

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR PENENTU LAMA MENCARI KERJA BAGI  
PEKERJA USAHA MAKANAN DAN MINUMAN DI KOTA MAKASSAR**

**DANDI HARYADI**

**A011181316**



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

**2023**

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR PENENTU LAMA MENCARI KERJA BAGI  
PEKERJA USAHA MAKANAN DAN MINUMAN DI KOTA MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

**DANDI HARYADI**

**A011181316**



Kepada:

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

**2023**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR PENENTU LAMA MENCARI KERJA BAGI PEKERJA  
USAHA MAKANAN DAN MINUMAN DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

Dandi Haryadi

A011181316

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan

Makassar, 11 April 2023

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Dr. Madris, DPS., M.Si., CWM®.**

**Dr. Amanus Fil'ardy Yunus, SE., M.Si.**

**NIP : 19601231 198811 1 011**

**NIP : 19880113 201504 1 001**

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



**Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.**

**NIP : 19740715 200212 1 003**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR PENENTU LAMA MENCARI KERJA BAGI PEKERJA  
USAHA MAKANAN DAN MINUMAN DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

Dandi Haryadi

A011181316

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan

Makassar, 11 April 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Madris, DPS., M.Si., CWM®.  
NIP : 19601231 198811 1 011



Dr. Amanus Fil'ardy Yunus, SE., M.Si.  
NIP : 19880113 201504 1 001

Ketua Departemen Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. Sabir, SE., M.Si., CWM®.  
NIP : 19740715 200212 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : DANDI HARYADI  
Nomor Pokok : A011181316  
Program Studi : Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis UNHAS  
Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan dengan ini bahwa skripsi dengan judul ***Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja Usaha Makanan dan Minuman di Kota Makassar*** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila dikemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 27 April 2023

Yang menyatakan



(Dandi Haryadi)

A011181316

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja Usaha Makanan dan Minuman di Kota Makassar**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil tema tentang tenaga kerja di bidang usaha makanan dan minuman, yang merupakan salah satu sektor usaha yang berkembang pesat di Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama pencarian kerja bagi pekerja di sektor usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orangtua penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan motivasi dalam menyelesaikan studi.
2. Bapak Dr. Madris, DPS, M.Si., CWM®. dan Bapak Dr. Amanus Khalifah Fil'ardy Yunus, SE., M.Si. yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM® dan Bapak M. Agung Ady Mangilep, SE., M.Si. yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga dalam pengembangan skripsi ini.
4. Teman-teman penulis yang memberikan dukungan, semangat, dan bantuan dalam berbagai hal selama penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya dalam mengkaji faktor-faktor penentu lama mencari kerja bagi pekerja di sektor usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.

Makassar, 26 April 2023

**Dandi Haryadi**

## ABSTRAK

### **Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja Usaha Makanan dan Minuman di Kota Makassar**

Dandi Haryadi

Madris

Amanus Fil'ardy Yunus

Pengangguran menjadi permasalahan global, termasuk di Indonesia yang menghadapi tantangan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai kebutuhan industri. Kota Makassar memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Sulawesi Selatan karena populasi yang lebih besar dan persaingan yang ketat. Sebagai sektor informal, usaha makanan dan minuman memerlukan pekerja berkualitas, namun masalah lama mencari kerja dapat mempengaruhi keberlanjutan usaha. Penelitian dilakukan untuk menganalisis faktor yang menentukan lama mencari kerja di usaha makanan dan minuman di Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian Inferensial kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama mencari kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja, jenis kelamin, dan pendidikan informal. Rata-rata lama sekolah, umur, dan upah yang diharapkan tidak berpengaruh pada lama mencari kerja. Tidak ada perbedaan lama mencari kerja antara pekerja yang memiliki *non-labor income* dengan yang tidak memiliki *non-labor income*, antar pekerja yang berstatus penerima kartu prakerja dan yang bukan, serta antara pekerja yang sedang bekerja dengan yang tidak ketika mencari kerja.

Kata Kunci: Pengangguran, Lama mencari kerja, Usaha makanan dan minuman



## **ABSTRACT**

### **Determining Factors of Job Search Duration for Food and Beverage Workers in Makassar City**

Dandi Haryadi

Madris

Amanus Fil'ardy Yunus

Unemployment has become a global issue, including in Indonesia, which faces challenges in education qualifications that do not match the needs of the industry. Makassar City has the highest rate of open unemployment in South Sulawesi due to its larger population and intense competition. As an informal sector, the food and beverage industry requires qualified workers, but the problem of long job searches can affect business sustainability. A study was conducted to analyze the factors that determine the duration of job searches in the food and beverage industry in Makassar City. This research is a quantitative inferential study. The results of the study showed that the duration of job searches is influenced by work experience, gender, and informal education. The average length of schooling, age, and expected wages do not have an effect on the length of job searches. There is no difference in the duration of job searches between workers who have non-labor income and those who do not, between workers who are recipients of the Prakerja card and those who are not, and between workers who are currently employed and those who are not when searching for a job.

Keywords: Unemployment, Job search duration, Food and beverage business.

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	I
HALAMAN JUDUL.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN.....	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	V
PRAKATA.....	VI
ABSTRAK.....	VIII
ABSTRACT.....	VIII
DAFTAR ISI .....	IIX
DAFTAR TABEL.....	XIV
DAFTAR GAMBAR.....	XV
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Tinjauan Konseptual.....</b>	<b>11</b>
2.1.1. Tenaga Kerja .....	11
2.1.2. Pasar Tenaga Kerja .....	12
2.1.3. Pengangguran .....	14
<b>2.2. Tinjauan Teoretis .....</b>	<b>17</b>
2.2.1. Teori Mencari Kerja dan <i>Human capital</i> .....	17
2.2.2. Hubungan Teoretis Antar Variabel .....	20
<b>2.3. Tinjauan Empiris.....</b>	<b>26</b>
<b>2.4. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>27</b>
<b>2.5. Hipotesis .....</b>	<b>30</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
<b>3.1. Rancangan Penelitian.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2. Tempat dan Waktu .....</b>	<b>33</b>
3.2.1. Tempat .....	33
3.2.2. Waktu .....	33
<b>3.3. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>33</b>
3.3.1. Kriteria Populasi.....	34
3.3.2. Jumlah dan Teknik Pengambilan Sampel .....	34
<b>3.4 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>35</b>
3.4.1 Jenis Data.....	35
3.4.2 Sumber Data.....	35
<b>3.5 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>36</b>
<b>3.6. Metode Analisis .....</b>	<b>36</b>

<b>3.7. Uji Statistik</b> .....	<b>37</b>
3.7.1. Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) .....	37
3.7.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	38
3.7.3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F) .....	38
<b>3.8. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional</b> .....	<b>39</b>
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>41</b>
<b>4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	<b>41</b>
<b>4.2. Distribusi Responden</b> .....	<b>41</b>
4.2.1. Distribusi Responden Menurut Lama Mencari Kerja .....	41
4.2.2. Distribusi responden Menurut rata - rata lama sekolah .....	42
4.2.3. Distribusi responden Menurut Umur .....	43
4.2.4. Distribusi Responden Menurut <i>Non labor income</i> .....	44
4.2.5. Distribusi responden Menurut Pengalaman Kerja .....	44
4.2.6. Distribusi responden Menurut Jenis Kelamin .....	45
4.2.7. Distribusi responden Menurut Pendidikan Informal .....	45
4.2.8. Distribusi responden Menurut Status Penerima Kartu Prakerja...46	
4.2.9. Distribusi responden Menurut Status Pekerjaan .....	46
<b>4.3. Hasil Estimasi</b> .....	<b>47</b>
<b>4.5. Uji Statistik</b> .....	<b>48</b>
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R-squared) .....	48
4.5.2. Uji-t .....	49
4.5.3. Uji Simultan (Uji F) .....	53
<b>4.6. Pembahasan Hasil Penelitian</b> .....	<b>54</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>63</b>
<b>5.1. Kesimpulan</b> .....	<b>63</b>

**5.2. Saran .....65**

**DAFTAR PUSTAKA.....67**

## DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA TAHUN 2021 PROVINSI SULAWESI SELATAN.....	2
TABEL 1.2 TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) DAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA (TPAK) KOTA MAKASSAR 2019 – 2021.....	3
TABEL 3.1 TABEL PENGAMBILAN SAMPEL KREJCIE DAN MORGAN.....	34
TABEL 4.1 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT LAMA MENCARI KERJA .....	41
TABEL 4.2 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT RATA - RATA LAMA SEKOLAH.....	42
TABEL 4.3 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR .....	43
TABEL 4.4 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT <i>NON LABOR INCOME</i> .....	44
TABEL 4.5 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENGALAMAN KERJA.....	44
TABEL 4.6 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN.....	45
TABEL 4.7 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN INFORMAL .....	45
TABEL 4.8 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT STATUS PENERIMA KARTU PRAKERJA .....	46
TABEL 4.9 DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT STATUS PEKERJAAN.....	46
TABEL 4.10 HASIL REGRESI VARIABEL INDEPENDEN TERHADAP VARIABEL DEPENDEN (Y) .....	47
TABEL 4.11 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R-SQUARED) .....	48
TABEL 4.12 HASIL UJI SIMULTAN (UJI F) .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian .....	28
Gambar 4. 1 Bagan Kerangka Hasil .....	48

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh negara-negara di dunia adalah masalah pengangguran. Masalah pentagram merupakan salah satu masalah makro ekonomi yang menjadi penghambat pembangunan daerah karena akan menimbulkan masalah-masalah sosial lainnya (Yehosua,dkk, 2019). Pengangguran merupakan keadaan di mana angkatan kerja yang ingin memperoleh pekerjaan tapi belum mendapatkannya (Yanuar, 2009).

Pasar tenaga kerja Indonesia sedang menghadapi tantangan yang cukup besar, di mana kualifikasi pendidikan yang dimiliki tidak selalu menjamin kesesuaiannya dengan kebutuhan industri atau dunia kerja. Selain itu, transformasi digital yang pesat karena Revolusi Industri 4.0, serta terjadinya krisis pandemi COVID-19, menyebabkan skenario 'disrupsi ganda' bagi pekerja (*World Economic Forum*, 2020).

Pandemi telah menyebabkan setidaknya 15.7 juta pekerja mengalami pengurangan jam kerja, 1,6 juta orang menjadi pengangguran, 1,1 juta orang sementara tidak bekerja, dan 0,7 juta orang keluar dari angkatan kerja. Di sisi lain, sekitar 2,5 juta orang memasuki angkatan kerja setiap tahun (BPS, 2021). Memang, pandemi telah mempengaruhi pekerja baik dalam jangka pendek dan menengah, juga menciptakan konsekuensi yang bertahan lama dalam jangka panjang. Oleh karena itu, program *skilling*, *reskilling* dan *upskilling* yang inovatif diperlukan untuk memastikan pekerjaan dan ekonomi masa depan yang sejahtera pasca pandemi.

Indonesia sebagai negara berkembang, tentunya memiliki tantangan dalam mengatasi tingkat pengangguran. Pendapatan negara dan kesejahteraan negara salah satu indikator yang mempengaruhinya adalah tingkat pengangguran. dengan demikian perlu adanya perhatian khusus dari pemerintah supaya masalah pengangguran segera terselesaikan.



Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia didominasi oleh angkatan kerja yang berdomisili di perkotaan. Data per-Agustus 2021 menunjukkan sebanyak 9.59 TPT tinggal di perkotaan sementara sebanyak 2.76 tinggal di pedesaan. TPT sendiri merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran pekerja yang tidak terserap oleh pasar.

Tabel 1.1

## Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2021 Provinsi Sulawesi Selatan

Kabupaten/Kota	TPT (%)	Kabupaten/Kota	TPT (%)
Kepulauan Selayar	2,81	Enrekang	4,32
Bulukumba	3,14	Luwu	4,93
Bantaeng	4,07	Wajo	4,06
Jeneponto	2,38	Sidenreng	2,34
Takalar	3,93	Rappang	4,80
Gowa	4,30	Pinrang	3,09
Sinjai	2,61	Tana Toraja	3,91
Maros	6,30	Luwu Utara	4,96
Pangkajene Dan Kepulauan	5,86	Luwu Timur	2,61
Barru	6,74	Toraja Utara	13,18
Bone	4,15	Kota Makassar	6,72
Soppeng	3,92	Kota Pare-Pare	8,83
		Kota Palopo	

Sumber : Badan Pusat Statistik 2022

Dapat dilihat pada tabel 1.1 tingkat pengangguran terbuka di kota Makassar merupakan yang paling besar bila dibandingkan dengan ke-23 kabupaten/kota yang berada di Provinsi Sulawesi Selatan. Kota Makassar memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Sulawesi Selatan karena populasi yang lebih besar dan jumlah penduduk yang mencari pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya. Selain itu, kota

ini juga merupakan pusat bisnis dan perdagangan di provinsi tersebut yang menarik banyak pengusaha dan investor, tetapi juga meningkatkan persaingan yang ketat dan membuat beberapa perusahaan sulit bertahan, sehingga menambah jumlah pengangguran di kota Makassar.

Tabel 1.2

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Makassar 2019 – 2021

Tahun	TPT (%)	TPAK (%)
2019	9,83	58,86
2020	15,92	58,05
2021	13,18	59,7

Sumber : Badan Pusat Statistik 2022

Pada tabel 1.2 terlihat bahwa TPT Makassar pada tahun 2019 sebesar 9,8 mengalami peningkatan di tahun 2020 menjadi 15,92 dan kemudian turun menjadi 13,18. Meski telah mengalami turun namun hal ini masalah lebih tinggi dibandingkan dengan TPT pada tahun 2019. Untuk TPAK Makassar sendiri, pada tahun 2019 sebesar 58,86 dan pada tahun berikutnya turun menjadi 58,05. Akan tetapi pada tahun 2021 kembali naik bahkan menjadi tertinggi selama 3 tahun terakhir yakni 59,7. Secara umum, kondisi tersebut menunjukkan banyaknya pengangguran di Kota Makassar yang salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya kompetensi pekerja di Kota Makassar sehingga tidak dapat terserap oleh pasar tenaga kerja.

Sektor informal merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian suatu negara, karena sektor ini menyediakan lapangan kerja bagi sebagian besar penduduk yang tidak terikat oleh kontrak kerja formal. Sektor informal juga memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena sebagian besar pekerja di sektor ini merupakan pekerja miskin yang membutuhkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, sandang, papan, dan

kesehatan. Masalah lama waktu pencarian kerja pada pekerja di sektor informal dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut. Sektor informal juga memiliki keterkaitan dengan sektor-sektor lain, seperti sektor pertanian, sektor jasa, dan sektor manufaktur. Hal ini dapat mempengaruhi kebutuhan pekerja di sektor informal, sehingga menimbulkan masalah lama waktu pencarian kerja pada pekerja di sektor tersebut.

Usaha makanan dan minuman termasuk ke dalam sektor informal dan menjadi sumber penghidupan dan mata pencaharian bagi sebagian besar masyarakat, usaha makanan dan minuman memerlukan pekerja yang berkualitas dan berkompeten untuk menjamin kualitas dan keamanan produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, masalah lama waktu pencarian kerja pada pekerja di usaha makanan dan minuman dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberlanjutan dan kesinambungan usaha tersebut.

pekerja di usaha makanan dan minuman merupakan salah satu kelompok pekerja yang memiliki tingkat mobilitas kerja yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan karakteristik usaha makanan dan minuman yang membutuhkan pekerja yang cukup banyak dan dapat diperbaharui dengan mudah. Namun, faktanya, banyak pekerja di usaha makanan dan minuman yang mengalami kesulitan dalam mencari kerja.

Menurut studi yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019, lama waktu mencari kerja bagi pekerja di usaha makanan dan minuman rata-rata selama 3 bulan. Angka ini menunjukkan bahwa pekerja di usaha makanan dan minuman membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencari kerja yang sesuai dengan keinginannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lama waktu mencari kerja bagi pekerja di usaha makanan dan minuman. Beberapa di antaranya adalah umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, upah yang diharapkan, dan *Non labor income*.

Sebagai salah satu usaha yang memiliki tingkat pertumbuhan dan perkembangan yang cukup tinggi, usaha makanan dan minuman memerlukan pekerja yang berkualitas dan berkompeten untuk mendukung kegiatan produksi, pemasaran, dan distribusi produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, masalah lama waktu pencarian kerja pada pekerja di usaha makanan dan minuman dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan kinerja usaha tersebut. Usaha makanan dan minuman membutuhkan pekerja yang terampil dan produktif untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan bernilai tambah. Selain itu, usaha makanan dan minuman juga membutuhkan pekerja yang mampu bekerja secara inovatif dan kreatif untuk meningkatkan daya saing dan kompetitifitas produk yang dihasilkan.

pekerja sering kali dikaitkan dengan kepemilikan pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan tersebut. Lamanya mencari kerja lebih panjang di kalangan pekerja terdidik daripada pekerja tak terdidik. Pencari kerja tenaga terdidik selalu berusaha mencari pekerjaan dengan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja yang lebih baik. Data yang diperoleh dari BPS Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan bahwa lulusan SMA merupakan penyumbang pengangguran tertinggi yakni sebesar 119.988 penganggur. Kemudian disusul oleh lulusan perguruan tinggi dengan jumlah 55.981 jiwa.

Selain tingkat pendidikan, penyedia lapangan kerja juga lebih mengutamakan kepada pekerja sudah memiliki pengalaman kerja terlebih lagi pengalaman kerja dibidang pekerjaan tersebut. pekerja yang memiliki pengalaman kerja akan dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya, selain itu pengalaman kerja juga menggambarkan pengetahuan terhadap pasar kerja. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin besar pula kesempatan seseorang untuk diterima bekerja.

Umur juga merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh penyedia pekerjaan. Semakin tinggi umur seseorang maka akan memperpanjang masa menganggur orang tersebut. Demikian pula pekerja umur muda akan mengalami masa menganggur lebih singkat dibandingkan dengan pekerja umur tua. pekerja tua mengalami masa menganggur lebih lama dari pekerja muda (Hemas,1999).

Upah yang diharapkan dapat mempengaruhi lama waktu pencarian kerja dalam beberapa cara. Pada umumnya, orang yang memiliki upah yang lebih tinggi yang diharapkan cenderung lebih selektif dalam mencari pekerjaan, karena mereka memiliki harapan dan standar yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang akan mereka ambil. Selain itu, orang yang memiliki upah yang lebih tinggi yang diharapkan juga cenderung memiliki ketrampilan dan keahlian yang lebih tinggi, sehingga lebih mudah untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan standar yang mereka miliki.

*Non labor income* yang diharapkan dapat mempengaruhi lama waktu pencarian kerja dalam beberapa cara. Pada umumnya, orang yang memiliki *Non labor income* yang lebih tinggi yang diharapkan cenderung lebih fleksibel dalam mencari pekerjaan, karena mereka memiliki sumber pendapatan tambahan yang dapat membantu menopang kebutuhan ekonomi mereka. Selain itu, orang yang memiliki *Non labor income* yang lebih tinggi yang diharapkan juga cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan, karena mereka memiliki harapan dan standar yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang akan mereka ambil.

Pendidikan informal dapat mempengaruhi lama waktu pencarian kerja di usaha makanan dan minuman dalam beberapa cara. Pada umumnya, orang yang memiliki pendidikan informal yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan dan ketrampilan yang lebih banyak, sehingga lebih mudah untuk memenuhi persyaratan dan standar pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu, orang yang memiliki pendidikan

informal yang lebih tinggi juga cenderung memiliki pengalaman dan wawasan yang lebih luas, sehingga lebih mudah untuk mengikuti perkembangan dan tren di sektor makanan dan minuman.

Sementara perlu juga menjadi perhatian serius oleh pemerintah apabila masyarakat membutuhkan terlalu lama untuk mencari pekerjaan. Seperti yang diungkapkan dalam teori histeresis bahwa orang yang mencari pekerjaan terlalu lama bisa membuat orang tersebut kehilangan kemampuan bekerja (Blanchard, 1997).

Rata - rata lama sekolah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur merupakan persyaratan umum yang sering dijumpai oleh peneliti ketika melihat berita lowongan kerja. Adapun hal lain yang dianggap turut mempengaruhi seperti upah yang diharapkan, *Non labor income*, pendidikan informal, status penerima kartu prakerja, dan status pekerjaan. Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja pekerja Usaha Makanan dan Minuman di Kota Makassar”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah rata - rata lama sekolah berpengaruh terhadap lama mencari kerja pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar?
2. Apakah umur berpengaruh terhadap lama mencari kerja pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar?
3. Apakah upah yang diharapkan berpengaruh terhadap lama mencari kerja pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar?

4. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang memiliki *Non labor income* dengan yang tidak memiliki *Non labor income*?
5. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang memiliki pengalaman kerja dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja?
6. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang berjenis kelamin laki-laki dengan yang berjenis kelamin perempuan?
7. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang pernah menempuh pendidikan informal dengan yang tidak pernah menempuh pendidikan informal?
8. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang berstatus sebagai penerima kartu prakerja dengan yang berstatus bukan penerima kartu prakerja?
9. Apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang sedang bekerja dengan yang tidak sedang bekerja saat mencari pekerjaan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah rata - rata lama sekolah memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja bagi pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui apakah usia memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja bagi pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah upah yang diharapkan memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja bagi pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui apakah *Non labor Income* pekerja memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja bagi pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang memiliki pengalaman kerja dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar berdasarkan jenis kelamin.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang pernah menempuh pendidikan informal dengan yang tidak pernah.
8. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang berstatus sebagai penerima kartu prakerja dengan yang tidak.
9. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang sedang bekerja dengan yang tidak sedang bekerja saat mencari pekerjaan.



#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan di bidang ekonomi, terutama pada bidang ketenagakerjaan. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lain yang relevan di masa depan.
2. Penelitian ini dapat memberikan manfaat langsung bagi perusahaan usaha makanan dan minuman di Kota Makassar. Hasil temuan penelitian dapat membantu perusahaan dalam perencanaan dan praktik perekrutan serta pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif. Selain itu, temuan penelitian dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, serta untuk mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Konseptual**

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

Berdasarkan UU No.13 tahun 2003, setiap orang yang sudah mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat disebut sebagai tenaga kerja. Tenaga Kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedangkan mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur atau usia. Tenaga kerja (*manpower*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 - 46 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (S.Mulyadi, 2012).

Tenaga kerja terbagi atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja, yaitu penduduk yang kegiatan utamanya selama seminggu yang lalu bekerja, atau sedang mencari pekerjaan. Untuk kategori bekerja bilamana minimum bekerja selama 1 jam selama seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Mencari pekerjaan adalah seseorang yang kegiatan utamanya sedang mencari pekerjaan, atau sementara sedang mencari pekerjaan dan belum bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu. Sementara yang dimaksud bukan angkatan kerja, yaitu mereka yang berusia kerja (15 tahun ke atas) namun kegiatan utama selama seminggu yang lalu adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Bilamana seseorang yang sedang sekolah mereka bekerja minimal 1 jam selama seminggu yang lalu tetapi kegiatan

utamanya adalah sekolah, maka individu tersebut tetap masuk ke dalam kelompok bukan angkatan kerja (Elfindri, 2004).

Jika dilihat dari kemampuan dan kualitas tenaga kerja, maka tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terampil, dan pekerja tidak terdidik & tidak terampil (pekerja kasar). pekerja terdidik adalah tenaga kerja yang membutuhkan pendidikan terlebih dahulu sebelum dapat melakukan pekerjaannya. di mana, jenis tenaga kerja ini harus memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu baik dengan pendidikan formal sekolah maupun non formal. Adapun contoh dari tenaga kerja terdidik ini antara lain, guru, dokter, pengacara, polisi, dan lain sebagainya. tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan dan hanya membutuhkan pelatihan terlebih dahulu sebelum dapat bekerja. Pada umumnya jenis tenaga kerja ini telah ditempa oleh pengalaman dan keterampilan sebelumnya, karena dibutuhkan latihan secara berulang-ulang, sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contoh dari pekerja terlatih antara lain tukang pahat, tukang jahit, sopir, maupun montir. Semenara untuk pekerja tidak terdidik dan tak terlatih merupakan pekerja yang tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Jenis pekerjaan ini dapat dilakukan bagi yang memiliki kemauan karena hanya mengandalkan tenaga saja. Sebagai contoh, kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, pengangkut sampah, dan lain sebagainya (disnaker.bulelengkab.go.id).

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

Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas pelaku yang mempertemukan antara pencari kerja dengan lowongan kerja atau bertemunya permintaan dan penawaran tenaga kerja (Sumarsono, 2009). Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja yang sering dinamakan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Menurut Mankiw (2012), teori permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu lapangan usaha akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berbeda dengan permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa. Masyarakat membeli barang dikarenakan barang tersebut memberikan kegunaan kepada konsumen, akan tetapi untuk pengusaha, mempekerjakan seseorang dikarenakan bertujuan untuk membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Berdasarkan alasan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa penambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Oleh karena itu, permintaan akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan.

Kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang suatu perusahaan bersedia untuk mempekerjakannya pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Kurva permintaan tenaga kerja dapat dilihat sebagai gambaran bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja dengan tingkat upah maksimum di mana pihak perusahaan bersedia untuk mempekerjakan

Penawaran tenaga kerja dapat diartikan sebagai penyediaan tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (2005), penyediaan tenaga kerja adalah jumlah usaha atau jasa kerja yang tersedia dalam masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Penawaran tenaga kerja juga dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja. Menurut Gilarso (1994) pertimbangan penting yang harus diperhatikan bagi para pencari kerja adalah upah yang cukup untuk menjamin penghidupan yang layak sehingga kemakmuran akan tercapai, sedangkan bagi para produsen adalah prestasi kerja atau produktivitas yang diutamakan. Mankiw (2012) menyatakan bahwa fungsi penawaran tenaga kerja menunjukkan bahwa hubungan antara jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh para pencari kerja dengan

tingkat upah yang diajukan oleh perusahaan memiliki hubungan positif. Hal ini berarti apabila upah naik, maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan para pencari kerja naik. Sebaliknya, apabila upah turun, maka jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh pencari kerja akan menurun dengan sendirinya.

Adanya pertemuan permintaan dan penawaran tenaga kerja menciptakan adanya pasar tenaga kerja. Konsep keseimbangan pasar tenaga kerja merupakan suatu posisi di mana terjadi interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dalam teori neoklasik menganggap bahwa jumlah penyediaan tenaga kerja selalu sama dengan permintaan tenaga kerja dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar. Keadaan itu disebut dengan equilibrium.

### **2.1.3. Pengangguran**

Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Sukirno, 2016). Pengangguran merupakan masalah strategi dalam perekonomian secara makro, karena berpengaruh langsung kepada standar kehidupan dan tekanan psikologis masyarakat (Hasyim, 2017:197).

Angkatan kerja adalah jumlah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja berumur lebih dari 15 tahun. Penentuan batas umur ini berbeda-beda di tiap negara. Negara Indonesia sendiri mengklasifikasikan umur angkatan kerja dengan batas umur lebih dari 15 tahun. Penentuan batas umur ini di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya tentang hak anak. Sementara untuk menghitung tingkat pengangguran dapat diketahui dengan membagi jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja dan kemudian mengalikannya dengan 100 (Badan Pusat Statistik).

Pengangguran dapat dikelompokkan atas empat, di antaranya pengangguran penuh/terbuka yaitu orang yang termasuk angkatan kerja tapi tidak bekerja dan tidak mencari kerja. Selain itu, ada juga setengah menganggur terpaksa, yaitu orang yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu karena sesuatu sebab di luar kemauannya karena tidak atau belum berhasil memperoleh pekerjaan meskipun mereka mencari dan bersedia menerima pekerjaan dengan upah lebih rendah dari yang diharapkan. Terdapat pula setengah menganggur sukarela, yaitu orang yang memilih lebih baik menganggur daripada menerima pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan pendidikan atau upah yang lebih rendah dari yang diharapkan. Terakhir, ada juga orang yang bekerja kurang dari yang sebenarnya (seharusnya) dapat dikerjakan dengan pendidikan atau keterampilan yang dimilikinya (Badan Pusat Statistik, 2017).

Pengangguran dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti pengangguran friksional, pengangguran struktural, pengangguran musiman, dan pengangguran siklikal. Pengangguran friksional muncul karena adanya waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan kualifikasi tenaga kerja dengan pekerjaan yang tersedia. Pengangguran struktural terjadi karena keterampilan yang diminta oleh pemberi kerja tidak sesuai dengan keterampilan pencari kerja atau tidak adanya kesesuaian lokasi antara pekerjaan dan pencari kerja, yang dipengaruhi oleh perubahan selera, teknologi, pajak, atau kompetisi. Pengangguran musiman disebabkan oleh perubahan permintaan dan penawaran tenaga kerja akibat kondisi ekonomi yang sedang mengalami resesi. Sedangkan pengangguran siklikal berkaitan dengan fluktuasi pengangguran karena siklus bisnis ekonomi suatu negara, seperti karyawan yang terkena PHK karena perusahaan mengalami penurunan permintaan (Rosa, 2019).

Penyebab terjadinya pengangguran dapat digolongkan menjadi tiga jenis. Pertama, Pengangguran friksional adalah pengangguran yang wujud apabila ekonomi telah mencapai kesempatan kerja penuh. Kedua,

Pengangguran struktural, terjadi karena adanya perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian. Ketiga, Pengangguran teknologi, ditimbulkan oleh adanya pengantian tenaga manusia oleh mesin-mesin dan bahan kimia yang disebabkan perkembangan teknologi (Sukirno, 2006).

Berbagai penyebab di atas menunjukkan pengangguran ini dapat terjadi karena tidak bertemunya pasar kerja yang bertemu dengan angkatan kerja, sehingga terjadilah pengangguran. Salah satu cara untuk mengatasi pengangguran tersebut adalah dengan membuat angkatan kerja bertemu dengan pasar kerja.

Dampak pengangguran sangat besar dan banyak menimbulkan konsekuensi yang buruk, baik dalam segi ekonomi, sosial, mental, politik, keamanan, maupun bagi para penganggur sendiri. Ditinjau dari segi ekonomi, pengangguran menyebabkan menurunnya tingkat pendapatan ekonomi bagi para penganggur, sehingga membuat mereka tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka dan meningkatkan jumlah kemiskinan. Dalam segi sosial, peningkatan jumlah pengangguran juga menyebabkan peningkatan jumlah kemiskinan, pengemis, dan tingkat kriminalitas. Dari segi mental, pengangguran juga berdampak buruk pada kepercayaan diri dan menimbulkan depresi. Dalam segi politik, peningkatan pengangguran dapat menyebabkan ketidakstabilan politik akibat banyaknya aksi demonstrasi dari para serikat kerja. Dari segi keamanan, pengangguran juga menimbulkan tindak kejahatan seperti merampok, mencuri, menjual narkoba, dan penipuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Terakhir, peningkatan pengangguran juga dapat meningkatkan tenaga kerja seks komersial di kalangan muda. Oleh karena itu, pemerintah dan masyarakat memiliki tanggung jawab untuk menanggulangi pengangguran dan meningkatkan kegiatan ekonomi di setiap daerah (Franita, 2016).

Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mendorong investasi dan ekspor untuk menciptakan lapangan kerja melalui

peningkatan investasi pada industri padat karya dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan bahan baku ekspor yang berasal dari daerah sendiri. Selain itu, pemerintah juga berupaya mempercepat peningkatan keahlian tenaga kerja terutama yang terkait dengan pengembangan pendidikan vokasi yang berbasis kompetensi. Hal ini dilakukan untuk memastikan siapapun yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan segera dapat mendapatkan pekerjaan.

Pemerintah juga berupaya untuk menciptakan hubungan Industrial yang harmonis antara pemberi kerja dan tenaga kerja itu sendiri. Peningkatan pertumbuhan ekonomi juga merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengurangi pengangguran. Meningkatnya ekonomi dapat menunjukkan bahwa akan semakin banyak tenaga kerja yang terserap pada lapangan kerja. Dengan demikian, semakin banyak tenaga kerja yang terserap akan membuat angka pengangguran berkurang dan kemiskinan yang semakin menurun (Movanita, 2018).

## **2.2. Tinjauan Teoretis**

### **2.2.1. Teori Mencari Kerja dan *Human capital***

Teori mencari kerja adalah suatu teori yang menjelaskan masalah pengangguran melalui sudut pandang penawaran pekerja yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa pencari kerja adalah individu yang *risk neutral*, artinya mereka akan mengacu pada *expected net income* dan *reservation wage* sebagai pertimbangan untuk menerima atau menolak pekerjaan.

Teori ini muncul karena adanya ketidaksempurnaan informasi di pasar yang berakibat para pencari kerja tidak mengetahui secara pasti kriteria yang diperlukan perusahaan dan tingkat upah yang ditawarkan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja harus berusaha untuk mencari



pekerjaan mengatasi ketidaksempurnaan informasi tersebut. Informasi yang diketahui tenaga kerja hanyalah distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan yang didistribusikan secara acak dan struktur upah menurut tingkatan keahlian. Pada suatu titik pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja ketika menghadapi kondisi tambahan biaya (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut akibat adanya ketidakpastian terutama dari tingkat upah dan manfaat yang didapatkan (Sutomo, 1999). Oleh karena itulah pencari kerja harus berhenti mencari kerja untuk menghindari kerugian yang lebih besar.

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 (Simanjuntak, 2001).

Menurut Ace (1994), pendidikan memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi karena pendidikan berperan dalam meningkatkan produktivitas pekerja. 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 lama sekolah merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat.

Dalam hubungan dengan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih terbuka bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga lebih longgar. Kesempatan kerja bagi lulusan pendidikan tinggi lebih

terbuka, sehingga secara teoritis tingkat pengangguran pada kelompok ini cenderung lebih kecil dibanding kelompok yang berpendidikan lebih rendah, namun demikian kesempatan kerja itu akan menyempit dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi tingkat pendapatan, mereka yang mempunyai pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang tinggi pula. Pada dasarnya pendapatan yang lebih tinggi dari mereka yang berpendidikan tinggi bukanlah hasil langsung dari investasi yang lebih mahal pada pendidikan mereka yang lebih tinggi, melainkan dari sesuatu yang kompleks.

Selain apa yang telah dijelaskan di atas terdapat suatu teori menarik lain yang masih berhubungan erat dengan ketenagakerjaan yaitu hysteresis. Hysteresis sendiri dapat diartikan sebagai perkembangan angka pengangguran yang terus meningkat. Blanchard (1997) mengatakan bahwa tingginya angka pengangguran dalam jangka panjang disebabkan oleh sejumlah faktor yang memiliki pengaruh tetap terhadap kondisi naturalnya, seperti kekakuan upah maupun perbedaan keahlian yang dimiliki dengan teknologi yang dipergunakan. Dengan menggunakan bahasa statistik, perubahan yang terjadi pada periode sebelumnya akan memiliki efek tetap terhadap angka pengangguran.

Kerangka hysteresis merupakan model yang berusaha menjelaskan berbagai perubahan yang terjadi pada teknologi, permintaan dan kejutan lain terhadap perilaku penentuan upah riil, tingkat pengangguran serta produktivitas tenaga kerja. Guna menjelaskan kerangka ini, penulis akan menggunakan istilah insider untuk jumlah angkatan kerja yang telah bekerja serta outsider yang mewakili mereka yang belum bekerja namun telah dikategorikan ke dalam angkatan kerja. Kerangka ini pun dapat dijelaskan dengan menggunakan dua kelompok model. Kelompok pertama adalah model struktural yang mencakup *aggregate demand*, fungsi produksi serta persamaan struktural dalam penentuan tingkat harga.

Blanchard (1997) mengatakan bahwa setidaknya terdapat dua alasan kenapa hysteresis pada suatu perekonomian harus mendapatkan perhatian yang lebih. Pertama, kerugian yang harus diterima dapat dilihat dari sisi tenaga kerja. Dari sisi ini, seorang tenaga kerja yang telah mengalami masa menganggur dalam jangka waktu lama akan kehilangan keahliannya dan ritme kerja yang dimilikinya. Kedua, kerugian yang muncul akibat tingkat pengangguran dalam jangka panjang dapat ditinjau dari sisi makroekonomi. Hal ini terkait dengan hilangnya keahlian tenaga kerja sehingga menyebabkan perusahaan-perusahaan tidak akan mau menanggung risiko untuk mempekerjakan mereka yang telah lama tidak bekerja. Kondisi inilah yang kemudian menyebabkan perusahaan menaikkan tingkat upah setiap pekerjanya daripada harus menggunakan tenaga kerja yang telah lama menganggur dan menanggung biaya pendidikan.

### **2.2.2. Hubungan Teoretis Antar Variabel**

#### **2.2.2.1. Hubungan Rata - rata Lama Sekolah Terhadap Lama Mencari Kerja**

Tingkat Pendidikan akan mengurangi biaya mencari kerja, karena tenaga kerja terdidik semakin efisien dalam mencari pekerjaan sebab pengetahuannya tentang pasar kerja beserta kelembagaannya, serta lingkungan pekerjaan semakin baik. Dan seiring dengan menurunnya biaya mencari kerja, *reservation wage* akan meningkat, sehingga semakin lama ia mencari kerja atau menganggur (Moeis, 1992). Hubungan antara rata - rata lama sekolah dengan lama mencari kerja diyakini positif. Artinya, semakin tinggi tingkat rata - rata lama sekolah yang dimiliki seseorang, maka diharapkan waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan juga akan semakin lama. Hal ini disebabkan karena pekerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki prospek kerja yang lebih baik dan membutuhkan waktu lebih lama untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasinya. Mereka memiliki pekerjaan yang lebih spesifik atau yang memerlukan keahlian yang lebih tinggi yang mereka cari, yang kurang tersedia di pasar kerja. Selain itu, mereka lebih selektif dalam

pekerjaan yang mereka lamar, yang juga dapat memperpanjang proses pencarian kerja.

#### 2.2.2.2. Hubungan antara Umur terhadap Lama Mencari Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Sutomo tentang analisis pengangguran pekerja terdidik di Kota madya Surakarta tahun 1999 menemukan bahwa meningkatnya umur cenderung menurunkan probabilitas dalam mendapatkan pekerjaan baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Semakin meningkatnya umur seseorang mencari kerja semakin lama waktu untuk mendapatkan pekerjaan, namun untuk orang yang telah memiliki pengalaman kerja hubungan umur dengan lama mencari kerja berhubungan negatif, artinya semakin meningkatnya umur maka semakin cepat di dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga waktu menganggur lebih singkat. Untuk yang tidak mempunyai pengalaman kerja, semakin meningkatnya umur lama mencari kerja akan semakin lama menganggur atau berhubungan positif (Muniarti,2003).

#### 2.2.2.3. Hubungan Antara Upah Yang Diharapkan Dengan Lama Mencari

Hubungan antara upah yang diharapkan dengan lama mencari kerja diyakini sebagai positif. Artinya, semakin tinggi upah yang diharapkan seseorang, maka diharapkan waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan juga akan semakin lama. Hal ini disebabkan karena pekerja yang mengharapakan upah yang lebih tinggi mungkin memiliki kualifikasi yang lebih tinggi dan mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapannya. Mereka juga mungkin lebih selektif dalam pekerjaan yang mereka lamar, yang juga dapat memperpanjang proses pencarian kerja.

Seperti pasar lain, pasar tenaga kerja juga ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Semakin tinggi upah yang diharapkan oleh pekerja, maka permintaan akan menjadi lebih rendah dan penawaran akan lebih tinggi,

sehingga menyebabkan pasar menjadi lebih kompetitif dan mengakibatkan proses pencarian kerja menjadi lebih lama.

#### 2.2.2.4. Hubungan Antara *Non labor income* Dengan Lama Mencari Kerja

Hubungan antara *Non labor income* dengan lama mencari kerja diyakini sebagai negatif. Artinya, semakin tinggi *Non labor income* yang dimiliki seseorang, maka diharapkan waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan juga akan semakin singkat. Hal ini disebabkan karena *Non labor income* dapat digunakan sebagai sumber pendapatan yang stabil dan dapat digunakan untuk menopang kebutuhan hidup seseorang selama proses pencarian kerja.

Seperti pasar lain, pasar tenaga kerja juga ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Semakin tinggi *Non labor income* yang dimiliki oleh seseorang, maka permintaan akan pekerjaan akan menjadi lebih rendah dan menyebabkan proses pencarian kerja menjadi lebih singkat. *Non labor income* juga dapat diartikan sebagai tingkat keamanan finansial yang dimiliki seseorang, yang dapat membuat seseorang lebih selektif dalam proses pencarian kerja.

#### 2.2.2.5. Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Lama Mencari Kerja

Hubungan antara pengalaman kerja dengan lama mencari kerja diyakini sebagai negatif. Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pekerja dapat berupa keahlian untuk melakukan pekerjaan di bidang tertentu dan sebagai pertanggungjawaban dari pekerjaan sebelumnya. Semakin pekerja memiliki pengalaman dalam bekerja maka lama jangka waktu dalam mencari pekerjaan akan lebih singkat dibandingkan responden yang tidak/ belum pernah bekerja sama sekali.

Artinya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan juga akan semakin singkat. Hal ini disebabkan karena seseorang dengan pengalaman kerja

yang lebih banyak diharapkan memiliki kualifikasi dan keahlian yang lebih baik, sehingga lebih mudah untuk menemukan pekerjaan yang sesuai. Selain itu, seseorang dengan pengalaman kerja yang lebih banyak juga mungkin memiliki jaringan yang lebih luas, sehingga dapat meningkatkan peluang untuk menemukan pekerjaan.

Seperti pasar lain, pasar tenaga kerja juga ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka permintaan akan pekerjaan akan menjadi lebih tinggi dan menyebabkan proses pencarian kerja menjadi lebih singkat. Selain itu, teori *human capital* juga dapat mendukung hubungan ini, di mana pengalaman kerja dapat diartikan sebagai investasi dalam peningkatan kualifikasi dan keahlian seseorang, yang dapat membuat lebih mudah untuk menemukan pekerjaan.

#### 2.2.2.6. Hubungan Antara Jenis Kelamin terhadap Lama Mencari Kerja

Tingkat partisipasi kerja 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 (Simanjuntak, 2001).

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 (Pasay & Indrayanti, 2012)

#### 2.2.2.7. Hubungan Antara Pendidikan Informal Dengan Lama Mencari Kerja

Hubungan antara pendidikan informal dengan lama mencari kerja diyakini sebagai negatif. Artinya, semakin banyak pendidikan informal yang dimiliki seseorang, maka diharapkan waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan juga akan semakin singkat. Hal ini disebabkan karena pendidikan informal dapat memberikan seseorang keterampilan dan pengetahuan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan peluang untuk menemukan pekerjaan yang sesuai.

Seperti pasar lain, pasar tenaga kerja juga ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Semakin banyak pendidikan informal yang dimiliki oleh seseorang, maka permintaan akan pekerjaan akan menjadi lebih tinggi dan menyebabkan proses pencarian kerja menjadi lebih singkat. Selain itu, teori *human capital* juga dapat mendukung hubungan ini, di mana pendidikan informal dapat diartikan sebagai investasi dalam peningkatan kualifikasi dan keahlian seseorang, yang dapat membuat seseorang lebih kompetitif dalam pasar tenaga kerja.

#### 2.2.2.8. Hubungan Antara Status Penerima Kartu Prakerja Dengan Lama Mencari Kerja

Kartu Prakerja adalah program pemerintah yang dikeluarkan di Indonesia untuk meningkatkan kompetensi dan meningkatkan kesempatan kerja bagi pengangguran. Program ini memberikan pelatihan dan kursus untuk meningkatkan kompetensi kerja serta memberikan insentif kepada peserta yang berhasil menemukan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, Kartu Prakerja dapat diartikan sebagai alat untuk meningkatkan kompetensi kerja seseorang yang dapat meningkatkan peluang mereka dalam mencari pekerjaan.

Hubungan antara peningkatan kompetensi kerja dengan lama mencari kerja diyakini sebagai negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi kerja yang dimiliki seseorang, maka diharapkan waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan juga akan semakin singkat. Hal ini

disebabkan karena seseorang dengan kompetensi kerja yang lebih baik diharapkan memiliki kualifikasi dan keahlian yang lebih baik, sehingga lebih mudah untuk menemukan pekerjaan yang sesuai. Selain itu, seseorang dengan kompetensi kerja yang lebih baik juga mungkin memiliki jaringan yang lebih luas, sehingga dapat meningkatkan peluang untuk menemukan pekerjaan.

Seperti pasar lain, pasar tenaga kerja juga ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Semakin tinggi tingkat kompetensi kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka permintaan akan pekerjaan akan menjadi lebih tinggi dan menyebabkan proses pencarian kerja menjadi lebih singkat. Selain itu, teori *human capital* juga dapat mendukung hubungan ini, di mana kompetensi kerja dapat diartikan sebagai investasi dalam peningkatan kualifikasi dan keahlian seseorang, yang dapat membuat seseorang lebih kompetitif dalam pasar tenaga kerja.

#### 2.2.2.9. Hubungan Antara Status pekerjaan Dengan Lama Mencari Kerja

Hubungan antara status pekerjaan (sedang bekerja dan sedang tidak bekerja) terhadap lama mencari kerja diyakini sebagai negatif. Artinya, seseorang yang saat ini sedang bekerja diharapkan memerlukan waktu yang lebih singkat untuk mencari pekerjaan baru dibandingkan dengan seseorang yang saat ini sedang tidak bekerja. Hal ini disebabkan karena seseorang yang sedang bekerja diharapkan memiliki jaringan yang lebih luas, keterampilan yang telah teruji, dan riwayat pekerjaan yang baik, yang semuanya merupakan faktor yang dapat mempermudah proses pencarian kerja.

Hasil penelitian Nurhasanah (2019) menunjukkan bahwa status pekerjaan terakhir berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja. Responden yang tidak sedang bekerja membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan baru dibandingkan dengan responden yang sedang bekerja.

Status pekerjaan di masa lalu dan saat ini dapat berpengaruh terhadap lama mencari kerja seseorang karena mempengaruhi



keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sedang bekerja atau pernah bekerja sebelumnya cenderung memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan seseorang yang belum pernah bekerja. Oleh karena itu, peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan baru lebih besar jika ia memiliki pengalaman kerja dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dicari.

### **2.3. Tinjauan Empiris**

Safitri (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Determinan Durasi Menganggur di Provinsi Gorontalo dengan Analisis Survival”. Data yang digunakan dalam penelitiannya ini merupakan data sekunder yang berasal dari data Sakernas Agustus 2018. Total unit observasi yang digunakan sebanyak 707 individu dengan teknik analisis *survival*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara rata-rata, durasi lama menganggur di Provinsi Gorontalo adalah 3,8 bulan. Dari hasil pengujian variabel terhadap durasi menganggur di Provinsi Gorontalo yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta klasifikasi wilayah tempat tinggal.

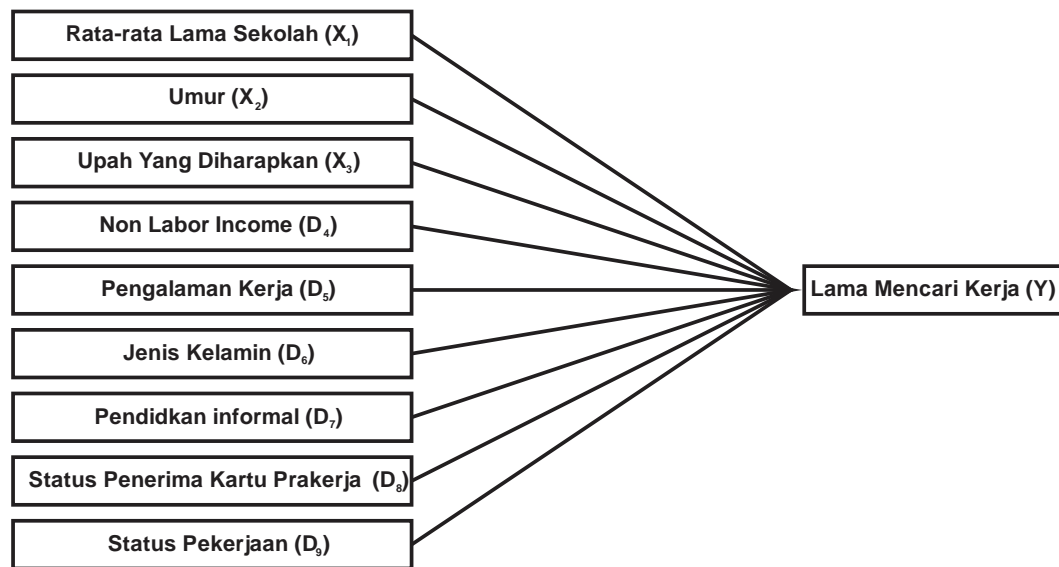
Haq (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja pekerja Wanita Terdidik di Kota Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah yang diharapkan dan variabel umur memiliki pengaruh positif terhadap lama mencari kerja. Sedangkan variabel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

Setiawan (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi pekerja Terdidik Di Kota Magelang”. Penelitian ini

menggunakan data primer dengan melakukan *interview* terhadap sampel yaitu sebanyak 100 dan menggunakan data sekunder yaitu data dari instansi-instansi terkait serta literatur buku. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari lima variabel independen seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi pekerja terdidik. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh terhadap lama mencari kerja.

#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja pekerja Usaha Makanan dan Minuman di Kota Makassar, di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah rata-rata lama sekolah, umur, upah yang diharapkan, *Non labor income*, pengalaman kerja, jenis kelamin, pendidikan informal, status penerima kartu prakerja, dan status pekerjaan. Variabel tersebut sebagai variabel independen dan bersama-sama dengan variabel dependen yaitu lama mencari kerja diukur dengan alat analisis regresi berganda untuk mendapatkan signifikansinya. Untuk melihat lebih jelasnya dapat melihat gambar berikut ini.



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian

Rata - rata lama sekolah memiliki hubungan positif dengan lama mencari kerja, yaitu seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung akan mencari pekerjaan lebih lama dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih rendah. Umur memiliki hubungan positif dengan lama mencari kerja, yaitu semakin meningkatnya umur seseorang mencari kerja semakin lama waktu untuk mendapatkan pekerjaan.

Upah yang diharapkan memiliki hubungan positif dengan lama mencari kerja, yaitu seseorang yang mengharapkan upah yang lebih tinggi cenderung akan mencari pekerjaan lebih lama dibandingkan dengan seseorang yang mengharapkan upah yang lebih rendah. *Non labor income* memiliki hubungan negatif dengan lama mencari kerja, yaitu seseorang yang memiliki *Non labor income* yang lebih tinggi cenderung akan mencari pekerjaan lebih singkat dibandingkan dengan seseorang yang memiliki *Non labor income* yang lebih rendah.

Pengalaman kerja memiliki hubungan negatif dengan lama mencari kerja, yaitu seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung akan mencari pekerjaan lebih singkat dibandingkan dengan

seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit. Jenis kelamin memiliki hubungan yang berbeda terhadap lama mencari kerja, yaitu tingkat partisipasi kerja laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat partisipasi kerja perempuan, sehingga laki-laki lebih selektif dalam memilih pekerjaan.

Pendidikan informal memiliki hubungan negatif dengan lama mencari kerja, yaitu seseorang yang memiliki pendidikan informal yang lebih banyak cenderung akan mencari pekerjaan lebih singkat dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pendidikan informal yang lebih sedikit. Status penerima kartu prakerja memiliki hubungan negatif dengan lama mencari kerja, yaitu semakin tinggi tingkat kompetensi kerja yang dimiliki seseorang, maka diharapkan waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan juga akan semakin singkat. Status pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi lama mencari pekerjaan baru. Seseorang yang sedang bekerja diharapkan memiliki jaringan yang lebih luas, keterampilan yang telah teruji, dan riwayat pekerjaan yang baik, yang semuanya dapat mempermudah proses pencarian kerja.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor seperti rata - rata lama sekolah, umur, upah yang diharapkan, *Non labor income*, pengalaman kerja, jenis kelamin, pendidikan informal, status penerima kartu prakerja, dan status pekerjaan memiliki hubungan yang berbeda-beda dengan lama mencari kerja. Beberapa faktor diyakini memiliki hubungan positif dengan lama mencari kerja, sementara beberapa diyakini memiliki hubungan negatif dengan lama mencari kerja. Namun, semuanya dapat dipahami melalui teori *human capital* yang menyatakan bahwa investasi dalam peningkatan kualifikasi dan keahlian seseorang dapat membuat mereka lebih kompetitif dalam pasar tenaga kerja.

## 2.5. Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Rata - rata lama sekolah berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.
2. Umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.
3. Upah yang diharapkan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar.
4. Terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang memiliki *Non labor income* dengan yang tidak memiliki *Non labor income*, di mana pekerja yang memiliki *Non labor income* akan mendapatkan pekerjaan lebih lama dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki *Non labor income*.
5. Terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang memiliki pengalaman kerja dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja, di mana pekerja yang memiliki pengalaman kerja akan mendapatkan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki pengalaman kerja.
6. Terdapat perbedaan lama mencari kerja antara laki-laki dengan perempuan pada usaha makanan dan minuman di Kota Makassar dimana laki-laki lebih cepat mendapatkan pekerjaan.
7. Terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang pernah menempuh pendidikan informal dengan yang tidak pernah menempuh pendidikan informal, di mana pekerja yang pernah menempuh pendidikan informal akan mendapatkan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan pekerja yang tidak pernah menempuh pendidikan informal.

8. Terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang berstatus sebagai penerima kartu prakerja dengan yang berstatus bukan penerima kartu prakerja, di mana pekerja yang berstatus sebagai penerima kartu prakerja akan mendapatkan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan pekerja yang berstatus bukan penerima kartu prakerja.
9. Terdapat perbedaan lama mencari kerja antara pekerja usaha makanan dan minuman di Kota Makassar yang sedang bekerja dengan yang tidak sedang bekerja saat mencari pekerjaan, di mana pekerja yang sedang bekerja akan mendapatkan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan pekerja yang tidak sedang bekerja.