

DISERTASI

**DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN
PERGURUAN TINGGI DI SULAWESI SELATAN**

***THE WORK SEEKING DURATION DETERMINANTS OF
HIGHER EDUCATION GRADUATES IN SOUTH SULAWESI***

**MUGHNI LATIFAH
A013191021**



**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

DISERTASI

**DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN
PERGURUAN TINGGI DI SULAWESI SELATAN**

***THE WORK SEEKING DURATION DETERMINANTS OF
HIGHER EDUCATION GRADUATES IN SOUTH SULAWESI***

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Doktor Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUGHNI LATIFAH
A013191021**



kepada

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI
DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA
LULUSAN PERGURUAN TINGGI DI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh

MUGHNI LATIFAH

A013191021

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk
dalam rangka Penyelesaian Studi Program Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal **18 Agustus 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

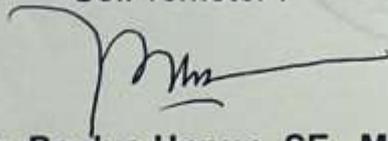
Menyetujui

Promotor



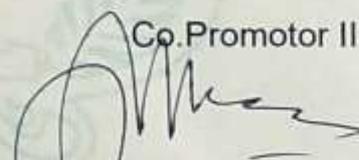
Prof. Dr. Rahmatia, SE., MA
NIP : 19630725 198702 2 001

Co.Promotor I



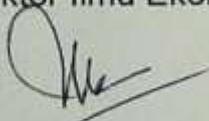
Dr. Paulus Uppun, SE., MA
NIP: 19561231 198503 1 015

Co.Promotor II



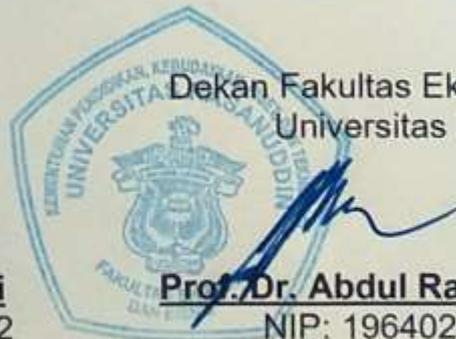
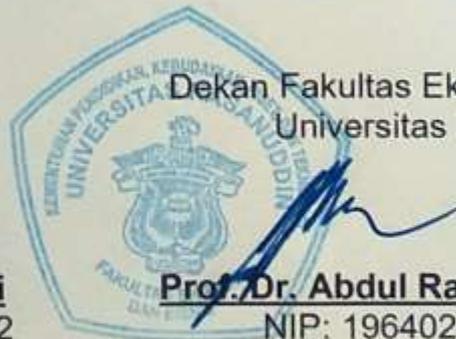
Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA
NIP: 19630516 199003 1 001

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Ekonomi



Dr. Madris, SE., DPS., M.Si
NIP: 19601231 198811 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si
NIP: 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mughni Latifah

NIM : A013191021

Jurusan/Program Studi : S3 Ilmu Ekonomi

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

DETERMINAN LAMA Mencari Kerja LULUSAN PERGURUAN TINGGI DI SULAWESI SELATAN

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah disertasi 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 di kemudian hari ternyata ditemukan unsur-unsur jiplakan dalam naskah skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan

A 10,000 Indonesian postage stamp (METERAI TEMPEL) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. The signature is in black ink and appears to be 'Mughni Latifah'.

Mughni Latifah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'alamiin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, serta salam dan salawat senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul **“DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN PERGURUAN TINGGI DI SULAWESI SELATAN”**.

Dalam penulisan disertasi ini, penulis menemukan hambatan-hambatan dalam proses pengerjaan dan penyusunan disertasi ini. Namun dengan kerja keras dan semangat yang diperoleh dari diri sendiri dan orang-orang disekeliling maka disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak selama proses pendidikan hingga penyelesaian studi penulis. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada yang terhormat:

- Ibu **Prof. Dr. Rahmatia, SE., MA** sebagai Promotor, Bapak **Dr. Paulus Uppun, SE., MA** sebagai Ko-promotor 1 dan Bapak **Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA** sebagai Ko-promotor 2 atas segala bantuan dan bimbingan yang diberikan dalam menyelesaikan disertasi ini.
- Bapak **Dr. Madris, DPS., SE., M.Si** sebagai Ketua Program Studi S3 Ilmu Ekonomi PPs UNHAS.
- Anggota tim penguji yaitu bapak **Prof. Muhammad Amri, SE., Ph.D, Prof. Muhammad Asdar, SE., M.Si, Dr. Madris, DPS., SE., M.Si**, Ibu **Dr. Fatmawati, SE., M.Si** serta penguji eksternal penulis, Bapak **Rumayya, SE., M.Reg.Dev., Ph.D** yang telah meluangkan waktu dalam meneliti keabsahan dan memberikan kritik serta saran yang sangat berguna atas penyempurnaan disertasi ini.
- Terima kasih kepada **300 responden** yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

- Teman-teman mahasiswa **Program Studi S3 Ilmu Ekonomi angkatan 2019** yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan moril serta kerja samanya dari proses perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
- Teruntuk teman hidupku **Hadziril B. Tahir, SE** yang dengan tulus dan ikhlas untuk segala bantuan berupa dukungan dan motivasi serta semangat kepada penulis selama ini, serta kedua anakku yang telah hadir melengkapi hari-hari penulis, anakku **Arsheva Shabiru Tahir** dan **Shafiyyah Shabira Tahir**.
- Sembah sujud dan hormat serta terima kasih yang tak terhingga atas keikhlasan kedua orang tua yang telah mengantarkan gelar doktor ini, Ayahanda **Dr. Johari Rugani, MA** dan Ibunda **Hj. Rohani Ali, Bs.c** yang dengan penuh kesabaran dan kasih sayang dalam mendidik, membesarkan dan mendoakan penulis. Kepada kedua bapak dan ibu mertuaku, Bapak **Thaib Badu, S.Pd** dan Ibu **Dra. Ruaida Adam** yang selalu memberikan semangat dan perhatiannya. Saudara-saudariku tersayang, Kakak **Rahma Suryaningsih, S.Hut., M.Hut, Achmad Ritauddin, ST** dan adikku **Nurafiah Ilimayanti, S.KM.** serta **Keluarga Besarku** yang selalu memberikan motivasi, semangat dan turut mendoakan penulis untuk dapat menyelesaikan studi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan disertasi ini, masih terdapat kekurangan dan keterbatasan yang penulis tidak menyadari keberadaannya. Oleh karena itu, saran dan kritik dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi penyempurnaannya. Akhir kata, semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi khayalak yang membutuhkan.

Makassar, 20 Agustus 2023

Mughni Latifah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teoretis	
2.1.1. Pasar Tenaga Kerja	15
2.1.2. Pengangguran	18
2.1.3. Teori Mencari Kerja (<i>Job Search Theory</i>)	21
2.1.4. Upah Reservasi (<i>Reservation Wage</i>)	25
2.1.5. Teori <i>Human Capital</i>	26
2.2. Keterkaitan Teoretis Dengan Variabel Penelitian	
2.2.1. Keterkaitan Teoretis Pendapatan Keluarga, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi	29
2.2.2. Keterkaitan Teoretis Lama Studi, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi	30

2.2.3.	Keterkaitan Teoretis	IPK, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi	32
2.2.4.	Keterkaitan Teoretis	Jurusan Kuliah, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi	32
2.2.5.	Keterkaitan Teoretis	Status Kawin, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi	33
2.2.6.	Keterkaitan Teoretis	Status Pekerjaan, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi	34
2.2.7.	Keterkaitan Teoretis	Keaktifan Organisasi, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi	35
2.3.	Studi Empiris		36
BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN			
3.1.	Kerangka Pikir Penelitian		40
3.2.	Hipotesis		45
BAB IV METODE PENELITIAN			
4.1	Rancangan Penelitian		47
4.2	Lokasi Penelitian		47
4.3	Populasi dan Sampel		47
4.4	Metode Pengumpulan Data		48
4.5	Metode Analisis		49
4.6	Definisi Operasional		53
BAB V HASIL PENELITIAN			
5.1.	Kondisi Umum Ketenagakerjaan		55
5.1.1.	Pertumbuhan Angkatan Kerja di Sulawesi Selatan		56
5.1.2.	Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Sulawesi Selatan		57
5.1.3.	Perkembangan Jumlah Pencari Kerja di Sulawesi Selatan		59

5.1.4.	Perkembangan Penduduk Bekerja Menurut Kegiatan Formal dan Informal di Sulawesi Selatan	60
5.1.5.	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Selatan	62
5.1.6.	Perkembangan Jumlah Lembaga Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	63
5.1.7.	Perkembangan Jumlah Mahasiswa Terdaftar dan Jumlah Lulusan Sarjana Pada Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	64
5.2.	Deskripsi Hasil Penelitian	65
5.2.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	66
5.2.2	Responden Menurut Umur	69
5.2.3	Responden Menurut Pendapatan Keluarga	70
5.2.4	Responden Menurut Status Kawin	72
5.2.5	Responden Menurut Status Perguruan Tinggi	74
5.2.6.	Responden Menurut Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)	76
5.2.7.	Responden Menurut Jurusan Kuliah	77
5.2.8.	Responden Menurut Lama Studi	79
5.2.9.	Responden Menurut Pendidikan Non-formal	81
5.2.10.	Responden Menurut Status Pekerjaan	83
5.2.11.	Responden Menurut Kesesuaian Jurusan	85
5.2.12.	Responden Menurut Keaktifan Organisasi	87
5.2.13.	Responden Menurut Upah Reservasi	89
5.2.14.	Nilai Maksimum, Nilai Minimum, Mean Dan Standar Deviasi Menurut PTS Dan PTS Di Sulawesi Selatan	91
5.3..	Hasil Estimasi Determinan Lama Mencari Kerja	94
5.4.	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	99
5.4.1.	Pengaruh Pendapatan Keluarga terhadap Lama	99

	Mencari Kerja baik secara Langsung maupun melalui Upah Reservasi	
5.4.2.	Pengaruh Lama Studi terhadap Lama Mencari Kerja baik secara Langsung maupun melalui Upah Reservasi	100
5.4.3.	Pengaruh IPK terhadap Lama Mencari Kerja baik secara Langsung maupun melalui Upah Reservasi	100
5.4.4.	Perbedaan Lama Mencari Kerja Lulusan Jurusan Eksakta dan Non-Eksakta Melalui Upah Reservasi	101
5.4.5.	Perbedaan Lama Mencari Kerja Lulusan Yang Menikah dan Belum Menikah Melalui Upah Reservasi	102
5.4.6.	Perbedaan Lama Mencari Kerja Lulusan Yang Bekerja di Sektor Formal dan di Sektor Informal Melalui Upah Reservasi	102
5.4.7.	Perbedaan Lama Mencari Kerja Lulusan Yang Aktif Berorganisasi Dan Yang Tidak Aktif Berorganisasi Melalui Upah Reservasi	103

BAB VI PEMBAHASAN

6.1.	Pembahasan Hasil Estimasi	105
6.1.1.	Analisis Pengaruh Pendapatan Keluarga terhadap Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan baik secara Langsung maupun melalui Tingkat Upah Reservasi	105
6.1.2.	Analisis Pengaruh Lama Studi terhadap Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan baik secara Langsung maupun melalui Tingkat Upah Reservasi	107
6.1.3.	Analisis Pengaruh IPK terhadap Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan baik secara Langsung maupun melalui	108

	Tingkat Upah Reservasi	
6.1.4.	Analisis Pengaruh Jurusan Kuliah terhadap Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan baik secara Langsung maupun melalui Tingkat Upah Reservasi	110
6.1.5.	Analisis Pengaruh Status Kawin terhadap Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan baik secara Langsung maupun melalui Tingkat Upah Reservasi	111
6.1.6.	Analisis Pengaruh Status Pekerjaan terhadap Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan baik secara Langsung maupun melalui Tingkat Upah Reservasi	112
6.1.7.	Analisis Keaktifan Organisasi terhadap Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan baik secara Langsung maupun melalui Tingkat Upah Reservasi	113
6.1.8.	Analisis Fungsi Upah Reservasi	115
6.2.	Implikasi Kebijakan Pasar Kerja	119
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN		
7.2.	Kesimpulan	122
7.3.	Saran	123
DAFTAR PUSTAKA		
		125

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1.1	Penduduk Usia Kerja, Jumlah Angkatan kerja, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia Tahun 2018–2020	2
Tabel 1.2	Jumlah lulusan Sarjana Perguruan Tinggi dan TPT Tingkat Pendidikan Universitas di Sulawesi Selatan Tahun 2017–2020	4
Tabel 4.1	Jumlah Lulusan Sarjana PTN dan PTS di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020 dan 2021	48
Tabel 5.1	Pertumbuhan Angkatan Kerja di Sulawesi Selatan Tahun 2017-2021	57
Tabel 5.2	Perkembangan TPAK dan TPT di Sulawesi Selatan Tahun 2017-2021	58
Tabel 5.3	Perkembangan Jumlah Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin di Sulawesi Selatan Tahun 2019-2021	60
Tabel 5.4	Perkembangan Penduduk Bekerja Menurut Kegiatan Formal dan Informal di di Sulawesi Selatan Tahun 2019-2021	61
Tabel 5.5	Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Selatan Tahun 2017-2021	62
Tabel 5.6	Perkembangan Jumlah Lembaga Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan Tahun 2017-2021	64
Tabel 5.7	Perkembangan Jumlah Mahasiswa Terdaftar dan Jumlah Lulusan Sarjana (S-1) Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan Tahun 2017-2021	65
Tabel 5.8	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	66

Tabel 5.9	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Umur dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	69
Tabel 5.10	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan Keluarga dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	71
Tabel 5.11	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Status Kawin dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	73
Tabel 5.12	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Status Perguruan Tinggi dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	75
Tabel 5.13	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan IPK dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	76
Tabel 5.14	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Jurusan Kuliah dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	78
Tabel 5.15	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan dan Lama Studi Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	80
Tabel 5.16	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan dan Pendidikan Non-formal Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	81
Tabel 5.17	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Status Pekerjaan dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	84
Tabel 5.18	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Kesesuaian Jurusan dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	86
Tabel 5.19	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Keaktifan Organisasi dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan	88

	Tinggi di Sulawesi Selatan	
Tabel 5.20	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Upah Reservasi dan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	90
Tabel 5.21	Nilai Maksimum, Nilai Minimum, Mean Dan Standar Deviasi Menurut Lulusan PTS Dan PTS Di Sulawesi Selatan	92
Tabel 5.22	Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung Antar Variabel Berdasarkan Model Persamaan Simultan	95
Tabel 5.23	Hasil Estimasi Koefisien Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Baik Variabel Eksogen maupun Endogen Terhadap Variabel Lama Mencari Kerja (Y_2)	97

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian	44
Gambar 5.1 Hasil Estimasi : Pengaruh Langsung Masing-masing Variabel Bebas dalam Model Persamaan Simultan	98

LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Peta Studi Empiris	136
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	139
Lampiran 3 Data Kuesioner Tenaga Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan	142
Lampiran 4 Hasil Estimasi SPSS	149
Lampiran 5 Biodata Peneliti	151

ABSTRAK

MUGHNI LATIFAH. *Determinan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan* (dibimbing oleh Rahmatia, Paulus Uppun, dan Anas Iswanto Anwar).

Penelitian ini bertujuan menganalisis determinan lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah lulusan perguruan tinggi di Sulawesi Selatan tahun 2020 dan 2021 dan telah bekerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Simultaneous Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendapatan keluarga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Sulawesi Selatan. Variabel IPK memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan lama mencari kerja pada lulusan perguruan tinggi di Sulawesi Selatan yang bekerja di sektor formal dan informal dan juga terdapat perbedaan lama mencari kerja antara lulusan perguruan tinggi di Sulawesi Selatan yang aktif berorganisasi dan yang tidak aktif berorganisasi.

Kata kunci: lama mencari kerja, upah reservasi, pendapatan keluarga, lama studi, IPK, jurusan kuliah, status kawin, status pekerjaan, keaktifan organisasi



ABSTRACT

MUGHNI LATIFAH. *The Work Seeking Duration Determinants of Higher Education Graduates in South Sulawesi* (supervised by Rahmatia, Paulus Uppun and Anas Iswanto Anwar).

The research aims to elaborate the work seeking duration determinants of the higher education graduates in South Sulawesi. The research used the quantitative method. The research respondents were the higher education graduates in South Sulawesi in 2020 and 2021 who had worked. The data used in the research were the primary data obtained using the questionnaires. The data were analysed using the simultaneous equation model (SEM) method. The research result indicates that the variable of family income has the positive and significant relationship with the work seeking duration of the higher education graduates in South Sulawesi. The variable of grade point average (GPA) has the negative and significant relationship with work seeking duration of the higher education graduates in South Sulawesi. While the variables of the study duration, majors, and marital status do not have the significant effect on the work seeking duration of the higher education graduates in South Sulawesi. The research result also shows that there is the difference in the work seeking duration of the higher education graduates in South Sulawesi between who works in the formal and informal sectors and there is also the difference in the work seeking duration of the higher education graduates in South Sulawesi between the graduates who actively involve in the organisations and do not actively involve in the organisations.

Key words: work seeking duration, reservation wage, family income, study duration, GPA, majors, marital status, employment status, and organisational activity.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lama mencari kerja memiliki kaitan erat dengan fenomena pengangguran yang terjadi saat ini. Dalam analisis mikro, pengangguran dihubungkan dengan lama mencari kerja (*duration of job search*) (McCall, 1970). Dimana, setiap individu dalam mencari kerja memiliki pertimbangan tersendiri dalam memilih pekerjaan yang ada untuk mencapai kesesuaian (*match*) yang lebih baik, sehingga butuh waktu untuk memperoleh pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat menjadi pembenaran kondisi tersebut adalah friksi pencarian yang terjadi di pasar kerja. Eksistensi friksi pencarian pada pasar kerja akan menghasilkan lama menganggur bagi pencari kerja, yaitu pencari kerja akan selalu membutuhkan waktu untuk mendapatkan pekerjaan. Friksi dalam pencarian dapat mengganggu proses *matching* pada pasar kerja dan menyebabkan pengangguran.

Lama mencari kerja telah menjadi salah satu isu penting yang dikaji dalam masalah ketenagakerjaan. Fenomena masalah lama mencari kerja menjadi salah satu pusat perhatian karena mengakibatkan munculnya pengangguran. Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang saat ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Pada dasarnya pengangguran merupakan penduduk usia produktif yang tidak mendapatkan kesempatan kerja dengan berbagai sebab.

Tabel 1.1 Penduduk Usia Kerja, Angkatan Kerja, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia Tahun 2018-2020

Status Keadaan Ketenagakerjaan	2018	2019	2020
	Juta Orang	Juta Orang	Juta Orang
Penduduk usia kerja	198,13	201,19	203,97
Angkatan Kerja	133,36	135,86	138,22
Bekerja	126,29	128,76	128,45
Pengangguran	7,07	7,10	9,77
	Persen	Persen	Persen
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,30	5,23	7,07
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67,31	67,35	67,77

Sumber: BPS, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa angka pengangguran di Indonesia dalam 3 tahun terakhir (2018-2020) mengalami kenaikan tiap tahunnya. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) tahun 2020 sebesar 7,07 persen, meningkat sebanyak 1,84 persen dibandingkan dengan tahun 2019. Diikuti dengan data penduduk yang bekerja mengalami penurunan sebanyak 0,31 juta orang dari 126,45 orang, penurunan tersebut terjadi dari tahun 2019. Jumlah angkatan kerja pada tahun 2020 meningkat sebesar 2,36 juta orang dibandingkan tahun 2019, dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga meningkat 0,24 persen dibandingkan tahun 2019.

Angka tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia lebih didominasi oleh penduduk dengan tingkat pendidikan SLTA hingga universitas (BPS, 2022). Hal ini mengindikasikan terjadinya kelebihan

pasokan lulusan yang berpendidikan tinggi. Pengangguran dari kalangan berpendidikan disebut dengan pengangguran terdidik (Tambunan, 2001). Fakta ini berkebalikan dengan teori modal manusia (*Human Capital Theory*) yang menyatakan bahwa pendidikan sebagai salah satu cara untuk menjaga angkatan kerja bekerja penuh (Becker, 1993). Nyatanya angkatan kerja lulusan pendidikan SLTA ke atas yang merupakan hasil dari teori modal manusia, semakin banyak yang menganggur.

Munculnya pengangguran terdidik diantaranya diakibatkan oleh dua faktor, pertama faktor struktural diakibatkan oleh kurangnya keterampilan, kendala geografis, kelangkaan informasi di pasar kerja, dan faktor usia ketika meninggalkan sekolah. Kedua yaitu faktor non struktural, pengangguran terdidik terjadi karena kenaikan tingkat upah buruh yang berujung pada pemutusan hubungan kerja bahkan tidak menerima pegawai baru, meningkatnya partisipasi perempuan yang berstatus kawin, serta persepsi yang terlalu tinggi terhadap pekerjaan (Sutomo dkk, 1999). Selain itu, sedikitnya ada tiga hal yang menyebabkan lulusan perguruan tinggi banyak yang tidak bekerja, yaitu hambatan kultural, mutu dan relevansi kurikulum pendidikan dan pasar kerja (Sanisah, 2010).

Provinsi Sulawesi Selatan merupakan daerah yang jumlah perguruan tinggi cukup banyak, baik perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) yang dimana setiap tahun terdapat lulusan-lulusan baru yang siap masuk dalam pasar kerja, dan hal tersebut selalu diikuti dengan angka pengangguran yang juga meningkat di Provinsi Sulawesi Selatan. Tingginya tingkat pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi

menandakan para sarjana masih menjadi problem dan penambah beban berat angkatan kerja.

Tabel 1.2 Jumlah Lulusan Sarjana Perguruan Tinggi dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sarjana (S1) di Sulawesi Selatan Tahun 2017–2020

Tahun	Lulusan Sarjana Perguruan Tinggi	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sarjana (S1)
	Ribu orang	Persen
2017	37.977	5,25
2018	38.096	5,88
2019	50.682	5,64
2020	41.732	7,35

Sumber: Laporan Statistik Pendidikan Tinggi Kemdikbud & BPS 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.2. menunjukkan jumlah lulusan sarjana tiap tahunnya mengalami perubahan, jumlah lulusan perguruan tinggi 2terbanyak di tahun 2019 yakni 50.682 orang. Hal tersebut tentu membuat persaingan dalam mencari pekerjaan semakin ketat yang juga mengakibatkan pengangguran semakin tinggi di tahun 2017 hingga 2020. Persaingan ini dirasakan semakin ketat dikarenakan para pesaing lulusan baru bukan hanya pada angkatan yang sama namun juga angkatan sebelumnya, terlihat dampak munculnya pandemi Covid-19 membuat angkatan TPT ditahun 2020 meningkat, yang bisa saja diantara para pencari kerja merupakan orang yang terkena PHK akibat dari pandemi Covid-19. Dimana, data Kamar Dagang dan Industri Indonesia per Juni 2020 menunjukkan bahwa pekerja terkena PHK sebanyak 6 juta pekerja.

Kini terjadi perubahan kondisi pasar kerja di Indonesia yaitu didominasi oleh sektor informal, dimana digital ekonomi makin masif dan *precariat* (Isbah, Kustiningsih, & Kailani, 2020). Era ekonomi baru ditandai dengan banyak pekerjaan yang kini menggunakan teknologi inovatif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Teknologi tersebut seperti kecerdasan buatan hingga robotik. Hal ini tentu akan menghadirkan banyak pekerjaan baru. Bahkan karena pandemi yang melanda, banyak sektor yang kini sudah *go digital*, seperti sektor pendidikan dengan *e-learningnya*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman, Azis, & Sugita (2021) menunjukkan bahwa digitalisasi ternyata menurunkan tingkat serapan tenaga kerja di pedesaan dan perkotaan terutama tenaga kerja yang memiliki keterampilan rendah. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Dhyanasaridewi (2020) juga menemukan bahwa digitalisasi akan menghilangkan beberapa jenis pekerjaan, tetapi pula memunculkan jenis pekerjaan baru yang menyerap lebih banyak tenaga kerja. Pergeseran jenis pekerjaan tersebut dapat menciptakan kompetisi di pasar tenaga kerja yang makin ketat antar individu atau antar perusahaan. Diperlukan peningkatan keahlian diri (*skill*) dan kemampuan untuk melakukan inovasi secara berkelanjutan agar setiap angkatan kerja mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Pada akhirnya, angkatan kerja yang tidak memiliki kreatifitas atau keahlian khusus dapat meningkatkan tingkat pengangguran di Indonesia. Sehingga lulusan perguruan tinggi harus lebih terampil dan produktif serta membuat lebih mampu mengambil kesempatan dalam menangkap peluang.

Pendidikan termasuk ke dalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan *Human Capital* (modal manusia). *Human capital* memandang manusia sebagai modal yang memiliki nilai (*value*), dan jika diinvestasikan dengan baik akan memberikan keuntungan berupa *return of investment in human capital* atas peningkatan produktivitas tenaga kerja (Madris, 2021).

Teori modal manusia (*Human Capital Theory*) menimbulkan asumsi bahwa pendidikan formal atau pendidikan sekolah dapat secara langsung mempersiapkan tenaga kerja yang mampu dan terampil dalam bekerja (Woodhall dan Psacharopoulos, 1997). Hal ini menyebabkan peningkatan investasi dalam modal manusia khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Teori ini juga percaya bahwa pendidikan yang terus – menerus, pelatihan dan pelatihan ulang menjadi penting untuk menjaga angkatan kerja bekerja penuh (McConnell, 1993).

Investasi pendidikan merupakan kegiatan yang dapat dinilai *stock* manusia, dimana nilai *stock* manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (*social benefit*) individu dibandingkan dengan sebelum mengesep pendidikan (Idris, 2007). *Investment in human capital* menekankan akan pentingnya keterampilan (*soft skill*), investasi yang baik adalah investasi keterampilan manusia. Sehingga akan memberikan lapangan pekerjaan yang lebih banyak sehingga tidak ada

celah bagi *fresh graduate* untuk menganggur, dan dapat mengurangi durasi menganggurnya atau waktu lama mencari pekerjaannya.

Penelitian ini mengkaji lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Provinsi Sulawesi Selatan dari sisi *supply* dengan mengembangkan model *job search theory*. *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. Lama mencari kerja menjadi penting untuk diteliti dikarenakan selama masa pencarian kerja, pencari kerja akan menggunakan uang/tabungan yang mereka miliki dan selama periode penganggurannya belum berakhir, maka pencari kerja tersebut akan membutuhkan lebih banyak agar bisa mencukupi kebutuhannya selama masa pengangguran tersebut (Abraham & Shimer, 2001)

Brown dan Taylor (2009) menjelaskan bahwa seorang pencari kerja yang memiliki *human capital investment* yang besar cenderung mengharapkan *future financial situation* yang besar pula. Aspirasi mereka terhadap pekerjaan juga tinggi dan hal tersebut berdampak pada upah reservasi yang tinggi. Semakin lama waktu sekolah maka semakin tinggi pendidikan yang didapatkan. Penelitian Pasay dan Indrayanti (2012) dan Friska (2021), menemukan bahwa pendidikan berhubungan searah dengan

lama mencari kerja yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin panjang lama mencari kerjanya. Begitupun dengan Simanjuntak (2001), mengemukakan bahwa pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Kondisi demikian disebabkan karena pencari kerja terdidik memiliki pengeluaran investasi *human capital* yang tinggi sehingga mengharapkan *return* yang tinggi dengan menetapkan upah reservasi yang tinggi, sehingga lama mencari kerja atau durasi menganggurnya menjadi lama. Selain upah reservasi, lama mencari kerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti pendapatan keluarga, IPK, lama studi, jurusan kuliah, status kawin, status pekerjaan, serta keaktifan organisasi.

Konsisten dengan teori, dimana pendapatan dari *high income families* bertindak sebagai subsidi pencarian (*search subsidy*) yang mengurangi *cost of leisure* sehingga meningkatkan upah reservasi, dimana penetapan upah reservasi yang tinggi disesuaikan dengan tingginya pendapatan keluarga. Keluarga sebagai *shaping factor* sekaligus *constraining factors* bagi *Job Aspiration*. Perilaku selektif akibat tingginya pendapatan keluarga akan berimplikasi terhadap lama mencari kerja yang lebih lama (Guadalupe, 2001).

Lama studi berkaitan dengan keterserapan lulusan dalam dunia kerja, mengingat saat ini persaingan untuk mendapat pekerjaan semakin berat. Sebagai contoh, seorang lulusan yang memiliki masa studi lebih lama dari rata-rata masa studi teman satu angkataannya, akan cenderung terlambat dalam mencari kerja, sehingga posisi jenis pekerjaan tertentu yang kosong,

sudah terlanjur diisi oleh mereka yang terlebih dahulu lulus. Umumnya, seseorang yang mengalami keterlambatan atau kegagalan dalam pendidikan pada tingkat universitas akan menyulitkan dirinya dalam memperoleh pekerjaan karena perusahaan akan lebih memilih seseorang yang menyelesaikan pendidikan tepat waktu atau lebih cepat dari masa studi yang telah ditentukan (Kurnia dan Setyawan, 2021). Lama studi, direfleksikan sebagai kemampuan para mahasiswa untuk menyelesaikan kewajiban selama perkuliahan. Sehingga, hal tersebut dapat mempengaruhi lama mencari kerja seseorang.

IPK menjadi persyaratan atau pintu masuk bagi lulusan perguruan tinggi dalam memasuki dunia kerja. Permintaan tenaga kerja baik dari sektor formal maupun informal akan menjadikan IPK sebagai salah satu penilaian dalam penerimaan tenaga kerja. Nilai ujian bagus, tugas dan kehadiran yang bagus, akan mendukung untuk mendapatkan IPK yang bagus. Lulusan perguruan tinggi dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan dan mendapat IPK bagus itu di dalam dunia nyata atau di dalam dunia kerja. Kelebihan dari memiliki IPK yang tinggi pastinya adalah kemudahan dalam mengikuti seleksi pekerjaan. Karena, IPK itu sebagai salah satu syarat administratif dalam mengikuti seleksi pekerjaan. Prestasi belajar disamakan dengan prestasi akademik yang memiliki arti hasil belajar seseorang dari penilaian di bidang pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dinyatakan dalam bentuk nilai (Kurniawati, 2013). Instansi pemerintah ataupun perusahaan swasta dalam membuka lowongan pekerjaan ada syarat IPK minimal yang dicantumkan. Lulusan perguruan tinggi dengan IPK tinggi pasti

akan lebih unggul sehingga persepsi mereka dalam menentukan upah yang akan mereka dapatkan akan tinggi jika akan menerima suatu pekerjaan dan hal ini akan berdampak pada lama mencari kerja lulusan.

Mahalnya pendidikan untuk meraih gelar sarjana tentunya akan berpengaruh terhadap lama mencari kerja seseorang. Lulusan akan mengharapkan upah yang tinggi ketika akan menerima suatu pekerjaan. Karena, biaya yang dikeluarkan selama pendidikan akan berekspektasi *return* yang tinggi pada ketika akan bekerja (Sholeh, 2007). Sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap lama mencari kerjanya.

Status kawin pencari kerja akan mempengaruhi lama mencari kerja. Dimana seseorang yang telah menikah akan mengalami durasi pengangguran lebih rendah dibandingkan orang yang masih sendiri karena orang yang sudah menikah memiliki tanggung jawab keluarga dan menerima pekerjaan bahkan pada upah rendah (Khan & Yousaf, 2013). Sehingga terdapat perbedaan lama mencari kerja bagi pencari kerja yang telah menikah dan yang belum menikah.

Status pekerjaanpun dapat mempengaruhi lama mencari kerja seseorang. Pekerjaan pada 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 (azhar dkk, 2013). Sehingga terdapat perbedaan lama mencari kerja pada sektor formal dan sektor informal.

Lulusan yang memiliki pengalaman organisasi saat kuliah atau dengan kata lain lulusan tersebut aktif berorganisasi, tentu memperoleh banyak nilai plus bagi pencari tenaga kerja untuk menerima mereka bekerja di tempatnya. Lulusan yang aktif berorganisasi dianggap terlatih melakukan kerja sama, dapat melakukan komunikasi dengan baik, memiliki wawasan dan pemecahan masalah dengan baik, serta memiliki relasi. Sehingga terdapat perbedaan lama mencari kerja bagi yang aktif berorganisasi dan yang tidak aktif berorganisasi.

Studi empiris seperti yang dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa keputusan apakah menerima pekerjaan dan mengorbankan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik, atau menolak suatu tawaran pekerjaan untuk melanjutkan pencarian agar mendapatkan tawaran yang lebih baik, yang akan berdampak kepada lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi menjadi singkat atau lama.

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka menarik untuk meneliti fenomena lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi. Hal-hal yang telah diuraikan diatas yang melatarbelakangi penelitian ini dilakukan, sehingga diperlukan sebuah studi untuk mengetahui **“Determinan Lama Mencari Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Sulawesi Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pendapatan keluarga berpengaruh terhadap lama mencari kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
2. Apakah lama studi berpengaruh terhadap lama mencari kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
3. Apakah IPK berpengaruh terhadap lama mencari kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
4. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja lulusan jurusan eksakta dan jurusan non-eksakta baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
5. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja lulusan yang menikah dan belum menikah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
6. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja lulusan yang bekerja di sektor formal dan sektor informal baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
7. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja lulusan yang mengikuti organisasi dan tidak mengikuti organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendapatan keluarga terhadap lama mencari kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lama studi terhadap lama mencari kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh IPK terhadap lama mencari kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan lama mencari kerja lulusan jurusan eksakta dan jurusan non-eksakta baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan lama mencari kerja lulusan yang menikah dan belum menikah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan lama mencari kerja lulusan yang bekerja di sektor formal dan sektor informal baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi

7. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan lama mencari kerja lulusan yang mengikuti organisasi dan tidak mengikuti organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui upah reservasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam merumuskan kebijakan yang tepat mengenai ketenagakerjaan.
2. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya terutama yang berhubungan dengan masalah yang sama, sekaligus menjadi sumbangan pemikiran yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoretis

2.1.1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja secara konseptual tidak jauh berbeda dengan pasar barang maupun pasar modal. Pasar dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai tempat orang berjual beli, kekuatan permintaan dan penawaran, atau tempat bertemunya keinginan pembeli dan penjual. Pasar kerja didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan jumlah tenaga kerja yang tersedia dan bagaimana cara para pencari kerja dan mereka yang membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan transaksi berupa penerimaan, pemberhentian, promosi, pemindahan dan sebagainya (Suroto, 1986).

Menurut Sumarsono (2009) bahwa pasar tenaga kerja merupakan sebuah mekanisme atau aktivitas yang bertujuan untuk mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pasar tenaga kerja dibentuk oleh dua kekuatan utama yaitu permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Santoso (2012) menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi utama di dalam proses produksi barang dan jasa. Permintaan tenaga kerja terjadi pada pasar input, dimana struktur pasar input ini memiliki pasar persaingan sempurna atau tidak sempurna, hal ini akan mempengaruhi tingkat kesempatan kerja dan tingkat upah pasar.

Bellante (1990) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja pasar dan penawaran tenaga kerja pasar secara bersama menentukan suatu tingkat upah keseimbangan dan suatu penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Dalam keseimbangan semua pelaku ekonomi harus melakukan penyesuaian terhadap keadaan ekonomi sebagaimana adanya.

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 (Subri, 2003).

Dari sisi penawaran tenaga kerja, ada dua hal yang diputuskan oleh individu dalam teori penawaran tenaga kerja. Pertama, apakah ikut dalam kegiatan pasar kerja (bekerja) atau tidak ikut dalam kegiatan pasar kerja (tidak bekerja). Kedua, keputusan untuk menentukan berapa banyak waktu yang

disediakan untuk kegiatan pasar kerja (jumlah jam kerja) bila memutuskan untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Pada umumnya seseorang akan bekerja bila tingkat upah di pasar kerja adalah sama atau lebih tinggi dari pada *reservation wage*-nya, yaitu upah minimal yang mendorong pemilik tenaga kerja bersedia memasuki pasar kerja dengan menawarkan sejumlah jam kerjanya (Madris, 2009).

Penawaran tenaga kerja berasal dari pihak yang membutuhkan pekerjaan, sehingga untuk mendapatkan pekerjaan, tenaga kerja harus mencari pekerjaan dan mendapat informasi dalam pasar kerja. Penawaran tenaga kerja mengacu pada jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk bekerja atau jumlah tenaga kerja yang ditawarkan pada periode tertentu. Total penawaran tenaga kerja bergantung pada tingkat fertilitas yang terjadi saat generasi sebelumnya, sehingga menentukan banyak populasi penduduk yang ada saat ini (Borjas, 2008).

Penawaran Tenaga Kerja menurut teori ekonomi Neo Klasik berpendapat bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Penawaran tenaga kerja dapat menimbulkan kendala berupa pendapatan yang akan diperoleh pada saat waktu luang (*leisure time*). Tenaga kerja diasumsikan berusaha untuk memaksimalkan kepuasan yang diperoleh, yang berhubungan dengan pendapatan yang sudah diperoleh. Pendapatan yang diperoleh dapat digunakan untuk membeli barang dan jasa, termasuk juga memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk bersenang-senang. Argumentasi ini merupakan

dasar dari kelompok Klasik untuk menjelaskan penawaran tenaga kerja yang lebih dikenal dengan *Labour Supply Curve* (Kusumosuwidho, 1981).

2.1.2. Pengangguran

Secara makro, pengangguran merupakan angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan, sementara secara mikro pengangguran adalah mereka yang mampu dan mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran juga didefinisikan sebagai angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan atau belum memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan (Kusnendi, 2003). Menurut BPS (2020) 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 didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja (*labor force*) tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan (Nanga, 2005). Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Seseorang yang tidak bekerja, tetapi tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai penganggur. Pengangguran dapat terjadi disebabkan oleh tidakseimbangan pada pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan melebihi jumlah tenaga kerja yang diminta (Mankiw, 2013).

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 (Kusnendi, 2003).

Seseorang yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Selain itu pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan belum dapat memperolehnya (Sukirno, 2013). Menurut Dharmakusuma (1998) orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara aktif mencari pekerjaan selama 4 minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu 4 minggu.

Teori klasik menjelaskan pandangan bahwa pengangguran dapat dicegah melalui sisi penawaran dan mekanisme harga di pasar bebas supaya menjamin terciptanya permintaan yang akan menyerap semua penawaran. Menurut pandangan klasik, pengangguran terjadi karena mis-alokasi sumber daya yang bersifat sementara karena kemudian dapat diatasi dengan mekanisme harga. Jadi, dalam Teori Klasik jika terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja maka upah akan turun dan hal tersebut mengakibatkan produksi perusahaan menjadi turun. Sehingga permintaan tenaga akan terus meningkat karena perusahaan mampu melakukan perluasan produksi akibat keuntungan yang diperoleh dari rendahnya biaya tadi. Peningkatan tenaga kerja selanjutnya mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang ada di pasar, apabila harga relatif stabil. Menurut teori klasik permintaan tenaga kerja adalah merupakan fungsi dari upah riil (Gilarso, 2004).

Dalam menanggapi masalah pengangguran Teori Keynes mengatakan hal yang berlawanan dengan Teori Klasik. 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 hal ini akan merugikan bukan menguntungkan, karena penurunan upah berarti menurunkan daya beli masyarakat terhadap barang-barang. Akhirnya produsen akan mengalami kerugian dan tidak dapat menyerap tenaga kerja. Keynes menganjurkan adanya campur tangan pemerintah dalam mempertahankan tingkat

permintaan agregat agar dapat menciptakan lapangan pekerjaan. Perlu dicermati bahwa pemerintah hanya bertugas untuk menjaga tingkat permintaan agregat. Hal ini memiliki tujuan mempertahankan pendapatan masyarakat agar daya beli masyarakat terjaga. Sehingga tidak memperparah resesi serta diharapkan mampu mengatasi pengangguran akibat resesi (Soesastro, 2005).

2.1.3. Teori Mencari Kerja (*Job Search Theory*)

Search Theory adalah suatu metode model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. *Search Theory* merupakan bagian dari *economic uncertainty* yang timbul karena informasi di pasar kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak mengetahui secara pasti kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan pada lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di pasar. Informasi yang diketahui pekerja hanyalah distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan yang didistribusikan secara acak dan struktur upah menurut tingkatan keahlian (Sutomo, dkk, 1999).

Search Theory mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang *risk-neutral*, artinya mereka akan memaksimalkan *expected income*-nya. Dengan tujuan memaksimalkan *expected net income* dan *reservation wage* sebagai kriteria menerima atau menolak suatu pekerjaan. Pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja pada saat tambahan biaya (*marginal cost*)

dari tambahan satu tawaran kerja tepat sama dengan tambahan imbalan (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut. Pencari kerja menghadapi ketidakpastian tentang tingkat upah serta berbagai sistem balas jasa yang ditawarkan oleh beberapa lowongan pekerjaan. Kalaupun informasi tentang hal ini ada, tetapi biaya untuk memperolehnya mahal (Sutomo, dkk, 1999).

Dengan informasi yang sempurna, seseorang akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan upah yang lebih baik, dan proses mencari kerja menjadi tidak perlu dilakukan. Karena hal tersebut tidak akan terjadi, seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (diasumsikan berarti upah yang paling tinggi) (Kaufman dan Hotchkiss, 2006).

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor penyebab pengangguran terdidik dari sisi penawaran tenaga kerja yang dikembangkan dari model *Job Search Theory*. Model *job search* pada dasarnya menggunakan pendekatan mikro (individu) yaitu keputusan angkatan kerja untuk masuk ke pasar kerja (menawarkan tenaga kerja). Model *Job Search Theory* atau teori pencarian kerja yang dipelopori oleh Stigler (1961; 1962) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Diamond (1982), Mortensen (1977; 1984; 1985; 1986), dan Pissarides (1982; 2010). Teori ini telah mengalami banyak perkembangan dan menjadi salah satu teori yang mapan dalam disiplin *labor economics*.

Stigler (1961) mendalami kajian teoritis mengenai dispersi harga (*price dispersion*) dan biaya pencarian (*search cost*) dalam proses menemukan trading partner pada pasar barang dan jasa. Pendekatan Stigler berkontribusi besar dalam menjelaskan sifat pasar dengan biaya pencarian, termasuk

bagaimana harga dan dispersi harga tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pasar, seperti tingginya biaya pencarian.

Stigler (1962) mengembangkan analisis lanjutan teorinya pada pasar kerja dalam menerangkan *decision making process* di pasar kerja. Kemudian oleh McCall (1970) untuk memetakan konsep economics of information yang dirintis oleh Stigler dalam model *job search strategy* di pasar kerja. Dalam pandangannya, pasar kerja memiliki karakteristik ketidakpastian (*uncertainty*) dan *costly information* karena masalah informasi yang tidak sempurna. Ketidaksempurnaan memiliki arti bahwa para pencari kerja tidak mengetahui secara pasti mengenai lowongan pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan perusahaan yang ada di pasar kerja.

Model analisis *job search strategy* Stigler-McCall adalah mengamati pola tingkah laku pencari kerja di pasar kerja dengan kendala informasi yang tidak sempurna dengan asumsi dasar upah reservasi. Khusus untuk upah reservasi, model ini lebih identik dan berkembang dengan aplikasi job-search strategy yang dikembangkan oleh Mortensen (1986). Model ini kemudian berfokus pada perilaku pengambilan keputusan seorang pencari kerja. Pengambilan keputusan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan atau menolak pekerjaan yang ditawarkan dan terus mencari pekerjaan yang lebih baik. Ini adalah salah satu model paling awal yang diterapkan dalam tahap perkembangan analisis *search theory*.

Perkembangan tersebut memberikan kontribusi signifikan pada analisis masalah pengangguran, terutama melihat perilaku individu mencari kerja yang diamati melalui sudut pandang durasi menganggur. Ini merupakan salah

satu terobosan baru labor economics dalam menjelaskan fenomena pengangguran yang selalu diidentikkan hanya pada masalah ketidakseimbangan *supply of labor* dan *demand for labor*.

Dalam *search theory* juga menjelaskan bahwa terdapat persoalan friksi dalam pencarian (*search friction*), yaitu keadaan dimana pada pasar kerja mempunyai berbagai bentuk kendala. Friksi tersebut dapat berupa ketidaksempurnaan informasi, kondisi dimana para pencari kerja tak puas dengan pekerjaan yang ada, perusahaan yang tidak bisa merekrut karyawan terbaik, ketidakpuasan pekerja akan pekerjaannya, dan juga mencakup persoalan waktu yang memang diperlukan bagi para pencari kerja untuk menemukan pekerjaan yang sesuai.

Diamond (1982) menjelaskan bahwa kompensasi atas pengangguran dapat membawa ke pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, tetapi para pekerja menjadi semakin selektif dalam menerima pekerjaan akibat bantuan tersebut. Hal ini membuat kesesuaian yang lebih baik dan efisien, akan tetapi berdampak terhadap durasi dalam mencari pekerjaan. Penjelasan tersebut menjadi salah satu awal perdebatan mengenai pembahasan *search theory* apabila ditinjau dari sudut pandang benefit yang diterima selama menganggur, dimana akan memberi pengaruh terhadap durasi menganggur pencari kerja.

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.

2.1.4. Upah Reservasi (*Reservation Wage*)

Upah reservasi memainkan peranan kunci dalam *search theory*, dimana strategi optimal mencari pekerjaan dijelaskan melalui upah reservasi. Hal ini menjadi asumsi dasar *search theory*, ketika seseorang memasuki pasar kerja (mencari kerja) maka mereka akan mempunyai *setting reservation wage*. Derterminan upah reservasi dapat berupa personal karakteristik individu pencari kerja, faktor demografi, ukuran-ukuran ekonomi rumah tangga, dan *unemployment benefit* (Christensen, 2002).

Semakin tinggi tingkat upah reservasi seseorang (tergantung pada produktivitasnya dalam pasar tenaga kerja), semakin rendah kemungkinan untuk menemukan pekerjaan. Oleh karenanya, kadang-kadang dikatakan bahwa penganggur dan pencari pekerjaan yang belum bekerja memiliki ekspektasi yang terlalu tinggi yang tidak realistis. Upah reservasi dipengaruhi antara lain oleh pendapatan seseorang ketika menganggur, tabungan, biaya bekerja (misalnya biaya transpor), dan keuntungan/kerugian *non-material* lainnya.

Selain faktor-faktor di atas masa menganggur (*unemployment duration*) juga berpengaruh terhadap upah reservasi (Prasad, 2003). Seseorang memiliki ekspektasi menurunnya upah reservasi sejalan dengan berjalannya waktu akibat depresiasi kekayaannya serta depresiasi modal

manusia. Namun masalah yang membuat estimasi menjadi makin kompleks dengan adanya masa menganggur adalah bahwa upah reservasi dan masa menganggur dapat ditentukan secara endogen. Teori pencarian optimal dengan asumsi upah reservasi *stationer* memprediksi adanya korelasi positif di antara keduanya, yakni tenaga kerja yang memiliki upah reservasi yang tinggi cenderung memiliki masa pengangguran yang panjang dan demikian pula sebaliknya. Upah reservasi digunakan dalam menjelaskan perilaku pencarian pekerjaan melalui teori pencarian (*search theory*).

2.1.5. Teori *Human Capital*

Salah satu ide yang paling penting dalam ekonomi ketenagakerjaan adalah investasi untuk membangun dan membentuk *human capital*. Becker (1975) menjelaskan perspektif *human capital* untuk memahami bahwa bekal pengetahuan atau karakteristik *skill* yang dimiliki individu (baik bawaan atau yang dipelajari) memberikan kontribusi terhadap produktivitas. *Human capital* sebagai hasil dari keterampilan, pengetahuan dan pelatihan yang dimiliki seseorang, termasuk akumulasi investasi meliputi aktifitas pendidikan, *job training* dan migrasi. *Human capital* terdiri dari atas akumulasi investasi di bidang pendidikan, pelatihan kerja, kesehatan dan faktor-faktor yang lain yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang (McConnell, *et al*, 1999).

Konsep *human capital* merupakan konsep yang lebih mudah untuk disampaikan daripada diterapkan pada tataran korporasi. Premis utama dari konsep *human capital* adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*)

dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Investasi *human capital* yang paling banyak dilakukan adalah melalui pendidikan *formal* atau melalui pendidikan *non-formal*. Apabila investasi melalui *training*, maka individu dapat memperoleh keahlian spesifik yang dibutuhkan, yang tidak didapatkan melalui pendidikan formal.

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 di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Simanjuntak, 2001).

Becker (1975) mengungkapkan latar belakang keluarga mempengaruhi keputusan untuk terlibat dalam investasi *human capital*. Apabila pencari kerja berasal dari keluarga dengan tingkat ketergantungan yang tinggi maka motivasi untuk terlibat dalam aktivitas pasar kerja adalah lebih besar dari pada keputusan untuk tetap tidak menjadi bagian angkatan kerja dengan fokus pada investasi *human capital*. Lebih lanjut menurut model Becker (1975), waktu yang digunakan untuk sekolah adalah merupakan salah satu input dalam proses pendidikan, sehingga waktu tersebut tidak digunakan untuk berpartisipasi di pasar kerja tetapi merupakan biaya yang hilang yang digunakan untuk pendidikan, yaitu *indirect cost* atau disebut juga dengan *forgone earnings* (yang besarnya penting bagi individu dan juga sebagai

biaya sosial). Sebagai contoh, apabila individu melanjutkan pendidikan ke sekolah yang lebih tinggi dari batasan usia kerja (melanjutkan ke SLTA dan universitas) hal itu merupakan investasi dalam *human capital*.

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 lulusan pendidikan tinggi lebih terbuka, 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 lulusan pendidikan tinggi. 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.

Pentingnya mengelola keterampilan manusia sebagai sebuah investasi menuntut negara untuk memperhatikan mutu pendidikan, pada teori investasi sumber daya manusia yang paling disorot ialah betapa pentingnya penanaman modal sumber daya manusia disamping modal yang lain, karena dengan modal *intangibile capital* (*human capital, intellectual capital, psychological capital, social capital dan spiritual capital*) akan memberikan

dampak yang baik terhadap kinerja dan produktivitas didalam suatu bangsa, untuk itu diperlukan manusia yang memiliki kecerdasan intelektual dan memberikan harapan agar tercipta suatu tatanan masyarakat ekonomi yang maju, teori sumber daya manusia disini ingin memberikan pandangan bahwa ada sumber investasi yang lebih penting dan berperan dominan dalam perkembangan ekonomi suatu Negara dan jika dilihat secara lebih rinci. Kemampuan sumber daya manusia yang kreatif, *behavior* dan *action* serta *thinking* yang dapat mempengaruhi ekonomi suatu bangsa.

2.2. Keterkaitan Teoretis Dengan Variabel Penelitian

2.2.1. Keterkaitan Teoretis Pendapatan Keluarga, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi

High income families akan berinvestasi lebih banyak untuk membentuk *human capital* anggota keluarganya agar memiliki upah yang tinggi di masa depan, karena mengharapkan di masa depan akan ada transfer kesejahteraan sebagai bentuk *return on investment* yang dilakukan pada masa lalu (Loury, 1981).

Traubman (1989) menjelaskan bahwa investasi *human capital* dalam upaya membentuk kualitas SDM pencari kerja merupakan *consumption good* bagi keluarga. Dimana pendidikan merupakan barang normal, sehingga *higher income families* akan berinvestasi lebih (*will invest more*) terhadap pendidikan anggota keluarganya dari pada *low income families*.

Ekspektasi pencari kerja yang mengarahkan penetapan upah reservasi yang diinginkan pencari kerja dipengaruhi oleh pendapatan

keluarga, pendapatan dari *high income families* bertindak sebagai subsidi pencarian (*search subsidy*) yang mengurangi *cost of leisure* sehingga akan meningkatkan upah reservasi, dimana penetapan upah reservasi yang tinggi disesuaikan dengan tingginya pendapatan keluarga dan *value* bekerja pada tingkat upah reservasi tersebut lebih dari *value of leisure* (Mortensen, 1984).

Tenaga kerja yang berasal dari keluarga berpendapatan tinggi pada umumnya senang memilih-milih pekerjaan dan selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja yang lebih baik (Suratman, 1994). Oleh karena itu, pencari kerja yang berasal dari keluarga yang berpendapatan tinggi tidak akan terburu-buru dalam mencari pekerjaan karena *setting* upah reservasinya tinggi, sehingga hal ini akan berdampak lama mencari kerja yang lebih lama dikarenakan perilaku pencari kerja tersebut.

2.2.2. Keterkaitan Teoretis Lama Studi, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi

Lama studi yang semakin panjang mengindikasikan umur produktif lulusan yang digunakan untuk menempuh pendidikan yang semakin panjang pula, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja lulusan. Selain itu seseorang yang mengalami masa studi dengan waktu yang lama mudah tersisih oleh pesaing lain di pasar kerja yang sudah lebih siap untuk memperoleh pekerjaan karena sudah lebih dulu memperoleh ijazah. Terlebih ijazah merupakan syarat ketika seseorang melamar pekerjaan. Untuk itu

masa studi dapat mempengaruhi masa tunggu seseorang memperoleh pekerjaan pertama (Anjani, 2018).

Manusia melakukan investasi pada modal manusia dengan beberapa cara, antara lain dengan menempuh pendidikan formal atau mengikuti pelatihan kerja. Dengan meningkatkan modal manusia maka diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya mengarah pada penghasilan yang lebih tinggi (Becker, 1975). Umumnya, seseorang yang mengalami keterlambatan atau kegagalan dalam pendidikan pada tingkat universitas akan menyulitkan dirinya dalam memperoleh pekerjaan karena perusahaan akan lebih memilih seseorang yang menyelesaikan pendidikan tepat waktu atau lebih cepat dari masa studi yang telah ditentukan. Umumnya masa studi, direfleksikan sebagai kemampuan para mahasiswa untuk menyelesaikan kewajiban selama perkuliahan.

Polachek (2007) menjelaskan setiap penambahan lama sekolah dalam tahun mengimplikasikan bahwa investasi pendidikan dapat meningkatkan penghasilan. Sehingga, sangat wajar bagi pencari kerja terdidik memiliki ekspektasi pada tingkat upah tertentu setelah menyelesaikan sekolahnya. Sehingga, pencari kerja yang telah lama menempuh pendidikan akan berekspektasi dengan upah yang tinggi saat bekerja sehingga akan menetapkan upah reservasi yang tinggi dan hal tersebut akan mempengaruhi lama mencari kerja yang lebih lama karena perilaku selektif mencari pekerjaan disesuaikan dengan upah reservasinya.

2.2.3. Keterkaitan Teoretis IPK, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi

Prestasi belajar adalah hasil usaha dari semua kegiatan yang dilakukan mahasiswa, baik dari belajar, pengalaman dan latihan dari suatu kegiatan. Untuk mengetahui hasil dari belajar ini dibuat suatu alat pengukuran atau tes prestasi (*achievement test*). Tingkatan nilai ini diatur menurut ranking dan diformulasikan dalam bentuk Indeks Prestasi (IP). Indeks Prestasi berguna membantu meramalkan keberhasilan mahasiswa dimasa yang akan datang. Indeks prestasi juga dapat dimanfaatkan untuk menilai keberhasilan mahasiswa dalam menguasai kompetensi-kompetensi yang menjadi tujuan mata kuliah yang diambilnya. Lebih jauh lagi bahwa prestasi mahasiswa di perguruan tinggi dapat turut menentukan kesempatan kerja yang lebih baik sekaligus menentukan masa depannya (Mulyono, 1997).

Harapan masa depan yang dimaksud adalah pekerjaan yang baik tentunya dengan upah yang tinggi. Dengan demikian berbekal IPK yang tinggi dengan menetapkan upah reservasi yang tinggi karena prestasi akademik yang tinggi seseorang akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan. Sehingga IPK akan mempengaruhi lama mencari kerja seseorang.

2.2.4. Keterkaitan Teoretis Jurusan Kuliah, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi

Jurusan non eksakta sering dianggap sebagai *second class* setelah jurusan eksakta. Selain itu jurusan *non* eksakta juga sering dianggap sebagai jurusan yang tidak dapat menjamin masa depan dan sulit untuk mendapatkan pekerjaan (Maryani, 2008). Pernyataan tersebut sesuai dengan situasi yang

terjadi dalam masyarakat dimana adanya anggapan bahwa tenaga kerja yang berlatarbelakang jurusan eksakta lebih baik dibanding dengan tenaga kerja yang berlatarbelakang jurusan non eksakta.

Kemudian, mahalnya pendidikan untuk meraih gelar sarjana jurusan eksakta menjadi salah satu sebab mengapa lulusan mengharapkan upah reservasi yang tinggi ketika akan menerima suatu pekerjaan. Biaya jurusan eksakta meliputi biaya lab dan lain-lain dikeluarkan selama pendidikan berlangsung sehingga memiliki ekspektasi *return* yang tinggi pada ketika akan bekerja (Sholeh, 2007).

Hal inilah yang membuat tenaga kerja yang mengambil jurusan eksakta pada saat menjalani studinya akan menargetkan upah reservasi yang lebih tinggi dibanding dengan tenaga kerja yang mengambil jurusan non eksakta. Sehingga, jurusan kuliah memiliki perbedaan dalam hal penentuan upah yang akan diterimanya sehingga akan berpengaruh terhadap lama mencari kerjanya.

2.2.5. Keterkaitan Teoretis Status Kawin, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi

Status menikah menandakan bahwa pola pengambilan keputusannya akan melibatkan keluarga, sementara itu bagi status lainnya (*unmarried*) menandakan bahwa pola pengambilan keputusannya hanya dilakukan oleh pencari kerja itu sendiri. Kondisi demikian menggambarkan bahwa *decision making process* pencari kerja yang telah menikah akan memiliki lebih banyak pertimbangan dibandingkan dengan yang belum menikah. Salah satu

pertimbangan tersebut dijelaskan oleh Mincer (1978 dalam Bulent, Fatih, dan Giovanni 2009) bahwa setiap pencari kerja yang telah menikah akan memiliki *job option* yang terbatas dibandingkan pencari kerja yang belum menikah dalam konteks *location barrier*.

Orang yang sudah menikah mengalami durasi pengangguran lebih rendah dibandingkan orang yang masih sendiri karena orang yang sudah menikah memiliki tanggung jawab keluarga dan menerima pekerjaan bahkan pada upah rendah (Khan & Yousaf, 2013). Angkatan kerja yang belum kawin cenderung lebih lama menganggurnya dibandingkan dengan angkatan kerja yang sudah kawin karena angkatan kerja dengan status sudah kawin tentunya memiliki beban hidup ekonomi lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum kawin. Apalagi angkatan kerja tersebut seorang kepala keluarga tentunya tentu tidak ada pilihan lain selain bekerja demi memenuhi kebutuhan keluarga sehingga dia akan berusaha semaksimal mungkin mengakhiri status menganggurnya. Sehingga, hal ini akan berdampak pada lama mencari kerja yang singkat dengan bersedia menerima upah yang lebih rendah.

2.2.6. Keterkaitan Teoretis Status Pekerjaan, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi

Dalam masyarakat, pekerjaan sektor formal mendapat nilai yang lebih tinggi dibanding dengan pekerjaan di sektor informal. Pekerjaan di sektor formal lebih menjanjikan adanya kepastian pendapatan dibanding sektor informal yang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor nasib dan keberuntungan. Permasalahan sektor informal inilah yang menyebabkan banyak orang

menghindarinya, sehingga hanya mereka yang tersisih dalam kompetisi memperebutkan lowongan kerja di sektor formal yang mau menekuninya (Sedjati, 2017).

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. Pencari kerja di sektor formal akan menetapkan upah reservasi yang tinggi karena ekspektasinya terhadap pekerjaan tersebut, sehingga pekerja di sektor formal membutuhkan waktu yang lebih lama dalam proses mencari pekerjaan dibandingkan dengan pekerja di sektor informal.

2.2.7. Keterkaitan Teoretis Keaktifan Organisasi, Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi

Keaktifan berorganisasi ada kaitannya dengan pengalaman berorganisasi. Lulusan yang memiliki pengalaman organisasi memiliki bekal bersaing di dunia kerja. Selain itu, keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (Widyatmoko, 2014). Manfaat organisasi menurut Sukirman (2004), yaitu melatih kerja sama, menambah wawasan dan membina kepercayaan diri yang nantinya akan berguna dalam dunia kerja. Seseorang yang aktif berorganisasi saat kuliah, memperlihatkan

kepribadian yang lebih siap kerja dibanding yang tidak aktif berorganisasi. Hal tersebut yang menjadi pertimbangan para pencari tenaga kerja.

Selain itu menurut Suryosubroto (2009), faktor yang mempengaruhi keaktifan seseorang dalam berorganisasi diantaranya adanya daya tarik dari objek yang bersangkutan, adanya perintah untuk berpartisipasi, serta adanya persepsi bahwa dengan berpartisipasi menimbulkan manfaat bagi dirinya di kemudian hari. Sehingga, untuk itu peluang lulusan yang aktif berorganisasi untuk memperoleh masa tunggu yang singkat semakin besar ketika akan masuk ke dalam pasar kerja.

2.3. Studi Empiris

Banyak penelitian tentang lama mencari kerja merujuk kepada teori pencarian kerja (*Job search theory*). Berikut ini akan dikemukakan beberapa hasil studi empiris yang pernah dilakukan yang menggunakan model yang relatif sama dengan penelitian ini. Secara berturut-turut hasil studi tentang faktor determinan lama mencari kerja sebagai berikut :

Kettunen (1997) melakukan penelitian tentang tingkat pendidikan dan lama mencari kerja. Penelitian ini mempelajari hubungan antara tingkat pendidikan dan probabilitas untuk kembali bekerja atau menganggur. Dengan menggunakan data ekonomi mikro Finlandia tentang pekerja yang menganggur, terlihat bahwa orang-orang yang menganggur dan memiliki tingkat pendidikan sekitar 13-14 tahun memiliki kemungkinan yang besar untuk dapat kembali bekerja dan durasi menganggurnya pendek. Artinya mereka yang memiliki pendidikan menengah dan keatasnya cenderung

memiliki peluang yang tinggi untuk diterima bekerja sehingga memiliki durasi menganggur lebih pendek dibandingkan dengan yang memiliki pendidikan dasar.

Tansel dan Tasci (2004) menganalisis faktor- faktor penentu lama mencari kerja atau durasi menganggur dengan menggunakan hasil Survei Angkatan Kerja Rumah Tangga tahun 2000 dan 2001. Penelitian ini Variabel yang akan diuji adalah karakteristik pribadi dan rumah tangga serta kondisi pasar tenaga kerja lokal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) wanita mengalami durasi pengangguran yang lebih tinggi dari pada pria; 2) umur yang muda cenderung lebih lama menganggur dibandingkan yang tidak muda. 3) pendidikan memiliki hubungan negatif terhadap durasi menganggur, mereka yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memiliki durasi menganggur lebih pendek dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah. 4) Efek dari tingkat pengangguran lokal adalah positif terhadap durasi menganggur, semakin tinggi tingkat pengangguran lokal tentunya akan memperpanjang durasi menganggur angkatan kerja di daerah tersebut.

Penelitian Zarotiadis dan Theodossiou (2010) tujuan penelitian ini melihat distribusi pengalaman tenaga kerja dan para penganggur di daerah yang kurang berkembang di Yunani (wilayah barat laut Epirus), di mana pengangguran memiliki dampak yang merugikan terhadap tenaga kerja lokal. Penelitian ini menggunakan dataset yang diperoleh melalui kuesioner yang dibuat khusus untuk membantu otoritas lokal dalam melaksanakan proyek kebijakan pasar tenaga kerja regional. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa durasi menganggur sebelumnya berpengaruh negatif

terhadap durasi kerja pada saat ini dan sebaliknya, yang dikenal dengan fenomena "perangkap pengangguran". Selain itu, karakteristik pribadi dan kondisi sosial ekonomi adalah penyebab orang-orang yang menganggur "terperangkap" di negara pengangguran yang dapat diidentifikasi. Pekerja berusia di atas 45 tahun, wanita, karyawan penjualan dan pekerjaan layanan lainnya, menghadapi masa kerja yang jauh lebih singkat sehingga memiliki durasi pengangguran yang lebih lama.

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.

Skenderi dan Uka (2015) meneliti tentang jenis pengangguran dan lama mencari kerja yang terjadi di Kosovo dalam jangka panjang. Penelitian ini menjelaskan bahwa jenis pengangguran yang terjadi di Kosovo adalah pengangguran friksional yang disebabkan bukan oleh perubahan struktural meskipun ekonomi Kosovo melewati transisi yang parah. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa angkatan kerja yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki peluang kerja yang jauh lebih tinggi daripada mereka yang berpendidikan rendah. Selanjutnya ditemukan bahwa pekerja musiman

mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, pengangguran musiman hadir karena banyaknya karyawan di pertanian, perdagangan, dan konstruksi.

Sansale, dkk (2019) menguji peran kepribadian dalam menentukan lama mencari kerja angkatan kerja muda di Amerika Serikat pada tahun 2008 dan 2015. Menggunakan model resiko bersaing maka penelitian ini menemukan bahwa ketika individu dihadapkan pada pengangguran maka yang berusia muda secara signifikan lebih mungkin untuk mencari pekerjaan daripada melanjutkan pendidikan. Orang-orang yang memiliki *neuroticism* tinggi pada usia muda lebih cenderung memilih bekerja daripada melanjutkan pendidikan.

Penelitian-penelitian terdahulu di atas memberikan gambaran bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi atau berkaitan dengan lama mencari kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain upah reservasi, pendapatan keluarga, IPK, lama studi, jurusan kuliah, status kawin, status pekerjaan dan keaktifan organisasi.