

## BAB II

### HASIL BELAJAR DAN MODEL KOOPERATIF TIPE *PICTURE AND PICTURE* PADA MATERI ANGKATAN KERJA DAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

#### A. Hasil Belajar

##### 1. Pengertian Hasil Belajar

Hasil belajar adalah kemampuan yang diperoleh anak setelah melalui kegiatan belajar, Abdurrahman (dalam Asep Jihad 2012:14). Belajar dan mengajar merupakan dua konsep yang tidak dipisahkan satu sama lain. Belajar menunjuk pada apa yang harus dilakukan seseorang sebagai subyek yang menerima pelajaran (sasaran didik), sedangkan mengajar menunjuk pada apa yang harus dilakukan oleh guru sebagai pengajar. Belajar bukan merupakan kegiatan menghafal dan bukan pula mengingat. Belajar adalah suatu proses yang ditandai dengan adanya perubahan pada diri seseorang. Perubahan sebagai hasil proses belajar dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk seperti berubah pengetahuannya, pemahamannya, sikap dan tingkah lakunya, ketrampilannya, kecakapan dan kemampuannya, daya reaksinya, daya penerimaannya, dan lain-lain aspek yang ada pada individu. Proses belajar adalah kegiatan yang dilakukan oleh siswa dalam mencapai tujuan pengajaran, sedangkan hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya.

Hasil belajar adalah segala sesuatu yang menjadi milik siswa sebagai akibat dari kegiatan belajar yang dilakukannya, Juliah (dalam Asep Jihad 2012:15). Nana Sudjana (2013: 2) mengatakan bahwa hasil belajar adalah suatu tindakan atau kegiatan untuk melihat sejauh mana tujuan-tujuan instruksional telah dapat dicapai atau dikuasi oleh siswa. Jumlah hasil belajar sebagai perubahan kemampuan yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Berdasarkan pendapat di atas hasil belajar adalah nilai akhir yang dicapai oleh siswa dalam pembelajaran meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotor yang dibuktikan adanya hasil evaluasi dalam bentuk tes selama

mengikuti kegiatan pembelajaran, sehingga hasil evaluasi tersebut akan merubah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang lebih baik dari pada sebelumnya.

## 2. Jenis-Jenis Hasil Belajar

Berdasarkan teori Bloom (dalam Agus Suprijono, 2014: 6) “hasil belajar mencakup kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik”. Perinciannya adalah sebagai berikut:

### a. Domain Kognitif

- 1) *Knowledge* (pengetahuan, ingatan)
- 2) *Comprehension* (pemahaman, meringkas, menjelaskan, meringkas, contoh)
- 3) *Application* (menerapkan)
- 4) *Analysis* (menganalisis, menentukan hubungan)
- 5) *Synthesiss* (mengorganisasikan, merencanakan, membentuk bangunan baru)
- 6) *Evaluation* (menilai)

### b. Domain Afektif

- 1) *Receiving* (sikap menerima)
- 2) *Responding* (memberikan respons)
- 3) *Valuing* (nilai)
- 4) *Organization* (organisasi)
- 5) *Charecterization* (karakterisasi)

### c. Domain Psikomotorik

- 1) *Initiatory* (inisiatif)
- 2) *Pre-routine* (pra-rutin)
- 3) *Routinized* (dirutinkan)

Sedangkan menurut pemikiran Gagne (dalam Agus Suprijono, 2014: 5) hasil belajar berupa:

### a. Informasi Verbal

Informasi verbal yaitu kapabilitas mengungkapkan ilmu pengetahuan dalam bentuk bahasa. Baik berupa bahasa lisan maupun tertulis.

### b. Keterampilan Intelektual

Keterampilan intelektual yaitu kemampuan mempresentasikan konsep dan lambang.

### c. Strategi Kognitif

Strategi kognitif yaitu kecakapan menyalurkan dan mengarahkan aktivitas kognitifnya sendiri.

### d. Keterampilan Motorik

Keterampilan motorik yaitu kemampuan melakukan serangkaian gerak jasmani dalam urusan dan koordinasi, sehingga terwujud otomatisme gerak jasmani.

e. Sikap

Sikap adalah kemampuan menerima atau menolak objek berdasarkan penilaian terhadap objek tersebut.

Dari jenis hasil belajar di atas, yang harus diingat bahwa hasil belajar adalah perubahan perilaku secara keseluruhan bukan hanya salah satu aspek potensi kemanusiaan saja. Artinya hasil pembelajaran yang dikategorisasi oleh para pakar pendidikan sebagaimana tersebut di atas tidak dilihat secara fregmentaris atau terpisah, melainkan komprehensif.

3. Manfaat Hasil Belajar

Hasil belajar pada hakekatnya adalah perubahan tingkah laku yang mencakup bidang kognitif, afektif, dan psikomotorik. Pendidikan dan pengajaran dikatakan berhasil apabila perubahan-perubahan yang tampak pada siswa merupakan akibat dari proses belajar mengajar yang dialaminya yaitu proses yang ditempuhnya melalui program dan kegiatan yang dirancang dan dilaksanakan oleh guru dalam proses pengajarannya. Berdasarkan hasil belajar siswa dapat diketahui kemampuan dan perkembangan sekaligus tingkat keberhasilan pendidikan.

Meskipun demikian, untuk melihat manfaat hasil belajar secara komprehensif, dapat dilihat dari berbagai pihak yang berkepentingan, yaitu:

a. Bagi Peserta Didik

- 1) Membangkitkan minat dan motivasi belajar peserta didik
- 2) Membentuk sikap yang positif terhadap belajar dan pembelajaran
- 3) Membantu pemahaman peserta didik menjadi lebih baik
- 4) Membantu dalam memilih metode belajar yang baik dan benar
- 5) Mengetahui kedudukan peserta didik dalam kelas

b. Bagi Guru

- 1) Promosi peserta didik, seperti kenaikan kelas atau kelulusan
- 2) Mendiagnosis peserta didik yang memiliki kelemahan atau kekurangan, baik secara perseorangan maupun kelompok
- 3) Menentukan pengelompokan dan penempatan peserta didik berdasarkan prestasi masing-masing

- 4) *Feedback* dalam melakukan perbaikan terhadap sistem pembelajaran
- 5) Menyusun laporan kepada orang tua guna menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan peserta didik
- 6) Dijadikan dasar pertimbangan dalam membuat perencanaan pembelajaran
- 7) Menentukan perlu tidaknya pembelajaran remedial terhadap peserta didik

c. Bagi Orang Tua

- 1) Mengetahui kemajuan belajar peserta didik
- 2) Membimbing kegiatan belajar peserta didik di rumah
- 3) Menentukan tindak lanjut pendidikan yang sesuai dengan kemampuan anaknya
- 4) Memprakirakan kemungkinan berhasil tidaknya anak tersebut dalam bidang pekerjaannya

d. Bagi Sekolah

- 1) Menentukan penempatan peserta didik
- 2) Menentukan kenaikan kelas
- 3) Pengelompokan peserta didik di sekolah mengingat terbatasnya fasilitas pendidikan yang tersedia serta indikasi kemajuan peserta didik pada waktu mendatang

Jadi dapat disimpulkan bahwa manfaat hasil belajar merupakan perubahan dari peserta didik. Perubahan tersebut dapat berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Sehingga dari perubahan tersebut bermanfaat pula pada guru, orang tua dan sekolah.

4. Tes Hasil Belajar

Untuk mengetahui sejauh mana kemajuan siswa dalam proses pembelajaran perlu dilakukan penilaian terhadap hasil belajar. Dalam proses pembelajaran diperlukan adanya penilaian atau pengukuran hasil belajar siswa.

Penilaian proses dan hasil belajar dibedakan menjadi empat jenis penilaian yaitu :

#### a. Penilaian Formatif

Tes formatif adalah untuk memantau kemajuan belajar peserta didik selama proses belajar berlangsung, untuk memberikan balikan (*feed back*) bagi penyempurnaan program pembelajaran, serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang memerlukan perbaikan, sehingga hasil belajar peserta didik dan proses pembelajaran guru menjadi lebih baik (Zaenal Arifin, 2011: 35).

Nana sudjana (2013: 5) mengemukakan "tes formatif adalah tes hasil belajar yang bertujuan untuk mengetahui sejauh manakah peserta didik telah terbentuk setelah mereka mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu".

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tes formatif adalah tes hasil belajar yang dilakukan oleh guru untuk mengetahui dan memantau peningkatan pemahaman peserta didik dalam memahami materi yang telah disampaikan oleh guru selama proses belajar mengajar berlangsung.

#### b. Penilaian Sumatif

Istilah *sumatif* berasal dari kata "Sum" yang berarti *total obtained by adding together items, number or amounts*. Zainal Arifin (2011: 36) menyatakan bahwa penilaian sumatif berarti penilaian yang dilakukan jika seluruh materi pelajaran dianggap telah selesai.

Ngalim Purwanto (2008: 26) mengemukakan tes sumatif dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sejauh mana penguasaan atau pencapaian belajar siswa terhadap materi pembelajaran yang telah dipelajarinya selama dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

#### c. Penilaian Penempatan

Zainal Arifin (2011: 36) menjelaskan pada umumnya penilaian penempatan dibuat sebagai pretes. Tujuan utama penilaian penempatan adalah untuk mengetahui apakah peserta didik telah memiliki keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk mengikuti suatu

program pembelajaran dan sejauh mana peserta didik telah menguasai kompetensi dasar sebagaimana telah tercantum dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

#### d. Penilaian Diagnostik

Penilaian Diagnostik dimaksudkan untuk mengetahui kesulitan belajar peserta didik berdasarkan hasil penilaian formatif sebelumnya (Zainal Arifin 2011: 37). mengatakan tes diagnostik adalah tes yang dilaksanakan untuk menentukan secara tepat, jenis kesukaran yang dihadapi oleh peserta didik dalam suatu materi pelajaran tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, jenis penilaian yang digunakan terhadap hasil belajar dalam penelitian ini adalah jenis penilaian formatif.

### 5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar

Ahmadi A dan Joko (2005: 26) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses dan hasil belajar adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor dari luar

Faktor dari luar terdiri dari dua bagian penting yakni :

##### 1) Faktor environmental input (lingkungan)

Kondisi lingkungan juga mempengaruhi proses dan hasil belajar lingkungan ini dapat berupa lingkungan fisik atau alam dan lingkungan sosial.

##### 2) Faktor - faktor instrumental

Adalah faktor-faktor yang keberadaan dan pengetahuannya dirancang sesuai dengan hasil belajar yang diharapkan. Faktor-faktor instrumental ini dapat terwujud oleh faktor-faktor keras (*hardware*) seperti :

- a) Gedung perlengkapan belajar
- b) Alat - alat praktikum
- c) Perpustakaan dan sebagainya.

#### b. Faktor Dari Dalam

Faktor dari dalam adalah kondisi individu atau anak itu sendiri, faktor individu atau anak itu sendiri, faktor individu dapat dibagi menjadi dua bagian :

##### 1) Kondisi fisikologis

Secara umum kondisi fisikologis seperti kesehatan yang prima, tidak dalam keadaan cacat dan sebagainya, akan sangat membantu dalam proses hasil belajar.

##### 2) Kondisi psikologis

Faktor-faktor psikologis dianggap utama dalam mempengaruhi proses dan hasil belajar, minat, kecerdasan, bakat, motivasi dan kemampuan kognitif siswa.

Dari pendapat di atas, jelaslah bahwa yang harus disampaikan kepada siswa dalam suatu proses pembelajaran haruslah disesuaikan dengan faktor - faktor sebagaimana diuraikan di atas.

## **B. Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Picture And Picture***

### 1. Pengertian Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Picture and Picture*

Model pembelajaran *picture and picture* merupakan salah satu model pembelajaran kooperatif. Model pembelajaran *picture and picture* ini dapat digunakan dalam berbagai mata pelajaran dan tentunya dengan kemas dan kreatifitas guru. Sejak di populerkan sekitar tahun 2002, model pembelajaran ini mulai menyebar di kalangan guru di Indonesia. Dengan menggunakan model pembelajaran tertentu maka pembelajaran menjadi menyenangkan. Selama ini guru hanya sebagai aktor di depan kelas, dan seolah-olah guru-lah sebagai satu-satunya sumber belajar.

Model pembelajaran *Picture and Picture* merupakan sebuah model dimana guru menggunakan alat bantu atau media gambar untuk menerangkan sebuah materi atau memfasilitasi siswa untuk aktif belajar. Dengan menggunakan alat bantu atau media gambar, diharapkan siswa mampu mengikuti pelajaran dengan fokus yang baik dan dalam kondisi yang menyenangkan. Sehingga apapun pesan yang disampaikan bisa diterima dengan baik dan mampu meresap dalam hati, serta dapat diingat kembali oleh siswa.

*Picture and Picture* adalah suatu metode belajar yang menggunakan gambar yang dipasangkan atau diurutkan menjadi urutan logis. (Hamdani,2011;89). Sehingga siswa yang cepat mengurutkan gambar jawaban atau soal yang benar, sebelum waktu yang ditentukan habis maka merekalah yang mendapat poin.

Prinsip dasar dalam model pembelajaran kooperatif *Picture and Picture* adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap anggota kelompok (siswa) bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dikerjakan dalam kelompoknya.

- 2) Setiap anggota kelompok (siswa) harus mengetahui bahwa semua anggota kelompok mempunyai tujuan yang sama.
- 3) Setiap anggota kelompok (siswa) harus membagi tugas dan tanggung jawab yang sama di antara anggota kelompoknya.
- 4) Setiap anggota kelompok (siswa) akan dikenai evaluasi.
- 5) Setiap anggota kelompok (siswa) berbagi kepemimpinan dan membutuhkan keterampilan untuk belajar bersama selama proses belajarnya.
- 6) Setiap anggota kelompok (siswa) akan diminta mempertanggung jawabkan secara individual materi yang ditangani dalam kelompok kooperatif.

Model pembelajaran *Picture and Picture* yang merupakan media gambar yang baik digunakan dalam pembelajaran adalah gambar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi.

- 1) Harus otentik

Gambar tersebut haruslah secara jujur melukiskan situasi seperti melihat benda sebenarnya.

- 2) Sederhana

Komposisi hendaknya cukup jelas dalam menunjukkan poin-poin pokok yang terdapat pada gambar.

- 3) Sebagai media yang baik, gambar hendaklah bagus dari sudut seni

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa model pembelajaran *picture and picture* pada dasarnya merupakan salah satu strategi pembelajaran yang dapat menjawab persoalan bagaimana belajar itu bermakna, menyenangkan, kreatif, dan sesuai dengan realita yang ada serta lebih melibatkan siswa aktif belajar, baik secara mental, intelektual, fisik, maupun sosial.



## 2. Langkah-langkah Pelaksanaan Model Pembelajaran *Picture and Picture*

Adapun langkah-langkah dari pelaksanaan *Picture and Picture* ini menurut (Agus,2014;125) adalah sebagai berikut:

- 1) Guru menyampaikan tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai.
- 2) Menyajikan materi sebagai pengantar.
- 3) Guru menunjukkan/memperlihatkan gambar-gambar kegiatan berkaitan dengan materi.
- 4) Guru menunjuk / memanggil siswa secara bergantian memasang/ mengurutkan gambar - gambar menjadi urutan yang logis.
- 5) Guru menanyakan alasan / dasar pemikiran urutan gambar tersebut.
- 6) Dari alasan / urutan gambar tersebut guru memulai menanamkan konsep / materi yang sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai.
- 7) Kesimpulan / rangkuman.

## 3. Kelebihan dan Kelemahan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Picture And Picture*

Dalam setiap model pembelajaran tentu ada kelebihan dan kekurangannya, menurut Istarani (2011:8) kelebihan dan kekurangan model pembelajaran *Picture and Picture* adalah :

### a. Kelebihan

- 1) Pada Materi yang diajarkan lebih terarah karena pada awal pembelajaran guru menjelaskan kompetensi yang harus dicapai dan materi secara singkat terlebih dahulu.
- 2) Siswa lebih cepat menangkap materi ajar karena guru menunjukkan gambar-gambar mengenai materi yang dipelajari.
- 3) Dapat meningkat daya nalar atau daya pikir siswa karena siswa disuruh guru untuk menganalisa gambar yang ada.
- 4) Dapat meningkatkan tanggung jawab siswa, sebab guru menanyakan alasan siswa mengurutkan gambar.
- 5) Pembelajaran lebih berkesan, sebab siswa dapat mengamati langsung gambar yang telah dipersiapkan oleh guru.
- 6) Meningkatkan perasaan/persepsi siswa bahwa hasil yang mereka peroleh tergantung dari kinerja dan bukannya pada keberuntungan.

### b. Kelemahan

- 1) Sulit menemukan gambar-gambar yang bagus dan berkualitas serta sesuai dengan materi pelajaran.
- 2) Sulit menemukan gambar-gambar yang sesuai dengan daya nalar atau kompetensi siswa yang dimiliki.
- 3) Baik guru ataupun siswa kurang terbiasa dalam menggunakan gambar sebagai bahan utama dalam membahas suatu materi pelajaran.
- 4) Tidak tersedianya dana khusus untuk menemukan atau mengadakan gambar-gambar yang diinginkan.

## C. Materi Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja di Indonesia

### 1. Angkatan Kerja (*Labor Force*)

Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja atau mencari pekerjaan, yaitu penduduk baik perempuan atau laki-laki pada usia produktif, sedang bekerja ataupun yang sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 10 tahun ke atas yang mempunyai syarat sebagai berikut ini.

- a. Penduduk yang selama seminggu sebelum pencacahan atau sensus telah mempunyai suatu pekerjaan, baik bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab, misalnya :
  - 1) Pekerja yang tidak masuk bekerja karena cuti, sakit, mogok, atau diberhentikan sementara, dan
  - 2) Petani yang menunggu panen atau musim hujan tiba.
- b. Tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari kerja. Jumlah angkatan kerja dan pencari kerja (penganggur) di Indonesia tahun 1997-2001 adalah sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Kategori Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 1997-2001

No.	Kategori Ketenagakerjaan	1997	1998	1999	2000	2001
1.	Angkatan Kerja	89.602.835	92.734.932	94.847.178	95.650.961	98.812.448
2.	Pencarian Pekerjaan (Penganggur)	4.197.306	5.062.483	6.030.319	5.813.231	8.005.031
3.	Tingkat Pengangguran	4,68%	5,46%	6,36%	6,08%	8,10%

Sumber : Badan Pusat Statistik

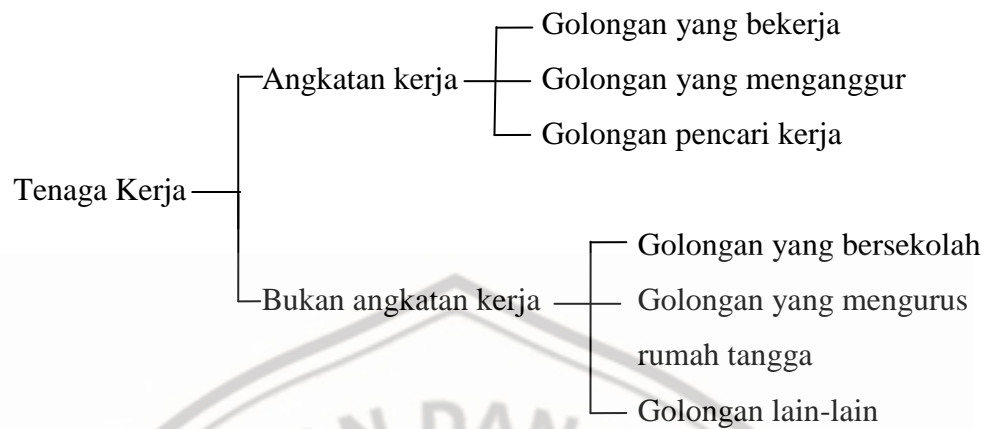
\*) Tidak termasuk Provinsi Maluku

## 2. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Mengenai perumusan tenaga kerja, setiap negara memberikan batasan yang berbeda-beda. Tenaga kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu seluruh penduduk yang berumur 15-64 tahun. Misalnya, Amerika Serikat menetapkan batas minimal usia tenaga kerja 16 tahun dan India menetapkan usia kerja antara 14-60 tahun. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia, tenaga kerja adalah penduduk yang telah berusia 18 tahun atau lebih, dan tidak menganut batas umur maksimal. Jadi, penduduk yang berusia kerja (usia 18 tahun ke atas) yang aktif secara ekonomi, masih digolongkan sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja atau *manpower* terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk berusia produktif, baik yang sedang bekerja maupun mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja merupakan penduduk yang berusia produktif, tetapi kenyataannya tidak sedang bekerja maupun mencari kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri atas (1) golongan yang bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas (1) golongan yang masih sekolah, (2) orang yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan (orang-orang cacat, jompo, dan orang yang sudah pensiun). Ketiga golongan bukan angkatan kerja tersebut di atas juga disebut sebagai angkatan kerja potensial, karena golongan ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu, kelompok ini sering disebut *potential labor force*. Pengelompokan angkatan kerja dapat digambarkan dalam bagan berikut ini.

### Bagan Pengelompokan Tenaga Kerja



Tabel 2.2 Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Tahun 1997-2001

Tahun	1997	1998	1999	2000	2001
Jumlah tenaga kerja	135.070.350	138.556.198	141.096.417	141.170.805	144.033.873

### 3. Bekerja (*Working*)

Memberi batasan bekerja yang berlaku umum tidaklah muda. Orang yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan atau keuntungan minimal satu jam dalam satu minggu sebelum pencacahan disebut bekerja. Bagaimana menurutmu, berapa jam dalam seminggu orang layak dikatakan bekerja? Tidak semua orang bekerja dengan jam yang sama. Pada umumnya sektor formal memiliki jam kerja yang kurang teratur. Penggolongan kerja menurut jam kerjanya dibedakan sebagai berikut.

#### a. Bekerja penuh

Orang digolongkan bekerja penuh jika selama satu minggu bekerja 35 jam atau lebih.

#### b. Setengah penganggur

Orang digolongkan setengah penganggur jika selama satu minggu bekerja kurang dari 35 jam.

#### c. Setengah penganggur kritis

Orang digolongkan setengah penganggur kritis jika selama satu minggu bekerja kurang dari 14 jam.

#### 4. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja (*employment*) merupakan jumlah lowongan kerja yang tersedia di dunia kerja, atau banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk angkatan kerja. Di Indonesia masalah kesempatan kerja dijamin didalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Jadi, pemerintah Indonesia bertanggung jawab atas penciptaan kesempatan kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja

Kesempatan kerja berhubungan erat dengan kemampuan tenaga kerja untuk dapat mengisi kesempatan kerja yang tersedia, serta perusahaan-perusahaan untuk menyerap sumber daya manusia dalam proses produksi. Pemerintah maupun masyarakat telah melakukan berbagai cara untuk memperluas kesempatan kerja, misalnya:

- a. Menyelenggarakan kursus-kursus keterampilan, baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun masyarakat.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelaksanaan wajib belajar 9 tahun, dan
- c. Mendirikan berbagai macam usaha seperti usaha industri, agraris, jasa, maupun perdagangan.

#### 5. Pengangguran

Pengangguran tidak saja menjadi masalah bagi pribadi yang bersangkutan, tetapi juga bagi masyarakat dan negara. Masalah pengangguran berawal dari tingkat pertumbuhan penduduk. Tingkat pertumbuhan penduduk memengaruhi jumlah penduduk, angkatan kerja, dan tenaga kerja.

##### a. Macam-Macam Pengangguran

Menurut sebab terjadinya, pengangguran dapat digolongkan menjadi sebagai berikut:

### 1) Pengangguran struktural

Pengangguran struktural adalah pengangguran yang terjadi karena perubahan dalam struktural perekonomian. Pada umumnya negara berupaya mengembangkan perekonomian dari pola agraris ke industrial.

### 2) Pengangguran friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja dapat disebabkan oleh :

- a) Kondisi geografis
- b) Informasi yang tidak sempurna, dan
- c) Proses perekrutan yang lama.

### 3) Pengangguran musiman

Pengangguran musiman, yaitu pengangguran yang terjadi karena pergantian musim. Misalnya, para petani pada saat musim tanam mempunyai pekerjaan , tetapi pada saat musim kemarau tidak mempunyai pekerjaan (menganggur).

### 4) Pengangguran teknologi

Pengangguran teknologi, yaitu pengangguran yang disebabkan penggunaan teknologi seperti mesin-mesin modern, sehingga mengurangi penggunaan tenaga kerja manusia.

### 5) Pengangguran konjungtur

Pengangguran konjungtur adalah pengangguran yang disebabkan oleh adanya siklus konjungtur (perubahan kegiatan perekonomian). Perekonomian suatu negara sering meghadapi perubahan. Bila permintaan terhadap barang dan jasa turun terjadilah penurunan permintaan massal terhadap tenaga kerja.

#### 6) Pengangguran normal

Pengangguran yang disebabkan karena memang belum mendapat pekerjaan karena pendidikan dan keterampilan tidak memadai.

Menurut aktivitas subjeknya, pengangguran dibedakan menjadi sebagai berikut :

##### 1) Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*)

Pengangguran terselubung terjadi jika tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena sesuatu alasan tertentu. Misalnya, untuk mengerjakan suatu pekerjaan sebenarnya cukup dilakukan oleh lima orang, tetapi dilakukan oleh tujuh orang. Oleh karena itu, yang dua orang sebenarnya adalah penganggur, hanya saja tidak kentara.

##### 2) Pengangguran terbuka (*open unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Penyebabnya antara lain :

- a) Tidak tersedianya lapangan kerja,
- b) Tidak sesuai antara lapangan kerja dengan latar belakang pencari kerja, dan
- c) Tidak berusaha mencari pekerjaan secara keras karena memang malas.

##### 3) Setengah menganggur

Setengah menganggur adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam satu minggu.

#### b. Penyebab terjadinya pengangguran

Penyebab terjadinya pengangguran adalah sebagai berikut :

##### 1) Aspek kependudukan

Pertumbuhan penduduk yang cepat menciptakan banyak pengangguran, dan meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan perluasan kesempatan kerja.

## 2) Aspek ekonomi

Ketidakstabilan perekonomian, politik, dan keamanan negara, dan krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1997 menyebabkan terjadinya pengangguran sebanyak 1,4 juta orang.

## 3) Aspek pendidikan

Pendidikan harus mampu menghasilkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas. Dunia usaha tidak bersedia menerima tenaga kerja yang pendidikan dan keterampilan angkatan kerja rendah.

## c. Dampak Pengangguran

Pengangguran mempunyai dampak bagi negara dan masyarakat. Dampak itu sebagai berikut.

1. Pertumbuhan ekonomi terhambat.
2. Penghasilan pajak negara menurun.
3. Kerawanan sosial.
4. Standar kehidupan menurun.
5. Kemunduran mental.
6. Terjadinya tindakan kriminal.

## d. Cara Mengatasi Pengangguran

Dalam rangka mengatasi pengangguran ada beberapa usaha yang dilakukan oleh pemerintah adalah sebagai berikut.

1. Mengarahkan permintaan-permintaan masyarakat ke barang atau jasa yang tersedia melimpah, misalnya dengan menyelenggarakan pameran bursa tenaga kerja.
2. Mendorong majunya pendidikan. Dengan pendidikan yang memadai, memungkinkan seseorang untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik.
3. Pemberian informasi mengenai tempat-tempat yang membutuhkan tenaga kerja.
4. Mendirikan pusat-pusat latihan kerja, melaksanakan pelatihan tenaga kerja untuk mengisi formasi yang ada.



5. Meningkatkan transmigrasi yang merupakan langkah pemerintah meratakan jumlah penduduk dari pulau yang berpenduduk padat ke pulau yang masih jarang penduduknya.

## 6. Permasalahan Pasar Kerja

Pasar kerja adalah seluruh aktifitas dari seluruh pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku-pelaku ini terdiri atas (1) pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja, (2) pencari kerja, dan (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan (Departemen Tenaga Kerja atau pengusaha penerah jasa tenaga kerja).

Proses menemukan tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha, dan proses menemukan pekerjaan yang dilakukan oleh pencari kerja pada umumnya terdapat kenyataan sebagai berikut.

- a) Tingkat pendidikan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pencari kerja belum tentu sesuai dengan permintaan tenaga kerja. Contoh : suatu perusahaan membutuhkan seorang ahli pembukuan tetapi pencari kerjanya mempunyai keahlian sebagai sopir. Karena tidak sesuai, maka pencari kerja tersebut gagal memperoleh pekerjaan.
- b) Situasi yang sering diharapkan oleh pencari kerja sering tidak sesuai. Contoh:seorang pekerja menginginkan situasi kerja yang menyenangkan, tetapi ternyata di tempat kerja situasinya membahayakan keselamatan jiwanya, sehingga pencari kerja tidak bersedia bekerja di tempat tersebut.
- c) Informasi yang dimiliki pengusaha maupun pencari kerja sama-sama terbatas. Akibatnya, kualitas tenaga kerja yang diperoleh kurang memenuhi tuntutan yang sebenarnya.