

TESIS

**ANALISIS FAKTOR PENENTU LAMA MENCARI KERJA
PEREMPUAN TERDIDIK DI KOTA MAKASSAR**

***ANALYSIS OF DETERMINANT FACTORS OF JOB SEARCH
DURATION FOR EDUCATED WOMEN IN MAKASSAR CITY***

AYU SARIVA YANS

A052201001



PROGRAM MAGISTER EKONOMI SUMBER DAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

TESIS

**ANALISIS FAKTOR PENENTU LAMA MENCARI KERJA
PEREMPUAN TERDIDIK DI KOTA MAKASSAR**

***ANALYSIS OF DETERMINANT FACTORS OF JOB SEARCH
DURATION FOR EDUCATED WOMEN IN MAKASSAR CITY***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

AYU SARIVA YANS

A052201001



PROGRAM MAGISTER EKONOMI SUMBER DAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS FAKTOR PENENTU LAMA MENCARI KERJA
PEREMPUAN TERDIDIK DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**AYU SARIVA YANS
NIM A052201001**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Ekonomi Sumber Daya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **8 Agustus 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Prof. Dr. H. Rahmatia, MA.
NIP. 19630625 198702 2 004

Ketua Program Studi
Magister Ekonomi Sumber Daya

Dr. Retno Fitrianti, SE., M.Si., CWM®
NIP. 19770913 200212 2 002

Pembimbing Pendamping

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir., S.E., M.Si., CIPM
NIP. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ayu Sariva Yans

NIM : A052201001

Jurusan/Program Studi : Magister Ekonomi Sumber Daya

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul :

Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja Perempuan Terdidik di Kota Makassar

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah tesis 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 di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Ayu Sariva Yans

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir /tesis ini. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Magister pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dukungan secara moril dan materiil dari berbagai pihak selama masa perkuliahan hingga pada penyusunan tugas akhir, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Terima kasih sebesar-besarnya untuk kedua orang tua tercinta penulis Ayahanda Muh. Yatim Halid (rahimahullah) dan Ibunda Nurseha Lebu karena telah memberikan limpahan kasih sayang yang tak terhingga, tak henti henti nya mendoakan, memberikan dukungan moril dan materiil dengan penuh kasih kesabaran dan kepercayaan. Kakanda-kakanda penulis Muh. Jabbaryans, S.Kom, Apt. Sri Sartika Yans, S.Farm, dan Try Ruslamsyah Yans, ST beserta keluarga besar terimakasih atas do'a, waktu dan materiil yang tidak pernah berkurang untuk penulis. Suami tercinta Agusmul Arbi dan anak-anak penulis Kakak Zhabia Rizqiana dan Adik Zahira Nur Ihza yang telah memberikan cinta, kasih dan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Mertua tercinta Tetta Awal Ridha Dg. Gassing (rahimahullah) dan Mama Hasbiah Dg. Sambara (rahimahullah) serta keluarga besar yang telah mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis. Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih tak terhingga atas seluruh bantuannya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Rahmatia, MA. sebagai pembimbing I & Ibu Dr. Fatmawati, SE., M.Si., CWM® sebagai pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga,

dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.

2. Bapak Dr. Madris, S.E., DPS., M.Si. CWM®, Bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, S.E., MA. CWM® dan Ibu Dr. Retno Fitrianti, S.E., M.Si. CWM® sebagai tim penguji yang sudah memberikan saran dan arahan dalam melengkapi tesis ini.
3. Ibu Dr. Retno Fitrianti, S.E., M.Si. CWM® sebagai Ketua Program Studi Magister Ekonomi Sumber Daya yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini.
4. Sahabat rasa saudara “D’Aspirant Bachelor” Ibu Fitriani, S.E., Ibu Sri Marshanda, S.E., Ibu Rika Hasrianti, S.E., Ibu Salmia, S.E., Fitri Yana, S.E., Suci Indah Sari, S.E., Dea Nabila Gita Sari, S.E., Ita Rosita, S.E., Sunur Fatimah, S.E., dan Muh. Syarif, S.E. Terima kasih telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf akademik yang telah membantu dan mendukung saya.
6. Semua pihak yang telah membantu selama penulis menjalani perkuliahan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga segala kebaikan dan ketulusan Bapak, Ibu dan rekan-rekan semua mendapat balasan dari Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam tesis ini, namun demikian penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Makassar, Agustus 2024

Penulis

ABSTRAK

AYU SARIVA YANS. Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja Perempuan Terdidik di Kota Makassar (dibimbing oleh Rahmatia dan Fatmawati)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah reservasi, pendidikan formal, non-labor income terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar dan menganalisis perbedaan lama mencari kerja menurut keterampilan, pengalaman kerja, status pekerjaan dan status kawin perempuan terdidik di Kota Makassar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh dari 150 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji kriteria statistik dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah reservasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar. Kemudian variabel pendidikan formal tidak berpengaruh terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar. Ada perbedaan signifikan lama mencari kerja untuk variabel keterampilan, pengalaman kerja dan status kawin. Namun tidak ada perbedaan signifikan lama mencari kerja pada variabel status pekerjaan bagi perempuan terdidik di Kota Makassar.

Kata Kunci: Lama Mencari Kerja, Upah Reservasi, Pendidikan Formal, Non-Labor Income, Keterampilan, Pengalaman Kerja, Status Pekerjaan, Status Kawin.

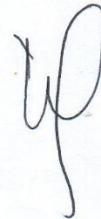


ABSTRACT

AYU SARIVA YANS. Analysis of Determinant Factors of Job Search Duration for Educated Women in Makassar City (supervised by Rahmatia and Fatmawati)

This study aims to analyze the effect of reservation wages, formal education, and non-labor income on the job search duration of educated women in Makassar City. It also examines differences in job search duration based on skills, work experience, employment status, and marital status among educated women in Makassar City. This quantitative research uses primary data obtained from 150 respondents. The data analysis method includes multiple linear regression analysis, classical assumption tests, and statistical criteria tests using SPSS software version 25. The results of this study show that the reservation wage variable has a positive and significant effect on the job search duration of educated women in Makassar City. In contrast, formal education does not affect the job search duration of educated women in Makassar City. There are significant differences in job search duration for variables such as skills, work experience, and marital status. However, there is no significant difference in job search duration regarding employment status among educated women in Makassar City.

Keywords: Job Search Duration, Reservation Wage, Formal Education, Non-Labor Income, Skills, Work Experience, Employment Status, Marital Status.



DAFTAR ISI

TESIS	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Teoritis	13
2.1.1. Teori Ketenagakerjaan	13
2.1.2. Teori Mencari Kerja	14
2.1.3. Teori Human Capital	17
2.1.4. Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan	18
2.2. Hubungan Antar Variabel	19
2.2.1. Hubungan Upah Reservasi dengan Lama Mencari Kerja	19
2.2.2. Hubungan Antara Pendidikan Formal dengan Lama Mencari Kerja	20
2.2.3. Hubungan Antara Non-Labor Income dengan Lama Mencari Kerja	21
2.2.4. Hubungan Antara Keterampilan dengan Lama Mencari Kerja	22
2.2.5. Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Lama Mencari Kerja	23
2.2.6. Hubungan Antara Status Pekerjaan dengan Lama Mencari Kerja	23
2.2.7. Hubungan Antara Status Perkawinan dengan Lama Mencari Kerja	24
2.3. Tinjauan Empiris	25
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	29
3.1. Kerangka Konseptual	29
3.2. Hipotesis	34
BAB IV METODE PENELITIAN	35
4.1. Rancangan Penelitian	35
4.2. Populasi dan Sampel	35

4.3. Jenis dan Sumber Data	36
4.4. Metode Pengumpulan Data	37
4.5. Metode Analisis Data	37
4.6. Uji Statistik Dasar	38
4.7. Uji Asumsi Klasik	40
4.8. Definisi Operasional	41
BAB V PEMBAHASAN	45
5.1. Deskripsi Objek Penelitian	45
5.2. Distribusi Responden	47
5.3. Hasil dan Pembahasan	55
5.4. Pembahasan	66
BAB VI PENUTUP	75
6.1. Kesimpulan	75
6.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2. Data Mentah	86
Lampiran 3. Olah Data SPSS Versi 25	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2022 Provinsi Sulawesi Selatan	2
Tabel 1.2	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Makassar 2020-2022	3
Tabel 1.3	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Makassar Tahun 2021-2022	5
Tabel 1.4	Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Makassar 2020-2022	6
Tabel 5.1	Jumlah Responden Menurut Upah Reservasi dan Lama Mencari Kerja	48
Tabel 5.2	Jumlah Responden Menurut Pendidikan Formal dan Lama Mencari Kerja.	49
Tabel 5.3	Jumlah Responden Menurut Non-Labor Income dan Lama Mencari Kerja	51
Tabel 5.4	Jumlah Responden Menurut Keterampilan dan Lama Mencari Kerja	52
Tabel 5.5	Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja dan Lama Mencari Kerja	53
Tabel 5.6	Jumlah Responden Menurut Status Pekerjaan dan Lama Mencari Kerja	54
Tabel 5.7	Jumlah Responden Menurut Status Kawin dan Lama Mencari Kerja	55
Tabel 5.8	Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 5.9	Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 5.10	Hasil Analisis Regresi Berganda	59
Tabel 5.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
Tabel 5.12	Hasil Uji F (Simultan)	63
Tabel 5.13	Hasil Uji Parsial (Uji T)	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Analisis tentang pasar tenaga kerja tidaklah cukup jika cakupannya hanya terkait jenis pekerjaan dan tingkat penganggurannya. Menjadi sangatlah penting jika kita juga bisa melihat mobilitas status pekerjaan seseorang serta seberapa cepat durasi pengangguran atau seberapa cepat durasi mendapatkan pekerjaan. Lama mencari kerja sering digunakan dalam analisis pengangguran mikro. Ketika individu mencari kerja maka individu tersebut berstatus menganggur.

Persaingan di dalam dunia kerja saat ini semakin berat dan menuntut profesionalisme dari personal pencari kerja. Daritahun-ketahun selalu terjadi peningkatan jumlah pencari kerja, namun peningkatan tersebut tidak diimbangi dengan permintaan tenaga kerja. Kenyataannya, lapangan pekerjaan tidak cukup untuk menampung semua pencari kerja. Hal ini menyebabkan sering terjadinya *excess supply* tenaga kerja yang menyebabkan terjadinya pengangguran

Terjadinya pengangguran dari sisi mikro (individu) dapat dipengaruhi oleh beberapa karakteristik, seperti pendidikan dan keterampilan (melalui pelatihan maupun pengalaman kerja) yang dimiliki, serta kondisi sosial ekonomi di rumah tangganya. Karakteristik tersebut menentukan keputusan individu untuk bekerja atau tidak. Salah satu indikator untuk mengukur perilaku mencari kerja adalah lama mencari kerja. Distribusi dari lama mencari kerja sangat penting dalam penyusunan *job search model* dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan (Mortensen, 1986).

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja yang relatif lebih tinggi daripada kesempatan kerja, yaitu pertumbuhan penduduk yang tinggi sehingga melebihi pertumbuhan capital, demografi profil penduduk muda sehingga banyak yang masuk ke lapangan kerja dan struktur industri yang

cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi yang rendah serta tingkat keterampilan penduduk yang belum memadai dalam membuat usaha lapangan kerja (Sadono, 2003).

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2022
Provinsi Sulawesi Selatan

Kabupaten/Kota	TPT (%)	Kabupaten/Kota	TPT (%)
Kepulauan Selayar	1,49	Wajo	2,54
Bulukumba	1,26	Sidenreng Rappang	3,56
Bantaeng	2,72	Pinrang	2,79
Jeneponto	2,21	Enrekang	0,58
Takalar	2,63	Luwu	3,85
Gowa	3,26	Tana Toraja	2,32
Sinjai	1,8	Luwu Utara	2,81
Maros	5,04	Luwu Timur	4,48
Pangkajene dan Kepulauan	5,23	Toraja Utara	1,99
Barru	5,32	Kota Makassar	11,82
Bone	2,27	Kota Pare-Pare	5,6
Soppeng	3,4	Kota Palopo	8,2

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan 2023

Dapat dilihat pada Tabel 1.1, tingkat pengangguran terbuka di Kota Makassar merupakan yang paling besar 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 juga, Kota Makassar juga merupakan pusat bisnis dan perdagangan di Provinsi Sulawesi Selatan 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 2020-2022

Tahun	TPT (%)	TPAK (%)
2020	15,92	58,05
2021	13,18	59,70
2022	11,82	59,27

Sumber: Badan Pusat Statistik 2023

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa TPT Kota Makassar dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami penurunan. Meskipun TPT ini mengalami penurunan namun masalah ini dapat dikatakan tingkat pengangguran di Kota Makassar masih tinggi. Untuk TPAK Kota Makassar sendiri, pada tahun 2020 sebesar 58,86 dan tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 59,70 dan menurun kembali di tahun 2022 menjadi 59,27. Secara umum, kondisi ini masih menunjukkan banyaknya pengangguran di Kota Makassar yang salah satu faktornya ialah karena kurangnya kompetensi pekerja di Kota Makassar sehingga tidak terserap oleh pasar tenaga kerja.

Dalam hubungannya dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pendidikan yang baik diharapkan mampu memberikan sumber daya manusia yang baik pula. Namun dalam kenyataannya, pendidikan dianggap juga berkaitan erat dengan pengangguran, khususnya pengangguran tenaga kerja terdidik. Kecenderungan ini makin meningkatkan tingkat pendidikan yang akan berakibat pada meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja yang memiliki produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Sutomo, dkk, 1999).

Menurut Mauled Moelyono dalam Sutomo, dkk (1999), menyatakan bahwa meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan oleh makin tingginya tingkat pendidikan makan makin tinggi pula tingkat partisipasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai keinginan,

sehingga proses mencari kerja lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan tenaga kerja terdidik lebih banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja, dan lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai.

Pengangguran tenaga kerja terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan setingkat SMA ke atas terhadap angkatan kerja (BPS, 2008). Pengangguran tenaga kerja terdidik adalah salah satu masalah makro ekonomi. Faktor-faktor penyebab tenaga kerja terdidik dapat dikatakan hampir sama di setiap negara, krisis ekonomi, struktur lapangan kerja tidak seimbang, kebutuhan jumlah dan jenis tenaga kerja terdidik dan penyediaan tenaga terdidik tidak seimbang, dan jumlah angkatan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan kesempatan kerja (Sriyanti, 2009).

Pasar tenaga kerja Indonesia sedang menghadapi tantangan yang cukup besar, dimana kualifikasi pendidikan yang dimiliki tidak selalu menjamin kesesuaiannya dengan kebutuhan industri atau dunia kerja. 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). Pandemi telah mempengaruhi pekerja baik dalam jangka pendek dan menengah, juga menciptakan konsekuensi yang bertahan lama dalam jangka panjang. Oleh karena itu, program *skilling*, *re-skilling* dan *up-skilling* yang inovatif diperlukan untuk memastikan pekerjaan dan ekonomi masa depan yang sejahtera pasca pandemi.

Menurut Jossy P. Moeis dalam Sutomo, dkk (1999), bahwa tenaga kerja dengan pendidikan kejuruan mempunyai keterampilan khusus yang dipersiapkan memasuki dunia kerja sehingga dapat dikatakan probabilitas untuk menganggur

lebih kecil daripada tenaga kerja berpendidikan umum. Pencari kerja dengan latar belakang sekolah kejuruan akan lebih mudah memperoleh pekerjaan sehingga lamanya menganggur juga pendek karena jenis pencari kerja memiliki biaya training yang rendah.

Di Kota Makassar mengalami penambahan pengangguran yang hampir sama dengan kota lain di Indonesia. Pengangguran yang tersebar di Kota Makassar sebagian besar adalah pengangguran yang memiliki pendidikan yang cukup tinggi, yakni tingkat SMA/SMK Sederajat ke atas.

Tabel 1.3
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Makassar Tahun 2021-2022

Pendidikan	2021			2022		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
SD	3	-	3	3	2	5
SMP	15	-	15	51	5	56
SMA/SMK	1.413	861	2.274	3.282	680	3.962
Diploma/ Universitas	1.601	1.014	2.615	1.952	2.056	4.108

Sumber: Badan Pusat Statistika Kota Makassar

Tabel 1.3 ini akan menjadi gambaran jumlah pencari kerja di tingkat kota Makassar. Dari hasil pencatatan BPS tahun 2021 dan 2022 jumlah pencari kerja menurut tingkat pendidikan mengalami peningkatan. Perempuan sebagai salah satu sumber daya manusia dipasar tenaga kerja juga memiliki kontribusi besar, dalam artian bahwa jumlah tenaga kerja perempuan yang menawarkan diri untuk bekerja cukup besar. Peranan ganda perempuan dalam rumah tangga juga didasari karena adanya emansipasi perempuan Indonesia yang dipelopori oleh R. A. Kartini. Perjuangan bagi perempuan untuk mendapatkan hak yang sama membuat perempuan mendapatkan proporsi yang adil karena pemikiran dan kecerdasan akan menentukan harga diri yang setara antara laki-laki dan perempuan (Lantara, 2015).

Tabel 1.4.
Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Makassar Tahun 2020 - 2022

Tahun	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2020	441	390	831
2021	687	283	970
2022	1.875	1.525	3.400

Sumber: Badan Pusat Statistika Kota Makassar

Pada Tabel 1.4. yang menunjukkan pada tahun 2020 hingga 2022 jumlah pencari kerja yang telah ditempatkan untuk jenis kelamin laki-laki sebesar 3.035 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan 2.198 orang. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja untuk jenis kelamin laki-laki masih lebih banyak dibandingkan penempatan kerja untuk jenis kelamin perempuan yang menyebabkan pengangguran tenaga kerja perempuan relative tinggi di Kota Makassar.

Setiap tenaga kerja pasti menginginkan untuk bekerja dan bisa sukses di dunia kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan sebuah penelusuran terhadap tenaga kerja terdidik untuk mengetahui kualitas yang dimiliki. Lamanya masa tunggu dalam hal pekerjaan antara satu tenaga kerja dengan tenaga kerja lainnya berbeda beda.

Lama mencari kerja merupakan indikator dari proses mencari kerja. Hal ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari sisi demand dan supply. Dari sisi *demand*, perusahaan menawarkan upah berdasarkan identitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja. Selain pendidikan dan keterampilan, perusahaan melihat pengalaman kerja yang dimiliki untuk menentukan nilai upah yang akan diberikan. Dari sisi pencari kerja (*supply*), nilai upah minimum yang diinginkan untuk mau bekerja (upah reservasi) juga akan menentukan keputusan individu untuk menerima atau menolak tawaran pekerjaan. Jika upah yang ditawarkan di bawah dari upah reservasi, individu akan terus mencari pekerjaan.

Upah reservasi dapat menjadi salah satu penjelasan atas tingginya pengangguran tenaga kerja perempuan pada angkatan kerja yang berpendidikan tinggi. Dalam mencari pekerjaan faktor upah reservasi menjadi salah satu faktor yang cukup penting bagi lulusan perguruan tinggi. Upah menjadi faktor penarik tenaga kerja untuk bekerja. Upah yang rendah cenderung menyebabkan para pencari kerja membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pencarian kerja, untuk mencari peluang mendapatkan upah yang lebih baik (Suarsih, 2020). 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.

Keterampilan atau *soft skill* merupakan hal penting yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan global yang harus disandingkan dengan pengetahuan yang cukup. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan khusus yang telah dipersiapkan memasuki dunia kerja memiliki probabilitas untuk menganggur lebih kecil daripada tenaga kerja berpendidikan umum. Pencari kerja dengan latar belakang sekolah kejuruan atau telah mengikuti beberapa pelatihan akan lebih mudah memperoleh pekerjaan sehingga lamanya masa menganggur juga pendek karena jenis pencari kerja ini memiliki biaya *training* yang rendah.

Seseorang dengan *soft skills* yang cukup baik, maka ilmu serta keterampilan yang ada akan mendatangkan kesejahteraan bagi pemiliknya dan lingkungannya. Namun sebaliknya, jika *soft skills* yang dimiliki seseorang kurang

baik maka *hard skills* yang dimilikinya berpotensi untuk tidak dapat dimanfaatkan dengan baik. (Kurniawati, 2016)

Selain itu, 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. (Dandi, 2023)

Jenis lapangan pekerjaan adalah suatu bentuk atau macam kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memperoleh penghasilan. Jenis lapangan pekerjaan dibedakan menjadi dua yaitu sektor formal adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (*skilled worker*). Sedangkan sektor informal adalah pekerja yang bertanggung jawab atas perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan. Untuk pekerja sektor formal biasanya seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga waktu mencari kerja lebih lama, begitupun dengan sektor informal biasanya seseorang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga waktu mencari kerja lebih singkat (Kurniawan, 2013).

Proses pendidikan di negara-negara berkembang memunculkan masalah tersendiri. Perluasan fasilitas pendidikan yang bertujuan untuk pemerataan hasil-hasil pendidikan sayangnya tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas lulusan institusi pendidikan. Akibatnya adalah terjadinya peningkatan pencari kerja berusia muda dan berpendidikan. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 232/U/2000 menyatakan bahwa indeks prestasi kumulatif (IPK) merupakan patokan keberhasilan individu pada dunia Pendidikan tinggi, oleh karena itu

perusahaan pada umumnya menjadikan IPK sebagai tolak ukur dalam menentukan calon pegawai dan setiap perusahaan memiliki batasan IPK masing-masing.

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

Lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik pada masa sekarang ini merupakan suatu hal yang biasa kita temui, dimana tenaga kerja terdidik kesulitan dalam mencari kerja. Pendidikan yang telah ditempuh seseorang yang diharapkan menjadi modal untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat. Banyaknya lulusan sekolah dan perguruan tinggi tentunya akan meningkatkan pengangguran setiap tahunnya. Semakin banyaknya lulusan dari tidak sejalan dengan meningkatnya jumlah lapangan kerja yang ada. Ketidakseimbangan antara jumlah lulusan dan jumlah lapangan kerja menyebabkan persaingan di dunia kerja semakin ketat. Ketersediaan lapangan pekerjaan yang terbatas menimbulkan masalah terjadinya tingkat pengangguran yang semakin tinggi disertai terjadinya variasi waktu lamanya mencari kerja seseorang yang berbeda-beda pada waktu tunggu dalam memperoleh pekerjaan, yang bisa diukur dalam periode pertahunnya.

Setiap individu harus mendapatkan kesempatan yang sama untuk hidup secara layak, belajar, bekerja, jaminan keamanan, dan kesempatan pemenuhan hak-hak kemanusiaan lainnya. Dapat dipahami bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama, tidak ada larangan perempuan untuk bekerja asalkan sesuai dengan tabiat dan kodrat perempuan misalnya, tidak bekerja bangunan,

dan lain-lain. Orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbang jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Tetapi tidak sedikit pula orang yang belum mendapatkan pekerjaan (waktu tunggu kerja). Waktu tunggu bagi lulusan tenaga kerja berpendidikan bisa juga disebut pengangguran tenaga kerja terdidik.

Berdasarkan latar belakang yang telah kemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Faktor Penentu Lama Mencari Kerja Perempuan Terdidik di Kota Makassar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah upah reservasi berpengaruh terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar?
2. Apakah pendidikan formal berpengaruh terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar
3. Apakah *non-labor income* berpengaruh terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar?
4. Apakah ada perbedaan lama mencari kerja yang memiliki keterampilan dengan yang tidak memiliki keterampilan perempuan terdidik di Kota Makassar?
5. Apakah ada perbedaan lama mencari kerja yang memiliki pengalaman kerja dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja pada perempuan terdidik di Kota Makassar?
6. Apakah ada perbedaan lama mencari kerja di sektor formal dan sektor informal pada perempuan terdidik di Kota Makassar?

7. Apakah ada perbedaan lama mencari kerja bagi perempuan terdidik di Kota Makassar yang telah kawin dengan yang belum kawin?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang dianalisis adalah

1. Untuk menganalisis dan mengukur berapa besar pengaruh upah reservasi terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis dan mengukur berapa besar pengaruh pendidikan formal terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis dan mengukur berapa besar pengaruh *non-labor income* terhadap lama mencari kerja perempuan terdidik di Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui adanya perbedaan lama mencari kerja antara yang memiliki keterampilan dengan yang tidak memiliki keterampilan perempuan terdidik di Kota Makassar.
5. Untuk mengetahui adanya perbedaan lama mencari kerja antara yang memiliki pengalaman kerja dengan yang tidak memiliki pengalaman kerja perempuan terdidik di Kota Makassar.
6. Untuk mengetahui adanya perbedaan lama mencari kerja di sektor formal dan sektor informal bagi perempuan terdidik di Kota Makassar.
7. Untuk mengetahui adanya perbedaan lama mencari kerja bagi tenaga kerja perempuan terdidik di Kota Makassar yang sudah kawin dengan yang belum kawin.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penjelasan diatas maka dapat dibuat manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang sama.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pembuat kebijakan terkait di dalam proses pengambilan keputusan guna merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan kependudukan dengan tepat.

2) Bagi Masyarakat

Penelitian di harapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik khususnya tenaga kerja perempuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Teori Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, konsep tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Mulyadi (2014), tenaga kerja ialah sebagai penduduk dalam usia kerja (usia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka ingin berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut lagi, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu: (1) Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contohnya dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya; (2) Tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh supir, tukang jahit, montir dan sebagainya ; (3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih yaitu tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.

Badan Pusat Statistik (2015) mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. Badan Pusat Statistik membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu : (1) Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja

yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas ; (2) Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan (3) Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam seminggu.

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak berkontribusi terhadap keberhasilan pembangunan bangsa. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum, menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2.1.2. Teori Mencari Kerja

Job Search Theory merupakan bagian dari *economic uncertainty* yang timbul karena informasi di pasar kerja tidak sempurna, artinya para pengangguran tidak mengetahui secara pasti kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan pada lowongan pekerjaan yang ada di pasar. Pekerja hanya mengetahui informasi mengenai distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan yang didistribusikan secara random menurut tingkatan keahlian. Menurut Kaufman dan Hotchkiss (2002), 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). Model *job search* terkait dengan intensitas pencarian dan *reservation wage* dari tiap individu.

Job Search Theory ini mengansumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang *risk neutral*, artinya mereka akan 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 return*) dari tawaran kerja tersebut. Pencari kerja menghadapi ketidakpastian tentang tingkat upah serta berbagai system balas jasa yang ditawarkan oleh beberapa lowongan pekerjaan (Susanti, 2014). Hal sejalan dinyatakan oleh Zukerman (1983), bahwa individu mencari pekerjaan dengan durasi tertentu. Aktivitas pencarian ini memerlukan biaya keuangan per satuan waktu. Jika di asumsikan bahwa pekerjaan yang diterima bersifat random dan gaji yang ditawarkan bersifat positif, i.i.d maka keputusan terpenting yang harus dilakukan pencari kerja adalah menentukan waktu yang tepat untuk berhenti mencari dan menerima sebuah tawaran kerja.

Tingkat upah minimum yang diterima relatif mempengaruhi frekuensi lama mencari kerja. Jika seseorang telah memperkirakan upah minimum yang diterima sedang, maka tawaran pekerjaan akan diterimanya dengan cepat atau waktu menganggur akan singkat. Upah minimum yang diterima rendah akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang (Permatasari, 2022). Sejalan dengan teori di atas, keputusan untuk menerima tawaran pekerjaan juga dapat dipengaruhi penawaran gaji yang lebih tinggi atau justru lebih rendah dari *reservation wage*. Terdapat dua skenario yang meningkatkan probabilitas individu

untuk memutuskan akan memulai bekerja. Pertama, penawaran gaji lebih besar dari *reservation wage*. Kedua, individu dapat menerima pekerjaan ketika *reservation wagenya* lebih rendah. Akan tetapi *reservation wage* ini sifatnya tidak konstan, bahkan terdapat kecenderungan mengalami penurunan seiring dengan bertambahnya waktu (Kasper, 1967).

Tingkat pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak orang dalam angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Menurut Payaman J. Simanjuntak, pengangguran adalah mereka yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari dalam seminggu sebelum pencacahan dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik mendefinisikan pengangguran sebagai mereka yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Kategori ini mencakup orang-orang yang telah diberhentikan karena alasan apapun dan sedang mencari pekerjaan. Pencari pekerjaan ini tidak terbatas pada pencarian satu minggu atau satu sebulan, jadi siapapun mencoba mencari pekerjaan yang mengajukan lamaran lebih dari satu minggu yang lalu masih dianggap sebagai pencari kerja.

Tingkat pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SMA ke atas terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut. Menurut Badan Pusat Statistik, pengangguran terdidik yaitu pengangguran lulusan SMA, Diploma dan Sarjana dan tidak bekerja. Sedangkan menurut Elwin Tobing (1994), menyatakan bahwa semakin terdidiknya seseorang maka harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan juga semakin tinggi. Hal ini membuat angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Pengangguran tenaga kerja terdidik tersebut menunjukkan perkembangan yang cukup menarik untuk diamati.

2.1.3. 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 (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 pertambahan 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. Tujuan adanya investasi SDM ini adalah untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak di masa yang akan datang. Pendidikan yang lebih tinggi seakan menjadi jaminan untuk dapat memperoleh pekerjaan. Hal ini didukung

dengan fakta bahwa tenaga kerja yang mampu menyelesaikan pendidikan tinggi akan lebih sedikit sehingga persaingan untuk memperoleh pekerjaan akan lebih terbuka. Kesempatan kerja akan semakin sedikit jika terjadi peningkatan lulusan perguruan tinggi. Adanya pendidikan yang tinggi biasanya juga diiringi dengan pendapatan yang tinggi sesuai dengan kemampuannya.

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.

2.1.4. Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan

Istilah partisipasi menurut Bornt cit Mardikanto (1988) adalah sebagai Tindakan untuk mengambil bagian yaitu kegiatan atau pernyataan dari suatu kegiatan dengan maksud untuk memperoleh manfaat. Istilah partisipasi angkatan kerja berbeda dari istilah partisipasi kerja. Partisipasi angkatan kerja berarti keikutsertaan dalam atau menjadi angkatan kerja. Jadi tingkat partisipasi angkatan kerja (*labor force participation rate*) menunjuk kepada persentase jumlah penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja. Sebaliknya partisipasi

tenaga kerja berarti keikutsertaan dalam atau mempunyai pekerjaan. Jadi tingkat partisipasi kerja menunjuk kepada persentase jumlah angkatan kerja yang mempunyai pekerjaan (*employment rate*). (Suroto, 1992)

Pekerja perempuan dihadapkan pada kenyataan bahwa produktivitas perempuan dalam usahanya berpartisipasi diluar rumah dibatasi oleh sektor domestiknya, sehingga mempengaruhi ibu rumah tangga untuk memasuki berbagai jenis pekerjaan yang ada di pasaran kerja. Keterlibatan ibu rumah tangga untuk mencari nafkah menentukan besar kecilnya pendapatan keluarga, yang berarti pula menentukan besar kecilnya pendapatan keluarga, yang berarti pula menentukan tingkat hidup atau standar of living, status sosial ekonomi serta tingkat hidup dari keluarganya. Peranan perempuan dalam rumah tangga diukur atau dilihat dari seberapa besar kontribusi pendapatan keluarga, semakin bernilai sumbangan pendapatan yang diberikan istri, semakin berarti (Sumarsono, 2008). Perempuan atau istri terlibat dalam pekerjaan adalah didorong oleh pendapatan suami yang rendah, sehingga mereka bekerja sebagai petani, pedagang kecil, pembantu rumah tangga, buruh, karyawan dan lain sebagainya. Dari uraian tersebut terlihat bahwa kondisi ekonomi suami yang rendah mendorong istri untuk berpartisipasi mencari penghasilan dengan merubah perannya dari sektor domestik (dalam rumah tangga) ke sektor publik (di luar rumah tangga) (Munandar, 1985).

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Upah Reservasi dengan Lama Mencari Kerja

Upah reservasi merupakan nilai minimum upah yang menyebabkan seseorang memutuskan untuk bekerja (Borjas, 2016). Upah reservasi berarti bahwa seseorang tidak akan bekerja apabila upah di pasar kerja lebih rendah

daripada upah reservasi, serta seseorang akan memasuki pasar tenaga kerja apabila upah melebihi upah reservasi. Upah reservasi juga diartikan sebagai nilai yang mengukur jumlah uang (upah) yang harus diberikan kepada seseorang agar tertarik untuk bekerja (Kaufman & Hotchkiss, 2003).

Upah reservasi memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan individu untuk menerima atau menolak suatu pekerjaan, dan pada akhirnya akan berdampak pada lama mencari kerja. Semakin tinggi upah reservasi yang ditetapkan individu, semakin panjang waktu yang digunakan untuk mencari pekerjaan yang sesuai (Haurin & Sridhar, 2003; Hui, 1991; Lancaster & Chesher, 1983). Jika upah yang ditawarkan tidak sesuai, individu akan menolak pekerjaan (Shimer & Werning, 2007) atau berpindah kerja. Dengan kata lain, individu akan terus mencari pekerjaan yang sesuai (Gorgens, 2002).

2.2.2. Hubungan Antara Pendidikan Formal dengan Lama Mencari Kerja

Banyaknya angka pengangguran tenaga kerja yang berasal dari pendidikan tinggi ataupun tenaga kerja terdidik telah menjadi masalah yang sangat serius. Hal ini diperkirakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi juga aspirasi untuk mendapatkan kesempatan kerja ataupun kedudukan yang lebih sesuai. Lamanya mencari kerja bagi pencari kerja terdidik disebabkan karena mereka lebih banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan juga lebih mempunyai kemampuan untuk memilih pekerjaan yang mereka minati dan menolak pekerjaan yang tidak mereka sukai dan tidak sesuai dengan bakat mereka (Sutomo, 1999).

Dalam penelitian Krisanti (2015) menjelaskan bahwa Pendidikan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap lama mencari kerja artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempercepat seseorang dalam

mendapatkan pekerjaan. Namun dalam penelitian Kurniawan & Handayani (2013) menyebutkan hal yang berbeda dengan penelitian diatas. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap lama mencari kerja artinya semakin lama pendidikan seseorang maka proses mencari kerjanya akan lama karena setiap individu yang berpendidikan tinggi akan memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya jadi memerlukan waktu untuk penyesuaian jenis pekerjaan dan menyebabkan seseorang tersebut lama dalam mencari kerja.

2.2.3. Hubungan Antara Non-Labor Income dengan Lama Mencari Kerja

Non-labor income yang diharapkan dapat mempengaruhi lama waktu pencarian kerja dalam beberapa cara. Pada umumnya, orang yang memiliki *Non labour 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 labour 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.

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.

2.2.4. Hubungan Antara Keterampilan dengan Lama Mencari Kerja

Secara teori, individu yang memiliki keterampilan akan lebih cepat dibandingkan individu yang kurang memiliki keterampilan, sebab keterampilan adalah indikator mutu produktivitas tenaga kerja. Sedangkan dari sisi permintaan tenaga kerja, pemberi kerja cenderung memilih tenaga kerja yang terdidik dan sudah terlatih untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan dalam melatih karyawan baru (Pratiwi, 2012). Sehingga lulusan pencari kerja yang memiliki keterampilan yang lebih akan semakin menurunkan lama mencari kerja lulusan tersebut (Rofik, 2007)

Menurut Pratiwi (2012) individu yang mempunyai kemampuan ataupun keterampilan akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan dibandingkan yang kurang memiliki keterampilan, sebab keterampilan merupakan indikator mutu produktivitas tenaga kerja. Jika dilihat dari sisi permintaan tenaga kerja, pemberi kerja cenderung memilih tenaga kerja yang terdidik dan terlatih yang bertujuan untuk memperkecil biaya pelatihan yang akan dikeluarkan oleh suatu perusahaan dalam melatih karyawan baru. Sehingga para pencari kerja dari lulusan terdidik dan memiliki kemampuan yang lebih akan menurunkan lama mencari kerja lulusan tersebut. Dalam penelitian Indrayady (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan memiliki hubungan positif terhadap mencari kerja artinya seseorang yang mempunyai kemampuan akan mudah dalam mencari kerja dan proses mendapat kerja akan semakin cepat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisanti (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja, artinya semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang maka untuk mencari kerja juga akan lama.

2.2.5. Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Lama Mencari Kerja

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.

2.2.6. Hubungan Antara Status Pekerjaan dengan Lama Mencari Kerja

Status pekerjaan adalah ragam aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Status pekerjaan dibedakan menjadi dua yaitu sektor formal dan sektor informal. Sektor formal adalah tenaga kerja yang bekerja

pada perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (*skilled worker*). Sektor informal adalah pekerja yang bertanggung jawab atas perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan.

Tenaga kerja terdidik sangat berorientasi untuk mengejar jenis pekerjaan yang lebih baik khususnya tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang tinggi. Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan, semakin besar proporsi mereka untuk mendapat pekerjaan sesuai yang mereka inginkan.

Pada kondisi untuk mendapatkan pekerjaan dapat diketahui bahwa persaingan untuk mencari pekerjaan sangat besar, sehingga perusahaan sebagai pemberi kerja harus berperan aktif dalam melakukan seleksi tenaga kerja terbaik yang akan dipilih untuk dipekerjakan, kondisi ini tidak menguntungkan bagi tenaga kerja yang tidak memenuhi kriteria perusahaan, sehingga tenaga kerja harus menerima hasil akhir dari seleksi tersebut, karena jika tenaga kerja ingin bekerja di tempat yang sesuai dengan keinginan mereka akan mengakibatkan lama mencari kerja.

Hubungan status pekerjaan dengan lama mencari kerja tidak terlepas dari pengaruh tingkat pendidikan, untuk pekerja di sektor formal biasanya seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sehingga waktu mencari kerja lebih lama, begitu juga sebaliknya pekerja di sektor informal biasanya seseorang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga waktu mencari kerja lebih singkat. (Azhar & Herniwati, 2013)

2.2.7. Hubungan Antara Status Perkawinan dengan Lama Mencari Kerja

Status perkawinan yang berstatus kawin memiliki pengangguran lebih rendah dibandingkan dengan wanita dengan status yang belum kawin. Hal ini bisa

disebabkan karena setelah responden menikah maka akan ada tanggungan untuk mencari nafkah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data, pengangguran perempuan yang berstatus kawin menempati persentase lebih tinggi dibandingkan dengan pengangguran laki-laki (Novianti, 2018).

Angkatan kerja wanita status kawin akan cenderung lebih lama mencari kerja dibandingkan dengan angkatan kerja yang belum kawin. Mereka yang belum kawin tidak mempunyai tanggungjawab atas rumah tangga sehingga mereka dapat menerima pekerjaan apapun. Lain halnya bagi perempuan yang berstatus menikah, rumah tangga menjadi pertimbangan yang penting dalam memutuskan menerima pekerjaan yang tersedia (Indrayanti dkk, 2012).

2.3. Tinjauan Empiris

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Marta (2022), yang dimana hasil penelitiannya menganalisis perbedaan antara lama mencari pekerjaan dan lama mempersiapkan usaha bagi tenaga kerja yang sudah bekerja ditinjau dari tingkat pendidikan, upah, usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, pelatihan, status perkawinan, dan daerah tempat tinggal. Total unit analisis yang digunakan adalah 666 individu sampel yang bersumber dari data SAKERNAS Agustus 2020 Provinsi Sumatera Barat. Metode analisis yang digunakan adalah regresi poisson yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka peluang untuk mendapatkan pekerjaan dan kesempatan untuk mempersiapkan suatu usaha akan lebih lama dibandingkan dengan tingkat pendidikan di bawah SMA. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa upah/gaji sama-sama mempengaruhi kesempatan mencari kerja pekerjaan dan waktu mempersiapkan usaha di Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) yang meneliti dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 56 tenaga kerja terdidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan secara parsial variabel upah (X_1), berpengaruh terhadap lamanya mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kabupaten Lebong dengan Koefisien regresi sebesar 0,396, tingkat pendidikan (X_2), berpengaruh terhadap lamanya mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik (Y) di Kabupaten Lebong dengan Koefisien regresi sebesar 0,325, jenis kelamin (X_3) berpengaruh terhadap lamanya mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik (Y) di Kabupaten Lebong dengan Koefisien regresi sebesar 0,712. Disarankan tenaga kerja di Kabupaten Lebong agar lebih menanamkan jiwa kewirausahaan, dalam hal ini memberi implikasi bahwa jiwa kewirausahaan akan menjadi solusi dalam menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga para pencari kerja dengan pendidikan tinggi diharapkan untuk lebih kreatif dan inovatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saddiyah (2021) yang menganalisis dan mengetahui pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara individual maupun secara bersama-sama terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Pangkalpinang. Penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan wawancara terhadap sampel yaitu sebanyak 100 responden ($n=100$) dan menggunakan data sekunder yang berasal dari Badan Pusat Statistika (BPS). Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa secara parsial umur berpengaruh positif dan signifikan, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan, dan pendapatan serta jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kota Pangkalpinang. Secara simultan, umur, pendidikan,

pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan penelitian Riandini (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas (pendapatan, pengalaman kerja, keterampilan) secara bersama-sama mempengaruhi lama mencari kerja. Variabel pendapatan berpengaruh positif signifikan terhadap lama mencari kerja di kota Semarang. Variabel pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja di kota Semarang, dan variabel keterampilan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja di kota Semarang.

Berdasarkan penelitian Pratiwi (2014), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin, umur, tempat tinggal, dan jenis pekerjaan paruh waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja, sedangkan pelatihan teknis, pendidikan SMK berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja.

Berdasarkan penelitian Astuti (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa umur, status perkawinan, pengalaman kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap lama menganggur sedangkan pendidikan menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian Setiawan (2010), 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.

Penelitian-penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi atau yang berkaitan dengan lama mencari kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain upah reservasi, pendidikan, *non-labor income*, keterampilan, pengalaman kerja, status pekerjaan dan status kawin.