

Pengaruh Faktor Sosial Demografi Terhadap Lama Mencari Kerja di Sumatera Barat

Rita Wati¹, Ariusni²

^{1,2}Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, Indonesia
***Korespondensi:** ritawati@gmail.com, ariusni77@gmail.com

Info Artikel

Diterima:

31 Oktober 2023

Disetujui:

06 November 2023

Terbit daring:

01 Desember 2023

DOI: -

Situsi

Wati, R & Ariusni (2023). Pengaruh Faktor Sosial Demografi Terhadap Lama Mencari Kerja di Sumatera Barat.

Abstract:

This study aims to determine and analyze; (1) What is the effect of education on the length of time looking for work in Sumatra? West, (2) What is the effect of age on the length of time looking for work in West Sumatra, (3) the extent to which gender influences the length of time looking for work in West Sumatra, (4) the extent to which training affects the length of time looking for work in West Sumatra (5) the extent to which the effect of education, age, gender and training on the length of time looking for work in West Sumatra. This research is a descriptive and associative research that uses Sakernas data in 2020 with 894 samples. The results showed that (1) Education had a positive and insignificant effect on the length of time looking for work in West Sumatra, (2) Age had a positive and insignificant effect on the length of time looking for work in West Sumatra, (3) age had a positive and significant effect on the length of time looking for work in West Sumatra. West Sumatra, (4) training has a negative and significant effect on the length of time looking for work in West Sumatra. So it can be concluded that education, age, training and gender are important aspects in finding a job in West Sumatra.

Keywords: Length of Looking for Work, Education, Age, Gender and Training.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Sejauh mana pengaruh pendidikan terhadap lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan di Sumatera Barat, (2) Sejauh mana pengaruh usia terhadap lama waktu mencari pekerjaan di Sumatera Barat, dan (3) Sejauh mana pengaruh jenis kelamin terhadap lama waktu mencari pekerjaan di Sumatera Barat, (4), Sejauh mana pelatihan mempengaruhi lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan di Sumatera Barat, (5) Sejauh mana pengaruh pendidikan, usia, jenis kelamin, dan pelatihan terhadap lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan di Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan data Sakernas tahun 2020 dan sampel sebanyak 894 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap lama waktu mencari kerja di Sumatera Barat, (2) usia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap lama waktu mencari kerja di Sumatera Barat, dan (3) umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap lamanya waktu mencari pekerjaan di Sumatera Barat, (4) pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap jumlah waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan di Sumatera Barat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan, usia, pelatihan, dan jenis kelamin merupakan faktor penting dalam mendapatkan pekerjaan di Sumatera Barat.

Kata Kunci: Lama Mencari Kerja, Pendidikan, Umur,Jenis Kelamin, dan Pelatihan

Kode Klasifikasi JEL : H75, J21, M53

PENDAHULUAN

Pembangunan memiliki berbagai tantangan, terutama dalam bidang ketenagakerjaan, di mana angkatan kerja terus bertambah namun peluang kerja yang langka. Hal ini menyebabkan

masalah tingkat pengangguran yang semakin tinggi, yang diikuti oleh perubahan jumlah waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan seseorang, yang dapat dipantau selama periode tahunan (Sitorus, 2020).

Indonesia terus-menerus berjuang melawan pengangguran karena jumlah pencari kerja melebihi jumlah kemungkinan pekerjaan yang dapat diakses. Dalam hal menawarkan kesempatan kerja yang cukup, negara-negara berkembang, khususnya Indonesia, tumbuh lebih cepat daripada kesempatan kerja. Ada berbagai variabel yang berkontribusi terhadap pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat. Pertama, ekspansi populasi di negara-negara berkembang cenderung melebihi pertumbuhan modal. Kedua, profil demografi lebih muda, yang berarti semakin banyak individu yang memasuki angkatan kerja. Ketiga, struktur industri negara berkembang memiliki tingkat keragaman kegiatan ekonomi yang rendah, dan tingkat keterampilan penduduk yang tidak mencukupi, membuat upaya penciptaan lapangan kerja menjadi sangat rumit (Setiawan, 2010).

Tren penurunan jumlah pegawai terdidik juga menjadi isu utama. Tingkat pendidikan (educated pengangguran rate) adalah perbandingan pencari kerja yang berpendidikan SLTA ke atas terhadap seluruh angkatan kerja dalam kategori tersebut (BPS, 2008). Menurut statistik dari Survei Angkatan Kerja Nasional 2020, angkatan kerja di Indonesia memiliki pendidikan sekolah menengah (baik kejuruan maupun umum) dan gelar yang lebih tinggi (sarjana dan diploma). Pilihan ini diatur sedemikian rupa sehingga semakin baik pendidikan, semakin besar keinginan untuk memperoleh posisi atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Proses pencarian kerja membutuhkan waktu lebih lama bagi pencari kerja terdidik karena mereka lebih mengetahui update informasi pasar kerja dan lebih mampu memilih dan menolak peluang yang tidak sesuai (Sutomo, et al, 1999).

Ada kecenderungan pekerja dengan latar belakang pendidikan yang lebih baik memiliki proporsi status kerja yang lebih tinggi, sedangkan orang yang berpendidikan lebih rendah memiliki proporsi yang lebih tinggi untuk bekerja secara mandiri (Ratna Yulia Syahrul, 1999). Perpanjangan transisi antara pendidikan dan pasar tenaga kerja merupakan aspek utama dalam fenomena pengangguran terdidik ini. Menurut Allen (2016), sepertiga pengangguran, terutama yang berusia di bawah 25 tahun, harus menunggu satu tahun untuk memasuki pasar tenaga kerja, khususnya pasar tenaga kerja sektor formal.

Secara umum, jika dilihat dari tingkat pendidikan, TPT kategori pendidikan tinggi (SMA-Sarjana) lebih besar daripada TPT kategori pendidikan rendah (Tabel 1.1). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak lulusan pendidikan tinggi, baik tingkat SMA, diploma, maupun sarjana yang mencari pekerjaan di Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2020. Berdasarkan persentase penduduk yang bekerja, terlihat jumlah penduduk yang bekerja dengan pendidikan terakhir SMK, Diploma dan sarjana lebih rendah dari pada pendidikan SD, SLTP, SMA bahkan yang tidak memiliki ijazah. Tabel 1.1. juga menunjukkan bahwa persentase jumlah angkatan kerja dengan penduduk usia kerja kategori pendidikan Sarjana memiliki persentase terbesar sebesar 85,72%.

Tabel 1. menunjukkan bahwa angkatan kerja yang besar tidak diimbangi dengan tingkat pembukaan kerja yang tinggi, sehingga pengangguran akan meningkat. Pengangguran terdidik yang semakin meningkat dari tahun ke tahun menunjukkan ketidakmampuan pemerintah untuk mengembangkan prospek kerja dan menerapkan sistem pendidikan yang lebih kuat yang tidak hanya berfokus pada kompetensi akademik tetapi juga pada kemampuan bersaing di pasar tenaga kerja (Cahyani, 2014:20).

Tabel. 1. Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Bekerja	Jumlah angkatan kerja	Rasio bekerja terhadap angkatan kerja (%)	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja (%)
Tidak ada ijazah	356.656	369.521	96,52	3,48	69,99
SD	501.637	520.736	96,34	3,66	70,34
SLTP	481.992	506.935	95,08	4,92	57,94
SMA	557.670	608.691	91,62	8,38	65,81
SMK	277.991	310.880	89,42	10,58	76,67
Diploma	96.659	106.370	90,88	9,12	78,27
Sarjana	308.849	349.000	88,50	11,50	85,72

Sumber: BPS (Keadaan Angkatan Kerja Di Provinsi Sumatera Barat, 2020)

Secara teori, keadaan ini dapat digambarkan dengan harapan yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan karena karakteristik individu, tetapi dalam pencarian pekerjaan, tingkat upah ditentukan oleh kualitas kerja, bukan karakteristik individu, karena spesifikasi individu ditetapkan oleh perusahaan (Erhebergh, 2012).

Terkait dengan hal ini banyak kajian literatur yang membahas berkaitan masalah lama mencari kerja. Menurut Min dkk. (2006), jumlah waktu yang dihabiskan lulusan pendidikan tinggi untuk mencari pekerjaan dipengaruhi oleh variabel individu seperti gender dan norma keluarga. Sementara itu, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan diatur oleh pendidikan utama dan reputasi universitas (Lia et al., 2012; Fang et al., 2004; Freeman dan Hirisch, 2008). Berbeda dengan Zou (2003), yang menemukan bahwa ciri-ciri keluarga mempengaruhi proses pencarian pekerjaan yang berlarut-larut, hal ini terkait dengan kondisi ekonomi kepala rumah tangga dan anggota rumah tangga.

Masalah ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja yang masih kurang baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja, usia kerja, lama mencari pekerjaan, dan faktor lainnya, sehingga memerlukan strategi pasar tenaga kerja yang fleksibel. Pemerintah diyakini mampu menjawab tantangan ketenagakerjaan di dalam negeri melalui pemberdayaan tenaga kerja melalui program ini.

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi tantangan ketenagakerjaan. Pendidikan dipandang sebagai alat untuk menemukan sumber daya manusia yang hebat, dengan harapan pendidikan akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dengan sikap dan gaya hidup modern. Diharapkan mereka yang mendapatkan penghargaan tersebut mampu memutar roda pembangunan. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk berburu pekerjaan bervariasi tergantung pada tingkat sekolah. Semakin lama masa tunggu maka semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja tersebut. Oleh karena itu, perluasan prospek kerja merupakan upaya untuk menciptakan sektor yang dapat menangani pekerjaan bergaji rendah. Upaya perluasan kesempatan kerja tidak dapat dipisahkan dari unsur-unsur yang mendorongnya, seperti pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi,

produktivitas tenaga kerja, dan peraturan perundang-undangan yang mengatur perluasan pilihan pekerjaan.

Usia juga dapat memengaruhi lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan. Usia seseorang dapat ditentukan jika hari, bulan, dan tahun kelahirannya diketahui. Kalender Gregorian dapat digunakan untuk menunjukkan umur (BPS, 2008). Semakin tua seseorang mencari pekerjaan, semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan, tetapi untuk seseorang dengan pengalaman kerja, hubungan antara usia dan waktu mencari pekerjaan adalah terbalik, artinya semakin tua mereka, semakin cepat mereka menemukan pekerjaan. Bagi individu yang tidak memiliki pengalaman kerja, semakin tua usia mereka mulai mencari pekerjaan, semakin lama atau semakin terhubung dengan baik (Munarti, 2003).

Jenis kelamin, selain usia, merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi jumlah waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan. Menurut budaya Indonesia yang berkembang dan berkembang di masyarakat tentang peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama, masih merupakan elemen utama yang menghalangi perempuan untuk bekerja (Astuti, 2013:26). Karena ketidakseimbangan gender dalam akses pasar kerja, pencari kerja laki-laki di Indonesia memiliki kemungkinan yang lebih tinggi daripada pencari kerja perempuan. Demikian pula di Indonesia yang mayoritas penduduknya masih menganut masyarakat patriarki,

Tabel. 2. Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan	Bekerja		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	
	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-Laki
Tidak ada ijazah	151,795	204,871	2,55	4,16
SD	181,927	319,760	3,60	3,69
SLTP	175,873	306,119	4,73	5,03
SMA	223,626	334,044	7,21	9,15
SMK	93,191	184,800	12,23	9,72
Diploma	60,051	36,618	9,41	8,65
Sarjana	175,655	133,194	11.91	10,96

Sumber: BPS (Keadaan Angkatan Kerja Di Provinsi Sumatera Barat, 2020)

Berdasarkan Tabel 2 jika dilihat dari banyaknya penduduk yang bekerja, maka laki-laki jauh lebih banyak daripada perempuan pada semua tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan kecuali kategori Diploma. Namun, berdasarkan TPT, Tingkat pengangguran terbuka pada laki-laki lebih tinggi dari pada perempuan pada kategori SMA, SLTP, SD dan tidak sekolah. Sementara pada pendidikan tinggi (SMK-Sarjana), Tingkat pengangguran terbuka pada laki-laki lebih rendah dari pada perempuan.

Menurut data BPS (2020), angkatan kerja di Provinsi Sumatera Barat mencapai 2,77 juta orang pada Agustus 2020, meningkat 87,74 ribu orang (3,27 persen) dibandingkan angkatan kerja Agustus 2020 sebanyak 2,68 juta orang. Pada Agustus 2020, terdapat 2,58 juta orang yang bekerja, meningkat sekitar 41,48 ribu orang (1,63 persen) dibandingkan Agustus 2020. (2,54 juta orang). Statistik BPS (2020) tentang penduduk di Provinsi Sumatera Barat berusia 15 tahun ke atas yang bekerja pada minggu sebelumnya menurut vokasi kunci. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk laki-laki akan menjadi 1.519.406 pada tahun 2020, sedangkan penduduk perempuan akan menjadi 1.062.118. Hal ini menunjukkan jumlah perempuan yang bekerja di Sumatera Barat masih rendah dibandingkan laki-laki.

Menurut Walters (2016: 4-5), perusahaan khawatir merekrut perempuan karena kebanyakan perempuan mengatakan mereka akan berhenti bekerja suatu hari karena alasan yang berbeda seperti cuti hamil, tanggung jawab rumah, atau menyelesaikan pendidikan mereka. Pengusaha sangat prihatin dengan pengalaman perempuan yang kembali bekerja karena mereka mungkin tidak mengetahui perkembangan industri terbaru atau mungkin kurang mengabdikan diri pada karir mereka. Besarnya hambatan pekerjaan bagi perempuan tidak diragukan lagi akan mempengaruhi kesenjangan gender dalam pengangguran atau waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan.

Selain gender, pelatihan kerja sangat penting saat mencari pekerjaan. Sulitnya mencari pekerjaan dianggap terkait dengan kemampuan dan pengalaman orang yang baru saja menyelesaikan pendidikannya, sedangkan institusi dan bisnis membutuhkan bakat tertentu (Effendi, 1993:25). Orang yang meninggalkan sekolah tanpa persiapan, menurut Sziraczki dan Reerink (2004:25), merupakan biaya bagi bisnis. Agar pekerja baru, termasuk lulusan perguruan tinggi, dapat bekerja dengan sukses, banyak perusahaan harus memberikan pelatihan tingkat pemula. Tenaga kerja akan memiliki lebih banyak pilihan pekerjaan dengan pendidikan tingkat tinggi dan pelatihan sebelumnya. Tingginya persentase pengangguran terdidik di Indonesia kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya persiapan karyawan baru untuk dunia kerja. Kurangnya pelatihan kerja akan menghambat peningkatan kualitas dan produktivitas pekerja, menghambat proses pencarian kerja karena daya saing yang rendah.

Job Search Theory adalah strategi untuk menjelaskan masalah pengangguran dari sudut pandang penawaran, artinya keputusan seseorang untuk terlibat di pasar berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. Keputusan untuk bekerja atau mencari pekerjaan akhirnya menjadi keputusan untuk menghabiskan waktu luang, menurut pengertian tersebut. Salah satu cara untuk menggunakan waktu luang adalah dengan melakukan kegiatan yang menyenangkan, sedangkan cara lainnya adalah dengan bekerja. Pencari kerja akan berhenti mencari pekerjaan ketika peningkatan biaya (biaya marjinal) dari tawaran pekerjaan lain sama dengan manfaat tambahan (pengembalian marjinal) dari tawaran pekerjaan tersebut (Ronald, 1987: 119).

Pencarian pekerjaan adalah prosedur yang menghubungkan karyawan dengan pekerjaan yang relevan. Jika semua pekerja dan semua bentuk pekerjaan adalah sama, sehingga semua karyawan cocok untuk semua jenis pekerjaan, maka mencari pekerjaan akan mudah. Pekerja yang di-PHK akan cepat mendapatkan pekerjaan baru. Namun, karyawan memiliki minat yang bervariasi, pekerjaan yang ditawarkan sangat berbeda, dan informasi tentang pencari kerja dan lowongan pekerjaan menyebar perlahan di banyak perusahaan dan keluarga dalam perekonomian (Gregory, 2006:141).

Menurut Murti (2014: 5), tenaga kerja adalah individu yang memberikan keterampilan dan bakat untuk menghasilkan barang atau jasa sehingga perusahaan dapat memperoleh manfaat, dan sebagai gantinya, pekerja menerima bayaran atau kompensasi yang sepadan dengan keahliannya.

Angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, merupakan tenaga kerja. Angkatan kerja, sering dikenal sebagai angkatan kerja, terdiri dari (1) kelompok kerja dan (2) pengangguran yang mencari pekerjaan. Angkatan non-tenaga kerja diklasifikasikan menjadi tiga kategori: (1) mereka yang masih bersekolah, (2) mereka yang mengurus rumah, dan (3) kelompok lain atau penerima pendapatan lain (Simanjuntak, 2001).

Pasar kerja merupakan aktivitas yang digerakkan oleh para pelaku yang menghubungkan pencari kerja dengan lowongan kerja (Subri, 2009). Ternyata menyatukan pencari kerja dan lowongan kerja membutuhkan waktu yang lama. Pasar tenaga kerja dipandang mampu memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Akibatnya, tidak mengherankan bahwa pasar ini terutama menguntungkan pencari kerja. Untuk menciptakan situasi yang sinergis antara kedua pihak yaitu penjual dan penyedia tenaga kerja, diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak terkait yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

Permintaan tenaga kerja sebanding dengan tingkat upah. Semakin besar gaji, semakin rendah permintaan tenaga kerja majikan. Menurut ukuran perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, dan bakat manajerial pengusaha yang bersangkutan, setiap perusahaan memiliki jumlah dan fungsi permintaan tertentu (Simanjuntak, 2001). Penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat gaji dan jumlah unit karyawan yang disepakati oleh penyedia untuk diberikan. Jumlah unit tenaga kerja yang ditawarkan ditentukan oleh (1) jumlah penduduk, (2) persentase penduduk yang memilih untuk bekerja, dan (3) jam kerja yang diberikan pada tingkat upah. (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Pengangguran adalah persentase dari keseluruhan angkatan kerja yang secara aktif mencari pekerjaan. Sedangkan pengangguran adalah mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan dalam empat minggu sebelumnya, menunggu panggilan kerja setelah Anda dieliminasi sebagai menunggu pemberitahuan pekerjaan baru dalam waktu empat minggu (Hartanto, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dibagi menjadi dua jenis yaitu penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan apa yang sedang diselidiki apa adanya, dengan statistik sebagai datanya. Sedangkan penelitian asosiatif diartikan sebagai penelitian yang berusaha untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi hubungan erat antara pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, atau variabel bebas terhadap variabel terikat.

Regressi linier berganda adalah pendekatan yang digunakan. Model persamaan regresi linier berganda menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen/respon (Y) dan dua atau lebih variabel/prediktor independen (X₁, X₂,...,X_n). Jika nilai variabel/prediktor independen (X₁, X₂,..., X_n) diketahui, maka tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen/respon (Y). Model estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Persamaan untuk model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \quad (1)$$

Dimana Y adalah lama mencari kerja, X₁ adalah tingkat pendidikan, X₂ adalah umur, X₃ adalah jenis kelamin dan X₄ adalah pelatihan.

Lama Mencari Kerja (Y) merupakan waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan ditentukan dari waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas lama pencarian kerja. Masa pencari kerja akan menentukan perkembangan kegiatan ekonomi yang menghasilkan produksi barang dan jasa yang dapat dimanfaatkan untuk kemakmuran masyarakat. Tingkat Pendidikan (X₁) adalah Karena karyawan yang berpendidikan lebih efisien dalam mencari pekerjaan karena pemahaman mereka tentang pasar tenaga kerja dan institusinya, serta lingkungan kerja yang lebih baik, tingkat pendidikan akan meminimalkan biaya mencari pekerjaan. Dan, ketika biaya mencari pekerjaan turun, pembayaran reservasi naik, membuatnya lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan.

Umur (X₂) merupakan usia pelamar kerja diperhitungkan saat mempekerjakan karena secara langsung terkait dengan produktivitas tenaga kerja. Karyawan muda dianggap lebih produktif daripada yang berusia lanjut. Jenis Kelamin (X₃) adalah pencari kerja laki-laki lebih cenderung mencari pekerjaan daripada pencari kerja perempuan. Hal ini terlihat dari kemungkinan pencari kerja laki-laki lebih besar dibandingkan dengan pencari kerja perempuan. Sedangkan pelatihan (X₄) adalah pekerja yang telah mendapatkan pelatihan dan sertifikat menghabiskan lebih banyak waktu mencari pekerjaan daripada individu yang tidak mengikuti pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam persamaan model regresi, dan variabel tertentu diasumsikan konstan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika hasil signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan, kami menerima hipotesis alternatif bahwa variabel independen sedikit mempengaruhi variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu uji t (parsial), seperti tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji t

. regress Y PENDIDIKANX1 UMURX2 JENISKELEMINTX3 PELATIHANX4, beta						
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	947
Model	5820.99979	4	1455.24995	F(4, 942)	=	603.33
Residual	2272.14487	942	2.41204339	Prob > F	=	0.0000
Total	8093.14467	946	8.55512121	R-squared	=	0.7193
				Adj R-squared	=	0.7181
				Root MSE	=	1.5531

Y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	Beta
PENDIDIKANX1	.0184616	.0401617	0.46	0.646	.008718
UMURX2	.0132009	.0096044	1.37	0.170	.0241643
JENISKELEMINTX3	2.406813	.2531961	9.51	0.000	.2616987
PELATIHANX4	-5.892439	.2616309	-22.52	0.000	-.6302196
_cons	8.546121	.343555	24.88	0.000	.

Sumber: Data Olahan Stata, 2022

Hipotesis 1, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan (X₁) terhadap lama mencari kerja (Y). Untuk variabel pendidikan diperoleh nilai t _{hitung} sebesar 0,46 < t _{tabel} sebesar 1.6525 dengan nilai signifikan 0,46 > 0,05 berarti H₀ diterima H₁ ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap lama mencari kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,46 artinya, lama mencari kerja penduduk dengan pendidikan Sarjana (D=4) lebih rendah 0,46 bulan dari pada lama mencari kerja penduduk dengan pendidikan Diploma (d=3). lama mencari kerja penduduk

dengan pendidikan Diploma ($D=3$) lebih rendah 0,46 bulan dari pada lama mencari kerja penduduk dengan pendidikan SMA/SMK ($D=2$). Seterusnya untuk tingkat pendidikan yang lebih rendah. Semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin lama waktu yang digunakan untuk mencari kerja.

Hipotesis 2, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara umur (X_2) terhadap lama mencari kerja (Y). Untuk variabel umur diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,37 < t_{tabel}$ sebesar 1.6525 dengan nilai signifikan $0,170 > 0,05$ berarti H_0 diterima H_2 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara umur terhadap lama mencari kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 1,37 artinya setiap peningkatan umur sebesar 1 tahun, maka lama mencari kerja meningkat sebesar 1,37 bulan. Semakin tua umur, maka semakin lama masa mencari kerja.

Hipotesis 3, terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin (X_3) terhadap lama mencari kerja (Y). Untuk variabel jenis kelamin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $9,51 \geq t_{tabel}$ sebesar 1.6525 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti H_3 diterima H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin terhadap lama mencari kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 9,51 artinya, lama waktu mencari kerja laki-laki (dummy=1) lebih cepat dibandingkan perempuan (dummy=0) sebanyak 9,51 bulan.

Hipotesis 4, Pelatihan kerja (X_4) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan (Y). Nilai T estimasi sebesar 22,52 T tabel sebesar 1,6525 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Akibatnya, ada efek yang kuat antara pengalaman kerja dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan. Nilai koefisien sebesar 22,52 menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan (dummy = 1) mendapatkan pekerjaan lebih cepat 22,52 bulan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti pelatihan (dummy = 0).

Tabel 4. Hasil Uji F

. regress Y PENDIDIKANX1 UMURX2 JENISKELAMINX3 PELATIHANX4, beta

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	947
Model	5820.99979	4	1455.24995	F(4, 942)	=	603.33
Residual	2272.14487	942	2.41204339	Prob > F	=	0.0000
Total	8093.14467	946	8.55512121	R-squared	=	0.7193
				Adj R-squared	=	0.7181
				Root MSE	=	1.5531

Y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	Beta
PENDIDIKANX1	.0184616	.0401617	0.46	0.646	.008718
UMURX2	.0132009	.0096044	1.37	0.170	.0241643
JENISKELAMINX3	2.406813	.2531961	9.51	0.000	.2616987
PELATIHANX4	-5.892439	.2616309	-22.52	0.000	-.6302196
_cons	8.546121	.343555	24.88	0.000	.

Sumber: Data Olahan Stata, 2022

Pengujian dilakukan secara simultan (bersamaan) dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Menurut Ghazali (2011: 98), uji statistik F pada dasarnya menentukan apakah semua variabel independen atau independen yang dimasukkan dalam model memiliki dampak gabungan terhadap variabel dependen. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel bebas secara keseluruhan. Hasil pengujian ini juga akan

dibandingkan dengan angka pada tabel F. Untuk menilai pengaruh total faktor independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah $603,33 > F_{tabel} 2,29$ dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ berdasarkan temuan pengelolaan data menggunakan aplikasi STATA versi 14.0. Dengan demikian, pendidikan, usia, pelatihan, dan jenis kelamin memiliki dampak besar pada lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Lama Mencari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang menguntungkan tetapi kecil terhadap lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan di sektor formal. Hal ini dikarenakan tingkat pengangguran bagi pegawai terdidik cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat pendidikan maka semakin pendek waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini terkait dengan tujuan yang kuat untuk memiliki karir yang membayar kembali biaya pendidikan.

Pendidikan dipandang sebagai suatu teknik untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karena pendidikan dipandang mampu mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas dengan sikap dan cara operasional yang kekinian. Hal ini menjelaskan mengapa seseorang dengan derajat yang lebih tinggi akan lebih mengetahui tentang pasar kerja, sehingga pencari kerja lebih fleksibel dalam memilih pekerjaan yang sesuai dan lebih pemilih dalam mencari pekerjaan yang cocok, sehingga membutuhkan waktu lebih lama (Fadhilah Rahmawati, et al., 2004).

Berdasarkan hasil pengujian, pendidikan (X_1) tidak berpengaruh terhadap lamanya waktu mencari pekerjaan, dengan nilai koefisien $0,01846$. Berdasarkan analisis data, nilai t_{hitung} untuk variabel pendidikan adalah $0,46 < t_{tabel} 1,6525$ dengan nilai signifikansi $0,46 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap lama mencari kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sutomo, Vincent Hadi Wiyono, dan Prihartini BS, 2011) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh perbedaan pendidikan terhadap lama mencari kerja. Artinya tingginya tingkat pendidikan tidak mempengaruhi lama mencari kerja pada tahun 1996. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Fadhilah & Vincent Hadi Wiyono, 2004) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan lama mencari kerja di setiap tingkat pendidikan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja maka waktu untuk mencari pekerjaan akan semakin sebentar.

Pengaruh Umur Terhadap Lama Mencari Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, umur (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap lamanya waktu mencari pekerjaan, dengan nilai koefisien $0,0132$. Berdasarkan analisis data untuk variabel lama mencari kerja, nilai t_{hitung} sebesar $1,37 < t_{tabel}$ sebesar $1,6525$ dengan nilai signifikansi $0,170 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara umur terhadap lama mencari kerja. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa seiring bertambahnya usia, dibutuhkan waktu lebih lama untuk mencari pekerjaan.

Hasil tersebut bertentangan dengan asumsi bahwa usia mempengaruhi lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan peluang kerja yang ditawarkan oleh pencari kerja, di mana ada kalanya perusahaan lebih memilih orang yang lebih muda dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Namun, ada kalanya perusahaan akan memilih seseorang yang lebih tua karena mereka memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan lebih efisien karena perusahaan tidak perlu melakukan pelatihan kerja untuk staf. Akibatnya, proses pencarian kerja akan berfluktuasi tergantung pada rentang usia

tenaga kerja. Menurut penelitian, seseorang dalam rentang usia yang sama cenderung memiliki stabilitas emosional dan kemampuan fisik yang serupa.

Perusahaan atau instansi akan mengambil peran yang lebih aktif dalam memilih personel yang akan mereka pekerjakan saat persaingan pekerjaan memanas. Usia pencari kerja merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh organisasi. Dalam keadaan ini, korporasi hampir mungkin akan memburu personel yang masih produktif. Pada usia yang cukup tua, bahkan jika mereka memiliki lebih banyak pengalaman kerja, output mereka juga akan turun karena kondisi fisik mereka yang lebih tua. Akibatnya, dalam persaingan tenaga kerja pada usia yang relatif lebih tua, mereka memiliki waktu lebih lama untuk mencari pekerjaan (Setiawan, 2010).

Dalam mencari pekerjaan, usia menjadi pertimbangan penting. Tingginya tingkat pengangguran terbuka di kalangan kaum muda disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang pasar tenaga kerja. Kemungkinan untuk melarikan diri dari pengangguran berkurang seiring bertambahnya usia. Selanjutnya, lamanya pengangguran/waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan meningkat seiring dengan bertambahnya usia (Hartono, 2018). Menurut penelitian (Sutomo, AM Susilo, dan Lies Susanti, 2011), variabel umur tergantung tingkat pendidikan SLTP, SLTA, DI/DII/DIII berpengaruh terhadap kemungkinan mencari pekerjaan. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hardianto, 2017) bahwa seiring bertambahnya usia seseorang membutuhkan waktu lebih lama untuk mencari pekerjaan.

Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja

Berdasarkan hasil pengujian tahap pertama, jenis kelamin (X_3) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap lamanya waktu mencari pekerjaan, dengan nilai koefisien sebesar 2,40. Berdasarkan analisis data untuk variabel jenis kelamin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $9,51 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,6525 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Akibatnya, ada dampak yang kuat antara jenis kelamin dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan. Hasil koefisien regresi positif, menunjukkan bahwa perempuan (dummy=1) membutuhkan waktu 2,40 bulan lebih cepat dibandingkan laki-laki (dummy=0) untuk mendapatkan pekerjaan.

Temuan penelitian ini mendukung pernyataan Kemenppa (2016: 24) bahwa perempuan biasanya dipekerjakan dalam pekerjaan dengan produktivitas rendah. Perempuan memiliki durasi pencarian kerja yang lebih pendek dibandingkan laki-laki, menunjukkan bahwa perempuan lebih cepat terserap oleh pekerjaan, terutama pada profesi dengan produktivitas rendah seperti pekerja pabrik dan ibu rumah tangga. Peluang kerja perempuan semakin luas dan semakin banyak, mendorong semakin banyak perempuan memasuki angkatan kerja. Perempuan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberadaan perekonomian, khususnya kesejahteraan rumah tangga mereka. Sebagai hasil dari pendapatan mereka yang lebih besar, wanita yang bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sutomo, Vincent Handiwiyono, dan Prihartini BS, 2011), yang menunjukkan bahwa laki-laki membutuhkan waktu lebih lama untuk mencari pekerjaan daripada perempuan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Lama Mencari Kerja

Berdasarkan hasil pengujian tahap pertama, pelatihan (X_4) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan, dengan nilai koefisien sebesar 5,89. Berdasarkan analisis data untuk variabel pelatihan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $22,52 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,6525 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Akibatnya, ada hubungan yang cukup besar antara pelatihan kerja dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan.

Ini menandakan bahwa pelatihan diperlukan, dan pemberi kerja lebih memilih orang-orang yang telah berpartisipasi dalam pelatihan di sektor pekerjaan mereka. Diperkirakan pencari kerja dengan pengalaman pelatihan kerja lebih mampu menemukan posisi yang sesuai, pelatihan kerja mencerminkan keahlian pasar kerja. Tenaga kerja akan memiliki prospek kerja yang lebih banyak jika pelatihan kerja disertai dengan tingkat pendidikan yang tinggi (Sutomo, dkk, 1999).

SIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat diambil dari hasil analisis data: Variabel pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap jumlah waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan, menyiratkan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi akan membutuhkan lebih banyak waktu untuk mencari pekerjaan daripada tingkat pendidikan yang rendah. Variabel usia memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan, yang menyiratkan bahwa ketika angkatan kerja mendekati usia 35, waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan akan meningkat. Variabel jenis kelamin memiliki hubungan positif dan signifikan dengan lama waktu mencari pekerjaan, menyiratkan bahwa pencari kerja laki-laki memiliki lebih banyak waktu untuk mencari pekerjaan daripada pencari kerja perempuan. Pelatihan kerja yang bervariasi memiliki pengaruh merugikan yang cukup besar pada lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pencari kerja yang pernah mengikuti pelatihan kerja akan memiliki waktu yang lebih sedikit untuk mencari pekerjaan dibandingkan dengan yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adi, R. P. (2011). *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di* Adi, R. P. (2011). *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Pedurungan.* 1–58.
- Astuti, M. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Menganggur Bagi Pekerja Di Industri Perkebunan Kelapa Sawit Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah STIE MDP.* 2(2): 130–149.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Survei Angkatan Kerja Nasional.* Badan Pusat Statistik.
- Bellante, dkk. (1990). *Ekonomi Ketenagakerjaan.* Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Fadhilah dan Vincent Hadi Wiyono. (2004). *Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Jebres.* Kota Surakarta.
- Hartanto, T. B. (2017). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan, Upah Minimum Dan Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Terhadap Jumlah Pengangguran Di Kabupaten Dan Kotaprovinsi Jawa Timur Tahun 2010-2014. *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan,* 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.20473/jiet.v2i1.5502>.
- Khan, T. & Yousaf, F. (2013). *Unemployment Duration Of First Time Job Seekers: A Case Study Of Bahawalpur.* Asian Journal of Economic Modelling. 1(1): 8–19.
- Kusumaningtyas, D. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik Di Satuan Wilayah Pembangunan Gerbangkertosusila Tahun 2010-2017. *Jurnal Ilmiah.*

- Liana mariska, f. a. (desember 2016). faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja terdidik pada pemerintahan kota prabumilh. palembang: I-Economic Vol.2 No.2.
- Mankiw, N. Gregory. (2010). *Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi S. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Murti Sumarni & John Suprihanto. (2014). *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Nur Feriyanto. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta:UU STIM YKPM.
- Pasay, N.H.A. & Indrayanti, R. (2012). Pengangguran, Lama Mencari Kerja, dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*. 12(2): 116-135.
- Ratih, Pratiwi. (2013). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Lulusan Sekolah Menengah Dan Pendidikan Tinggi Di Indonesia Pada Tahun 2012 Fakultas ekonomi, Universitas Padjajaran.
- Ronald G Ehrenberg and Robert S. Smith. (1987). *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. London: Scott, Foresman and Company.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi 4. Salemba Empat
- Setiawan. Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang," Skripsi Univ. Diponegoro, pp. 1–102, 2010.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia
- Supratikno, A. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Semarang. *Library Universitas Diponegoro*, 1–67.
- Sutomo, AM Susilo dan Lies Susanti. 2011. *Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Pedurungan*. Skripsi. Universitas Diponogoro Semarang.
- Sziraczki, G. & Reerink, A. (2004). *Transisi Dari Sekolah Menuju Dunia Kerja di Indonesia*. Jakarta: ILO.
- Tansel, A. & Tasci H. M. (2004). *Determinants of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey*. IZA Discussion Paper No. 1258. Diambil pada tanggal 26 Februari 2018 dari <http://ftp.iza.org/dp1258.pdf>.
- Zatzah, Nidatri Mutiah, Suprihatin, Bambang, Zunaidah. (2021). Pengaruh Faktor Sosio Demografis terhadap Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pembangunan Sosial*: 2615-5028, Vol 4, No 1, 2021, pp 1-8.