilmu dan keterampilan yang dimiliki serta responsif dan partisipasi terhadap persoalan moral dan sosial masyarakat.
- f. Memiliki jiwa dan prilaku usaha.

2. Pasar Tenaga Kerja PNS Guru

Human Resource atau lebih dikenal dengan sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, merupakan usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dengan arti bahwa *human resource* mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, *human resource* adalah manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang mempunyai nilai ekonomis dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat. Sementara kemampuan kerja manusia dapat diukur dari usianya. Maka orang yang dianggap mampu bekerja adalah orang yang berada pada usia kerja (Arfinda BR, 2003: 19).

Manusia yang melakukan pekerjaan adalah tenaga kerja, baik sebagai karyawan, pegawai, usahawan, petani, pedagang, dan lain-lain (T. Gilarso, 2007: 202).

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1, tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000, Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas (lihat hasil Sensus Penduduk 1971, 1980 dan 1990). Sejak sensus penduduk tahun 2000 dan sesuai dengan ketentuan internasional, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih (Lembaga Survei Indonesia, 2010).

Kusnendi membagi tenaga kerja menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau tenaga kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja dan sedang tidak mencari pekerjaan (2003: 6.4-6.5).

Kusnendi juga membagi angkatan kerja menjadi pekerja dan pengangguran. Pekerja adalah angkatan kerja yang mempunyai pekerjaan dan aktif bekerja saat disensus, serta angkatan kerja yang mempunyai

pekerjaan namun untuk sementara waktu karena ada suatu hal tidak bekerja. Pengangguran adalah angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan atau tidak bekerja sama sekali dan masih mencari pekerjaan (2003: 6.4).

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan (Payaman J. Simanjuntak, 1998: 101).

Pasar kerja adalah proses yang mempertemukan penawaran tenaga kerja/pencari kerja dengan permintaan tenaga kerja/lowongan kerja, di mana proses tersebut kadangkala melibatkan pihak ketiga sebagai perantara kerja (Kusnendi, 2003: 7.2).

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli. Sebagai penjual tenaga kerja adalah para pencari kerja (pemilik tenaga kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang/lembaga yang memerlukannya (Wikipedia, 2011).

Berdasarkan sifatnya, pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi:

a. Pasar kerja intern (*internal labour market*)

Pasar tenaga kerja yang diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan karyawan diambil dari dalam perusahaan melalui promosi maupun demosi karyawan. Promosi adalah rotasi atau perpindahan karyawan ke dalam jabatan yang lebih tinggi, misalkan dari asisten manajer menjadi manajer. Demosi adalah

rotasi karyawan ke posisi yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya, misalkan manajer personalia diturunkan menjadi staff.

b. Pasar kerja ekstern (*eksternal labour market*)

Pasar tenaga kerja yang diperoleh dari luar perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan diperoleh dari pihak luar, misalkan melalui iklan lowongan pekerjaan, agen atau penyalur tenaga kerja atau melalui *walk in interview* (Payaman J. Simanjuntak, 1998: 91-92).

Berdasarkan prioritasnya, pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi:

a. Pasar kerja utama (*primary labour market*)

Pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang tinggi, pekerjaan yang baik dan dengan kondisi yang stabil. Pasar ini dapat ditemukan pada sektor usaha yang menggunakan padat modal.

b. Pasar kerja sekunder (*secondary labour market*)

Pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang rendah, posisi yang kurang stabil dan kurang memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Biasanya ini dapat dilihat pada industri restoran dan jasa hotel, kasir dan penjualan ritel.

Berdasarkan pendidikannya, pasar tenaga kerja dapat digolongkan menjadi:

a. Pasar tenaga kerja terdidik (*skilled labour market*)

Pasar tenaga kerja yang membutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki keterampilan yang memadai. Pasar tenaga kerja ini biasanya dibutuhkan pada sektor usaha formal, misalnya, dokter, akuntan, pengacara, dan sebagainya.

b. Pasar tenaga kerja tidak terdidik (*unskilled labour market*)

Pasar tenaga kerja yang menawarkan pekerjaan yang tidak mementingkan pendidikan maupun keterampilan khusus tertentu. Pasar tenaga kerja ini biasanya ditemui pada sektor usaha informal, misalnya: pedagang asongan, loper koran dan majalah, juru parkir dan sebagainya (Elisabeth Tri S, 2012)

Teori ekonomi mikro membagi struktur pasar ke dalam 4 macam bentuk, yaitu:

a. Persaingan sempurna

Pasar persaingan sempurna adalah struktur pasar yang memiliki 5 ciri, yaitu: terdiri dari banyak penjual dan pembeli, barang yang dijualbelikan bersifat homogen, masing-masing produsen bebas untuk keluar-masuk pasar, adanya faktor produksi secara sempurna, pembeli dan penjual mempunyai informasi yang lengkap tentang pasar.

b. Pasar monopoli

Pasar monopoli adalah struktur pasar yang ditandai oleh adanya produsen tunggal. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan monopolis tidak ada barang substitusinya. Adanya ketidaksempurnaan atau tingginya hambatan di dalam memperoleh informasi tentang produk

seperti harga dan kualitas. Perusahaan monopolis bebas untuk menentukan jumlah output dan harga produk kapan saja. Perusahaan monopolis bisa mendapatkan keuntungan di atas keuntungan normal dalam jangka panjang.

c. Persaingan monopolistik

Pasar monopolistik adalah struktur pasar yang sangat mirip dengan persaingan sempurna tetapi yang membedakannya dengan pasar persaingan sempurna ialah bahwa pada pasar ini produsen mampu membuat perbedaan-perbedaan pada produknya (*differensiasi produk*) dibandingkan produsen lain. Kemampuan untuk mendapatkan informasi mengenai produk tidak sulit. Perusahaan-perusahaan dalam pasar monopolistik ini mudah untuk masuk dan keluar pasar. Pada pasar ini juga, perusahaan-perusahaan hanya mampu menerima profit normal dalam jangka panjang.

d. Oligopoli

Oligopoli adalah struktur pasar di mana hanya ada sejumlah kecil perusahaan yang memproduksi hampir semua output industri dan mempunyai keputusan yang saling mempengaruhi. Adanya ketidaksempurnaan dan hambatan dalam memperoleh informasi mengenai produk. Adanya kemampuan pengendalian harga tetapi sedikit. Sebagian produk didiferensiasikan tetapi sedikit sehingga adanya sedikit perbedaan produk antara produsen. Dalam teori ekonomi mikro, model oligopoli dibagi dalam dua jenis, yaitu:

pertama, oligopoli *non-kolusif* terdiri dari: model *Cournot*, model *Bertrand*, model *Chamberlain*, Model *Sweezy* dan model *Stackelberg*. Kedua, oligopoli *kolusif* yang terdiri dari kartel dan kepemimpinan harga (Ari Sudarman, 2002: 3-209).

Fungsi pasar tenaga kerja yaitu :

- a. Sebagai sarana penyaluran tenaga kerja,
- b. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan,
- c. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja (Wikipedia, 2011).

Payaman J. Simanjuntak membagi pelaku-pelaku aktivitas pasar kerja menjadi tiga, yaitu:

- a. Pengusaha yang membutuhkan tenaga
- b. Pencari kerja
- c. Perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling ketemu. Fungsi perantara ini dapat dilakukan oleh instansi pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) atau konsultan atau badan swasta (2003:101).

Hal senada juga diungkapkan oleh George J. Borjas (2010: 11) bahwa pasar tenaga kerja terdiri dari tiga pelaku yaitu: pekerja, perusahaan dan pemerintah.

Kusnendi menjelaskan bahwa pencari kerja dan perusahaan membutuhkan informasi tentang keadaan pasar kerja yang dihadapinya (2003: 7.20).

Yusuf Purnomo Hadiyanto mengemukakan bahwa “Informasi dunia kerja itu meliputi semua informasi mengenai peluang dan lowongan pekerjaan dan kiat serta cara untuk memasuki dunia kerja” (2006: 126-127).

Informasi pekerjaan dapat diperoleh melalui tiga sumber, yaitu: penerbitan pendidikan (buku-buku yang berisi informasi pekerjaan), biro pemerintah (Departemen Tenaga Kerja), surat kabar dan pamflet (Dewa Ketut dan Desak Made Sumiati, 1993: 98).

Sebagian pengusaha mencari pekerja melalui orang yang telah bekerja di perusahaan atau melalui iklan surat kabar, majalah, televisi atau radio. Sebagian orang mencari pekerjaan dengan meminta bantuan orang tua, family dan atau kenalannya. Sebagian orang mencari pekerjaan dengan cara langsung mengunjungi perusahaan menanyakan apa ada lowongan yang cocok dengan keterampilan dan keahliannya (Payaman J. Simanjuntak, 2003: 101).

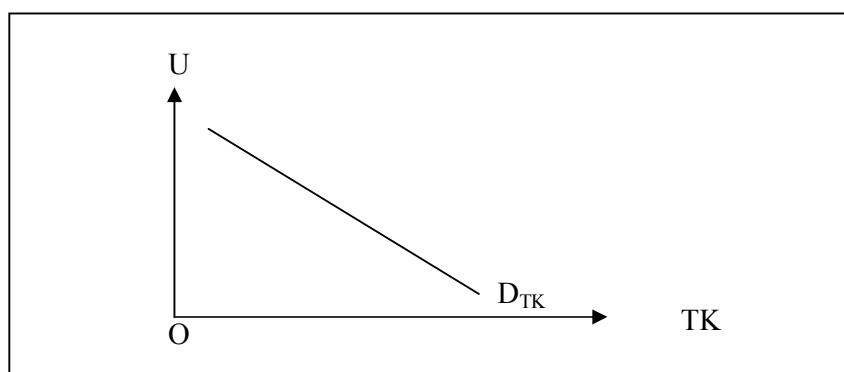
N. Georgory Mankiw (2006: 487), menyebutkan bahwa pasar tenaga kerja dikendalikan oleh dua kekuatan, yaitu permintaan dan penawaran.

a. Permintaan tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja/*manpower demand* adalah jumlah orang berdasarkan jam kerja yang diminta untuk melaksanakan suatu pekerjaan pada tingkat upah tertentu (Yudo Swasono, 1983: 20).

Sementara Arfinda BR menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang majikan) adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk dipekerjakan (dalam hal ini dapat dikatakan dibeli) (2003: 42).

Permintaan tenaga kerja digambarkan pada kurva berikut ini.



Gambar 1. Kurva Permintaan Tenaga Kerja (Arfinda BR, 2003: 43)

Kurva permintaan tenaga kerja tersebut menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk mempekerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu (Arfinda BR, 2003: 42).

Michael Parkin menjelaskan bahwa hukum permintaan adalah dalam kondisi yang lain sama, semakin tinggi harga, jumlah yang diminta semakin kecil; dan semakin rendah harga, jumlah yang diminta semakin besar (*Other things remaining the same, the higher the price of good, the smaller is the quantity demanded; and the lower the price of a good, the greater is the quantity demanded*) (2010: 61).

Permintaan tenaga kerja dipegaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1) Harga output perusahaan

Semakin tinggi harga output perusahaan, semakin besar permintaan tenaga kerja untuk perusahaan.

2) Faktor harga lain

Jika terjadi perubahan harga faktor produksi lain, permintaan tenaga kerja akan berubah. Perubahan terjadi dalam waktu panjang.

3) Teknologi dan modal

Kemajuan teknologi dan peningkatan modal yang mengubah produk marginal tenaga kerja dapat mengubah permintaan tenaga kerja. Kemajuan teknologi dan akumulasi modal akan mengurangi permintaan tenaga kerja (Michael Parkin, 2010: 391).

b. Penawaran tenaga kerja

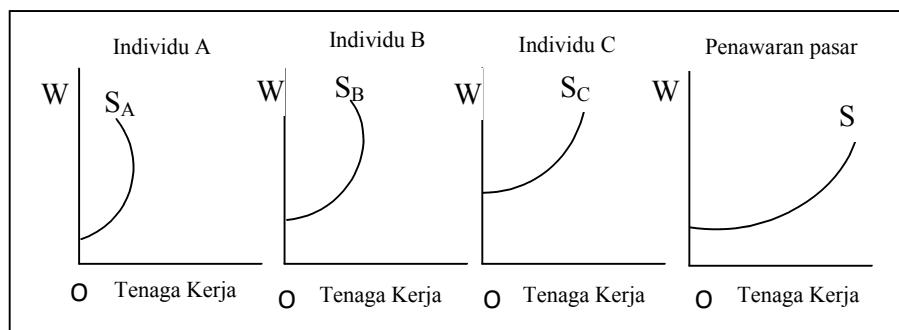
Kusnendi mendefinisikan penawaran tenaga kerja adalah melihat sumber penyediaan tenaga kerja secara nasional, regional maupun dalam lingkungan kabupaten sebagai satu unit agregasi (2003:6.14).

Penawaran tenaga kerja/*manpower supply* menurut Yudo Swasono adalah jumlah orang yang tersedia dan dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat upah tertentu (1983: 21).

Senada yang dikemukakan oleh Arfinda (2003: 64), penawaran tenaga kerja merupakan suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya.

T. Gilarso mendefinisikan penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang mau dan mampu melaksanakan pekerjaan tertentu dengan mendapat suatu balas karya (upah/gaji) berupa uang atau barang (2007: 203).

William A. McEachern (2001: 224), penawaran tenaga kerja untuk suatu pasar adalah penjumlahan horizontal dari semua kurva penawaran individual. Berikut ini gambar kurva penawaran pasar tenaga kerja individu dan pasar berdasarkan pada tingkat upah tertentu.



Gambar 2. Kurva Penawaran Tenaga Kerja Individu dan Pasar
(sumber: William A. McEachern, 2001: 225)

Hukum penawaran berbunyi “*Other things remaining the same, the higher the price of good, the greater is the quantity supplied; and the lower the price of good, the smaller is the quantity supplied*

(kondisi yang lain sama, semakin tinggi harga, semakin besar jumlah yang ditawarkan; semakin rendah harga, semakin kecil jumlah yang ditawarkan (Michael Parkin, 2010: 66).

Keseimbangan pasar tenaga kerja di tentukan oleh tingkat upah dan jumlah tenaga kerja (Michael A. Parkin, 2010: 394).

Definisi pada pasar tenaga kerja secara umum juga berlaku untuk mendefinisikan pasar tenaga kerja PNS guru. Maka, pasar tenaga kerja PNS guru didefinisikan sebagai pasar yang mempertemukan pencari kerja dan permintaan (lowongan kerja) PNS guru.

PNS guru termasuk tenaga kerja, karena PNS guru merupakan manusia yang mau atau sedang melaksanakan pekerjaan. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat (Undang-Undang No 14 Tahun 2005 pasal 8 dan 9).

Syaiful Bahri Djamarah menyebutkan syarat untuk menjadi guru adalah berijazah, profesional, sehat jasmanai dan rohani, takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kepribadian luhur, bertanggungjawab, dan berjiwa nasional (2005: 35).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2002 pasal 11, ijazah yang dapat digunakan adalah ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah terakreditasi oleh Menteri yang bertanggungjawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berwenang menyelenggarakan pendidikan. Ijazah yang berasal dari sekolah atau perguruan tinggi luar negeri hanya dapat dihargai

apabila telah diakuai dan ditetapkan sederajat dengan dengan ijazah sekolah atau perguruan tinggi dalam negeri (Tim Fokusmedia, 2009: 196)

Formasi PNS adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam satuan organisasi negara untuk melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu (Peraturan Pemerintah No 97 Tahun 2000, Tim Fokusmedia, 2009: 235).

Guru diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang No 14 Tahun 2005, pasal 15).

Proses pengangkatan guru oleh pemerintah pusat/daerah dilakukan dengan cara *recruitment* pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ibrahim Bafadal (2008: 21), *recruitment* pegawai adalah aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seseorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu atau melaksanakan tugas tertentu di sebuah lembaga.

Gorton menyebutkan bahwa tujuan *recruitment* pegawai adalah menyediakan calon pegawai yang betul-betul baik (*surplus of candidates*) dan paling memenuhi kualifikasi (*most qualified and outstanding individuals*) untuk sebuah posisi (dalam Ibrahim Bafadal, 2008: 22).

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan PNS adalah sebagai berikut:

- a. Warga Negara Indonesia (WNI).
- b. Berusia minimum 18 tahun dan maksimal 35 tahun.
- c. Tidak pernah dihukum penjara karena melakukan tindak pidana kejahatan.
- d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai PNS maupun pegawai swasta.
- e. Tidak berkedudukan sebagai calon PNS.
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan.
- g. Berkelakuan baik.
- h. Sehat jasmani dan rohani.
- i. Siap ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau Negara lain yang dibutuhkan oleh pemerintah.
- j. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan, (Tim Fokusmedia, 2009: 194).

Guru memiliki hak-hak sebagai berikut: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (Undang-undang No 14 Tahun 2005 Pasal 14 dan 15).

Gaji pokok PNS berdasarkan golongannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Gaji Pokok PNS

No	Golongan	Gaji Pokok
1	I	Rp 760.500,00 – Rp 1.170.200
2	II	Rp 961.000,00 – Rp 1.583.000
3	III	Rp 1.200,600,00 – Rp 1.955.200
4	IV	Rp 1.417.100,00 – Rp 2.405.400

Sumber : Tim Fokusmedia, 2009: 90-94.

Mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja tidaklah mudah. Seperti yang diungkapkan oleh T. Gilarsa bahwa ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja, yaitu:

- a. Sistem informasi yang kurang efektif dalam mengumpulkan dan menyebarluaskan informasi pekerjaan.
- b. Pencari kerja tidak memenuhi syarat-syarat lowongan pekerjaan yang ada.
- c. Bentuk pasar yang beragam.
- d. Mekanisme harga/upah dipatahkan oleh peraturan.
- e. Diskriminasi (2007: 210).

3. Peluang Lulusan Pendidikan Ekonomi UNY Menjadi PNS Guru Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Secara statistik peluang sering disebut juga dengan istilah *probabilitas* atau kebolehjadian, yaitu peristiwa yang didefinisikan sebagai kemungkinan terjadinya suatu peristiwa/event (Yusuf Wibisono, 2005: 47).

Robert D Mason dan Dauglas A Lind, menjelaskan bahwa peluang adalah suatu ukuran tentang kemungkinan bahwa suatu peristiwa (*event*) di masa mendatang akan terjadi dan nilainya adalah antara 0 sampai 1 (1996: 181).

Membicarakan tentang teori peluang, maka kita akan mendengar istilah peristiwa. Biasanya orang berfikir bahwa peristiwa adalah suatu kejadian layaknya peristiwa sejarah, gejala-gejala fisik, pesta dan lain sebagainya. Dalam statistika, peristiwa adalah kumpulan suatu hasil atau lebih dari sebuah percobaan (Robert D Mason dan Dauglas A Lind, 1996: 182).

Secara pendekatan Robert D Mason dan Dauglas A Lind (1996: 185-189) membagi peluang menjadi dua, yaitu: peluang objektif dan peluang subjektif.

a. Peluang objektif

Peluang ini dibagi menjadi peluang *klasik* dan *frekuensi relatif*.

Pertama, peluang *klasik* merupakan suatu pristiwa yang dapat dihitung dengan membandingkan jumlah kemungkinan hasil dengan jumlah total kemungkinan hasil. *Kedua*, peluang *frekuensi relatif* adalah suatu peristiwa akan terjadi jika ada perbandingan jumlah peristiwa di masa lalu dengan jumlah total pengamatan.

b. Peluang subjektif

Peluang subjektif merupakan kemungkinan suatu peristiwa terjadi yang ditetapkan oleh seseorang individu berdasarkan semua informasi yang tersedia.

Mendefinisikan peluang kerja tidaklah seperti menentukan hasil perkalian dalam perhitungan matematika. Peluang kerja disini diartikan sebagai kesempatan bagi seseorang untuk diterima bekerja/mendapatkan

pekerjaan dalam peristiwa *recruitment* tenaga kerja. Dengan kalimat lain, peluang kerja adalah kesempatan yang dimiliki oleh seseorang untuk diterima kerja di pasar persaingan tenaga kerja dengan rentang nilai 0-1.

Kesempatan kerja berarti peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, keterampilan dan bakatnya masing-masing.

4. Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi

Konsep daya saing mulai populer digunakan ketika ahli ekonomi Amerika Paul Krugman memperdebatkannya dalam teorinya tentang perdagangan, dan karena itu pula konsep daya saing ini digunakan secara luas dalam bidang ekonomi dan manajemen bisnis (Wikipedia, 2008).

Michel E. Porter dalam Tumar Sumihardjo (2008: 8) menyebutkan bahwa: istilah daya saing sama dengan *competitiveness* atau *competitive*. Tumar Sumihardjo (2008: 8), memberikan penjelasan tentang istilah daya saing ini, yaitu;

“Kata daya dalam kalimat daya saing bermakna kekuatan, dan kata saing berarti mencapai lebih dari yang lain, atau beda dengan yang lain dari segi mutu, atau memiliki keunggulan tertentu. Artinya daya saing dapat bermakna kekuatan untuk berusaha menjadi unggul dalam hal tertentu yang dilakukan seseorang, kelompok atau institusi tertentu”.

Muhardi (2007: 35) menjelaskan bahwa daya saing adalah efektivitas suatu organisasi di pasar persaingan, dibandingkan dengan

organisasi lain yang menawarkan produk atau jasa-jasa yang sama atau sejenis.

Mohammad Imam Farisi dan Kisyani mengartikan daya saing adalah kemampuan, kinerja, talenta, atau prestasi yang dimiliki dan ditunjukkan oleh seseorang/perusahaan/produk melebihi yang lain (dalam makalah seminar nasional: 26 Mei 2008).

Peringkat perguruan tinggi dapat dilihat dari penilaian yang dilakukan oleh lembaga-lembaga tertentu. Salah satu lembaga yang menilai peringkat perguruan tinggi adalah *Academic Ranking of World Universities* (ARWU). ARWU adalah sistem perangkingan yang dilakukan oleh Institute of Higher Education, Shanghai Jiao Tong University (IHE-SJTU) Cina. Rangking yang ditentukan oleh ARWU dihitung berdasarkan 6 faktor utama, yaitu:

- a. *Alumni*: Total jumlah alumni yang mendapatkan penghargaan nobel (*Nobel Prize*) di bidang fisika, kimia, ekonomi dan kedokteran serta meraih *Field Medal* di bidang matematika. Digunakan hitungan bobot (*weight*) berdasarkan kebaruan tahun mendapatkan penghargaan tersebut. Semakin lama mendapatkan penghargaan, semakin kecil bobot prosentase nilainya.
- b. *Award*: Total jumlah staff saat ini yang mendapatkan penghargaan nobel (*Nobel Prize*) di bidang fisika, kimia, ekonomi dan kedokteran serta meraih *Field Medal* di bidang matematika. Perhitungan bobotnya sama dengan Alumni.

- c. HiCi: Jumlah peneliti (Dosen) yang mendapatkan nilai *citation* tinggi (*high cited researcher*) alias penelitiannya banyak dikutip oleh peneliti lain, dalam 20 kategori subyek berdasarkan publikasi resmi
- d. PUB: Jumlah artikel yang diindeks oleh *Science Citation Index-Expanded* dan *Sosial Science Citation Index*.
- e. TOP: Prosentase artikel yang dipublikasikan dalam top 20% journal internasional dari berbagai bidang ilmu. Penentuan top 20% journal adalah berdasarkan nilai *impact factors* dari Journal Citation Report,
- f. *Fund*: Jumlah total anggaran biaya penelitian dari sebuah universitas. Data didapatkan dari negara dimana universitas berada dan dari institusi-intitusi pemberi dana penelitian (Romi Satria Wahono, 2007).

Lembaga lain yang mengumumkan peringkat perguruan tinggi adalah *The Times Higher Education Supplement* (THES). THES menggunakan 4 kriteria utama dalam penilaian kualitas dan penentuan skor/rengking perguruan tinggi, yaitu:

- a. Kualitas penelitian dengan skor 60%. Kualitas penelitian ini diukur berdasarkan 2 indikator, yaitu hasil *peer review* (40%) dan *citations per faculty* (20%).
- b. Kesiapan kerja dengan skor 20%. Kesiapan kerja diukur dengan indikator penilaian *recruiter review*.
- c. Pandangan internasional dengan skor 10%. Pandangan internasional ini dapat diukur melalui indikator jumlah fakultas yang

menyelenggarakan kelas internasional dan jumlah mahasiswa internasional.

- d. Kualitas pengajaran dengan skor 20%. Indikator penilaianya adalah rasio jumlah mahasiswa dan fakultasnya (Mohammad Ali, 2009: 180).

Satryo Soemantri Brodjonegoro menyebutkan bahwa untuk meningkatkan daya saing dan mutu perguruan tinggi, maka perlu diupayakan adanya indikator kinerja perguruan tinggi. Indikator kinerja perguruan tinggi tersebut terdiri dari:

- a. Kuantitas dan kualitas serta relevansi lulusan,
- b. Kuantitas dan kualitas serta relevansi hasil penelitian dan pengembangan,
- c. Kuantitas dan kualitas serta relevansi kegiatan pengabdian pada masyarakat (dalam *Teaching Improvement Workshop*, 2011: 5).

Berdasarkan pendapat Paul Krugman, Tumar Sumihardjo, Mohammad Imam Farisi, Kisyani, Muhardi dan Permendiknas No 41 tahun 2007, daya saing merupakan *competitive* yang memiliki kekuatan untuk berusaha menjadi unggul yang dilakukan seseorang/institusi di pasar persaingan yang menawarkan produk atau jasa-jasa yang sama, dimana kelompok/institusi memiliki kemampuan, kinerja, talenta, atau prestasi untuk menunjukkan hasil lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna dari seseorang/institusi lain.

Mengacu pada salah satu indikator kinerja perguruan tinggi yang diungkapkan oleh Satryo Soemantri Brodjonegoro yaitu kuantitas dan

kualitas serta relevansi lulusan, maka berikut ini pengembangan kriteria penilaian daya saing lulusan perguruan tinggi.

Tabel 2. Indikator dan Kriteria Penilaian Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi

No	Indikator Penilaian	Kriteria Penilaian
1	Kuantitas lulusan	a. Jumlah lulusan yang bekerja b. Masa tunggu memperoleh pekerjaan
2	Kualitas lulusan	a. Prestasi selama bekerja b. Peningkatan kinerja/jenjang karir secara kontinyu
3	Relevansi pekerjaan dengan bidang keilmuan	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan ilmu yang dimiliki

Menggunakan kriteria penilaian daya saing di atas, maka dapat ditentukan posisi daya saing lulusan perguruan tinggi. Michael E. Porter membagi posisi daya saing ke dalam tiga katagori, yaitu: tinggi, rendah, dan sedang (2007: 461).

5. Pesaing

Memasuki pasar tenaga kerja, si-pencari kerja akan bertemu dengan pesaing yang sama-sama menginginkan pekerjaan yang sama. Pesaing dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti lawan (Dendy Sugono, 2008: 1341).

Pesaing adalah lawan yang harus dihadapi oleh seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Michael E. Porter menjelaskan bahwa persaingan akan terjadi pada beberapa kelompok pesaing yang tidak hanya pada

produk atau jasa sejenis, tapi juga dapat terjadi pada produk atau jasa substitusi maupun persaingan pada hulu dan hilir (2007: 33-35).

Posisi pasar dalam persaingan terbagi menjadi 4 (empat) yaitu:

- a. Pemimpin pasar (*leader market*)
- b. Pesaing pasar atau penantang pasar (*competitors market*)
- c. Pengikut pasar (*followers market*)
- d. Relung pasar atau ceruk pasar (*niche market*) (Fadypato, 2011)

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian dari Rina Trisnawati, Wiyadi dan Edy Priyono dengan judul “Analisis Daya Saing Industri Pariwisata untuk Meningkatkan Ekonomi Daerah (Kajian Perbandingan Daya Saing Pariwisata antara Surakarta dengan Yogyakarta).

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana gambaran posisi daya saing pariwisata Surakarta dan Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah mengukur daya saing industri pariwisata di Surakarta dan menentukan posisi daya saing industri pariwisata Surakarta dibandingkan dengan Yogyakarta. Teori penelitian yang digunakan adalah teori *Comparative Advantage* yang menyatakan bahwa kepemilikan dan penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh suatu negara (*destinasi*) akan mengakibatkan destinasi tersebut unggul bersaing dibandingkan dengan destinasi lainnya. Metode penelitian yang mereka gunakan adalah *exploratory research*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penggambilan data skunder dan primer. Data skunder diperoleh dari dinas pariwisata, Biro pusat statistik daerah dan dinas-dinas lain

yang terkait. Data primer diperlukan jika data sekunder untuk pengukuran indikator daya saing tidak diperoleh. Data ini bersumber dari hotel, *restaurant* dan biro travel maupun dari turis yang datang ke kota Surakarta. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa indeks daya saing pariwisata Yogyakarta lebih tinggi dibandingkan Surakarta.

C. Kerangka Berfikir

Pendidikan adalah suatu proses yang dibutuhkan oleh manusia untuk menjadi makhluk sosial yang berkewarga negaraan baik dalam memajukan negara, memiliki berkepribadian serta memiliki kecakapan pengetahuan dan keahlian dibidang tertentu. Salah satu proses pendidikan tersebut adalah proses pendidikan formal di tingkat perguruan tinggi. Pendidikan di perguruan tinggi dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keilmuan yang lebih tinggi dan mendalam sesuai dengan bidang keilmuannya. *Output* perguruan tinggi atau yang disebut juga dengan alumni/lulusan setelah menerima pendidikan di bangku kuliah kemudian terjun ke pasar kerja.

Setiap lulusan perguruan tinggi mengharapkan mendapatkan pekerjaan, tidak terkecuali dengan lulusan Pendidikan Ekonomi UNY. Salah satu pekerjaan yang diminati oleh para lulusan adalah PNS guru. Pasar tenaga kerja PNS guru terjadi karena adanya permintaan akan tenaga kerja PNS guru dan andanya tawaran tenaga kerja dari para lulusan perguruan tinggi. Untuk menjadi PNS guru para lulusan harus bersaing di pasar tersebut. Lulusan Pendidikan Ekonomi UNY harus bersaing dengan lulusan Pendidikan

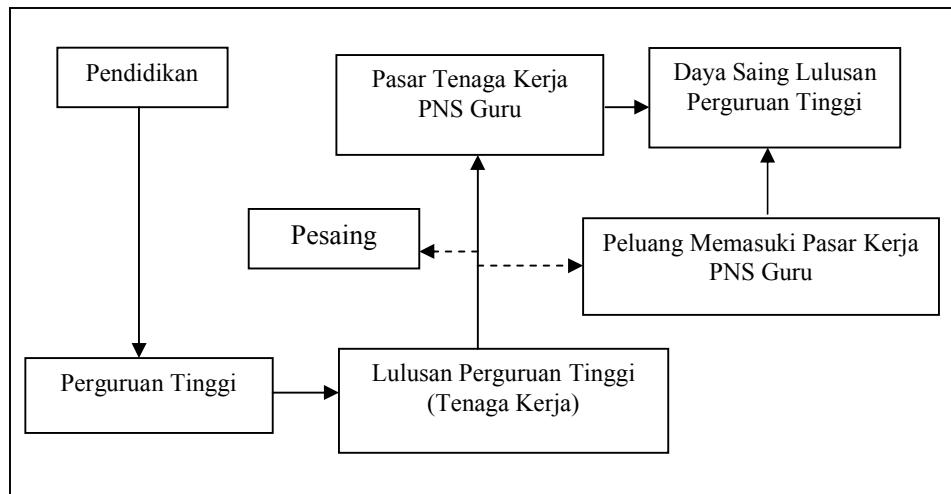
Ekonomi perguruan tinggi lain atau dengan lulusan prodi lain yang masih memiliki bidang keilmuan sama, seperti Prodi Pendidikan Akuntansi, Pendidikan Administrasi Perkantoran, atau bahkan harus bersaing dengan lulusan perguruan tinggi non kependidikan seperti Ilmu Ekonomi murni, Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan lain-lain.

Jumlah permintaan/Formasi PNS guru tidak ada setiap tahun, ditambah kebutuhan guru yang sesuai dengan bidang keilmuan lulusan tidaklah banyak. Formasi PNS guru yang sesuai dengan lulusan Pendidikan Ekonomi adalah PNS guru bidang Ekonomi, Akuntansi, Kewirausahaan, dan Ekonomi Bisnis, dan jumlahnya tidaklah terlalu banyak. Berdasarkan kondisi tersebut kita akan mencari tau bagaimana peluang/kesempatan/kemungkinan lulusan Pendidikan Ekonomi UNY di terima/diangkat menjadi PNS guru. Untuk mengetahui besarnya peluang lulusan Pendidikan Ekonomi UNY kita harus mengetahui bagaimana kondisi pasar kerja PNS guru dan mengetahui keadaan para lulusan.

Keberadan lulusan yang berkualitas dan banyak dibutuhkan serta di terima di pasar kerja menujukkan kuantitas dan kualitas perguruan tinggi. Lulusan perguruan tinggi menjadikan perguruan tinggi tersebut memiliki daya saing. Daya saing lulusan perguruan tinggi memiliki pengertian sebagai berikut: yaitu, "Kemampuan suatu perguruan tinggi dalam menghasilkan output (lulusan) yang unggul di pasar kerja yang ditunjukan melalui kemampuan, kinerja atau prestasi yang lebih baik dari lulusan perguruan tinggi yang lain. Untuk melihat dan mengetahui daya saing lulusan Pendidikan Ekonomi UNY

maka kita dapat melihatnya dari beberapa komponen yaitu dari segi kuantitas, kualitas dan relevansi pekerjaannya dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

Untuk lebih jelasnya berikut ini gambar kerangka berfikir penelitian ini.



Gambar 3. Kerangka Fikir Penelitian