

# **SKRIPSI**

**DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA  
ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR  
TAHUN 2020**

**RISWANDI  
A011181305**



**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR TAHUN 2020**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**RISWANDI**

**A011181305**



Kepada

**DEPARTEMEN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

**SKRIPSI**  
**DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA**  
**ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR**  
**TAHUN 2020**

Disusun dan diajukan oleh

**RISWANDI**  
**A011181305**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 11 Februari 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. Fatmawati, S.E., M.Si., CWM®  
NIP. 19640106 198803 2 001

Dosen Pembimbing II



Dr. Hamrullah, S.E., M.Si., CSF  
NIP. 19681221 199512 1 001

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Fatah, S.E., M.Si., CSF., CWM®  
NIP. 19690413 199403 1 003

# SKRIPSI

## DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR TAHUN 2020

disusun dan diajukan oleh

**RISWANDI**  
**A011181305**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 1 Maret 2022 dan dinyatakan telah  
memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Fatmawati, SE.,MSi.,CWM®	Ketua	1. 
2.	Dr. Hamrullah, SE., MSi., CSF	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Madris, SE.,DPS., MSi., CWM	Anggota	3. 
4.	Dr. Agussalim, SE.,MSi	Anggota	4. 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin  
  
Dr. Sanusi Fatah, SE., MSi., CSF., CWM®  
NIP. 19630413 199403 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riswandi

NIM : A011181305

Prodi : Ekonomi Pembangunan/S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR TAHUN 2020**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 5 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 11 Februari 2022

  
**RISWANDI**

## PRAKATA

### ***Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh***

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah Swt atas segala nikmatnya sehingga skripsi dengan judul “**DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR TAHUN 2020**” dapat terselesaikan. Skripsi ini merupakan salah-satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 pada jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa lahirnya karya tulis ini tidak lepas dari adanya dukungan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Melalui tulisan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dr.Fatmawati,SE.,MSi.,CWM®dan BapakDr. Hamrullah,SE.,MSi.,CSF selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak perhatian dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Nur Dwiana Sari Saudi, SE., MSi., CWM selaku dosen penasehat akademik sekaligus sekretaris Departemen Ilmu Ekonomi yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Segenap Bapak/Ibu dosen jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberikan banyak bimbingan kepada penulis dalam proses belajar dan menimba ilmu pengetahuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
4. Ayah dan Ibu tercinta yang telah bersusah payah dan banyak berkorban buat anaknya demi menempuh pendidikan tinggi. Semoga Allah Swt mengasihi dan membalas segala pengorbananmu di akhirat kelak.
5. Saudara-saudara kandung dan sepupu yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Teruntuk kepada sahabat-sahabat penulis yang senantiasa ada di saat suka maupun duka dan selalu memberikan motivasi dan dukungan.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya

masukan dan kritikan yang bersifat membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Sekian dan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh***

Makassar, 11 Februari 2022

**RISWANDI**

## **ABSTRAK**

### **DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA ALUMNI BALAI LATIHAN KERJA MAKASSAR TAHUN 2020**

### ***LONG-TERM DETERMINANTS OF LOOKING FOR WORK FOR MAKASSAR JOB TRAINING CENTER ALUMNI IN 2020***

**Riswandi**

**Fatmawati**

**Hamrullah**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan (lama sekolah), pendapatan keluarga (*nonlabor income*), upah reservasi, kompetensi kerja, dan status pekerjaan berdasarkan sektor terhadap lama mencari kerja alumni Balai Latihan Kerja Makassar tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan termasuk penelitian lapangan. Responden dalam penelitian ini adalah alumni peserta pelatihan reguler BLK Makassar tahun 2020 yang telah bekerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan metode kuesioner dan wawancara terhadap responden. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lama sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja alumni BLK Makassar tahun 2020. Sedangkan variabel pendapatan keluarga dan upah reservasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lama mencari kerja alumni BLK Makassar tahun 2020. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan lama mencari kerja antara alumni BLK Makassar yang kompeten dengan yang tidak kompeten dan juga terdapat perbedaan lama mencari kerja pada alumni BLK Makassar yang bekerja di sektor formal dan informal.

Kata Kunci : Lama Mencari Kerja, Lama Sekolah, Pendapatan Keluarga, Upah Reservasi, Kompetensi Kerja, dan Status Pekerjaan Berdasarkan Sektor.



## **ABSTRACT**

### ***LONG-TERM DETERMINANTS OF LOOKING FOR WORK FOR MAKASSAR JOB TRAINING CENTER ALUMNI IN 2020***

**Riswandi**

**Fatmawati**

**Hamrullah**

*This study aims to analyze the effect of education level (length of school), family income reservation wages, work competence, and employment status by sector on the length of time looking for work for Makassar BLK Alumni in 2020. This type of research is descriptive quantitative research and includes field research. Respondents in this study were alumni of the 2020 Makassar BLK regular training participants who had worked. The data used in this study is primary data obtained by using questionnaires and interviews with respondents. While the data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable length of schooling has a positive and significant effect on the length of time looking for work for BLK Makassar alumni in 2020. While the variables of family income and reservation wages do not have a significant effect on the length of time looking for work for BLK Makassar alumni in 2020. The results of the study This also shows that there is a difference in the length of time looking for work between competent and incompetent BLK Makassar alumni and there is also a difference in the length of time looking for work for BLK Makassar alumni who work in the formal and informal sectors.*

*Keywords: Length of Looking for Work, Length of School, Family Income, Reservation Wages, Work Competence, and employment status by sector.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian .....	4
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	4
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep .....	6
2.1.1. Tenaga Kerja .....	6
2.1.2. Pasar Tenaga Kerja .....	7
2.1.3. Pengangguran.....	10
2.1.4. Teori Pencarian Kerja dan Human Capital .....	14
2.1.5. Hubungan Antar Variabel .....	20
2.1.6. Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja .....	22
2.2. Tinjauan Empiris .....	23
2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian .....	25

2.4. Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Lokasi Penelitian.....	29
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
3.7. Uji Statistik.....	32
3.7.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
3.7.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) .....	32
3.7.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	33
3.8. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	35
4.1.1. Profil BLK Makassar .....	35
4.1.2. Struktur Organisasi BLK Makassar .....	36
4.1.3. Kejuruan Pelatihan Kerja di BLK Makassar .....	36
4.1.4. Program Pelatihan Kerja di BLK Makassar .....	38
4.1.5. Sistem Pelatihan Kerja di BLK Makassar.....	39
4.1.6. Sarana dan Prasarana di BLK Makassar .....	40
4.2. Distribusi Responden .....	41
4.2.1. Distribusi Responden Menurut Kejuruan .....	41
4.2.2. Distribusi Responden Menurut Lama Mencari Kerja .....	42
4.2.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	42
4.2.4. Distribusi Responden Menurut Kompetensi Kerja.....	43
4.2.8. Distribusi Responden Menurut Status Pekerjaan .....	43
4.3. Tabel Silang Distribusi Lama Mencari Kerja Responden.....	44
4.3.1. Distribusi Lama Mencari Kerja Responden Menurut Kejuruan .....	44
4.3.2. Distribusi Lama Mencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan .....	45
4.3.3. Distribusi Lama Mencari Kerja Menurut Upah Reservasi .....	46

4.3.4. Distribusi Lama Mencari Kerja Menurut Kompetensi Kerja .....	47
4.3.5. Distribusi Lama Mencari Kerja Menurut Status Pekerjaan .....	48
4.4. Hasil Analisis .....	49
4.5. Pembahasan .....	52
BAB V PENUTUP .....	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN .....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pengangguran di Sulsel Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Agustus 2020.....	1
3.1 Peserta Pelatihan Reguler BLK Makassar Tahun 2020.....	30
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	34
4.1Kejuruan Pelatihan di BLK Makassar.....	37
4.2 Distribusi Responden Menurut Kejuruan.....	41
4.3 Distribusi Responden Menurut Lama Mencari Kerja.....	42
4.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	42
4.5 Distribusi Responden Menurut Kompetensi Kerja.....	43
4.6 Distribusi Responden Menurut Status Pekerjaan Berdasarkan Sektor.....	43
4.7 Distribusi Lama Mencari Kerja Menurut Kejuruan.....	44
4.8 Distribusi Lama Mencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan.....	45
4.9 Distribusi Lama Mencari Kerja Berdasarkan Upah Reservasi.....	46
4.10 Distribusi Lama Mencari Kerja Berdasarkan Kompetensi Kerja.....	47
4.11 Distribusi Lama Mencari Kerja Berdasarkan Status Pekerjaan.....	48
4.12 Hasil Regresi Terhadap Variabel Dependen Y2.....	49
4.13Koefisien Determinasi.....	51
4.18 Anova.....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja.....	9
2.2 Kerangka Pikir Penelitian.....	27
4.1 Struktur Organisasi BLK Makassar.....	36

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Keterangan Penelitian.....	63
2 Kuesioner Penelitian.....	64
3 Data Primer Penelitian.....	67
4 Output Pengolahan Data SPSS.....	72
5 Biodata.....	76

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1.Latar Belakang

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia selalu menjadi masalah yang berkepanjangan, dimana hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan angkatan kerja yang besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya. Fenomena ini disebut pengangguran. Berdasarkan data BPS, jumlah pengangguran terbuka di Provinsi Sulawesi Selatan pada Agustus 2018 hingga Agustus 2020 menunjukkan trend yang meningkat. Pada Agustus 2020, jumlah angkatan kerja di Sulawesi Selatan mencapai 4.276.437 jiwa. Dari jumlah tersebut, sebanyak 4.006.620 jiwa yang terserap di dunia kerja dan sebanyak 269.817 jiwa yang belum terserap di dunia kerja. Kondisi tersebut tentu sangat mengkhawatirkan dan membuktikan bahwa pengangguran menjadi masalah yang cukup serius dan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah.

**Tabel 1.1**  
**Pengangguran di Provinsi Sulawesi Selatan Menurut**  
**Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan (Agustus 2020)**

<b>Pendidikan Tertinggi Yang ditamatkan</b>	<b>Jumlah Pengangguran Terbuka</b>
Tidak/Belum pernah sekolah dan Tidak/Belum/Tamat SD	53.869
SLTP	28.619
SMU	96.996
SMK	35.329
Diploma I/II/III/Akademi	8.645
Universitas	46.359
<b>Jumlah</b>	<b>269.817 Jiwa</b>

*Sumber : BPS Provinsi Sulsel, 2020*



Salah satu karakteristik dari pengangguran yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan saat ini adalah tingginya jumlah pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik adalah seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja dan sedang aktif mencari pekerjaan namun belum mendapatkan pekerjaan dengan tingkat pendidikan minimal SMA/ sederajat dan lulusan perguruan tinggi. Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, jumlah pengangguran dari lulusan SMA yakni sebesar 96.996 orang, lulusan SMK sebesar 35.329 orang, lulusan Diploma sebesar 8.645 orang, dan lulusan universitas sebanyak 46.359 orang.

Salah satu sebab banyaknya angkatan kerja terdidik yang menganggur adalah karena kurangnya keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh angkatan kerja tersebut. Dunia kerja saat ini tidak hanya menilai status pendidikan dari tenaga kerja, tetapi juga melihat kompetensi kerja atau pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Karena itulah peran pelatihan kerja menjadi sangat penting dalam memecahkan persoalan tersebut. Pendidikan formal dan pelatihan kerja merupakan faktor utama yang mampu mendorong daya saing tenaga kerja. Alangkah baiknya bila keduanya terintegrasi dan saling menguatkan. Syarat pendidikan formal memang penting, akan tetapi kompetensi kerja juga menjadi hal yang sangat penting. Pasar kerja yang semakin kompleks saat ini membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten di bidangnya.

BLK Makassar merupakan salah satu penyelenggara pelatihan kerja yang berada di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan RI, yang mempunyai tugas menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Sebagai implementasi dari pelaksanaan tugas tersebut, BLK Makassar berperan untuk melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi, dan kerjasama kelembagaan dengan para stakeholders dari instansi dan industri. Dengan adanya BLK Makassar ini, diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran dan menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Dengan mengikuti program pelatihan kerja di BLK, maka tenaga kerja dapat meningkatkan keterampilan kerjanya yang nantinya berguna dan bermanfaat untuk dua hal yaitu untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia di perusahaan ataukah membuka usaha secara mandiri.

Pendidikan formal dan pelatihan kerja yang telah ditempuh oleh seseorang diharapkan dapat menjadi modal untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Secara umum, orientasi pencari kerja lulusan peserta pelatihan kerja pada proses pelamaran kerja dengan mengandalkan ijazah dan kompetensi kerja yang dimilikinya. Bagi mereka yang telah mengikuti pelatihan kerja di BLK diharapkan dapat memasuki dunia atau dengan kata lain keluar dari kategori pengangguran. Bukan justru sebaliknya, menambah angka pengangguran.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih ditemukan alumni BLK Makassar yang masing-masing menganggur atau belum mendapatkan pekerjaan. Mereka yang telah diberikan pelatihan kerja di BLK Makassar, justru masih menganggur setelah mengikuti pelatihan. Ini adalah suatu fenomena atau permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Mengingat keberadaan BLK adalah sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja dan salah-satu solusi mengatasi masalah pengangguran. Adapun bagi alumni BLK Makassar yang telah bekerja, mereka membutuhkan sejumlah waktu untuk mendapatkan suatu pekerjaan.

Konsep pengangguran ini selalu dihubungkan dengan lama mencari kerja atau lama menganggur dari seorang tenaga kerja. Lama mencari kerja merupakan sejumlah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pencari kerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang diukur dalam satuan waktu. Terdapat dua pernyataan yang menarik tentang proses mencari pekerjaan ini yaitu berapa lama tenaga kerja tersebut akan menganggur selama proses mencari pekerjaan dan faktor apa yang mempengaruhi lama mencari kerja.

*Job search theory* merupakan suatu model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran tenaga kerja yaitu dari sudut keputusan individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Mengingat proses mencari kerja memerlukan waktu serta tawaran perlu dijawab begitu ditawarkan, pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja, harus menentukan batasan dalam penentuan diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Batasan ini adalah tingkat upah minimum (*reservation wage*). Upah reservasi ini merupakan faktor yang menentukan *unemployment duration* atau lama menganggur. Tawaran pekerjaan yang memberi upah yang diinginkan

seorang tenaga kerja di bawah upah reservasi akan ditolak dan tawaran pekerjaan yang memberi upah sama dengan atau di atas upah reservasi, maka tawaran kerja tersebut akan diterima. Selain itu, lama mencari kerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti tingkat pendidikan (lama sekolah), pendapatan keluarga, umur, kompetensi kerja, status pekerjaan berdasarkan sektor, dan lain-lain.

Beberapa studi empiris mengadaptasi pendekatan *search theory* dengan menghubungkan antara benefit yang diterima selama menganggur, karakteristik individu pencari kerja dan besaran tingkat upah reservasi dengan lama mencari kerja. Salah satunya seperti studi yang dilakukan oleh Suratman(1994).

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul ***“Determinan Lama Mencari Kerja Alumni Balai Latihan Kerja Makassar Tahun 2020”***

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lama sekolah, pendapatan keluarga, upah reservasi, kompetensi kerja, dan status pekerjaan berdasarkan sektor berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja alumni Balai Latihan Kerja Makassar tahun 2020?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lama sekolah, pendapatan keluarga, upah reservasi, kompetensi kerja, dan status pekerjaan berdasarkan sektor terhadap lama mencari kerja alumni Balai Latihan Kerja Makassar tahun 2020

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini juga

dapat menjadi referensi atau sebagai bahan pustaka bagi penelitian lain yang relevan dan lebih sempurna.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah untuk kepentingan peningkatan kualitas sumber daya manusia serta dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak BLK Makassar untuk lebih memantapkan lagi peran lembaga secara tepat. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi pencari kerja untuk mengevaluasi kualitas SDM yang dimiliki agar mudah dan mampu terserap dalam dunia kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1. Tenaga Kerja**

Secara umum, penduduk suatu negara dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja. Menurut undang-undang ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja adalah mereka yang berada dalam usia antara 15-64 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja (15-64 tahun).

Selanjutnya, tenaga kerja ini terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang sedang bekerja atau yang belum bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan. Atau dengan kata lain, angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang mempunyai kesanggupan untuk bekerja dan mereka bersedia menawarkan jasanya dalam dunia kerja. Angkatan kerja ini terdiri dari dua golongan yaitu golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur. Golongan yang bekerja ini yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah atau memperoleh pendapatan atau keuntungan. Sedangkan golongan yang menganggur yaitu mereka yang tidak bekerja sama sekali atau sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan mencari pekerjaan.

Sedangkan golongan bukan angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja yang mempunyai kesanggupan bekerja tetapi mereka tidak bersedia menawarkan jasanya dalam dunia kerja. Yang termasuk dalam golongan ini adalah orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa) serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat yang mendapat sumbangan dan sebagainya).

Berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga kategori yakni tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau keterampilan dalam bidang tertentu yang ditempuh dengan sekolah atau pendidikan formal ataupun nonformal. Misalnya pengacara, guru, dokter dan sebagainya. Sedangkan tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam suatu bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan yang berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Misalnya: apoteker, ahli bedah, mekanik dan lain-lain. Sedangkan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Misalnya:kuli bangunan, asisten rumah tangga dan sebagainya.

### **2.1.2. Pasar Tenaga Kerja**

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai pasar yang mempertemukan antara penawaran tenaga kerja yang berasal dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari rumah tangga produksi atau perusahaan. Permintaan tenaga kerja berasal dari rumah tangga produksi yang menghasilkan output (barang/jasa) yang dalam proses produksinya membutuhkan faktor produksi, salah satunya yaitu tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja sebagai bentuk permintaan ini juga dapat mengalami peningkatan dan penurunan. Kondisi perekonomian secara umum dikenal memiliki hubungan dengan keadaan pasar tenaga kerja. Kondisi perekonomian yang berada pada keadaan baik atau mengalami pertumbuhan memberikan hubungan akan terwujudnya permintaan tenaga kerja mengalami peningkatan yang dalam arti lain tingkat pengangguran akan rendah.

Permintaan tenaga kerja atau kebutuhan terhadap tenaga kerja dalam perekonomian dapat dilihat dari kesempatan kerja (jumlah orang yang telah bekerja) dari setiap sektor ekonomi. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan tenaga kerja tidak hanya menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan dan keahlian).

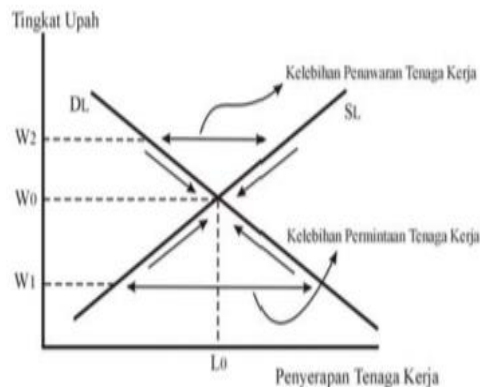
Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari fungsi produksi (*derived demand*) yang artinya jika permintaan terhadap suatu barang meningkat, maka pengusaha akan menambah tenaga kerja untuk produksinya. Tenaga kerja yang diminta karena adanya perubahan ekonomi sehingga permintaan pun berubah. Pemakaian tenaga kerja juga tergantung pada perusahaan atau industri yang bersangkutan. Jika perusahaan tersebut cenderung bersifat padat karya maka pemakaian atau permintaan tenaga kerja juga meningkat. Namun jika perusahaan cenderung bersifat padat modal maka penggunaan tenaga kerja juga relatif sedikit.

Kurva permintaan tenaga kerja merupakan fungsi atau hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja. Kurva tersebut memiliki kemiringan(*slope*) negatif, artinya semakin tinggi tingkat upah yang diminta maka akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Sebaliknya apabila tingkat upah yang diminta semakin rendah maka jumlah permintaan tenaga kerja akan meningkat.

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bersedia untuk bekerja (angkatan kerja) pada setiap kemungkinan upah dalam jangka waktu tertentu. Kurva penawaran tenaga kerja menunjukkan hubungan antara upah dan jumlah tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah akan mendorong banyak orang untuk masuk ke dalam pasar kerja untuk menawarkan jasanya.

Keseimbangan pasar tenaga kerja merupakan suatu posisi tertentu yang terbentuk melalui interaksi antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Dengan asumsi semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan. Keadaan ini disebut titik equilibrium.

**Gambar 2.1**  
**Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja**



Titik perpotongan pada kurva di atas ( $L_0$ - $W_0$ ) memperlihatkan keseimbangan di pasar tenaga kerja yakni pada saat jumlah tenaga kerja yang ditawarkan sama dengan yang diminta (*full employment*). Pada tingkat upah yang lebih tinggi ( $W_2$ ), penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan antar individu dalam memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat di titik equilibrium. Sebaliknya, pada tingkat upah yang lebih rendah, permintaan tenaga kerja melebihi penawaran tenaga kerja, sehingga persaingan antar produsen atau perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja akan membuat meningkatnya tingkat upah mendekati atau tepat pada titik equilibrium.

Keseimbangan dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja bagi kaum klasik akan selalu terjadi karena adanya upah yang fleksibel dan semua pelaku ekonomi bereaksi secara cepat dan rasional terhadap adanya perubahan harga. Kondisi yang demikian tidak memungkinkan terjadinya pengangguran sukarela. Pengangguran sukarela terjadi karena tenaga kerja bersangkutan tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku.

Dalam hal penyediaan tenaga kerja sama dengan permintaan, maka tidak terjadi pengangguran. Tetapi kenyataannya, titik equilibrium itu tidak pernah tercapai karena informasi memang tidak sempurna dan hambatan-hambatan selalu ada. Ketidakeimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu bisa saja



terjadi dalam pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini dapat berupa penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja sehingga terjadilah pengangguran.

### **2.1.3. Pengangguran**

Secara umum, pengangguran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong sebagai angkatan kerja (*labor force*) tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau juga bagi mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.

Pengangguran terjadi karena ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja, dimana penawaran tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja. Tingkat pengangguran di suatu negara atau daerah dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan akibat menganggur menyebabkan masyarakat harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran atau kesejahteraan. Di sisi lain, orang yang menganggur ini akan menjadi beban atau tanggungan bagi penduduk yang bekerja atau yang memiliki pendapatan. Pengangguran yang berkepanjangan ini juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan gangguan politik, keamanan sosial sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Jumlah pengangguran biasanya seiring dengan penambahan jumlah penduduk serta tidak didukung oleh tersedianya lapangan kerja baru atau keengganan untuk menciptakan lapangan kerja minimal untuk dirinya sendiri atau memang tidak memungkinkan untuk mendapatkan lapangan kerja atau tidak memungkinkan menciptakan lapangan kerja. Pengangguran ini seringkali menjadi masalah dalam perekonomian

karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

Masalah pengangguran ini muncul sebagai dampak dari pertumbuhan angkatan kerja yang cepat dan pertumbuhan lapangan pekerjaan yang relatif lambat. Sebenarnya pengangguran tidak hanya disebabkan karena kurangnya lowongan pekerjaan, namun dapat disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja atau persyaratan yang dibutuhkan oleh dunia kerja tidak dapat dipenuhi oleh pencari kerja. Apalagi pada saat ini telah terjadi perkembangan yang cukup pesat dalam berbagai bidang dalam dunia kerja, sehingga memang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut model klasik ekonomi, perekonomian didasarkan pada sistem bebas berusaha (*laissez faire*) atau *self-regulating*. Artinya ekonomi mempunyai kemampuan untuk kembali ke posisi keseimbangan secara otomatis. Pemerintah dianggap tidak perlu campur tangan dalam perekonomian. Dalam kondisi tingkat upah yang lebih tinggi dari tingkat upah keseimbangan, penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan antar individu dalam memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat di titik *equilibrium*. Keseimbangan dalam permintaan dan penawaran tenaga kerja bagi kaum klasik akan selalu terjadi karena adanya upah yang fleksibel dan semua pelaku ekonomi bereaksi secara cepat dan rasional terhadap adanya perubahan harga. Kondisi yang demikian tidak memungkinkan terjadinya pengangguran sukarela. Pengangguran sukarela terjadi karena tenaga kerja bersangkutan tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku.

Sedangkan model ekonomi Keynes menyatakan bahwa sistem *laissez faire* murni tidak bisa dipertahankan. Pada tingkat makro, pemerintah harus secara aktif dan sadar mengendalikan perekonomian ke arah posisi *full employment*, sebab mekanisme otomatis ke arah posisi tersebut tidak bisa diandalkan secara otomatis. Menurut Keynes, situasi makro suatu perekonomian ditentukan oleh apa yang terjadi

dengan permintaan agregat masyarakat. Menurut teori Keynes, sesungguhnya masalah pengangguran terjadi akibat permintaan agregat yang rendah. Sehingga terhambatnya pertumbuhan ekonomi bukan disebabkan oleh rendahnya produksi akan tetapi rendahnya konsumsi. Menurut Keynes, hal ini tidak dapat dilimpahkan ke mekanisme pasar bebas. Ketika tenaga kerja meningkat, upah akan turun dan hal ini akan merugikan karena dapat menurunkan daya beli masyarakat terhadap barang-barang. Akhirnya produsen akan mengalami kerugian dan tidak dapat menyerap tenaga kerja. Keynes menganjurkan perlu adanya campur tangan pemerintah dalam mempertahankan tingkat permintaan agregat agar dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan membawa ekonomi ke arah *full employment*.

Menurut pandangan Malthus yang menyatakan bahwa penduduk cenderung mengalami pertumbuhan hingga mencapai batas persediaan makanan. Dalam hal ini menyebabkan manusia saling bersaing dalam menjamin kelangsungan hidupnya dengan mencari sumber makanan. Dengan persaingan ini, maka akan ada sebagian manusia yang tersisih serta tidak mampu lagi memperoleh bahan makanan. Dalam masyarakat modern diartikan bahwa semakin pesatnya jumlah penduduk akan menghasilkan tenaga kerja yang semakin banyak pula, namun hal ini tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang ada. Karena jumlah kesempatan kerja sedikit itulah maka manusia saling bersaing dalam memperoleh pekerjaan dan yang tersisih dalam persaingan tersebut menjadi golongan penganggur.

Berdasarkan penyebabnya, pengangguran dapat dibedakan menjadi pengangguran friksional, struktural, siklis dan musiman.

#### 1. Pengangguran friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang sifatnya sementara yang disebabkan karena adanya kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk sekedar waktu yang diperlukan selama prosedur pelamaran kerja atau terjadi karena faktor jarak atau kurangnya informasi yang diterima oleh pencari kerja. Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya

mobilitas pencari kerja dimana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan di sekitar tempat tinggal si pencari kerja.

## 2. Pengangguran struktural

Pengangguran struktural terjadi karena adanya perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Perubahan dalam keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan keterampilan tersebut. Bentuk pengangguran struktural yang lain adalah pengangguran pekerja yang terjadi sebagai akibat penggunaan alat-alat atau teknologi yang maju. Pengangguran sebagai akibat perubahan struktur ekonomi pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan permintaan dunia kerja saat ini.

## 3. Pengangguran siklikal

Pengangguran siklis adalah pengangguran yang terjadi karena naik turunnya atau merosotnya kegiatan ekonomi sehingga permintaan tenaga kerja lebih kecil dari penawaran tenaga kerja. Kemerosotan ini menyebabkan kegiatan produksi dalam suatu industri atau perusahaan menurun dan sebagian pekerja terpaksa diberhentikan dan menjadi penganggur.

## 4. Pengangguran musiman

Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi karena disebabkan adanya perubahan musim. Misalnya di sektor pertanian dan perikanan. Pada musim hujan, penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerja mereka. Apabila dalam masa tersebut para nelayan, petani dan penyadap karet tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur.

Selain jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya, juga terdapat jenis pengangguran yang lain seperti setengah penganggur dan pekerja paruh waktu (*part time*). Setengah penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam

seminggu) dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan yang lain (dulu disebut dengan pengangguran terpaksa). Sedangkan pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal dan mereka tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain (dulu disebut setengah pengangguran sukarela)

Dilihat dari tingkat pendidikan, pengangguran terbagi menjadi pengangguran kurang terdidik dan pengangguran terdidik. Tingkat pengangguran tenaga kerja terdidik adalah rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan menengah ke atas (tamatan SLTA dan perguruan tinggi) terhadap angkatan kerja. Pengangguran tenaga kerja terdidik ini adalah suatu fenomena dimana seseorang yang telah berpendidikan justru masuk dalam kategori pengangguran. Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada golongan usia muda dan yang berpendidikan. Kelompok pengangguran yang ada saat ini adalah tenaga kerja yang telah menyelesaikan pendidikan dan sedang mencari atau menunggu pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka. Selama mencari pekerjaan yang diinginkan, biaya mereka ditanggung oleh keluarga atau penduduk yang punya pendapatan.

#### **2.1.4. Teori Pencarian Kerja dan Human Capital**

*Job search theory* atau teori pencarian kerja adalah suatu model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran tenaga kerja yaitu dari sudut keputusan individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Proses mencari kerja memberikan suatu penjelasan teoritis yang penting mengenai pengangguran. Orang yang mencari pekerjaan adalah pendatang baru yang masuk dalam angkatan kerja, orang yang diberhentikan bekerja dari perusahaan karena bangkrut, atau orang yang sudah bekerja tetapi ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Proses mencari kerja pada umumnya melibatkan waktu menganggur. Terdapat dua pernyataan yang menarik tentang proses mencari pekerjaan ini yaitu berapa lama

orang akan menganggur selama proses mencari pekerjaan dan faktor apa yang mempengaruhi lama mencari kerja.

Setiap angkatan kerja yang menganggur, berusaha mencari kerja di pasar kerja dimana informasi tidak sempurna. Ketidkasempurnaan informasi disini artinya para penganggur tersebut tidak mengetahui secara pasti kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan pada lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di pasar. Hal ini disebabkan oleh karena setiap *employer* (pemberi kerja) menilai pencari kerja secara berbeda, sehingga tawaran upah yang diberikan kepada setiap pencari kerja juga berbeda.

Mengingat proses mencari kerja memerlukan waktu serta tawaran perlu dijawab begitu ditawarkan, pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja, harus menentukan batasan dalam penentuan diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Batasan ini adalah tingkat upah minimum (*reservation wage*). *Reservation wage* atau upah reservasi merupakan konsep dalam teori pencarian kerja yang menjelaskan strategi optimal dalam mencari pekerjaan. Upah reservasi adalah upah minimum yang ingin diterima oleh pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Upah reservasi ini merupakan faktor yang menentukan *unemployment duration* atau lama menganggur. Tawaran pekerjaan yang memberi upah di bawah upah reservasi dari tenaga kerja, maka tawaran tersebut akan ditolak sehingga akan menambah durasi menganggur. Sebaliknya, jika tawaran pekerjaan memberikan upah yang sama atau lebih besar dari upah reservasi tenaga kerja, maka tawaran pekerjaan tersebut akan diterima sehingga durasi menganggur menjadi singkat.

Perilaku dan faktor penentu upah reservasi secara individual dalam teori pencarian kerja (*job search*) merupakan salah-satu isu menarik, baik secara teori maupun empirik. Dengan kata lain upah ini akan mengantarkan para penganggur menjadi pekerja. Jika upah reservasi tinggi maka makin sulit bagi penganggur untuk mendapatkan pekerjaan sehingga waktu tunggu atau lama menganggur menjadi panjang. Hal ini berimplikasi pada peningkatan pengangguran. Biasanya penetapan upah reservasi yang tinggi dilakukan oleh orang-orang yang

mendapatkan jaminan pengangguran seperti pesangon maupun dukungan keluarga sehingga mereka cenderung untuk memilih pekerjaan dan upah yang didapatkannya.

Tinggi rendahnya upah reservasi dipengaruhi oleh karakteristik pencari kerja seperti pendidikan, kompetensi kerja, umur, pendapatan keluarga, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh secara langsung terhadap lama mencari kerja dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap lama mencari kerja melalui upah reservasi.

Suratman (1994) dalam teori pencarian kerja, mencari kerja memang dianggap sebagai investasi, yaitu suatu aktivitas yang membutuhkan biaya dan akan mendatangkan benefit atau manfaat dikemudian hari (setelah mendapatkan pekerjaan). Biaya dalam hal ini meliputi seluruh pengeluaran dan kesempatan yang hilang (*forgone opportunities*). Sedangkan benefit adalah pendapatan yang diterima setelah pencari kerja memperoleh pekerjaan. .

Besarnya upah reservasi akan sangat berbeda antara pencari kerja yang berada di pasar kerja yang kelebihan penawaran dengan pencari kerja yang berada di pasar kerja yang kelebihan permintaan. Pada pasar kerja yang kelebihan penawaran, nilai upah reservasi biasanya akan rendah. Pada kondisi tersebut, para pencari kerja akan menerima pekerjaan apa saja yang ditawarkan dan berapapun upahnya, yang penting mereka bisa bertahan hidup. Sebaliknya, di pasar kerja yang kelebihan permintaan, nilai upah reservasinya relatif tinggi. Pada kondisi tersebut, para pencari kerja adalah individu dengan tingkat produktivitas yang tinggi, sehingga mereka mempunyai posisi *bergaining* yang cukup kuat. Mereka berkemampuan untuk menolak dan memilih.

Teori pencarian kerja juga dikembangkan oleh Peter A.Diamond, Dale T.Mortensen, dan Christopher Pissarides. Peter A.Diamond berperan sebagai motor teoritis dalam menganalisis dasar-dasar pencarian kerja, sedangkan Mortensen dan Pissarides memperluas teori tersebut dan menerapkannya pada situasi yang sesuai dengan keadaan pasar tenaga kerja saat ini.

Diamond (1982) melihat fenomena ini dari sisi pencari kerja yang mengambil keputusan memasukkan penawaran kerja dan mengambil

keputusan menerima atau menolak suatu pekerjaan dan menunggu kesempatan kerja yang lain. Diamond menambahkan bahwa kompensasi atas pengangguran ini dapat membawa kepada pekerjaan yang sesuai, tetapi para pekerja menjadi semakin selektif dalam menerima pekerjaan. Hal tersebut membuat kesesuaian yang lebih baik dan efisien, akan tetapi berdampak terhadap durasi dalam mencari pekerjaan tersebut.

Mortensen (1984) lebih lanjut meneliti teori tersebut kemudian menerangkan bahwa mekanisme pencarian kerja bertumpu pada peran seorang pengambil keputusan yang harus mendapatkan dan menggunakan informasi untuk mengambil suatu tindakan rasional dalam setiap perubahan situasi dan ketidakpastian. Waktu yang dihabiskan oleh pencari kerja selama menganggur, berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dan alokasi kehidupan pekejaannya antara bekerja dan aktivitas alternatif di dalam lingkungan yang dinamis mencerminkan beberapa unsur formulasi keputusan yang harus diputuskan oleh pencari kerja. Ketidaksempurnaan informasi dan biaya mencari kerja merupakan asumsi yang terdapat dalam model pencarian kerja tersebut. Masalah yang dihadapi adalah masalah pengambilan keputusan dimana terdapat ketidaksempurnaan informasi mengenai bagaimana menemukan *wage offer*. Pencari kerja secara keseluruhan mengetahui *wage offer* yang potensial akan tetapi sulit menemukan tiap-tiap perusahaan mana yang menawarkan upah tersebut di pasar tenaga kerja dan membutuhkan waktu dalam upaya menemukan perusahaan tersebut.

Mortensen (1984) memperlihatkan bahwa kekakuan pasar tenaga kerja mempengaruhi tingginya pengangguran. Para pengangguran rela tidak bekerja demi mendapatkan gaji yang tinggi. Akibatnya, intensitas mencari kerja dan berapa lama penganggur rela tidak bekerja ditentukan oleh tawaran pekerjaan yang mampu memenuhi permintaan gaji yang sesuai dengan permintaan pekerja. Hal ini juga dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah menyangkut jaminan sosial bagi penganggur. Mekanisme dalam pencarian pekerjaan mengasumsikan bahwa segala sesuatu yang dapat mengurangi biaya



mencari kerja akan menaikkan upah reservasi, misalnya jika pemerintah memberikan subsidi pengangguran, maka upah reservasi pencari kerja akan meningkat. Apabila ada subsidi dari pemerintah, maka pencari kerja mempunyai kekuatan untuk menolak upah yang rendah. Di samping itu kenaikan investasi dengan daya serap tenaga kerja yang tinggi juga bisa meningkatkan upah reservasi dari pekerja. Pencari kerja akan lebih mudah memperoleh tawaran dan ini berarti biaya mencari kerja menurun, upah reservasi akan cenderung meningkat.

Namun jika terjadi suatu keadaan dimana pertumbuhan angkatan kerja jauh melebihi pertumbuhan kesempatan kerja, maka upah reservasi akan menurun. Karena dengan upah reservasi yang rendah sekalipun pencari kerja masih berebut untuk memperoleh tawaran pekerjaan. Akibatnya, probabilitas memperoleh pekerjaan rendah, periode mencari kerja tinggi, biaya mencari kerja bertambah sehingga upah reservasi terpaksa diturunkan.

Sebagai hasil kesimpulan dari penelitian Diamond, Mortensen, dan Pissarides adalah bahwa pengangguran akan selalu ada meskipun tersedia lapangan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena ada masa atau waktu yang dibutuhkan bagi pencari kerja baru untuk mendapatkan pekerjaan. Bagi pekerja yang berpindah adakalanya menunggu sekian waktu untuk memulai bekerja di tempat yang baru, dan ada jaminan sosial bagi pengangguran.

*Human capital* merupakan aset seseorang yang berupa keterampilan dan pengetahuan yang tidak berwujud yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai ekonomi bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi. Salah satu dari perwujudan peningkatan nilai ekonomi adalah dengan cara melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan baik melalui pelatihan kerja maupun pendidikan. Asumsi dasar dari teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi dipihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk

mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Simanjuntak, 2001).

Menurut Suryadi (1994), pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Teori ini menganggap pertumbuhan masyarakat ditentukan oleh produktifitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang. Teori *human capital* menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat.

Dalam hubungan dengan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih terbuka bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga lebih longgar. Kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang terdidik, sehingga secara teoritis tingkat pengangguran pada kelompok ini cenderung lebih kecil dibanding kelompok yang berpendidikan lebih rendah. Namun demikian, kesempatan kerja itu akan menyempit dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja yang terdidik. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pendapatan, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang tinggi pula. Pada dasarnya pendapatan yang lebih tinggi dari mereka yang berpendidikan tinggi bukanlah hasil langsung dari investasi yang lebih mahal pada pendidikan mereka yang lebih tinggi, melainkan dari sesuatu yang kompleks.

Dalam konteks teori *human capital*, investasi pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak dipandang hanya dalam bentuk pendidikan formal saja, tetapi juga dapat ditempuh melalui pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan non-formal. Investasi tersebut dapat meningkatkan kemampuan individu dalam membuat suatu keputusan yang optimal terutama dalam pencarian kerja dan dalam merespon setiap perubahan yang terjadi pada pasar kerja, maka

dengan demikian pendidikan formal saja tidak cukup untuk menjadi tumpuan tunggal kualitas sumber daya manusia dalam pencarian kerja.

## **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.5.1. Hubungan Antara Lama Sekolah dengan Lama Mencari Kerja**

Semakin lama waktu sekolah seseorang maka semakin tinggi tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi pula keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya. Mendapatkan suatu pekerjaan yang harus sesuai dengan aspirasi bukanlah hal yang mudah dan tentunya memerlukan waktu yang lama. Sehingga, semakin lama waktu sekolah dari seorang tenaga kerja, maka semakin lama juga ia menganggur atau membutuhkan banyak waktu untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya kerjanya.

### **2.1.5.2. Hubungan Antara Pendapatan Keluarga dengan Lama Mencari Kerja**

Bila satu keluarga mempunyai pendapatan yang tinggi, kondisi tersebut dapat menjadi *unemployment benefit* bagi seorang pencari kerja. Biasanya keluarga tersebut mampu membiayai anaknya yang menganggur dalam kurung waktu tertentu demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pencari kerja yang berasal dari keluarga yang berpendapatan tinggi tidak akan terburu-buru dalam mencari pekerjaan. Tenaga kerja yang berasal dari keluarga yang berpendapatan tinggi cenderung memilih-milih pekerjaan dan selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginannya. Lain halnya dengan pencari kerja yang berasal dari keluarga yang berpenghasilan rendah. Mereka dengan segera mencari pekerjaan berapapun upah yang akan diberikan. Hal ini dikarenakan mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dalam waktu yang lama. Situasi inilah yang membuat mereka menerima pekerjaan apapun yang ditawarkan. Jadi, pencari kerja yang berasal dari keluarga yang berpendapatan tinggi akan lebih lama menganggur

atau membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, demikian pula sebaliknya.

#### **2.1.5.3. Hubungan Antara Upah Reservasi dengan Lama Mencari Kerja**

Upah reservasi merupakan upah minimum yang siap diterima oleh pencari kerja sehingga memutuskan untuk bekerja. Dengan kata lain, upah ini akan mengantarkan para penganggur menjadi pekerja. Jika upah reservasi tinggi, maka semakin sulit bagi penganggur untuk mendapatkan pekerjaan sehingga durasi mencari kerjanya menjadi panjang. Begitupun sebaliknya, jika upah reservasi rendah, maka akan semakin mudah bagi penganggur untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kesediaannya untuk menerima berapapun upah yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Biasanya penetapan upah reservasi yang tinggi dilakukan oleh orang-orang yang mendapatkan jaminan pengangguran seperti subsidi pengangguran atau dukungan keluarga.

#### **2.1.5.4. Hubungan Antara Kompetensi Kerja dengan Lama Mencari Kerja**

Lama mencari kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja. Kompetensi merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dalam hal pelatihan kerja, tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan di BLK akan mengikuti ujian kompetensi di akhir pelatihan sebagai dasar penentuan apakah tenaga kerja tersebut kompeten atau tidak di bidangnya. Tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi akan mendapatkan sertifikat kompetensi sebagai tanda bahwa tenaga kerja tersebut telah kompetens di bidangnya. Tenaga kerja yang kompeten dan memiliki sertifikat kompetensi akan lebih mudah mendapatkan tawaran pekerjaan dari suatu perusahaan. Apalagi BLK sebagai lembaga penyelenggara kerja juga mengadakan kerjasama dengan berbagai perusahaan atau instansi. BLK berperan sebagai penyedia tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Sehingga jika sewaktu-waktu perusahaan bersangkutan memerlukan tenaga kerja yang kompeten, maka dapat menghubungi

pihak BLK terkait permintaan tenaga kerja. Selain itu, peserta pelatihan yang dinyatakan telah kompeten di bidangnya akan lebih mudah dan memiliki bekal untuk membuka usaha mandiri karena penguasaan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, jika tenaga kerja tersebut kompeten di bidangnya, maka semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan atau lama mencari kerjanya akan singkat.

#### **2.1.5.5. Hubungan Antara Status Pekerjaan Berdasarkan Sektordengan Lama Mencari Kerja**

Status pekerjaan berdasarkan sektor ada dua yaitu pekerjaan sektor formal dan sektor informal. Mencari pekerjaan di sektor formal bukanlah hal yang mudah karena penuh dengan persaingan antar tenaga kerja. Sehingga bagi mereka yang menginginkan pekerjaan di sektor formal, membutuhkan banyak waktu untuk mendapatkan pekerjaan. Berbeda halnya dengan orang yang memilih pekerjaan di sektor informal. Mereka tidak membutuhkan banyak waktu untuk mendapatkan pekerjaan. Karena pada dasarnya pekerjaan di sektor informal mudah untuk didapatkan. Misalnya dengan membuka usaha secara mandiri. Setiap orang mempunyai kebebasan untuk membuka usaha. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja di sektor formal membutuhkan waktu yang lebih banyak dalam proses mencari pekerjaan dibandingkan dengan pekerja di sektor informal.

#### **2.1.6. Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja**

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting dari beberapa faktor produksi yang ada karena manusialah yang memiliki sifat inisiatif atau ide dan memimpin semua faktor produksi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia ini perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan dan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan pada masa sekarang ini mengingat persaingan antar tenaga

kerja secara global yang semakin ketat. Kesenjangan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja harus dijabatani oleh pemerintah, dimana banyaknya tenaga kerja saat ini belum diimbangi dengan penempatan tenaga kerja yang memadai. Salah-satu kebijakan yang dilakukan pemerintah saat ini dalam mengatasi pengangguran yakni dengan memberikan pelatihan kerja kepada masyarakat melalui suatu lembaga khusus yang bernama Balai Latihan Kerja.

Dalam Bab 1 Ketentuan Umum Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Pasal 1 Ayat 5 dijelaskan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Melalui pelatihan kerja di BLK diharapkan dapat memberikan keterampilan dan keahlian kepada masyarakat khususnya yang menganggur sehingga dengan perbekalan keterampilan ini, masyarakat dapat terserap di dunia kerja ataukah bisa membuka usaha secara mandiri.

## **2.2.Tinjauan Empiris**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Cahyo Dwi Safitri dan Bambang Eko Afiatno (2020) yang berjudul “ Determinan Durasi Menganggur di Provinsi Gorontalo dengan Analisis Survival”. Data yang digunakan dalam penelitiannya ini merupakan data sekunder yang berasal dari data Sakernas Agustus 2018. Total unit observasi yang digunakan sebanyak 707 individu dengan teknik analisis survival. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara rata-rata, durasi lama menganggur di Provinsi Gorontalo adalah 3,8 bulan. Dari hasil pengujian variabel yang signifikan terhadap durasi menganggur di Provinsi Gorontalo yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta klasifikasi wilayah tempat tinggal.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rhizi Gustiman Qharimi (2017) yang berjudul “ Variabel Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Sumpasari Kabupaten Jember”.

Jenis penelitiannya ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan menggunakan analisis regresi berganda. Sampel yang diambil sebanyak 99 responden. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pendidikan, keterampilan, pendapatan keluarga, dan jumlah anggota keluarga berpengaruh terhadap lama mencari kerja yang ditunjukkan oleh  $R^2$  sebesar 0,692 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Variabel pendapatan keluarga merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Jember.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Talita Rizki Ari Susanti (2014) yang berjudul “Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kabupaten Pematang”. Jenis penelitiannya ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa variabel upah, umur, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik. Sedangkan variabel jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lama mencari kerja. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,513% berarti variabel upah, pendidikan, umur, jenis kelamin dan pengalaman kerja mampu menerangkan variasi lama mencari kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Maidiana Astuti (2013) yang berjudul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Menganggur Bagi Pekerja di Industri Perkebunan Kelapa Sawit Ogan Komering Ulu”. Jenis penelitiannya merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer dan sampelnya sebesar 180 responden dan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa umur, status perkawinan, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh signifikan terhadap lama menganggur, sedangkan variabel pendidikan menunjukkan hasil yang tidak signifikan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Dina Aprileni (2008) yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Alumni

Fakultas Ekonomi Universitas Jember". Metode penelitian yang dilakukannya ini adalah metode eksplanatori dengan pengambilan sampel sebanyak 40 responden dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan umur, pendapatan keluarga, jumlah anggota keluarga, keterampilan, jenis kelamin, dan pendidikan berpengaruh terhadap lama mencari kerja yang ditunjukkan oleh  $R^2$  sebesar 0,52 atau 52% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi lama mencari kerja adalah faktor keterampilan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian

*Job search theory* adalah suatu model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran tenaga kerja yaitu dari sudut keputusan individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lama mencari kerja adalah lama sekolah, pendapatan keluarga, umur, upah reservasi, kompetensi kerja, jenis pekerjaan berdasarkan sektor dan sebagainya.

Variabel lama sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi lama mencari kerja. Seseorang yang menghabiskan waktu yang lama untuk mendapatkan pendidikan hingga ke tingkat yang tinggi, cenderung selektif dan memiliki keinginan yang tinggi mengenai pekerjaan yang diinginkan, sehingga pencari kerja tersebut memiliki durasi mencari kerja yang lebih lama.

Variabel pendapatan keluarga juga dapat mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan pencari kerja dalam pasar kerja. Bila satu keluarga mempunyai pendapatan yang tinggi, kondisi tersebut dapat menjadi *unemployment benefit* bagi seorang pencari kerja. Biasanya keluarga tersebut mampu membiayai anaknya yang menganggur dalam kurung waktu tertentu demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pencari kerja yang berasal dari keluarga yang berpendapatan tinggi tidak akan terburu-buru dalam mencari pekerjaan. Tenaga kerja yang berasal dari keluarga yang berpendapatan tinggi cenderung memilih-milih pekerjaan dan selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial, dan lingkungan



kerja yang baik dan sesuai dengan keinginannya. Lain halnya dengan pencari kerja yang berasal dari keluarga yang berpenghasilan rendah. Mereka dengan segera mencari pekerjaan berapapun upah yang akan diberikan. Hal ini dikarenakan mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dalam waktu yang lama. Situasi inilah yang membuat mereka menerima pekerjaan apapun yang ditawarkan. Jadi, pencari kerja yang berasal dari keluarga yang berpendapatan tinggi akan lebih lama menganggur atau membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya. Demikian pula sebaliknya.

Upah reservasi merupakan salah-satu konsep penting dalam teori pencarian kerja dan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi lama mencari seseorang. Upah reservasi merupakan upah minimum yang siap diterima oleh pencari kerja sehingga memutuskan untuk bekerja. Dengan kata lain, upah ini akan mengantarkan para penganggur menjadi pekerja. Jika upah reservasi tinggi, maka semakin sulit bagi penganggur untuk mendapatkan pekerjaan sehingga durasi mencari kerjanya menjadi panjang. Begitupun sebaliknya, jika upah reservasi rendah, maka akan semakin mudah bagi penganggur untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kesediaannya untuk menerima berapapun upah yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Biasanya penetapan upah reservasi yang tinggi dilakukan oleh orang-orang yang mendapatkan jaminan pengangguran seperti subsidi pengangguran atau dukungan keluarga

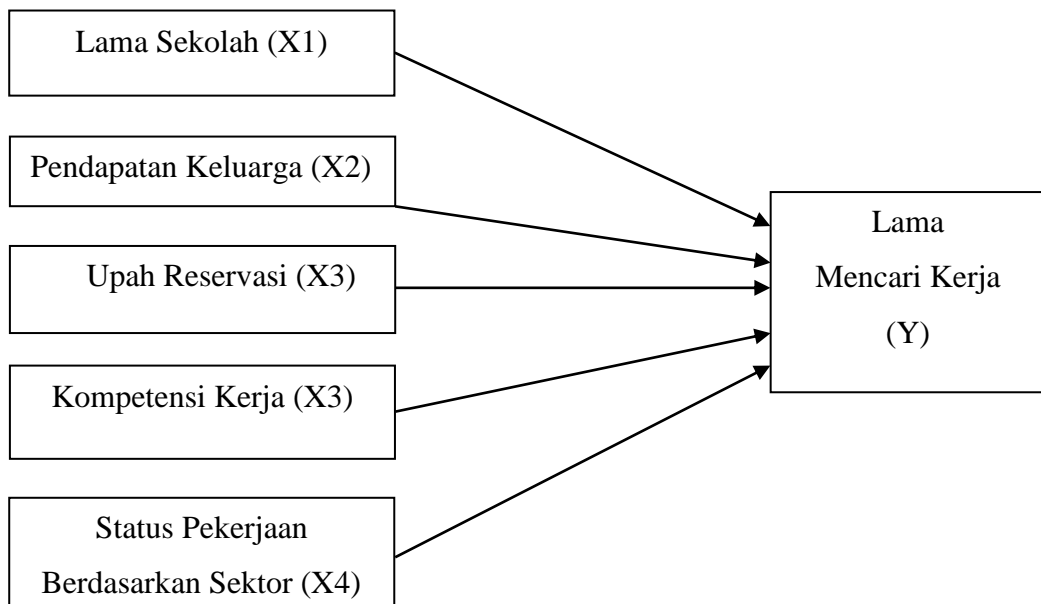
Variabel kompetensi kerja juga dapat mempengaruhi lama mencari kerja. Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan di BLK akan mengikuti ujian kompetensi di akhir pelatihan sebagai dasar penentuan apakah tenaga kerja tersebut kompeten atau tidak di bidangnya. Tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi akan mendapatkan sertifikat kompetensi sebagai tanda bahwa tenaga kerja tersebut telah kompetens di bidangnya. Tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi akan lebih mudah mendapatkan tawaran pekerjaan dari suatu perusahaan sehingga durasi menganggurnya akan lebih singkat.

Variabel status pekerjaan berdasarkan sektor juga dapat menentukan lama mencari seseorang. Status pekerjaan berdasarkan sektor ada dua yaitu pekerjaan sektor formal dan sektor informal. Mencari pekerjaan di sektor

formal saat ini bukanlah hal yang mudah karena penuh dengan persaingan antar tenaga kerja. Sehingga bagi mereka yang menginginkan pekerjaan di sektor formal, membutuhkan banyak waktu untuk mendapatkan pekerjaan. Berbeda halnya dengan orang yang memilih pekerjaan di sektor informal. Mereka tidak membutuhkan banyak waktu untuk mendapatkan pekerjaan. Karena pada dasarnya pekerjaan di sektor informal mudah untuk didapatkan. Misalnya dengan membuka usaha secara mandiri. Setiap orang mempunyai kebebasan untuk membuka usaha. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja di sektor formal membutuhkan waktu yang lebih banyak dalam proses mencari pekerjaan dibandingkan dengan pekerja di sektor informal.

Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta memperjelas akar pemikiran penelitian ini, berikut ini gambar kerangka pikir yang skematis.

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pikir**



#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Diduga lama sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja alumni BLK Makassar tahun 2020.
2. Diduga pendapatan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja alumni BLK Makassar tahun 2020.
3. Diduga upah reservasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja alumni BLK Makassar tahun 2020.
4. Diduga ada perbedaan lama mencari kerja yang signifikan antara alumni BLK Makassar yang kompeten dengan yang tidak kompeten, dimana lama mencari kerja alumni yang kompeten lebih singkat dibandingkan dengan alumni yang tidak kompeten.
5. Diduga ada perbedaan lama mencari kerja yang signifikan antara alumni BLK Makassar yang bekerja di sektor formal dengan yang bekerja di sektor informal, dimana lama mencari kerja alumni yang bekerja di sektor formal lebih lama dibandingkan dengan alumni yang bekerja di sektor informal.