

SKRIPSI

ANALISIS DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN STRATA SATU UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAQFIRA RAHMAH



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

SKRIPSI

ANALISIS DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN STRATA SATU UNIVERSITAS HASANUDDIN

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

MAQFIRA RAHMAH

A011181503



kepada

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

SKRIPSI

ANALISIS DETERMINAN LAMA Mencari Kerja LULUSAN STRATA SATU UNIVERSITAS HASANUDDIN

disusun dan diajukan oleh

MAQFIRA RAHMAH
A011181503

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Makassar, 10 Mei 2022

Pembimbing I

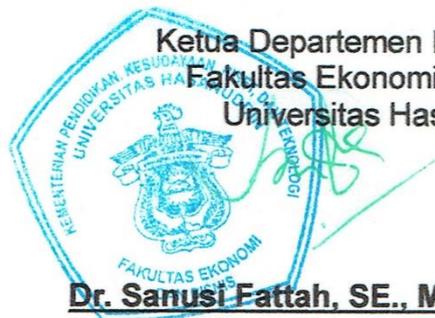


Dr. Fatmawati, SE., M.Si, CWM ®
NIP. 19640106 198803 2 001

Pembimbing II



Dr. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si., CPF
NIP. 19660811 199103 2 001



Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si., CSF., CMW ®
NIP. 19690413 199403 1 003

SKRIPSI

ANALISIS DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN STRATA SATU UNIVERSITAS HASANUDDIN

disusun dan diajukan oleh

MAQFIRA RAHMAH
A011181503

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **10 Mei 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM ®	Ketua	1..... 
2	Dr. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si., CPF	Sekretaris	2..... 
3	Dr. Madris., SE., DPS., M.Si., CWM	Anggota	3..... 
4	Dr. Sabir., SE., M.Si., CWM	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si., CSF., CMW ®
NIP. 19690413 199403 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maqfira Rahmah

NIM : A011181503

Departemen/Program Studi : Ilmu Ekonomi

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

ANALISIS DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN STRATA SATU UNIVERSITA HASANUDDIN

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

Apabila 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, 16 April 2022

Yang Membuat Pernyataan



Maqfira Rahmah

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Nabi Muhammad SAW atas berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**ANALISIS DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN STRATA SATU UNIVERSITAS HASANUDDIN**”.

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

1. Terima kasih Tuhan Allah SWT yang selalu menyertai dan melindungi.
2. Terima kasih tak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, Bapak H.Ramli dan mama Hj. Asma, orang yang paling hebat didunia ini yang selalu memberikan doa, bantuan, dukungan, kasih sayang, pengorbanan dan semangat di setiap langkah perjalanan penulis sekaligus orang yang banyak mengetahui keluh kesahku pada saat menyusun skripsi ini. Serta kepada kakak dan adik-adikku ter-CANTIK dan ter-TAMPAN tercinta Mutmainna Rahmah, Karmila Rahmah, Muh. Al-Gazali Ramli dan Asyurah Rahmah yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan masa studi.

3. Terima kasih Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Kadir, SE., M.Si.,CIPM.,CWM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya.
4. Bapak Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si., CSF., CMW® Selaku Ketua Departemen Ilmu Ekonomi Terima kasih atas segala bantuan yang senantiasa diberikan hingga peneliti dapat menyelesaikan studi di Departemen Ilmu Ekonomi.
5. Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada Ibunda Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM ® selaku dosen pembimbing I dan Ibunda Dr. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si., CPF selaku dosen pembimbing II. Terima kasih banyak atas arahan, bimbingan, saran dan waktu yang telah diberikan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini serta permohonan maaf yang sebesar-besarnya bilamana selama proses bimbingan skripsi peneliti secara tidak sengaja melakukan kesalahan yang menyinggung perasaan Ibu. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kemudahan disegala urusan Ibu.
6. Bapak Dr. Madris., SE., DPS., M.Si., CWM dan Dr. Sabir., SE., M.Si., CWM selaku dosen penguji. Terimakasih sudah memberikan motivasi dan saran bagi peneliti untuk terus belajar dan berusaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.
7. Ibu Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM® selaku penasihat akademik peneliti yang memberikan bantuan baik berupa arahan maupun motivasi kepada peneliti selama menjalankan studi di Departemen Ilmu Ekonomi dan Bisnis Unhas.

8. Terima kasih seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan dan nasihatnya kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Hasanuddin.
9. Terima kasih Segenap Pegawai Akademik, Kemahasiswaan dan Perpustakaan *E-Library* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Pak Aspar dan Pak iwan yang telah begitu banyak membantu dalam menjalankan semua administrasi penulis hingga akhirnya bisa ujian.
10. Terima kasih kepada 100 responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman RESPECTOR yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doanya.
12. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Mutmainna. S, Juwita Awalia, Riska Sari dan Mifdalika sahabat paling baik, unik, asik serta baik.
13. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Sahabat terbaikku Andi Ana Peratiwi yang senantiasa telah memberikan bantuan, motivasi, doa dan dukungan moril serta material sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
14. Terima kasih kepada teman-teman Ilmu Ekonomi 2018 yang sudah berjuang bersama-sama dari maba. Terima kasih juga kepada Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi (HIMAJIE) FEB-UH yang telah menjadi rumah yang hangat bagi penulis.
15. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada sahabat KICIK-KICIK yaitu: Dinda Darwis, Wahyunur, Nirmayanti, Mutmainna Rahmah, A. St Rabiah Apriana dan Alqadri Nasir. Yang sangat baik dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

16. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada sahabat SISTA yaitu: Mutmainna Rahmah, Erviani dan Antariska Pratiwi, yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
17. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Abdilla yang baik dan selalu memberikan arahan. Serta Wahyu Bima Anggara karena ucapan terimakasih sebenarnya takkan cukup untuk mewakili segala sesuatu yg telah diberikan kepada peneliti dalam dukungan, arahan serta ketabahnya untuk tetap setia dari awal hingga peneliti mampu menyelesaikan studi skripsi ini.
18. Terima kasih kepada Atika, Nur Fadhillah dan yosefa sahabat yang baik, asik dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
19. Terima kasih kepada SOBAT-SOBAT MAGANG yaitu: Ahmad Risal, Nuryanti, Indah, yang unik dan selalu memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.
20. Terima kasih kepada semua pihak yang mengenal dan membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

Makassar, 16 April 2022

Penulis,



Maqfira Rahmah

ABSTRAK

ANALISIS DETERMINAN LAMA MENCARI KERJA LULUSAN STRATA SATU UNIVERSITAS HASANUDDIN

Maqfira Rahmah

Fatmawati

Sri Undai Nurbayani

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Determinan lama mencari kerja lulusan strata satu universitas hasanuddin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner (primer). Adapun jumlah sampel yang digunakan sejumlah 100 orang mahasiswa Universitas Hasanuddin. Metode analisis yang digunakan adalah metode simultaneous equation model (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keaktifan berorganisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Universitas Hasanuddin, variabel keaktifan berorganisasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap lama studi, variabel keaktifan berorganisasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Universitas Hasanuddin, variabel prestasi belajar memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Universitas Hasanuddin, variabel lama studi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja lulusan perguruan tinggi di Universitas Hasanuddin.

Kata Kunci: lama mencari kerja, prestasi belajar, lama studi, dan keaktifan berorganisasi

ABSTRACT

AND ANALYZE THE DETERMINANTS OF THE LENGTH OF TIME SEEKING WORK FOR GRADUATES OF HASANUDDIN UNIVERSITY STRATA ONE

Maqfira Rahmah

Fatmawati

Sri Undai Nurbayani

This study aims to examine and analyze the determinants of the length of time seeking work for graduates of hasanuddin university strata one. This study uses a quantitative approach. The data used in this study is a questionnaire (primary). The number of samples used were 100 students of Hasanuddin University. The analytical method used is the simultaneous equation model (SEM) method.

The results showed that the variable of organizational activity had a positive and significant relationship to the length of time looking for work for college graduates at Hasanuddin University, the variable of organizational activity had a negative and significant relationship to the length of study, the variable of organizational activity had a negative and significant relationship to the length of time looking for work. college graduates at Hasanuddin University, the variable of learning achievement has a negative and insignificant relationship to the length of time looking for work for university graduates at Hasanuddin University, the variable length of study has a positive and significant relationship to the length of time looking for work for college graduates at Hasanuddin University.

Keywords: *length of time looking for work, learning achievement, length of study, and organizational activity*

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan teori	10
2.1.1 Tenaga Kerja.....	10
2.1.2 Pengangguran Dan Faktor-Faktor Penyebabnya.....	12
2.1.3 Teori Mencari Kerja (Job Search Theory)	18
2.1.4 Teori Human Capital.....	19
2.1.5 Lama Mencari Kerja	21
2.1.6 Prestasi Belajar	22
2.1.7 Masa Studi	25
2.1.8 Jenis Kelamin	26
2.1.9 Keaktifan Berorganisasi.....	26
2.1.10 Hubungan Antara Prestasi Belajar (IPK), Jenis Kelamin, Keaktifan Berorganisasi, Dan Lama Studi Dengan Lama Mencari Kerja.....	28
2.1.10.1 Hubungan Antara Prestasi Belajar (IPK) Dengan Lama Mencari Kerja	28
2.1.10.2 Hubungan Antara Lama Studi Dengan Lama Mencari Kerja.....	28
2.1.10.3 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Lama Mencari Kerja.....	29
2.1.10.4 Hubungan Antara Keaktifan Berorganisasi Dengan Lama Mencari Kerja.....	30
2.2 Tinjauan Empiris	31
2.3 Kerangka Pikir.....	32
2.4 Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Desain Penelitian	35
3.2.1 Lokasi Penelitian	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Populasi Dan Sampel.....	36
3.4 Jenis Dan Sumber Data	37
3.4.1 Jenis Data	37
3.4.2 Sumber Data	38
3.5 Analisis Data.....	38
3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.2 Karakteristik Responden	45
4.2.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	45
4.2.2 Distribusi Responden Menurut Keaktifan Berorganisasi	45
4.2.3 Distribusi Responden Menurut Prestasi Belajar (IPK)	46
4.2.4 Distribusi Responden Menurut Lama Studi.....	47
4.2.5 Distribusi Responden Menurut Lama Mencari kerja.....	48
4.3 Analisis Data.....	49
4.4 Hasil Estimasi Variabel Penelitian	51
4.5 Interpretasi Hasil	51
4.5.1 Perbedaan Prestasi Belajar (IPK) Lulusan Yang Aktif Berorganisasi Dan Yang Tidak Aktif Berorganisasi.....	51
4.5.2 Perbedaan Lama Studi Lulusan Yang Aktif Berorganisasi Dan Yang Tidak Aktif Berorganisasi.....	52
4.5.3 Perbedaan Lama Mencari Kerja Lulusan Yang Aktif Berorganisasi Dan Yang Tidak Aktif Berorganisasi.....	54
4.5.4 Pengaruh Prestasi Belajar (Ipk) Terhadap Lama Mencari Kerja.....	55
4.5.5 Pengaruh Lama Studi Terhadap Lama Mencari Kerja	56
4.5.6 perbedaan lama mencari kerja lulusan yang aktif berorganisasi dan yang tidak aktif berorganisasi melalui prestasi belajar (IPK), dan lama studi	57
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel		halaman
Tabel 1.1	Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Indonesia Tahun 2016-2020	3
Tabel 1.2	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pemuda sulawesi selatan menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan, tingkat pendidikan, tipe daerah, dan jenis kelamin, 2020	4
Tabel 2.1	Standar dan bobot penilaian.....	24
Tabel 3.1	Jumlah lulusan universitas hasanuddin tahun 2016-2020.....	36
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi	46
Tabel 4.3	Prestasi Belajar Responden Berdasarkan IPK	46
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Studi.....	47
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Lama Mencari Kerja	48
Tabel 4.6	Hasil Estimasi Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Prestasi Belajar (IPK), Lama Studi, Dan Lama Mencari Kerja	49
Tabel 4.7	Besaran Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Dan Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Terhadap Prestasi Belajar (IPK), Lama Studi, Dan Lama Mencari Kerja	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang memiliki jumlah penduduk yang cukup besar berdasarkan data administrasi kependudukan per juni 2021 jumlah penduduk di indonesia adalah sebanyak 272.229.372 jiwa dimana 137.521.557 jiwa laki-laki dan 134.707.815 jiwa perempuan. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dapat mengakibatkan pertumbuhan angkatan kerja yang semakin tinggi pula hal ini akan berdampak semakin tingginya jumlah orang yang mencari pekerjaan. Hal ini tentu akan menimbulkan berbagai permasalahan salah satunya adalah kekurangan lapangan pekerjaan yang menimbulkan pengangguran.

Pembangunan adalah suatu upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu Negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat. Pembangunan dapat di katakana berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang besar mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang besar tetapi mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan. Sedangkan pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Schumpeter, 2017).

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dapat mengakibatkan pertumbuhan angkatan kerja yang semakin tinggi pula. Berarti semakin banyak dampak yang ditimbulkannya akibat semakin tingginya jumlah orang yang mencari

pekerjaan. Hal ini tentu akan menimbulkan berbagai permasalahan salah satunya adalah kekurangan lapangan pekerjaan yang menimbulkan pengangguran (Franita, 2016).

Permasalahan pengangguran merupakan permasalahan klasik yang di hadapi oleh setiap Negara termasuk Indonesia. Pengangguran ini muncul karena jumlah angkatan kerja yang ada secara relative atau absolut lebih banyak dibandingkan dengan kesempatan kerja yang tersedia sehingga mengakibatkan sebagian angkatan kerja tidak dapat diserap oleh pasar kerja, pengangguran dapat mengganggu keseimbangan hidup Negara, mengingat pengangguran memberi dampak negative, diantaranya kriminalitas, kesenjangan social, kemiskinan, bahkan dapat menimbulkan lesunya perekonomian secara makro (Nur dkk, 2016).

Memasuki pasar kerja salah satu yang diperlukan adalah pendidikan, Unhas merupakan salah satu universitas yang di pandang dapat mendongkrak karir seseorang dapat dilihat dari prestasi yang telah dicapai dimana unhas masuk 10 besar universitas terbaik seindonesia, serta menjadi Universitas terbaik seindonesia timur. Ini membuktikan bahwa potensi SDM di universitas hasanuddin cukup bagus. Walaupun pemecahannya tidak sebatas pada kebijakan sector pendidikan saja, namun juga diperlukan penunjang lainnya misalnya skill individu yang dapat mempermudah untuk bersaing di dunia kerja nantinya. Tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi merupakan rasio jumlah pencari kerja lulusan perguruan tinggi terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut (BPS, 2008). Berdasarkan BPS 2020 provinsi SULSEL , tingkat pengangguran terbuka pemuda Sulsel sebesar 12.76 persen dimana presentasi TPT tertinggi yaitu pemuda tamatan perguruan tinggi (18.41 persen).

Tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi merupakan rasio jumlah pencari kerja lulusan perguruan tinggi terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut (BPS, 2008). Pengangguran tenaga kerja yang bergelar sarjana merupakan salah satu masalah makro ekonomi. Faktor-faktor penyebab tenaga kerja tersebut menganggur dapat dikatakan hampir sama di setiap Negara, krisis ekonomi, struktur lapangan kerja tidak seimbang, jumlah angkatan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan kesempatan kerja (Shinta, 2018).

Tabel 1.1
Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang
Ditamatkan di Indonesia Tahun 2016 – 2020 (Dalam Persen)

Pendidikan tertinggi yang di tamatkan	2016	2017	2018	2019	2020
Tidak/belum pernah sekolah	0,84	0,89	0,45	0,57	0,32
Tidak/belum tamat SD	5,46	5,77	4,64	4,89	4,39
SD	14,72	12,91	12,84	12,18	14,44
SLTP	18,40	18,19	16,14	16,00	16,60
SLTA Umum/SMU	27,74	27,27	27,50	28,26	27,25
SLTA Kejuruan/SMK	21,62	23,14	24,77	24,48	23,81
Akademik/Diploma	3,12	3,46	3,15	3,08	3,12
Universitas	8,06	8,83	10,46	10,50	10,04
Total	100	100	100	100	100

Sumber : BPS (*Data diolah*), 2021

Pada **Tabel 1.1** tersebut, menunjukkan bahwa pengangguran tenaga kerja lulusan perguruan tinggi telah lama terjadi dan jumlahnya pun relative banyak, dimana pada tahun 2020 jumlah pengangguran terbuka untuk tingkat Universitas mencapai 10,04 persen. sehingga sudah selayaknya mendapatkan perhatian serius, dari data di atas menunjukkan setiap tahunnya tingkat pengangguran untuk tingkat universitas secara garis besar terus meningkat setiap tahunnya, ini membuktikan bahwa Lulusan perguruan tinggi yang memiliki gelar sarjana tidak lagi menjadi jaminan mudah untuk mendapat pekerjaan, yang berujung pada meningkatnya pengangguran terdidik, sehingga fenomena ini selayaknya mendapatkan perhatian serius, sebab keberadaannya sangat merugikan mengingat dampak negatif yang ditimbulkannya (Deffrinica, 2017)

Tabel 1.2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Pemuda Sulawesi Selatan
Menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan

Karakteristik	Tingkat Pendidikan					Total
	Tidak tamat SD	SD/ sederajat	SMP/ sederajat	SMA/ Sederajat	Perguruan Tinggi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pemuda	5,49	15,65	17,68	30,02	30,57	100,00
Tipe Daerah						
Perkotaan	3,40	11,77	13,21	45,34	26,27	100,00
Perdesaan	7,01	18,47	20,93	39,61	13,61	100,00
Jenis Kelamin						
Laki-laki	6,52	18,26	19,50	43,76	11,95	100,00
Perempuan	3,82	11,45	14,73	39,21	30,79	100,00
Tingkat Pendidikan, Tipe Daerah, dan Jenis Kelamin, 2021						

Sumber: BPS Provinsi Sulawesi Selatan – Sakernas Agustus, 2021

Berdasarkan **Tabel 1.2** menunjukkan TPT pemuda Sulawesi Selatan menurut tingkat pendidikan. Secara keseluruhan, nilai TPT tertinggi yaitu pemuda tamatan perguruan tinggi (30,57 persen), kemudian pemuda tamatan SMA/ sederajat (30,02 persen), selanjutnya tamatan SMP/ sederajat (17,68 persen). TPT pemuda dengan tingkat pendidikan SD ke bawah semakin rendah.

Hal ini disebabkan semakin tinggi pendidikan, pemuda cenderung lebih selektif dalam memilih atau menerima pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Sedangkan pemuda dengan tingkat pendidikan lebih rendah, cenderung tidak memiliki banyak pilihan sehingga lebih mudah menerima pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan (Utomo dan Handayani, 2018).

Pendidikan merupakan investasi yang penting dalam sebuah perekonomian (Shabrina, 2014). Menurut Fitzsimons (2017) asumsi dasar teori

human capital menyebutkan bahwa individu dapat meningkatkan pendapatannya melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin terampil seorang tenaga kerja, akan semakin mahal harganya di pasar tenaga kerja sehingga akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih pekerjaan yang menawarkan upah tertinggi, kaitannya dengan IPK mahasiswa, lama studi dan keaktifan berorganisasi, dimana IPK merupakan tolak ukur kecerdasan akademik seorang anak dalam bidang tertentu di kampus, dan juga lama studi merupakan waktu yang diperlukan mahasiswa untuk menyelesaikan pendidikan yang ditempuh, serta keaktifan berorganisasi dalam hal ini didefinisikan sebagai aktif tidaknya lulusan dalam berorganisasi saat kuliah (Anjani, 2018).

Semakin cepat masa studi seorang maka berarti semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, begitu pula dengan IPK, serta keaktifan berorganisasi sehingga variabel ini secara teori, individu yang memiliki keterampilan yang baik akan lebih cepat mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan orang yang kurang memiliki keterampilan karena keterampilan yang dimiliki merupakan indikator mutu produktivitas tenaga kerja. Sedangkan dari sisi permintaan tenaga kerja, pemberi kerja akan cenderung memilih tenaga kerja yang berkompotensi dan sudah lebih terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan nantinya dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru nantinya. Sehingga keterampilan yang dimiliki seseorang pencari kerja akan mempengaruhi lama menganggurnya (Shinta, 2018)

Prestasi belajar dalam dunia kerja merupakan salah satu syarat yang harus selalu disertakan saat pencari kerja melamar pekerjaan. Bagi lulusan perguruan tinggi yang menyangg gelar Diploma maupun Sarjana, prestasi belajar mereka diukur melalui IPK. Untuk itu IPK dapat menjadi bekal lulusan terserap dalam pasar kerja. IPK bagi lulusan dari jurusan kependidikan dan

keguruan dapat menggambarkan kualitas seseorang bekerja menjadi tenaga pendidik bidang ilmu tertentu. Sebagai contoh, apabila seorang lulusan dari jurusan pendidikan di bidang ilmu ekonomi yang memiliki IPK tinggi, akan lebih dipercaya untuk bekerja menjadi tenaga pendidik ekonomi karena dianggap menguasai ilmu ekonomi dengan baik. Untuk itu, besar IPK yang dapat mempengaruhi lama menganggur seseorang (Pratiwi, 2014).

Selain IPK, masa studi menjadi salah satu hal yang penting untuk dipertimbangkan lulusan. Masa 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 angkatannya, akan cenderung terlambat dalam mencari kerja, sehingga posisi jenis pekerjaan tertentu yang kosong, sudah terlanjur diisi oleh mereka yang terlebih dahulu lulus. Untuk itu, masa studi dapat mempengaruhi lama menganggur seseorang (Samekto, 2014). Pengalaman berorganisasi juga menjadi pertimbangan bagaimana lulusan akan diterima bekerja. 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. Untuk itu, keaktifan berorganisasi dapat mempengaruhi masa tunggu (lama menganggur) seseorang (Anjani, 2018). Selain pengalaman organisasi Jenis kelamin dalam tingkat partisipasi kerja, menurut Simanjuntak (2001), laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif

dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga.

Hal tersebut di atas, yang menjadi dasar ketertarikan diadakan penelitian dengan objek faktor-faktor yang mempengaruhi lama waktu tunggu untuk bekerja bagi tenaga kerja terdidik dalam hal ini lulusan perguruan tinggi di Universitas Hasanuddin dalam mencari pekerjaan. Maka dalam penelitian ini akan dilihat sejauh mana pengaruh beberapa faktor seperti IPK kelulusan, lama studi, jenis kelamin, dan keaktifan berorganisasi dapat mempengaruhi lama pencarian kerja lulusan perguruan tinggi di Universitas Hasanuddin. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Analisis Determinan Lama Mencari Kerja Lulusan Strata Satu Universitas Hasanuddin”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada perbedaan lama mencari kerja bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi?
2. Apakah ada perbedaan lama mencari kerja bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi secara langsung dan berpengaruh secara tidak langsung melalui prestasi belajar dan lama studi lulusan S1 Universitas Hasanuddin?
3. Apakah prestasi belajar (IPK) berpengaruh terhadap lama mencari kerja lulusan S1 Universitas Hasanuddin?
4. Apakah lama studi berpengaruh terhadap lama mencari kerja lulusan S1 Universitas Hasanuddin?

5. Apakah ada perbedaan prestasi belajar (IPK) lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif lulusan S1 Universitas Hasanuddin?
6. Apakah ada perbedaan lama studi bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi lulusan S1 Universitas Hasanuddin?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan lama mencari kerja bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi secara langsung dan berpengaruh secara tidak langsung melalui IPK lulusan S1 Universitas Hasanuddin,
2. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan lama mencari kerja bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi secara langsung dan berpengaruh secara tidak langsung melalui lama studi lulusan S1 Universitas Hasanuddin.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi belajar (IPK) lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi lulusan S1 Universitas Hasanuddin
4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan lama studi bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi lulusan S1 Universitas Hasanuddin.
5. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi belajar (IPK) lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi lulusan S1 Universitas Hasanuddin

6. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan lama studi bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi lulusan S1 Universitas Hasanuddin

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diantaranya:

1. Bagi pemerintah dan institusi terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dalam menyusun berbagai kebijaksanaan untuk mendorong peningkatan dalam bidang ketenagakerjaan serta menekan angka pengangguran bagi lulusan perguruan tinggi Universitas Hasanuddin.
2. Bagi akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melaksanakan penelitian-penelitian lebih lanjut mengenai hal yang berkaitan dengan judul yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada bagian ini, akan diuraikan beberapa teori yang dianggap relevan dengan topic yang akan dibahas.

2.1.1 Konsep Tenaga Kerja

Sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian, pertama, sumber daya manusia didefinisikan sebagai bagaimana kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam sebuah proses produksi. Kedua, sumber daya manusia diartikan sebagai manusia yang mampu melakukan usaha dalam proses produksi tersebut (Simanjuntak, 2001). Berdasarkan kedua pengertian di atas, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kualitas kerja manusia yang dapat dikerahkan dalam kegiatan produksi. 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 (Simanjuntak, 2001)

Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja ialah penduduk yang berumur didalam batas usia kerja. Batas usia kerja yang dianut oleh Indonesia adalah minimum 10 tahun, tanpa batas umur maksimum. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Jadi, setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai tenaga kerja (simanjuntak, 2001).

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15-64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2008), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah: (1) Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah: (a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau

keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu; (b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah: (i) Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara; (ii) Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah; (iii) Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain- lain.

Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu : (a) mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari kerja; (b) mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan; (c) mereka yang telah di bebas tugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan. Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerimaan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat) (Simanjuntak,2001).

2.1.2 Pengangguran dan faktor-faktor penyebabnya

Secara umum, pengangguran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja (*labor force*) tidak memiliki pekerjaan. Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari

pekerjaan (Subri, 2003). Menurut BPS (2008) bahwa tingkat pengangguran terbuka adalah ukuran yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan.

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 (Suroto, 1986: 12-13). Pengangguran juga didefinisikan sebagai angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan atau belum memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan (Kusnendi, 2003: 203). Angkatan kerja yang bermaksud tidak mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai pengangguran, namun termasuk golongan bukan angkatan kerja, contohnya ibu rumah tangga dan mereka yang sedang bersekolah. Pengangguran dapat dikatakan sebagai angkatan kerja yang tersisih dari mereka yang telah sudah memiliki pekerjaan. Menurut Coolidge (1930) semakin banyak orang yang terbuang dari pekerjaan, maka disitulah pengangguran dihasilkan (Borjas, 2008: 486).

Pengangguran terbuka (*Open unemployment*) adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan. Setengah menganggur dibagi dalam dua kelompok yaitu : (1) Setengah menganggur kentara (*Visible Underemployed*) yakni seseorang yang bekerja tidak tetap (*Part time*) diluar 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 (Subri, 2003).

Untuk pengangguran terdidik digunakan batasnya yang menunjukkan mereka yang termasuk kategori menganggur menurut konsep SAKERNAS, yaitu penduduk yang berada dalam kelompok umur 15-24 tahun dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan adalah minimal adalah SLTP, baik SLTP umum maupun SLTP kejuruan. Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada golongan usia muda dan yang berpendidikan. Ada kecenderungan pengangguran lebih terpusat di kota daripada di desa. Kelompok pengangguran ini kebanyakan adalah tenaga kerja yang baru menyelesaikan pendidikan dan sedang menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka (Efendi, 1995).

Tingkat pengangguran terdidik (*educated unemployment rate*) merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA keatas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut (BPS, 2008). Dengan kata lain, pengangguran terdidik yaitu pengangguran lulusan SMA, Diploma, dan Sarjana dan tidak bekerja.

Menurut Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadiwiyono (2004), faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu : (1) adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan, (2) kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering tertutup, (3) perguruan tinggi sebagai proses untuk menyiapkan lulusan atau tenaga kerja yang siap pakai belum berfungsi sebagaimana mestinya, (4) adanya perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri, (5) Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman.

Pengangguran terdidik adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup, namun masih belum memiliki pekerjaan.

Kategori lulusan pendidikan yang cukup adalah mereka yang berpendidikan setingkat SMA, program diploma, dan universitas. Besarnya angka pengangguran terdidik di Indonesia merupakan satu problem yang signifikan dalam paradigma ketenagakerjaan (Kompas, 2008).

Pengangguran tenaga kerja terdidik akan lebih terlihat terutama dari kelompok usia muda yang baru lulus dari tingkat pendidikannya serta yang mencari kerja untuk pertama kalinya. Tingkat pengangguran kelompok muda yang relatif tinggi di bandingkan dengan tingkat pengangguran penduduk yang disebabkan oleh 2 faktor yaitu : (1) faktor struktural dimana dipengaruhi oleh : kurangnya keterampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang, ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang tepat di pasar kerja, dan faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia yang lebih awal mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi.

Faktor non struktural di pengaruhi oleh : (a) kenaikan tingkat upah buruh yang mendorong majikan untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak menerima pegawai baru, (b) meningkatnya partisipasi perempuan termasuk mereka yang berstatus kawin ke dalam angkatan kerja, (c) persepsi pemuda terhadap pekerjaan yang telah bersedia antara lain tentang tingkat upah yang rendah, persepsi karir maupun lingkungan kerjanya, (d) Latar belakang keluarga termasuk dukungan mereka terhadap pemuda untuk menganggur sebelum memutuskan untuk menerima suatu pekerjaan.

Menurut Kusnendi (2003) jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya antara lain: Pengangguran friksional, Pengangguran musiman, pengangguran siklis, pengangguran struktural, dan pengangguran teknologis. Dimana pengangguran friksional didefinisikan sebagai pengangguran yang

terjadi karena adanya hambatan yang mengakibatkan pencari kerja dan pencari tenaga kerja sulit bertemu di dalam pasar kerja. Hambatan tersebut diantaranya kurangnya informasi yang dimiliki oleh pencari kerja dan pencari tenaga kerja, faktor jarak antara pencari kerja dan pencari tenaga kerja, faktor waktu antara menunggu panggilan sampai diterima mengisi lowongan pekerjaan tertentu, sehingga dalam masa menunggu tersebut mereka digolongkan sebagai pengangguran friksional.

Pengangguran musiman terjadi ketika adanya perubahan musim, artinya pengangguran musiman biasanya terjadi pada pekerja yang bekerja dan sangat bergantung kepada iklim alam. Pada masa tanam dan panen, misalnya petani akan bekerja hanya pada saat musim bercocok tanam dan musim panen, setelah musim tersebut habis petani akan menganggur lagi. Faktor cuaca juga akan menyebabkan terjadinya pengangguran musiman. Contohnya nelayan yang biasanya mencari ikan di laut, apabila cuaca buruk akan membahayakan untuk berlaut bagi nelayan, mereka cenderung tidak bekerja di laut hingga menunggu cuaca membaik.

Pengangguran siklis merupakan pengangguran yang disebabkan oleh naik dan turunnya kegiatan ekonomi. Pada saat kegiatan ekonomi mencapai puncaknya, tingkat produksi nasional dan kesempatan kerja akan tinggi sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Namun di saat kegiatan ekonomi sedang menurun, akan terjadi resesi dimana permintaan akan tenaga kerja akan berkurang sebagai akibat rendahnya produksi nasional, selanjutnya hal tersebut menyebabkan kesempatan kerja turun dan menyebabkan pengangguran. Apabila penurunan terus berlanjut maka akan terjadi depresi hingga kemudian perbaikan terjadi (masa ekspansi) dan perekonomian menuju puncaknya kembali. Saat masa ekspansi permintaan

akan tenaga kerja meningkat dan kesempatan kerja naik. Hal tersebut akan terus berulang, sehingga menyerupai sebuah siklus dan disebut siklus kegiatan ekonomi atau business cycles atau konjungtur.

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

Secara teori, terjadinya pengangguran disebabkan karena adanya kelebihan penawaran tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja yang sedang ada di pasar kerja. Menurut Kaufman dan Hotchkiss (1999), pengangguran akan muncul dalam suatu perekonomian disebabkan oleh tiga hal : Penyebab pertama yaitu proses mencari kerja, proses ini menyediakan penjelasan teoritis yang penting bagi pengangguran. Munculnya angkatan kerja baru akan menimbulkan persaingan yang ketat pada proses mencari kerja. Dalam proses ini terdapat hambatan dalam mencari kerja yaitu akan disebabkan adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan yang lain. Dalam proses ini terdapat hambatan untuk mencari kerja yaitu disebabkan karena adanya para pekerja yang ingin pindah ke pekerjaan yang lain, tidak sepenuhnya informasi yang telah diterima oleh pencari kerja mengenai lapangan kerja yang telah tersedia, serta informasi yang tidak sempurna pada besarnya tingkat upah yang telah layak mereka

untuk di terima dan sebagainya.

Penyebab kedua yaitu kekakuan upah, besarnya pengangguran yang terjadi di pengaruhi oleh upah yang tidak fleksibel dalam pasar tenaga kerja. Penurunan kepada proses produksi dalam perekonomian telah mengakibatkan pergeseran atau penurunan pada permintaan tenaga kerja. Akibatnya akan terjadi penurunan besarnya upah yang telah di tetapkan. Dengan adanya kekakuan upah, dalam jangka pendek, tingkat upah akan mengalami kenaikan tingkat upah semula. Sehingga akan menimbulkan ketika kelebihan penawaran (*excess supply*) kepada tenaga kerja sebagai indikasi dari adanya tingkat pengangguran sehingga akibat kekakuan upah yang terjadi.

Faktor yang ketiga yaitu Efisien upah, dibesarnya pengangguran di pengaruhi oleh efisiensi pada teori pengupahan. Efisiensi yang terjadi pada fungsi tingkat upah tersebut terjadi dikarenakan semakin tinggi perusahaan membayar upah maka akan semakin keras usaha para pekerja untuk bekerja. Hal ini justru akan memberikan konsekuensi yang baru jika perusahaan akan memilih membayar lebih pada tenaga kerja yang akan memiliki efisiensi lebih tinggi maka akan terjadi pengangguran akibat dari persaingan yang ketat dalam mendapatkan pekerjaan yang telah diinginkan.

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 yang telah berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Search theory merupakan bagian dari economic uncertainty yang akan timbul karena informasi uang di pasar kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak mengetahui secara pasti kualifikasi yang telah di butuhkan

maupun tingkat upah yang akan di tawarkan kepada lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di pasar.

Search Theory mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang riskneutral, 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. Walaupun informasi tentang hal ini ada, tetapi biaya untuk memperolehnya mahal (Sutomo, 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, 1999).

2.1.4 Teori *human capital*

Menurut Simanjuntak (2001) asumsi dasar 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.

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

Human Capital di bidang pendidikan dapat dipergunakan : (1) sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai apakah seseorang melanjutkan atau tidak melanjutkan sekolah, (2) untuk menerangkan situasi tenaga kerja seperti terjadinya pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik, (3) memperkirakan penambahan penyediaan tenaga dari masing-masing tingkat dan jenis pendidikan dalam kurun waktu tertentu, dan (4) dalam menyusun kebijakan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja (Simanjuntak, 2001).

Capital Model adalah adanya investasi dalam rangka peningkatan produktivitas. Dalam model ini selain menjelaskan tentang pentingnya pendidikan, kesehatan, dan pelatihan dalam peningkatan produktivitas dalam model ini juga menjelaskan bahwa adanya niat untuk melakukan migrasi dipengaruhi oleh motivasi untuk mencari kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi. Maka dari itu, salah satu penyebab adanya pengangguran adalah adanya arus migrasi dari desa ke kota. Perbedaan pendapatan yang terjadi antara daerah yang mobilitas ekonominya kurang baik dengan daerah yang mobilitas ekonominya baik inilah yang menjadi penyebab adanya arus mobilisasi penduduk.

2.1.5 Lama mencari kerja

Menurut Rudiger (2008), lama menganggur identik dengan durasi menganggur yang artinya rata-rata lamanya seseorang tetap menganggur. Penelitian mengenai lama menganggur yang digunakan adalah lama menganggur secara terbuka, yaitu waktu menunggu seseorang penganggur terbuka untuk memperoleh pekerjaan.

Menurut Kusyono (2014), lama menganggur tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu (job search periode) yang dikenal dengan pengangguran friksional. Lama masa tunggu atau lama menganggur itu juga bervariasi menurut tingkat pendidikan. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan angkatan kerja semakin lama masa tenggunya.

Masa menganggur adalah periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata-rata seorang pekerja. menurut Astuti (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lama menganggur seseorang diantaranya: umur, pendidikan, pengalaman, status perkawinan, dan upah. Dimana Semakin tinggi umur seseorang maka masa menganggur semakin panjang karena karena kesempatan kerja yang tersedia lebih terbatas untuk individu yang lebih tua.

Lama menganggur seseorang yang semakin panjang juga disebabkan oleh keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang akan di milikinya dan berharap memperoleh upah yang lebih besar, untuk itu mereka lebih memilih menganggur sambil mencari kerja. Namun selagi menganggur, mereka tetap memperoleh pendapatan yang berasal dari keluarga. Selain itu, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan tinggi pula reservasi upah yang akan di tetapkan. Akibatnya, semakin sedikit

penawaran kerja yang bersedia diterimanya. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan menjadi lebih lama.

Kualitas seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat meningkatkan keterampilan seseorang untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Faktor lain yang menyebabkan seseorang lama menganggur yaitu status perkawinan dimana Pria dan wanita yang telah menikah cenderung memiliki lama menganggur yang singkat dibandingkan mereka yang belum menikah. Namun wanita yang sudah menikah memiliki masa menganggur lebih lama dibanding pria yang telah menikah, karena perempuan yang telah menikah memiliki tuntutan pekerjaan di rumah, sehingga partisipasi kerjanya cenderung rendah. Namun sebenarnya, status perkawinan tidak dapat digunakan sebagai indikator penyebab lama menganggur, kecuali jika telah ditetapkan sebagai syarat saat melamar pekerjaan.

Masa menganggur seseorang dapat dipengaruhi oleh upah reservasi. Upah reservasi adalah upah minimal yang ditentukan seorang pencari kerja ketika menerima suatu pekerjaan. Semakin upah reservasi yang tinggi yang ditentukan, maka semakin banyak orang tersebut menolak tawaran pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan peluang menemukan pekerjaan semakin berkurang dan justru memperpanjang masa menganggurnya.

2.1.6 Prestasi belajar

Prestasi belajar adalah bukti keberhasilan proses belajar atau kemampuan seorang siswa dalam melakukan kegiatan belajar sesuai bobot yang dicapainya (Winkel, 1996: 162). Prestasi belajar merupakan gambaran kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berpikir, merasa, dan berbuat

sehingga prestasi belajar adalah tingkat kemanusiaan yang dimiliki siswa dalam menerima, menolak, dan menilai informasi yang diperoleh selama poses belajar dan mengajar (Nasution, 1996: 17). 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).

Prestasi belajar mahasiswa selama kuliah diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). IPK adalah indeks yang berasal dari perhitungan kumulatif pada suatu program pendidikan dinyatakan dalam rentang angka 0,00-4,00. Perhitungan IPK dimulai dari menghitung Indeks Prestasi (IP) mahasiswa pada akhir semester kedua dan seterusnya dimana memiliki rentang angka 0-4 atau A, B, C, D, E. Prestasi belajar seseorang secara umum dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Ahmadi dan Supriyono (1991), berikut adalah faktor yang mempengaruhi prestasi belajar (Pratiwi, 2012):

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu meliputi faktor fisiologis dan psikologis. Dimana Faktor fisiologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu. Faktor fisiologis dibagi menjadi dua, yaitu kondisi fisik dan kondisi panca indra, sedangkan Faktor psikologis adalah keadaan psikologis seseorang yang dapat mempengaruhi proses belajar meliputi intelegensi dan kecerdasan, motivasi, minat, sikap, dan bakat.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dibagi menjadi dua golongan, yaitu lingkungan sosial dan nonsosial. Dimana Faktor lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi prestasi belajar contohnya lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, dan lingkungan keluarga, sedangkan Faktor lingkungan nonsosial contohnya lingkungan alamiah, faktor instrumental dan materi pelajaran.

Menurut Peraturan Cara Penilaian dan Penentuan Nilai Akhir perhitungan hasil belajar atau indeks prestasi adalah : (1) Penentuan kemampuan akademik seorang mahasiswa mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap/karakter yang mencerminkan kompetensi mahasiswa, (2) Penilaian hasil belajar menggunakan berbagai pendekatan sesuai kompetensi yang harus dikuasai mahasiswa, (3) Nilai akhir suatu mata kuliah menggunakan skala 0 s/d 100 (nol sampai dengan seratus) dengan batas kelulusan lima puluh enam, (4) Nilai akhir dikonversikan ke dalam huruf A, A-, B+, B, B-, C+, C, D dan E, menurut peraturan akademik unhas nomor 1870/H04/P/2009 BAB VII pasal 33 ayat 4 yang standar dan angka/bobotnya ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Standar dan Bobot Penilaian

Nilai Angka	Nilai Mutu	Nilai Konversi
>85	A	4,00
81-85	A-	3,75
76-80	B ⁺	3,50
71-75	B	3,00
66-70	B-	2,75
61-65	C ⁺	2,50
51-60	C	2,00
45-50	D	1,00
>45	E	0,00

Sumber: Peraturan akademik unhas nomor 1870/H04/P/2009

2.1.7 Masa studi

Masa studi atau lama studi merupakan lama seseorang menyelesaikan studi di perguruan tinggi (Samekto, 2014). Masa studi adalah waktu yang dibutuhkan seseorang menempuh suatu program studi pada tingkat strata tertentu yang dihitung melalui Satuan Kredit Semester minimal. Artinya, masa studi seseorang dikatakan berakhir apabila telah memenuhi beban belajar yang ditentukan masing-masing lembaga pendidikan dan telah menyelesaikan tugas akhir.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang lama menyelesaikan studi. Menurut Samekto (2014), faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor internal penyebab lamanya masa studi seseorang diantaranya kecerdasan, bakat, minat, dan motivasi mahasiswa. Sedangkan faktor luar merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal yang mempengaruhi lamanya masa studi berasal dari keluarga, lingkungan, pergaulan, dan kurikulum pembelajaran.

Selain faktor di atas, penyebab lama masa studi di perguruan tinggi menurut Wahyu (2010) yaitu kuliah karena keterpaksaan, salah memilih jurusan, terlalu menikmati kebebasan karena jauh dari orang tua, terlalu aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan, sudah bekerja, dan tidak adanya jaminan mendapatkan pekerjaan setelah lulus (Samekto, 2014). Sementara faktor paling dominan yang mempengaruhi lama studi mahasiswa menurut Aziza (2011) terhadap mahasiswa yaitu gaya belajar dan lingkungan.

2.1.8 Jenis kelamin

Jenis kelamin menunjukkan perbedaan biologis dari laki-laki dan perempuan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat di pertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi. Jenis kelamin kerap menjadi pembeda peran dan tugas didalam kehidupan sehari-hari maupun dalam hal pekerjaan.

2.1.9 Keaktifan berorganisasi

Mahasiswa aktif berorganisasi adalah mahasiswa yang menghabiskan separuh waktunya untuk berinteraksi, berperan, dan ikut dalam pencapaian tujuan di sebuah organisasi kemahasiswaan. Mereka yang menjadi anggota dalam organisasi akan aktif melakukan kegiatan yang dapat mengerahkan bakat dan potensinya untuk kepentingan lingkungan sekitarnya. Untuk itu organisasi kemahasiswaan dapat menjadi wadah mahasiswa menerapkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya agar lebih berguna bagi lingkungan yang lebih luas (Taufan, 2011).

Mahasiswa dapat memilih untuk aktif atau tidak dalam berorganisasi, karena pada dasarnya organisasi merupakan sebuah kegiatan tidak wajib. Berorganisasi merupakan sebuah alternatif cara mengembangkan potensi diluar akademik dan sebagai salah satu cara melengkapi hasil belajar secara utuh. Manfaat yang diperoleh mahasiswa yang aktif berorganisasi menurut Sukirman (2004: 69) diantaranya: Melatih kerja sama dalam bentuk tim kerja multi disiplin, Membina sikap mandiri, percaya diri, disiplin dan bertanggung jawab, Melatih berorganisasi, Melatih berkomunikasi dan menyatakan pendapat di muka umum, Membina dan mengembangkan minat bakat,

Menambah wawasan, Meningkatkan rasa kepedulian dan kepekaan pada masyarakat dan lingkungan mahasiswa, Membina kemampuan kritis, produktif, kreatif, dan inovatif.

Berdasarkan pendapat di atas, manfaat yang dapat diperoleh mahasiswa yang aktif berorganisasi adalah dapat terbiasa bekerja sama dengan orang lain, melatih komunikasi, membentuk sikap disiplin dan percaya diri, memiliki wawasan dan pemikiran luas dalam menyikapi masalah, bahkan memperoleh banyak relasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mahasiswa aktif berorganisasi menurut Taufan (2011) antara lain: (1) Adanya rasa solidaritas yang tinggi antar sesama teman dalam organisasi sehingga menimbulkan perasaan dan keinginan untuk menggapai tujuan organisasi demi kemajuan yang besar, (2) Memiliki banyak teman dalam organisasi akan memicu keaktifan dalam berorganisasi karena timbul perasaan senang melakukan kegiatan organisasi, (3) Persepsi bahwa berorganisasi dapat menambah pengalaman akan memicu keaktifan berorganisasi karena dengan berorganisasi banyak kegiatan yang dapat dilakukan di luar kampus sehingga memperoleh pembelajaran baru mengenai pemecahan masalah, cara bergaul dan berkomunikasi, dan cara bekerja yang baik bersama. Hal tersebut akan mendorong seseorang untuk meningkat kemampuannya berdasarkan pengalaman diluar kelas, (4) Persepsi menjadi terkenal di lingkungan kampus dapat mendorong seseorang aktif berorganisasi karena dengan berorganisasi dapat menambah teman di lingkungan kampus bahkan dapat memperluas relasi hingga di luar kampus. Persepsi tersebut dapat mendorong seseorang untuk memiliki pandangan yang positif mengenai manfaat berorganisasi di masa mendatang.

2.1.10 Hubungan antara prestasi belajar (IPK), jenis kelamin, keaktifan berorganisasi, dan lama studi dengan lama mencari kerja

Pada bagian ini akan di uraikan variable-variabel yang dianggap memiliki hubungan dengan lama mencari kerja.

2.1.10.1 Hubungan antara prestasi belajar (IPK) dengan Lama mencari kerja

Prestasi belajar merupakan hasil yang diperoleh dari seluruh kegiatan yang dilakukan seseorang berupa hasil belajar, pengalaman, maupun latihan. Kualitas seseorang dapat dilihat dari seberapa besar prestasi belajar yang diperolehnya selama menempuh pendidikan. Seseorang yang memiliki prestasi belajar tinggi dianggap memiliki kinerja dan produktivitas yang baik (Nasution, 1996)

Kualitas lulusan dapat dilihat dari besar IPK yang diperoleh saat lulus. Lulusan yang memiliki IPK tinggi dianggap memiliki kinerja dan produktivitas yang baik sehingga mudah untuk memperoleh pekerjaan. Hal tersebut menandakan terjadinya peluang lulusan memperoleh pekerjaan dengan cepat. Untuk itu, IPK dapat mempengaruhi masa tunggu seseorang memperoleh pekerjaan (Kurniawati, 2013)

2.1.10.2 Hubungan antara lama studi dengan Lama mencari kerja

Masa studi merupakan lama seseorang menempuh pendidikan terakhir yang ditamatkan. Masa studi mahasiswa ditandai oleh apakah ia sudah mengikuti yudisium atau belum. Sebelum mengikuti yudisium, mahasiswa harus menyelesaikan beberapa syarat yang wajib dipenuhi oleh lembaga pendidikan terkait (Samekto, 2014)

Masa 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)

2.1.10.3 Hubungan antara jenis kelamin dengan Lama mencari kerja

Dalam pasar kerja tingkat partisipasi laki-laki masih dominan dibanding tingkat partisipasi perempuan. Perempuan biasanya terlibat dalam pekerjaan dengan produktivitas rendah. Beberapa penyebab rendahnya angka partisipasi perempuan dalam pasar kerja antara lain: 1) persepsi terkait peran domestik perempuan; 2) berkaitan dengan persepsi tersebut adalah perangkat pengukuran, penentuan, atau pendefinisian pekerjaan perempuan; 3) sifat musiman, paruh waktu, dan informal dari kebanyakan pekerjaan perempuan. (Kemenppa, 2016: 24). Menurut Sziraczki & Reerink (2004: 61), ketaatan kuat pada peran gender tradisional akan menghalangi perempuan muda dalam menyiapkan karir kerja dan membatasi mereka mencari pekerjaan. Banyak perempuan muda yang dengan kukuh mendukung peran gender tradisional, sering juga karena mereka merasa nyaman dan juga karena penilaian dalam menjalankan peran tersebut.

Menurut Pasay & Indrayanti (2012: 128), laki-laki memiliki peluang partisipasi bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki menerima pekerjaan secepat mungkin karena dalam aturan sosial laki-laki mengalami durasi pengangguran lebih rendah

dibandingkan dengan perempuan (Khan & Yousaf, 2013; 6). Menurut Tasci & Tansel (2004: 11), wanita memiliki durasi pengangguran lebih lama dari pada pria karena pria yang menganggur menemukan pekerjaan lebih cepat dari pada wanita yang menganggur.

Masih kuatnya peran gender tradisional membuat ketimpangan tingkat partisipasi kerja antara laki-laki dan perempuan. Peluang laki-laki dalam pasar kerja lebih besar dari pada perempuan. Hal itu mempengaruhi durasi pengangguran/lama mencari kerja antara gender. Laki-laki akan lebih cepat dalam mencari dan memperoleh pekerjaan dibandingkan perempuan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah yang utama bagi keluarga.

2.1.10.4 Hubungan antara keaktifan berorganisasi dengan lama mencari kerja

Keaktifan berorganisasi dapat didefinisikan sebagai pengalaman berorganisasi saat kuliah. Dikatakan aktif berorganisasi apabila lulusan berpartisipasi dalam kegiatan sebuah organisasi. Selain itu, paling tidak lulusan pernah menjadi anggota sebuah organisasi kemahasiswaan di dalam ataupun di luar kampus. Lulusan yang aktif berorganisasi dapat terbiasa bekerja sama dengan orang lain, melatih komunikasi, membentuk sikap disiplin dan percaya diri, memiliki wawasan dan pemikiran luas dalam menyikapi masalah, bahkan memperoleh banyak relasi, sehingga pengalaman berorganisasi merupakan sebuah nilai plus bagi lulusan yang sedang mencari kerja dan menjadi kemudahan untuk cepat memperoleh pekerjaan pertamanya. Untuk itu keaktifan berorganisasi dapat mempersingkat lama menganggur seseorang atau

dengan kata lain waktu yang dibutuhkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan akan lebih singkat (Taufan, 2011).

2.2 Tinjauan empiris

Pramana (2018) melakukan penelitian dengan judul “analisis faktor yang mempengaruhi lama menganggur lulusan perguruan tinggi fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana” berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel status sosial orang tua, status ekonomi, IPK kelulusan, jenis kelamin, dan lama masa studi bernilai positif dengan signifikansi uji t kurang dari 0,05, ini memperlihatkan bahwa variabel status sosial orang tua, status ekonomi, IPK lulusan, jenis kelamin, dan lama masa studi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel aspirasi kerja.

Hartoko (2018) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan status perkawinan berpengaruh signifikan dengan arah koefisien negatif terhadap lama mencari kerja. Variabel pelatihan, jenis kelamin, dan umur berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap lama mencari kerja. Dan variabel daerah tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja. Tingkat pendidikan, pelatihan, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan daerah tempat tinggal secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia.

Haq (2019) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Pekerja Wanita Terdidik di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah yang diharapkan dan variabel umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Sedangkan variabel status

sekolah/ perguruan dan variabel status kawin tidak terdapat perbedaan signifikan terhadap lama mencari kerja. Secara simultan, variabel upah yang diharapkan, umur, status/ perguruan, dan status kawin berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel terikat (Y) yaitu lama mencari kerja pekerja wanita di Kota Makassar.

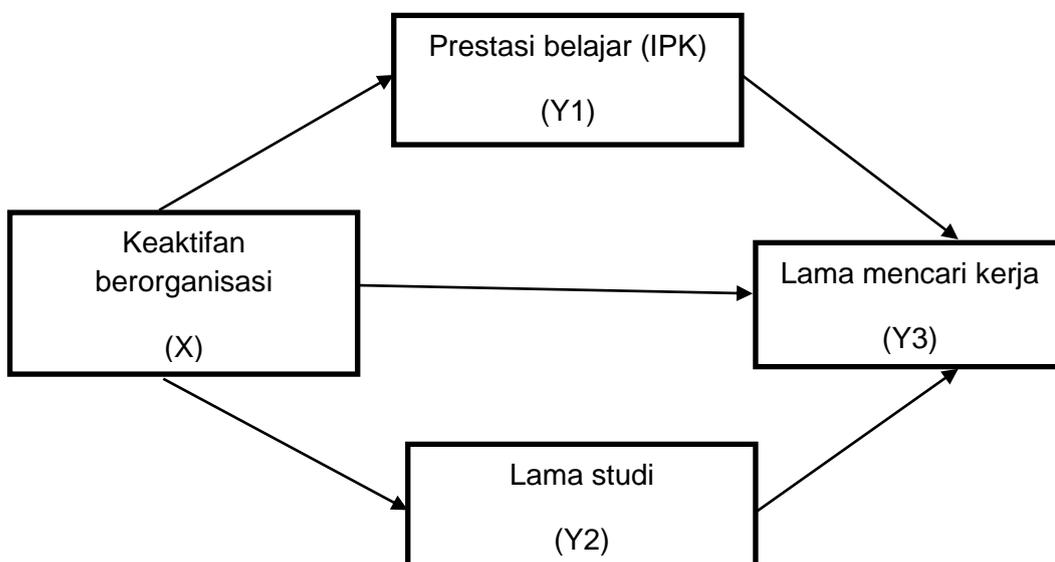
Jossy P. Moeis (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia : penerapan search theory” berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja di daerah perkotaan, sedangkan di daerah pedesaan pendidikan tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja. dan probabilitas mencari kerja, Umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja.

2.3 Kerangka pikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Analisis determinan lama mencari kerja bagi lulusan strata satu universitas Hasanuddin, di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah (i) prestasi belajar (IPK) dimana lulusan yang akan memiliki IPK yang tinggi memiliki kinerja yang baik sehingga mudah untuk memperoleh pekerjaan. Hal tersebut menandakan terjadinya peluang lulus untuk memperoleh pekerjaan yang cepat, karena di sarankan setiap mahasiswa mampu untuk meningkatkan prestasi belajarnya (IPK); (ii) Lama studi, dimana masa studi yang semakin panjang mengindikasikan umur produktif lulusan yang digunakan untuk menempuh pendidikan yang semakin panjang, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja lulusan sehingga akan sulit untuk memperoleh pekerjaan, karena disarankan agar mahasiswa bisa mempercepat masa studi; (iii) jenis kelamin merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Ada pekerjaan yang hanya membutuhkan keduanya. Walaupun demikian jenis

kelamin berpengaruh terhadap lama mencari pekerjaan. Hal itu dikarenakan masih adanya pandangan bahwa laki-laki yang menjadi tulang punggung keluarga untuk mencari nafkah sedangkan perempuan yang mengurus rumah tangga. Maka laki-laki akan cenderung lebih cepat dalam menerima pekerjaan yang ada tanpa banyak pertimbangan; (iv) keaktifan berorganisasi, dimana pengalaman berorganisasi merupakan sebuah nilai plus bagi lulusan yang sedang mencari kerja dan akan menjadi kemudahan agar cepat memperoleh pekerjaan. Keaktifan berorganisasi dapat mempersingkat lama mencari kerja seseorang, karena itu di sarankan bagi mahasiswa agar turut adil dan aktif dalam kegiatan berorganisasi baik didalam maupun diluar kampus.

Berikut ini dikemukakan gambar kerangka pikir penelitian yang dapat dilihat melalui gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta tinjauan teori, maka hipotesa dapat dirumuskan :

1. Diduga ada perbedaan lama mencari kerja bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi lulusan S1 Universitas Hasanuddin
2. Diduga ada perbedaan lama mencari kerja bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi secara langsung dan berpengaruh secara tidak langsung melalui prestasi belajar dan lama studi lulusan S1 Universitas Hasanuddin
3. Diduga prestasi belajar (IPK) memiliki pengaruh yang Negatif terhadap lama mencari kerja lulusan S1 Universitas Hasanuddin. Hal ini berarti semakin tinggi IPK yang diperoleh seseorang maka waktu yang dibutuhkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan akan lebih singkat dan masa menganggur lebih singkat.
4. Diduga lama studi memiliki pengaruh yang positif terhadap lama mencari kerja lulusan S1 Universitas Hasanuddin. Hal ini berarti semakin lama seseorang untuk menyelesaikan studinya akan menyebabkan waktu yang dibutuhkan seseorang untuk mencari kerja lebih lama dan masa menganggur lebih panjang.
5. Diduga ada perbedaan prestasi belajar (IPK) lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif lulusan S1 Universitas Hasanuddin.
6. Diduga ada perbedaan lama studi bagi lulusan yang aktif berorganisasi dengan lulusan yang tidak aktif berorganisasi lulusan S1 Universitas Hasanuddin.