

SKRIPSI

ANALISIS DURASI WAKTU TUNGGU PEKERJAAN DI SEKTOR JASA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA MAKASSAR

DEBY ANASTASYA ALI TODINGAN



DEPARTEMEN ILMU EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2024

SKRIPSI

ANALISIS DURASI WAKTU TUNGGU PEKERJAAN DI SEKTOR JASA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
disusun dan diajukan oleh

Deby Anastasya Ali Todingan

A011201102



Kepada

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

2024

SKRIPSI

ANALISIS DURASI WAKTU TUNGGU PEKERJAAN DI SEKTOR JASA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

DEBY ANASTASYA ALI TODINGAN

A011201102

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Makassar, 25 Juni 2024

Pembimbing I



Drs. Muhammad Yuzri Zamhuri, MA, Ph.D
NIP 198701112014042001

Pembimbing II



Dr. Fatmawati, M.Si., CWM
NIP 196401061988032001

KETUA DEPARTEMEN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN




Dr. Sabir, S.E., M.Si., CWM
NIP 197407152002121003

SKRIPSI

ANALISIS DURASI WAKTU TUNGGU PEKERJAAN DI SEKTOR JASA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KOTA MAKASSAR

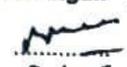
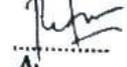
Disusun dan diajukan oleh

Deby Anastasya Ali Todingan

A011201102

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 25 Juli 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Muhammad Yuzri Zamhuri, MA, Ph.D	Ketua	1. 
2.	Dr. Fatmawati, M.Si., CWM®	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM®	Anggota	3. 
4.	Dr. Madris, SE., DPS., Msi., CWM®	Anggota	4. 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, S.E., M.Si., CWM

NIP. 197407152002121003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Deby Anastasya Ali Todingan

Nim : A011201102

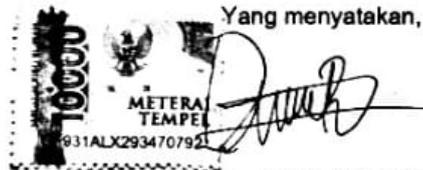
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Durasi Waktu Tunggu Pekerjaan di Sektor Jasa Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Makassar”** 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 tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 25 Juni 2024

Yang menyatakan,



Deby Anastasya Ali Todingan

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Anaslis Durasi Waktu Tunggu Pekerjaan di Sektor Jasa Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Makassar”**. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari telah mendapat banyak bentuk dukungan, bantuan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat kemurahan dan Kasih-Nya yang senantiasa menolong dan mempampukan penulis dalam segala hal, terkhususnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Keluarga besar dan kedua orang tua penulis, Ayahanda Ali Sau Todingan dan Ibunda Merry Ganna, yang telah sabar mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang yang tak terbatas. Terima kasih atas setiap doa, dukungan, dan motivasi bagi penulis dalam setiap langkah kehidupan penulis. Semoga sehat selalu, dilancarkan dalam segala urusannya, dan terus dalam lindungan Tuhan, aminn.
3. Saudara Penulis, Desy Natalia Ali Todingan yang juga selalu ada buat penulis, selalu mendoakan, mendukung, dan membantu penulis dalam segala hal.
4. Dosen pembimbing, Bapak Drs. Muhammad Yuzri Zamhuri, MA, Ph.D dan Ibu Dr. Fatmawati, M.Si., CWM® yang senantiasa bersedia meluangkan waktu dan berbagi pemikiran dalam memberikan saran, arahan, dan motivasi bagi penulis. Semoga selalu dilimpahkan keberkahan, rezeki, serta kelancaran dalam segala urusannya, aminnn.

5. Ibu Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM® dan Bapak Dr. Madris, SE., DPS., Msi., CWM® selaku dosen penguji, terima kasih atas setiap saran dan kritik yang membangun kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terkhususnya di Departemen Ilmu Ekonomi atas setiap dukungan, batuan dan arahnya dalam pengurusan akademik selama ini.
7. Sahabat-sahabat saya yang terkasih, Mega, Risma, Febi, Resky, Anti, Gege, Grace, dan Erda yang selalu memberikan motivasi serta dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semangat untuk kita semua dalam menggapai harapan dan cita-cita, Tuhan memberkati.
8. Teman-teman terbaik seperjuangan di bangku kuliah, Wanda, Sudirman, Zahra, dan Alfiah, serta teman-teman angkatan RIVENDEL 2020 yang telah memberikan bantuan, pelajaran dan pengalaman selama penulis mengikuti perkuliahan. Semoga segala urusannya dimudahkan, serta harapan dan cita-cita tergapai, aminn.
9. Teman-teman KKNT-110 Desa Wisata Tana Toraja terkhusus posko 2 di Mengkendek, Lembang Randanan. Darma, Isti, Yuyun, Bella, Ezron, Sem, dan Bill. Terima kasih karna telah memberikan warna baru dalam kehidupan penulis, terima kasih untuk setiap pelajaran hidup, suka duka, dan kebersamaannya. Terkhususnya group Kesayangan Randanan, terima kasih karna selalu ada untuk penulis, menjadi tempat berkeluh kesah, dan tak hentinya memberikan semangat dan motivasi kepada penulis. Semoga segala urusannya dimudahkan, serta harapan dan cita-cita tergapai, aminn.
10. Rekan-rekan PPGT dan SMGT yang senantiasa mendukung dalam doa, memberikan semangat dan motivasi bagi penulis dalam menggapai masa depan.

11. Keluarga besar GMKI Komisariat Ekonomi Unhas, terima kasih untuk setiap pengalaman dan kesempatan pelayanannya. Kiranya GMKI Komisariat Ekonomi Unhas kompak selalu, saling sayang selalu dan terus menjadi tempat untuk bertumbuh, melayani dan belajar banyak hal untuk kemuliaan nama Tuhan Yesus.
12. Pemilik Nim A31113320 yang senantiasa membersamai penulis, terima kasih atas dukungan dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga dilancarkan segala urusannya, sukses selalu, Tuhan memberkati dalam kehidupannya sehari-hari, amin.
13. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Tuhan yang membalas segala kebbaikannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna, untuk itu itu penulis mengharapkan saran dan masukan dari pembaca yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca dan membantu dalam penelitian selanjutnya.

Makassar, 25 Juni 2024

Deby Anastasya Ali Todingan

ABSTRAK**Analisis Durasi Waktu Tunggu Pekerjaan Di Sektor Jasa Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Makassar**

Deby Anastasya Ali Todingan

Muhammad Yusri Zamhuri

Fatmawati

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi durasi waktu tunggu memperoleh pekerjaan di sektor jasa bagi tenaga kerja terdidik lulusan perguruan tinggi (S1) di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan variabel upah, umur, perbedaan jenis kelamin, status perkawinan, dan keterampilan untuk dianalisis pengaruhnya terhadap durasi waktu tunggu dalam memperoleh pekerjaan menggunakan Regresi Linear Berganda E-Views 10. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap durasi waktu tunggu. Umur dan perbedaan keterampilan berpengaruh negatif terhadap durasi waktu tunggu. Sedangkan jenis kelamin dan status perkawinan tidak berpengaruh atau dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan durasi waktu tunggu yang disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin dan status perkawinan.

Kata kunci: Durasi Waktu Tunggu, Tenaga Kerja Terdidik, Upah, Umur, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, dan Keterampilan.

ABSTRACT**Analysis Of The Duration Of Waiting Time For Work In The Service Sector
For Educated Workers In Makassar City**

Deby Anastasya Ali Todingan

Muhammad Yusri Zamhuri

Fatmawati

This research is aimed at analyzing the variables that influence the duration of waiting time to obtain work in the service sector for educated workers who are college graduates (S1) in Makassar City. This research uses the variables wage, age, gender differences, marital status, and skills to analyze their influence on the duration of waiting time in obtaining a job using E-Views 10 Multiple Linear Regression. The results of this study show that wages have a positive effect on the duration of waiting time. Age and skill differences have a negative effect on the duration of waiting time. Meanwhile, gender and marital status have no effect or it can be said that there is no difference in the duration of waiting time caused by differences in gender and marital status.

Keywords: Waiting Time Duration, Educated Workforce, Wages, Age, Gender, Marital Status, and Skills.

DAFTAR ISI

PRAKATA	i
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teoritis.....	11
2.1.1 Konsep Tenaga Kerja	11
2.1.2 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	14
2.1.3 Upah	21
2.1.4 Umur	22
2.1.5 Jenis Kelamin	23
2.1.6 Status Perkawinan.....	24
2.1.7 Keterampilan.....	24

2.1.8 Waktu Tunggu.....	25
2.1.9 Pengangguran	26
2.1.10 Teori Mencari Kerja (<i>Job Search Theory</i>)	28
2.2 Hubungan Antar Variabel	28
2.2.1 Hubungan Upah Terhadap Durasi Waktu Tunggu	28
2.2.2 Hubungan Umur Terhadap Durasi Waktu Tunggu	29
2.2.3 Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Durasi Waktu Tunggu	30
2.2.6 Hubungan Status Perkawinan Terhadap Durasi Waktu Tunggu	31
2.2.7 Hubungan Keterampilan Terhadap Durasi Waktu Tunggu	31
2.3 Studi Empiris	32
2.5 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Rancangan Penelitian	36
3.2 Tempat dan Waktu.....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Analisis Data	39
3.6.1 Regresi Linear Berganda	39

3.6.2 Uji t Statistik	40
3.6.3 Uji F	41
3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	41
3.7.2 Definisi Operasional	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Variabel	44
4.3 Hasil Uji Hipotesis	48
4.3.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	48
4.3.2 Uji T statistik	49
4.3.3 Uji F (Uji Simultan)	51
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	51
4.4 Pembahasan	52
4.4.1 Pengaruh Upah terhadap Durasi Waktu Tunggu Pekerjaan	52
4.4.2 Pengaruh Umur terhadap Durasi Waktu Tunggu	53
4.4.3 Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Durasi Waktu Tunggu	54
4.4.4 Pengaruh Status Perkawinan terhadap Durasi Waktu Tunggu	56
4.4.5 Pengaruh Keterampilan terhadap Durasi Waktu Tunggu	57
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61

LAMPIRAN 66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penduduk Kota Makassar Yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Tahun 2018-2022	2
Tabel 1. 2 Data Pengangguran di Kota Makassar Berdasarkan Pendidikan Tertinggi pada tahun 2018-2020	4
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Upah	44
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perbedaan Status Perkawinan	47
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Perbedaan Status Perkawinan	47
Tabel 4. 6 Hasil Estimasi Pengaruh Upah, Umur, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, dan Keterampilan terhadap Durasi Waktu Tunggu Memperoleh Pekerjaan	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja	16
Gambar 2. 2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja.....	20
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual Penelitian	34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan utama pembangunan ekonomi adalah untuk menciptakan pertumbuhan dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan masyarakat, dimana Indonesia berpotensi memiliki kapasitas sumber daya manusia yang cukup untuk dikembangkan dan dapat mewujudkan tujuan pembangunan ekonomi (Fauziana, 2014).

Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan begitupun sebaliknya, penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan ekonomi. Sedangkan pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Tabarearno et al., 2019).

Pendapatan nasional (PDRB) dihitung berdasarkan nilai tambah berbagai sektor ekonomi. Pendapatan nasional merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kondisi perekonomian suatu negara. Tujuan dari perhitungan pendapat nasional ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang tingkat ekonomi yang telah dicapai dan nilai output yang diproduksi, komposisi pembelanjaan agregat, sumbangan dari berbagai sektor perekonomian, serta tingkat kemakmuran yang dicapai (Fauziana, 2014).

Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja bagi negara berkembang terutama di Indonesia, dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja (Tabarearno et al., 2019).

Pembangunan memiliki berbagai kendala terutama dibidang ketenagakerjaan, dimana semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja tetapi ketersediaan lapangan pekerjaan terbatas. Hal ini menimbulkan masalah terjadinya tingkat pengangguran yang semakin tinggi (Sitorus, 2020).

Di masa sekarang, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting sejalan dengan kemajuan teknologi yang menekankan perlunya memiliki pengetahuan yang komprehensif dan unggul. Salah satu strategi untuk membentuk individu yang berkualitas adalah melalui pendidikan yang tinggi.

Tabel 1. 1 Penduduk Kota Makassar Yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Tahun 2018-2022

Tahun	Tingkat Pendidikan	
	PERGURUAN TINGGI	(%)
2018	165.168	9,11%
2019	174.349	9,62%
2020	170.859	9,43%
2021	183.243	10,11%
2022	176.654	9,74%
Total	870.273	48,01%

sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan, 2018-2022 (diolah)

Pada tabel 1.1 menunjukkan tingkat penduduk Kota Makassar yang termasuk angkatan kerja dengan lulusan perguruan tinggi pada tahun 2018-2022. Berdasarkan tabel 1.1 partisipasi angkatan kerja lulusan perguruan tinggi cenderung fluktuatif. Namun yang menjadi perhatian adalah angka partisipasi angkatan kerja pada tahun 2021 mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan semakin banyak penduduk usia kerja yang masuk dalam pasar kerja baik yang sudah mendapat pekerjaan ataupun masih menganggur dan mencari pekerjaan.

Perguruan tinggi adalah suatu institusi pendidikan yang memiliki tanggung jawab utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, perguruan tinggi perlu secara berkelanjutan melakukan upaya perbaikan. Seiring dengan perkembangannya, jumlah perguruan tinggi terus bertambah setiap tahun, yang menyebabkan peningkatan jumlah lulusan secara signifikan (Zainur et al., 2019).

Jumlah lulusan dari perguruan tinggi tidak sejalan dengan meningkatnya jumlah lapangan kerja yang ada. Kesenjangan antara jumlah lulusan dan peluang pekerjaan mengakibatkan persaingan di pasar kerja menjadi lebih sengit. Terbatasnya lapangan pekerjaan menyebabkan masalah tingginya tingkat pengangguran, disertai dengan variasi waktu yang berbeda-beda dalam mencari pekerjaan.

Tabel 1. 2 Data Pengangguran di Kota Makassar Berdasarkan Pendidikan Tertinggi pada tahun 2018-2020

Tahun	Tingkat Pendidikan	
	PERGURUAN TINGGI	(%)
2018	168.080	15,5%
2019	166.816	15,4%
2020	271.860	25,1%
2021	292.435	27,0%
2022	185.069	17,1%
Total	1.084.260	100%

sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan, 2018-2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran berfluktuatif dan masih tidak stabil. Di tahun 2019 pengangguran mencapai titik terendahnya yaitu sebesar 15,4% dalam periode tersebut. Hal ini tentunya menandakan penyerapan tenaga kerja dari sisi permintaan berjalan dengan baik walaupun jumlah pengangguran masih dapat dikatakan cukup tinggi.

Pengangguran bukan hanya sekadar isu angka, tetapi juga mencerminkan masalah struktural dan sistemik dalam perekonomian. Ketidakmampuan pasar kerja untuk menyerap lulusan perguruan tinggi yang terus meningkat dapat memicu ketidakstabilan ekonomi dan sosial, di mana banyak individu harus menunggu lama untuk mendapatkan pekerjaan atau terpaksa menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka.

Pengangguran yang berkepanjangan dapat mengakibatkan penurunan kesejahteraan sosial, ketidakpuasan pribadi, dan bahkan potensi meningkatnya

ketegangan sosial. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang memperburuk ketidakseimbangan ini, seperti kurangnya keterampilan yang relevan, ketidaksesuaian antara kebutuhan industri dan lulusan, serta ketidakmampuan struktur ekonomi untuk menciptakan lapangan kerja yang memadai (Fitri & Junaidi, 2017).

Lapangan pekerjaan merupakan indikator keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia di setiap negara. Dengan mendapat pendidikan lebih tinggi berharap mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki dari pendidikan yang telah ditekuni.

Teori human capital menjelaskan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk peningkatan pendidikan. Pendidikan berperan penting dalam perekonomian dan juga dalam pembangunan berkelanjutan karena merupakan salah satu syarat utama yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sebagai suatu input bagi pendapatan. Mendapatkan pendidikan tinggi adalah sebuah investasi besar untuk memperluas wawasan dan keterampilan dalam harapan mendapatkan pekerjaan yang sesuai (Suyatno, 2008).

Salah satu sektor yang sangat memanfaatkan investasi dalam pendidikan dan keterampilan adalah sektor jasa. Di sektor ini, kualitas pelayanan seringkali ditentukan oleh keterampilan interpersonal, pengetahuan teknis, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang kompleks. Misalnya, dalam industri perhotelan dan pariwisata, para profesional yang memiliki pendidikan tinggi dan keterampilan yang baik dapat memberikan pengalaman yang lebih baik kepada pelanggan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan

pelanggan dan reputasi perusahaan. Selain itu, sektor jasa seperti konsultasi, kesehatan, dan pendidikan juga sangat bergantung pada tenaga kerja yang terampil dan berpendidikan untuk memberikan layanan yang efektif dan inovatif. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga berkontribusi pada kemajuan sektor jasa secara keseluruhan, yang menjadi bagian penting dari perekonomian modern dan berkelanjutan.

Pertumbuhan sektor jasa di Kota Makassar, seperti sebagian besar daerah perkotaan di Indonesia, telah menjadi sumber utama pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik, khususnya para sarjana. Meskipun demikian, proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja di sektor jasa tidak selalu berjalan dengan efisien, dan banyak sarjana menghadapi tantangan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Salah satu aspek krusial dalam perjalanan mencari pekerjaan adalah durasi waktu tunggu yang dihadapi oleh tenaga kerja terdidik sebelum akhirnya memperoleh pekerjaan yang sesuai. Durasi waktu tunggu yang berkepanjangan tidak hanya dapat mengakibatkan ketidakpastian ekonomi bagi individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan motivasi mereka.

Pendidikan selalu menempati posisi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai wujud pembangunan dan pembentukan masa depan suatu negara. Pendidikan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang baik pula yang mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar peluangnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Artinya jika kualitas sumber daya manusia

semakin tinggi maka kemampuan menyerap tenaga kerja juga akan meningkat (Nur et al., 2016).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi durasi waktu tunggu dalam memperoleh pekerjaan di sektor jasa bagi tenaga kerja terdidik di antaranya adalah upah. Dimana upah merupakan salah satu faktor yang menjamin kesejahteraan masyarakat. Jika upah tinggi maka taraf hidup dan konsumsi penduduk kota atau kabupaten juga akan tinggi, dan sebaliknya jika upah rendah maka taraf hidup dan konsumsi penduduk kota atau kabupaten juga rendah. Upah menjadi alat motivasi bagi tenaga kerja yang mencari pekerjaan. Karena melalui upah, mereka bisa lebih meningkatkan kualitas hidupnya. Namun kenyataannya upah yang diberikan masih belum mencukupi kebutuhan para tenaga kerja, karena biaya hidup terus meningkat tanpa diiringi kenaikan upah (Andrisani & Triani, 2019).

Umur juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi durasi waktu memperoleh pekerjaan. Sutomo berpendapat bahwa semakin tinggi umur pencari kerja semakin lama waktu tunggu, yang berarti bahwa umur berpengaruh terhadap durasi waktu mencari kerja. Semakin tua umur pencari kerja, yaitu umur 15- 24 tahun dan 25-29 tahun, dirasakan kebutuhan yang harus dipenuhi semakin mendesak, sehingga semakin banyak orang yang mencari pekerjaan. Rata-rata pencari kerja yang menempuh pendidikan sarjana baru menamatkan pendidikannya di umur antara 21-24 tahun. Pada saat umur tersebut juga pencari kerja mulai aktif dalam mencari kerja. (Amalia Yunia Rahmawati, 2020).

Faktor jenis kelamin juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat partisipasi serta produktivitas seseorang di tempat kerja. Pada dasarnya, tidak ada perbedaan yang mendasar dalam tenaga kerja berdasarkan jenis

kelamin. Namun, umumnya, laki-laki dianggap lebih produktif dalam pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik. Meskipun demikian, dalam situasi tertentu, terkadang produktivitas perempuan dapat melampaui laki-laki karena sifat teliti, kesabaran, dan ketekunan yang sering dimiliki oleh perempuan (Putri, 2016).

Status perkawinan yang menyebabkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam partisipasi angkatan kerja, dimana perempuan yang telah menikah dituntut untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dan pasar tenaga kerja hanya tersedia bagi orang yang berstatus lajang, sehingga status perkawinan mempengaruhi penawaran tenaga kerja karena status perkawinan berkaitan dengan status pada tenaga kerja yang mulai memasuki pasar kerja (Rochhaningrum, 2017).

Selain faktor upah, umur, jenis kelamin dan status perkawinan, hal lain yang berpengaruh pada durasi waktu memperoleh pekerjaan adalah skill atau keterampilan tambahan. Jika merujuk pada teori human capital, maka pelatihan juga merupakan bagian dari investasi human capital. Secara teori, individu yang memiliki keterampilan akan lebih cepat mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan orang yang kurang memiliki ketrampilan karena keterampilan juga merupakan indikator mutu produktivitas tenaga kerja. Sedangkan dari sisi permintaan tenaga kerja, pemberi kerja cenderung memilih tenaga kerja yang terdidik dan sudah terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru (Zainur., 2019)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka menarik untuk diteliti mengenai faktor-faktor yang menyebabkan durasi waktu tunggu pekerjaan di sektor jasa bagi tenaga kerja terdidik di Kota Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Upah berpengaruh terhadap durasi waktu tunggu pekerjaan?
2. Apakah Umur berpengaruh terhadap durasi waktu tunggu m?
3. Apakah ada perbedaan durasi waktu tunggu pekerjaan berdasarkan jenis kelamin?
4. Apakah ada perbedaan durasi waktu tunggu pekerjaan berdasarkan status perkawinan?
5. Apakah ada perbedaan durasi waktu tunggu pekerjaan berdasarkan keterampilan tambahan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap durasi waktu tunggu pekerjaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh umur terhadap durasi waktu tunggu pekerjaan.
3. Untuk mengetahui perbedaan jenis kelamin terhadap durasi waktu tunggu pekerjaan.
4. Untuk mengetahui perbedaan status perkawinan terhadap durasi waktu tunggu pekerjaan.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap durasi waktu tunggu pekerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Institusi

Penulisan ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan literatur untuk para pembaca baik itu masyarakat secara umum maupun akademis yang ingin mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi durasi waktu tunggu memperoleh pekerjaan di sektor jasa.

b. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman khususnya dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup ketenaga kerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Konsep Tenaga Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja. (Agus Pranata, 2023)

Tenaga kerja adalah manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja, yaitu berusia 15-64 tahun, atau jumlah penduduk suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa ketika ada permintaan akan tenaga kerja. Teori *human capital* sendiri memadukan pengetahuan, keterampilan dan inovasi dengan kemampuan individu dalam melakukan aktivitas yang menciptakan nilai dan memberikan pendapatan berkelanjutan bagi suatu perusahaan di masa mendatang. Hal tersebut dapat diperoleh seseorang melalui pendidikan, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kemampuannya sehingga mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Tenaga kerja, yaitu orang yang mencari atau melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa yang memenuhi persyaratan dan batasan usia yang ditetapkan oleh undang-undang dengan tujuan memperoleh upah atas pekerjaan yang dilakukannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Tenaga kerja menurut (Syaria'ah, 2005) merujuk pada kapasitas manusia untuk memberikan usaha atau usaha yang dikeluarkan dalam setiap periode waktu untuk menciptakan barang atau layanan, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk kepentingan orang lain.

Permintaan tenaga kerja berkaitan erat dengan tingkat upah. Ketika upah meningkat, permintaan tenaga kerja dari pengusaha cenderung menurun. Setiap perusahaan memiliki pola permintaan tenaga kerja yang unik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran perusahaan, jenis produksi, teknologi yang digunakan, dan keterampilan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Utari, 2022).

Pada dasarnya tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu ((Nurdin, 2020) :

1. Angkatan Kerja, yaitu tenaga kerja yang berumur di atas 15 tahun ke atas, yang telah bekerja dan mempunyai pekerjaan dalam seminggu terakhir, yang sedang bekerja, yang menganggur sementara, yang menganggur, atau yang sedang mencari pekerjaan dan mengharapkan untuk mendapat pekerja.
2. Bukan Angkatan Kerja, yaitu tenaga kerja yang berusia di atas 15 tahun ke atas, yang dimana selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, melakukan pekerjaan rumah tangga, atau memperoleh

penghasilan, namun tidak melakukan kegiatan yang tergolong pekerjaan, sementara tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan.

Bekerja merujuk pada aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh individu dengan tujuan memperoleh pendapatan atau keuntungan, minimal selama satu jam secara terus-menerus dalam satu minggu terakhir. Aktivitas ini mencakup kontribusi dari pekerja tidak dibayar atau anggota keluarga yang ikut serta dalam suatu usaha atau aktivitas ekonomi.

Adapun tenaga kerja berdasarkan kualitasnya, antara lain: (R Irawan, 2014)

1. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan atau keterampilan khusus dalam bidang tertentu melalui pendidikan formal dan nonformal. Contoh: pengacara, dokter, guru, dll.
2. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu melalui pengalaman khusus. tenaga kerja terlatih ini memerlukan pelatihan berulang untuk menguasai pekerjaan mereka. Contoh: Apoteker, dokter bedah, mekanik, dll.

Menurut Wardani (2009), Secara umum produktivitas kerja pada tenaga kerja terdidik lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja tidak terdidik. Produktivitas tenaga kerja pada umumnya dapat dilihat melalui upah, dan setiap lowongan umumnya dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus dilakukan melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, elastisitas penawaran tenaga kerja terdidik biasanya lebih rendah dibandingkan elastisitas penawaran tenaga kerja tidak terdidik (Amalia Yunia Rahmawati, 2020).

2.1.2 Teori Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

A. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu (Maimun, 2007).

Permintaan tenaga kerja dibedakan dalam dua kategori, yaitu: permintaan tenaga kerja jangka pendek dan dalam jangka panjang. Perbedaan ini memiliki kepentingan yang mendasar seperti: pertama, dalam jangka pendek, modal adalah konstan sedangkan dalam jangka panjang modal tidak konstan karena modal konstan maka dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat meningkatkan atau menurunkan skala usaha maupun melakukan pembelian atau penjualan peralatan (equipment); perusahaan hanya dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan dengan cara menambah input tenaga kerja dan bahan baku. Kedua, dalam jangka panjang perusahaan dapat melakukan ekspansi atau penurunan skala usaha dan peralatan, perusahaan dapat melakukan perubahan semua input selain perubahan tenaga kerja. Secara khusus permintaan tenaga kerja tergantung pada dua hal: (a) sejauhmana tenaga kerja dapat membantu

untuk menghasilkan barang dan jasa dan (b) nilai pasar dari barang tersebut (Primantari, 2017)

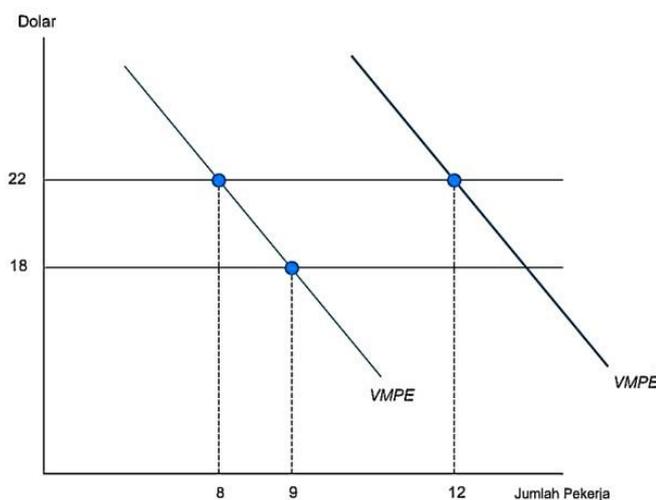
Hukum permintaan pada hakikatnya merupakan suatu hipotesis yang menyatakan semakin rendah harga suatu barang maka semakin banyak permintaan terhadap barang tersebut. Sebaliknya, semakin tinggi harga suatu barang, maka semakin sedikit permintaan terhadap barang tersebut. Sifat hubungan tersebut disebabkan oleh (Octalia., 2015) :

1. Kenaikan harga menyebabkan para pembeli mencari barang lain yang dapat digunakan sebagai pengganti barang tersebut. Sebaliknya, jika harga turun maka orang akan mengurangi pembelian terhadap barang lain yang sejenis dan menambah pembelian barang yang mengalami penurunan harga.
2. Kenaikan harga menyebabkan pendapatan riil para pembeli berkurang. Pendapatan yang merosot tersebut memaksa para pembeli untuk mengurangi pembeliannya terhadap berbagai jenis barang, terutama barang yang mengalami kenaikan harga.

Permintaan tenaga kerja dari produsen memiliki perbedaan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang tersebut memberikan manfaat atau kegunaan (*utility*) kepada pembeli. Namun, pengusaha merekrut seseorang karena orang tersebut membantu dalam proses produksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumen. Dengan kata lain, ini terkait dengan peningkatan permintaan masyarakat terhadap barang yang dihasilkan. Permintaan tenaga kerja dalam konteks ini dikenal sebagai *derived demand*. artinya, permintaan tenaga kerja oleh pengusaha sangat bergantung pada tingkat

permintaan masyarakat terhadap hasil produksinya. Oleh karena itu, untuk menjaga stabilitas dan idealnya meningkatkan permintaan tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan, penting untuk memastikan bahwa permintaan masyarakat terhadap produk perusahaan tetap stabil atau bahkan dapat meningkat.

Maksud lain dari derived demand ialah permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh tingkat permintaan terhadap suatu barang produksi. Jika permintaan terhadap suatu barang produksi meningkat, perusahaan akan menambah jumlah tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan produksinya. Perusahaan perlu menjaga stabilitas atau bahkan meningkatkan permintaan masyarakat terhadap barang produksinya untuk mempertahankan tenaga kerja yang digunakan. Untuk menjaga stabilitas permintaan atas barang produksi, perusahaan dapat mengadopsi strategi ekspor. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan bersaing baik di pasar dalam negeri maupun di pasar internasional. Dengan demikian, diharapkan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja dapat dipertahankan.



Sumber: Kriskurnia & Andri, (2013)

Gambar 2. 1 Kurva Permintaan Tenaga Kerja

Gambar 2.1 merupakan gambar kurva permintaan tenaga kerja jangka pendek dalam suatu perusahaan. Kurva tersebut menggambarkan apa yang terjadi pada tenaga kerja perusahaan ketika upah mengalami perubahan dengan asumsi modal konstan. Perusahaan akan memaksimalkan laba karena perusahaan mampu mempekerjakan tenaga kerja sampai pada tingkat dimana nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan tingkat upah. Slope kurva permintaan tenaga kerja yaitu negatif, hal ini menunjukkan nilai perusahaan dari kurva produk marginal atau value marginal product (VMP). Berdasarkan teori dari Borjas (2016) menyatakan bahwa upah yang awalnya adalah \$22 dan perusahaan mempekerjakan 8 tenaga kerja, kemudian pada saat upah turun menjadi \$18, perusahaan mempekerjakan sejumlah 9 tenaga kerja.

Hal ini berarti bahwa nilai produk marginal perusahaan mengalami penurunan karena semakin banyak tenaga kerja yang dipekerjakan. Tingginya tingkat kurva permintaan tenaga kerja bergantung pada harga output dan produk marginal. Jika output mengalami kenaikan atau lebih mahal maka akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan. Contohnya, ketika harga output meningkatkan maka akan menggeser kurva *VMP* kekanan dari *VMPE* ke *VMPE'*. Pada tingkat upah \$22, kenaikan harga output akan meningkatkan lapangan kerja perusahaan dari 8 tenaga kerja menjadi 12 tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, terdapat hubungan positif antara permintaan tenaga kerja jangka pendek dengan harga output.

Permintaan tenaga kerja melibatkan kombinasi antara tenaga kerja dan input lain yang tersedia, serta terkait dengan tingkat upah. Jika harga barang-barang modal mengalami penurunan, biaya produksi juga akan turun, sehingga menyebabkan penurunan harga jual per unit barang. Dalam keadaan ini, produsen akan memilih untuk meningkatkan produksinya karena adanya peningkatan permintaan terhadap barang. Akibatnya, permintaan tenaga kerja juga akan meningkat, menyebabkan pergeseran kurva permintaan tenaga kerja ke arah kanan karena pengaruh efek skala atau efek substitusi.

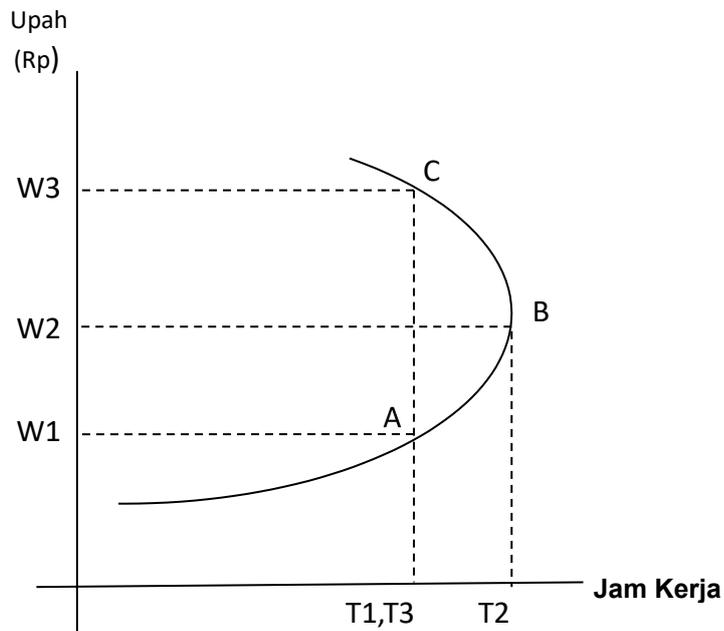
B. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja merupakan jumlah tenaga kerja yang dapat ditawarkan pada setiap upah yang memungkinkan selama periode waktu tertentu. Dalam teori klasik, sumber daya manusia (pekerja) adalah individu yang bebas untuk mengambil keputusan ingin bekerja atau tidak. Bahkan pekerja pun bebas untuk menentukan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori konsumen, di mana setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasannya dengan mengingat kendala yang dihadapinya (Effendy, 2013).

Menurut (Effendy, 2013), kepuasan individu dapat dicapai melalui konsumsi atau dengan menikmati waktu luang (leisure). Setiap individu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Kendala yang dihadapi oleh individu adalah tingkat pendapatan dan keterbatasan waktu. Pekerjaan yang bertentangan dengan waktu luang (leisure) menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya akan melakukannya jika mendapat kompensasi berupa penghasilan, jadi solusi masalah individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan dengan

upah dan harga yang diinginkan. Keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh upah atau pendapatan di luar pekerjaan. Tingkat produktivitas selalu berubah-ubah tergantung pada setiap tahapan produksi, awalnya cenderung meningkat hingga mencapai puncaknya, kemudian bisa berangsur-angsur menurun.

Andrisani & Triani (2019) menyatakan bahwa penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemberi tenaga kerja dengan segala upah selama periode waktu tertentu. Teori ekonomi neoklasik menyatakan bahwa jika upah meningkat maka penawaran tenaga kerja juga akan meningkat. Tenaga kerja berusaha memaksimalkan kepuasannya terhadap upah atau pendapatan yang diterimanya. Dengan harapan bahwa upah yang diterima, dapat meningkatkan taraf hidup mereka. (Murialti, 2019) menyatakan bahwa, penawaran tenaga kerja dapat diartikan dari berbagai sudut pandang, pada sudut pandang yang pertama, yaitu jika dilihat dari sudut pandang perusahaan maka yang dimaksud adalah banyaknya tenaga kerja yang dapat disediakan oleh pemilik tenaga kerja pada setiap upah yang memungkinkan selama periode waktu tertentu. Dan pandangan kedua dilihat dari sudut pandang tenaga kerja yang menawarkan tenaga kerja ke dalam sektor perusahaan. Namun pada kesempatan kali ini yang dibahas adalah penawaran tenaga kerja yang dapat dilihat dari sisi tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja di suatu perusahaan atau lapangan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.



Sumber : : McConell et al, 2003

Gambar 2. 2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja

Dalam gambar 2.2, pada kurva penawaran tenaga kerja mempunyai bagian dengan bentuk melengkung. Pada tingkat upah tertentu, waktu kerja individu akan bertambah apabila upah semakin bertambah pula (dari W1 ke W2). Setelah mencapai upah tertentu (W2), pertambahan upah ke arah W3 justru mengurangi waktu yang disediakan oleh individu untuk keperluan bekerja (dari T2 ke T3). Fenomena ini sering disebut dengan Backward Bending Supply Curve. Semakin besar elastisitas pada tingkat upah maka semakin besar peranan tenaga kerja untuk menghasilkan output, hal ini mengakibatkan semakin kecil jumlah tenaga kerja yang diminta (Maimun, 2007).

2.1.3 Upah

Teori produktivitas marjinal (marginal productivity theory), yang sering dikenal sebagai teori produktivitas marjinal atau teori upah (wage theory), menghubungkan pembentukan harga dan pemanfaatan input dalam konteks ekonomi. Produktivitas marjinal tidak hanya mempertimbangkan aspek permintaan dari pasar tenaga kerja. Dalam konteks perusahaan yang bersaing secara sempurna, dikenal bahwa perusahaan tersebut akan mempekerjakan atau menyerap tenaga kerja hingga mencapai titik dimana upah setara dengan nilai produk marjinal (YMF). Jadi, kurva VMP (nilai produk marjinal) mencerminkan permintaan tenaga kerja suatu perusahaan. Upah dan pemanfaatan input dipengaruhi oleh interaksi antara penawaran dan permintaan (Maimun, 2007).

Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa Gaji atau upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditentukan berdasarkan perjanjian atau undang-undang dan pembayarannya didasarkan pada perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja termasuk tunjangan bagi pekerja maupun keluarganya.

Menurut Andrisani & Triani (2019) upah merupakan pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan jam dan hari kerjanya. Upah memiliki hubungan positif dengan produktivitas. Dimana jika upah meningkat maka produktivitas juga akan meningkat. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dan menjaga kelangsungan operasional perusahaan, maka upah diberikan sebagai motivasi.

Menurut Syaria'ah (2005), Salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah partisipasi angkatan kerja adalah upah. Semakin tinggi upah yang ditawarkan di pasar tenaga kerja, maka akan semakin banyak pula jumlah orang yang tertarik untuk memasuki pasar tenaga kerja tersebut. Namun sebaliknya, jika upah yang ditawarkan rendah maka orang yang termasuk dalam angkatan kerja tidak akan tertarik memasuki pasar tenaga kerja dan memilih untuk tidak bekerja atau ingin menjadi bagian dari bukan angkatan kerja. Jika upah meningkat maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan meningkat dan sebaliknya. Upah mempunyai peranan langsung terhadap jam kerja yang diberikan. Bagi kebanyakan orang, upah yang tinggi merupakan motivasi insentif untuk bekerja. Secara umum, upah berkorelasi positif dengan jam kerja yang ditawarkan.

2.1.4 Umur

Menurut Suyatno (2008) Umur merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik. Faktor umur ini berarti bahwa tenaga kerja yang lebih muda cenderung lebih produktif meskipun kondisi kesehatannya relatif baik, sedangkan tenaga kerja yang lebih tua cenderung kurang produktif meskipun mereka berpendidikan. Karena banyaknya penduduk usia kerja, perbedaan usia dapat mempengaruhi upah yang ditawarkan. Semakin tua usia, semakin sulit mendapatkan pekerjaan.

Herlina (2015) mengatakan bahwa komposisi penduduk yang sering digunakan untuk menganalisis perencanaan pembangunan adalah komposisi penduduk menurut umur. Umur dapat dijadikan sebagai tolok ukur keaktifan seseorang dalam bekerja. Seseorang lebih besar kemungkinannya untuk dapat bekerja dengan optimal pada kondisi umur yang masih produktif.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) (2008), umur adalah keterangan mengenai tanggal, bulan, dan tahun tinggal yang dihitung berdasarkan kalender Masehi. Umur merupakan faktor penting bagi tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja, karena beberapa sektor pekerjaan memiliki batasan umur yang tidak termasuk dalam kriteria untuk sektor pekerjaan yang bersangkutan.

2.1.5 Jenis Kelamin

Swarsih (2020) menjelaskan jenis kelamin merupakan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Paradigma mengenai perbedaan peran laki-laki dan perempuan telah berkembang di masyarakat sehingga menimbulkan pembatasan partisipasi aktif perempuan dalam dunia ekonomi, yang dimana laki-laki berperan sebagai pencari nafkah. Jenis kelamin dari tenaga kerja terdidik laki-laki memiliki probabilitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja terdidik perempuan. Di pasar tenaga kerja, tenaga kerja terdidik laki-laki memiliki tingkat mobilitas yang lebih tinggi dibanding tenaga kerja terdidik perempuan.

Perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi seberapa produktif seseorang dalam pekerjaan. Secara umum, laki-laki cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kekuatan fisik yang lebih besar pada laki-laki. Laki-laki akan lebih produktif melakukan pekerjaannya untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Sementara perempuan cenderung mempertimbangkan perasaan atau memiliki faktor biologis seperti cuti saat melahirkan yang dapat mempengaruhi produktivitasnya (Talita et al., 2014).

Arrozi & Ketut (2018) menyatakan bahwa jenis kelamin dianggap sebagai faktor penentu dalam mencari pekerjaan, dimana akan lambat dalam mencari pekerjaan karena adanya pekerjaan yang hanya untuk jenis kelamin tertentu saja. Hal ini karena adanya pekerjaan yang memberikat syarat jenis kelamin tertentu,

sehingga pekerjaan yang memerlukan jenis kelamin tertentu dapat membantu orang lebih fokus dan bekerja di bidang yang lebih sesuai dengan pekerjaan tersebut.

2.1.6 Status Perkawinan

Menurut Rochhaningrum (2017) status perkawinan menyebabkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam partisipasi angkatan kerja, perempuan yang telah menikah dituntut untuk melakukan aktivitas rumah, dan pasar kerja yang tersedia hanya bagi mereka yang berstatus tunggal atau single, sehingga, status perkawinan memiliki pengaruh terhadap durasi waktu dalam mendapatkan pekerjaan karena status perkawinan berkaitan dengan status saat memasuki pasar kerja. Keadaan pernikahan menyebabkan perbedaan dalam partisipasi tenaga kerja antara pria dan wanita. Wanita yang telah menikah sering kali diharapkan untuk melibatkan diri dalam kegiatan rumah tangga, sementara pasar kerja lebih sering terbuka bagi mereka yang masih berstatus tunggal atau belum menikah. Oleh karena itu, status pernikahan memiliki dampak signifikan pada ketersediaan tenaga kerja.

2.1.7 Keterampilan

Menurut Purnomo (2022) keterampilan tenaga kerja menjadi bagian yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keselarasan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan yang dibutuhkan oleh pihak yang mempekerjakan sangat diperlukan untuk meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan. Umumnya, penilaian penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan didasarkan pada kualitas tenaga kerja, yang sering kali dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang mereka raih.

Retnowati (2020) menyatakan bahwa banyaknya jumlah pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan, menghasilkan dampak positif terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan. Peningkatan produktivitas ini dapat diartikan sebagai peningkatan baik dalam hal kualitas maupun jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Untuk mencapai peningkatan produktivitas tersebut, dibutuhkan keterampilan teknis yang memadai, sehingga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang optimal atau output yang seimbang dengan input ekonomi yang diolah.

2.1.8 Waktu Tunggu

Kerja adalah aksi atau aktivitas yang dilakukan, sedangkan pekerjaan adalah tindakan untuk memperoleh penghasilan. Istilah "waktu tunggu" terdiri dari dua kata dengan makna yang berbeda. Kata "waktu" mengacu pada periode waktu yang berlangsung, sementara "tunggu" merujuk pada proses menunggu atau mengawasi dengan sementara waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa "waktu tunggu" adalah periode ketika lulusan atau individu yang mencari pekerjaan menantikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan mereka. Istilah "waktu tunggu" pada dasarnya dapat dipahami sebagai "periode pengangguran", karena selama periode ini seseorang menjadi pengangguran atau dalam istilah yang lebih umum disebut sebagai pengangguran friksional (Agus Pranata, 2023).

2.1.9 Pengangguran

Pengangguran adalah suatu kondisi di mana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja tidak bekerja. Dalam hal ini, seseorang yang sedang berusaha mencari pekerjaan secara aktif tidak dianggap sebagai penganggur (Zainur., 2019).

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara aktif mencari pekerjaan selama empat minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu empat minggu. Pengangguran terbuka (Open Unemployment) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Agus Pranata, 2023).

Setengah menganggur dibagi dalam dua kelompok yaitu: (1) Setengah menganggur kentara (Visible Underemployed) yakni seseorang yang bekerja tidak tetap (part time) di luar keinginannya sendiri atau bekerja dalam waktu yang lebih pendek. dan (2) setengah menganggur tidak kentara (invisible underemployed) yaitu seseorang yang bekerja secara penuh (full time) tetapi pekerjaannya dianggap tidak mencukupi, karena pendapatannya yang terlalu rendah atau pekerjaan tersebut tidak memungkinkan ia untuk mengembangkan seluruh keahliannya.

Pada sisi ekonomi, pengangguran merupakan etidakmampuan pasar tenaga kerja dalam menyerap angkatan kerja yang ada. Salah satu faktor pendorong pengangguran adalah proses mencari pekerjaan. Durasi pencarian kerja oleh angkatan kerja merupakan ukuran dari lama menganggur para pencari kerja tersebut, sehingga semakin lama rata-rata mencari kerja mengakibatkan pengangguran yang semakin meningkat (Krisanti Ajeng Sekar, 2015).

Pengangguran menjadi masalah makroekonomi yang mempengaruhi manusia secara tidak langsung dan paling kuat. Faktor yang menimbulkan pengangguran adalah:

- (a) menganggur karena ingin pekerjaan baru
- (b) pengusaha menggunakan peralatan produksi yang lebih modern (padat modal)
- (c) ketidaksesuaian antara keterampilan pekerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Masalah pengangguran dalam rencana pembangunan negara maju dan berkembang merupakan masalah yang harus segera diselesaikan. Pengangguran muncul karena pertumbuhan angkatan kerja yang cepat tidak diiringi oleh kesempatan kerja yang memadai. Hal ini dikarenakan persediaan lapangan kerja masih rendah, sehingga akan menurunkan tingkat kesejahteraan masyarakat.

2.1.10 Teori Mencari Kerja (*Job Search Theory*)

Job Search Theory adalah sebuah teori yang menjelaskan mengenai tantangan pengangguran dari perspektif penawaran, yaitu keputusan seseorang individu untuk berpartisipasi dipasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. *Job Search Theory* merupakan bagian dari *economic uncertainty* yang timbul karena informasi dipasar 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 sektor upah menurut tingkat keahlian (Lumapelumey, 2019). *Job Search Theory* mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang risk - neutral, artinya mereka akan memaksimalkan *expected income* nya (pendapatan yang diharapkan) (Agus Pranata, 2023).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Upah Terhadap Durasi Waktu Tunggu

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja menerima imbalan atas jasanya, dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga kerja yang dibayarkan atas jasa dalam produksi. Upah diartikan sebagai pembayaran atas pemberian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan hari dan jam kerjanya. Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih mengandalkan kekuatan fisik, dan biasanya ditentukan berdasarkan upah harian, per satuan, atau produk per produk. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua pengertian yaitu upah dan gaji.

Upah merupakan Kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya. (Syaria'ah, 2005) mengemukakan, upah akan mempengaruhi durasi waktu tunggu tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan. Ketika upah meningkat, jumlah penawaran tenaga kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya, ketika upah menurun maka penawaran tenaga kerja juga menurun.

Menurut Simanjuntak (2014), salah satu faktor yang mempengaruhi banyaknya angkatan kerja adalah upah. Semakin tinggi upah yang ditawarkan di pasar tenaga kerja maka akan semakin banyak pula masyarakat yang tertarik untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja, namun sebaliknya jika upah yang ditawarkan rendah maka masyarakat yang termasuk dalam usia angkatan kerja tidak tertarik untuk masuk ke pasar tenaga kerja dan memilih untuk tidak bekerja atau ingin menjadi bagian dari bukan angkatan kerja. Jika upah meningkat maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan meningkat dan sebaliknya. Upah mempunyai peranan langsung terhadap jam kerja yang ditawarkan. Bagi kebanyakan orang, upah yang tinggi menjadi motivasi bagi orang untuk bekerja.

2.2.2 Hubungan Umur Terhadap Durasi Waktu Tunggu

Umur adalah salah satu faktor yang memengaruhi ketersediaan penawaran tenaga kerja. Semakin muda seseorang, semakin terbatas penawaran tenaga kerjanya karena tingkat tanggung jawabnya yang cenderung lebih rendah. Sebaliknya, semakin tua seseorang, semakin meningkat tingkat tanggung jawab yang harus diemban dalam masa produktifnya.

Umur seseorang dapat menjadi faktor penentu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, baik itu dalam hal aspek fisik maupun non-fisik. Secara umum, tenaga kerja yang lebih tua cenderung memiliki keterbatasan fisik dan

kekuatan yang lebih rendah, sementara tenaga kerja yang lebih muda memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat (Amalia Yunia Rahmawati, 2020).

Menurut Purnomo (2022) bahwa semakin tua usia pencari kerja, semakin sulit bagi mereka untuk menemukan pekerjaan, yang mengakibatkan waktu yang lebih lama dalam mencari pekerjaan dibandingkan dengan pencari kerja yang lebih muda. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa terdapat perbedaan tingkat produktivitas antara pekerja muda dan tua. Produktivitas pekerja muda diyakini lebih tinggi karena kekuatan fisik mereka yang memungkinkan mereka untuk menghasilkan barang atau jasa dengan lebih baik.

2.2.3 Hubungan Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Durasi Waktu Tunggu

Menurut Amalia Yunia Rahmawati (2020) Jenis kelamin merupakan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Pandangan yang berkembang dalam masyarakat tentang perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan telah menciptakan batasan bagi partisipasi aktif perempuan dalam kegiatan ekonomi, dengan laki-laki dianggap sebagai pihak yang mencari nafkah.

Menurut Swarsih (2020) dari perspektif jenis kelamin, tenaga kerja terdidik laki-laki memiliki kemungkinan yang lebih besar daripada perempuan yang juga merupakan tenaga kerja terdidik. Laki-laki terdidik cenderung memiliki tingkat mobilitas yang lebih tinggi dalam pasar kerja dibandingkan dengan perempuan terdidik. Selain itu, kecenderungan penurunan probabilitas pencarian kerja terjadi seiring bertambahnya usia, baik pada tenaga kerja laki-laki maupun perempuan

(Mahendra, 2014) mengemukakan bahwa perbedaan jenis kelamin memiliki dampak pada tingkat produktivitas individu. Secara umum, tingkat produktivitas laki-laki cenderung lebih tinggi daripada perempuan. Faktor-faktor seperti kekuatan fisik yang lebih rendah pada perempuan serta keterkaitan dengan

aspek biologis seperti kebutuhan cuti saat melahirkan menjadi penyebab pengaruh tersebut. Perempuan cenderung menggunakan perasaan dalam bekerja karena faktor-faktor biologis ini.

2.2.6 Hubungan Status Perkawinan Terhadap Durasi Waktu Tunggu

Menurut (Purnomo et al., 2022), dalam dunia kerja, status perkawinan dapat mempengaruhi waktu tunggu dalam memperoleh pekerjaan. Jika seseorang telah menikah, mereka kemungkinan akan mendapatkan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan individu yang masih lajang. Ini disebabkan oleh tanggung jawab besar terhadap keluarga yang dimiliki oleh pencari kerja yang sudah menikah, sehingga mereka mungkin lebih bersedia menerima tawaran pekerjaan meskipun dengan upah yang lebih rendah dan tidak sesuai harapan. Di sisi lain, pencari kerja yang masih lajang, terutama di kalangan muda, cenderung lebih selektif dalam mencari pekerjaan dan memprioritaskan upah yang lebih tinggi untuk pekerjaan tertentu.

2.2.7 Hubungan Keterampilan Terhadap Durasi Waktu Tunggu

Menurut (Pengaruh et al., 2020) tingkat keterampilan yang dimiliki oleh individu dapat mempengaruhi sejauh mana mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tertentu. Pada umumnya, penawaran tenaga kerja terdidik yang memiliki keterampilan khusus dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki keterampilan umum. Keterampilan menyatakan apakah responden memiliki suatu keterampilan pada saat mendapatkan pekerjaan keterampilan tertentu pada saat memperoleh pekerjaan yang ditekuni saat ini.

2.3 Studi Empiris

Hartoko (2019) melakukan penelitian dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi robust. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lama mencari kerja tenaga kerja di Indonesia tahun 2015 dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, jenis kelamin, umur, dan status perkawinan. Tingkat pendidikan, umur kuadrat, dan status perkawinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja di Indonesia. Pelatihan, jenis kelamin, dan umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja di Indonesia. Sedangkan daerah tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja di Indonesia.

Swarsih, Junaidi & Rosmeli (2020) melakukan penelitian dengan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara langsung dengan jumlah sampel sebanyak 110. Alat analisis menggunakan regresi OLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja. Secara parsial variabel umur, pendidikan, tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja, sedangkan variabel keterampilan dan jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja.

Makaria, Yuyun & Marcus (2020) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen antara lain: tingkat pendidikan, keterampilan, upah dan usia. Hipotesis yang akan dibuktikan adalah bahwa secara simultan dan parsial, keempat variabel mempengaruhi lama mencari kerja. Dengan menggunakan 100 orang responden tenaga kerja terdidik di Kabupaten Manokwari, analisis regresi dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian untuk area

Kabupaten Manokwari. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan, pada taraf kepercayaan 90%, seluruh variabel independen mempengaruhi lama mencari kerja tenaga terdidik. Sedangkan, secara parsial, hanya variabel keterampilan yang berpengaruh secara signifikan terhadap lama mencari kerja.

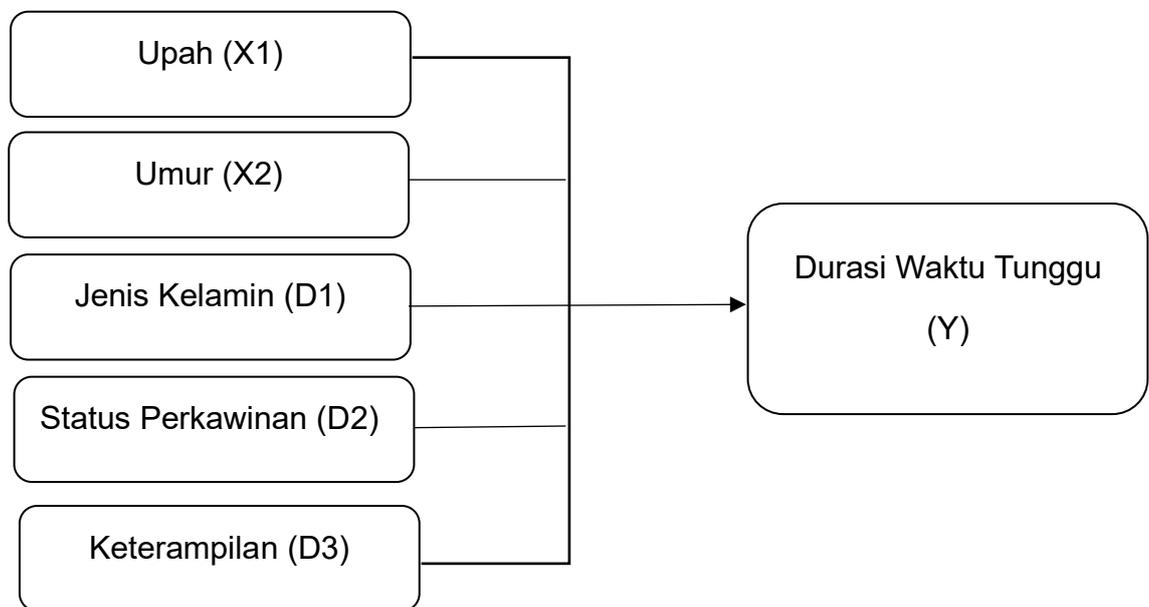
Najoan (2016) melakukan penelitian untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi lama mencari pekerjaan terhadap tenaga kerja terdidik di Indonesia 2016. Penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan, umur, tingkat UMP, status perkawinan, jenis kelamin dan pelatihan kerja untuk dianalisis pengaruhnya terhadap terhadap lama mencari pekerjaan tenaga kerja terdidik di Indonesia tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, umur, dan tingkat UMP berpengaruh positif signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia. Sedangkan pelatihan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia. Di sisi lain, jenis kelamin dan status perkawinan tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia.

Wulandari & Marta (2022) melakukan penelitian dalam menganalisis perbedaan antara lama mencari pekerjaan dan lama mempersiapkan usaha bagi tenaga kerja yang sudah bekerja ditinjau dari tingkat pendidikan, upah, usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, pelatihan, status perkawinan dan daerah tempat tinggal Hasil regresi Poisson menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan dan kesempatan untuk mempersiapkan suatu usaha akan lebih lama dibandingkan dengan tingkat pendidikan di bawah SMA. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa upah/gaji sama-sama mempengaruhi kesempatan mencari pekerjaan dan waktu mempersiapkan usaha di Provinsi Sumatera Barat.

2.4 Kerangka Pikir

Durasi waktu tunggu memperoleh pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik lulusan perguruan tinggi (sarjana) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah upah, umur, perbedaan jenis kelamin, status perkawinan, dan keterampilan. Dengan variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penelitian ini.

Untuk mempermudah dalam pemahaman konseptual penelitian ini, maka digambarkan suatu kerangka pemikiran dibawah ini:



Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa upah berpengaruh terhadap durasi waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik di sektor jasa di Kota Makassar.
2. Diduga bahwa umur berpengaruh terhadap durasi waktu tunggu pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik di sektor jasa di Kota Makassar.
3. Diduga bahwa terdapat perbedaan pada durasi waktu tunggu pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik di sektor jasa di Kota Makassar berdasarkan jenis kelamin.
4. Diduga bahwa terdapat perbedaan pada durasi waktu tunggu pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik di sektor jasa di Kota Makassar berdasarkan status perkawinan.
5. Diduga bahwa terdapat perbedaan pada durasi waktu tunggu pekerjaan bagi tenaga kerja terdidik di sektor jasa di Kota Makassar berdasarkan keterampilan tambahan.