

# **ANALISIS WAKTU TUNGGU TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN SUMBAWA**

**Siti Maryam<sup>1</sup>, Akung Daeng<sup>2</sup> & Dwi Saputri<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mataram**

[<sup>1</sup>maryamnanang@gmail.com](mailto:maryamnanang@gmail.com)

[<sup>2</sup>akung\\_daeng@yahoo.com](mailto:akung_daeng@yahoo.com)

[<sup>3</sup>dwisaputrix6@gmail.com](mailto:dwisaputrix6@gmail.com)

## **ABSTRAK**

**Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Sumbawa**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penyebab dan dilema para tenaga kerja terdidik di kabupaten Sumbawa mengalami waktu tunggu dalam mencari atau mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan hipotesis dari sisi permintaan yaitu tingkat upah, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan. Dari sisi penawaran yaitu jenis kelamin (Spesifik Gender), jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja terdidik yang ada di Kabupaten Sumbawa dengan pendidikan terakhir SMA, D-I/II/III, atau S1 dan diambil sampel sebanyak 100 orang. Data penelitian ini menggunakan data primer dari hasil kuisioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja terdidik mengalami waktu tunggu atau menganggur dikarenakan tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan permintaan lapangan pekerjaan yang ada atau tidak sesuai dengan jurusan yang mereka tamatkan. Tenaga kerja terdidik bersedia menerima pekerjaan apa saja jika tidak mendapatkan kerja hingga waktu tertentu namun tetap mempertimbangkan tingkat upah, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan.

**Kata Kunci :** Waktu tunggu tenaga kerja terdidik

## **ABSTRACT**

### *The Waiting Time Analysis of Educated Workers in Sumbawa Regency*

*The purpose of this study is to analyze the causes and dilemmas of educated workers in Sumbawa Regency to experience waiting times in looking for or finding work in accordance with the demand side hypothesis of wage levels, types of work, education levels. From the supply side namely gender (gender specific), majoring in education, and work experience.*

*This study used a quantitative approach with the type of descriptive research. The population in this study was the educated workforce in Sumbawa Regency with the last education such as Senior high school, D-I / II / III, or S1 and 100 samples were taken. This research data used primary data from questionnaire results.*

*The results of this study indicated that educated workers experience waiting time or unemployed due to the level of education that was not in accordance with the demands of existing jobs or not in accordance with the majors they completed. Educated workers were willing to accept any job if they did not get work for a certain time but still consider the level of wages, type of work, and level of education.*

*Keywords: Waiting time for educated workers*

## PENDAHULUAN

Pembangunan di Indonesia memiliki kendala di bidang ketenagakerjaan, yaitu semakin meningkatnya jumlah Angkatan kerja dan tidak disertai tersedianya lapangan pekerjaan yang cukup. Hal ini menimbulkan tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Sejalan dengan pembangunan ekonomi nasional, maka adanya kesenjangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja dan kemauan berbagai sektor perekonomian dalam menyerap tenaga kerja menjadi kesempatan kerja masih menjadi masalah utama dibidang perekonomian. (Kuncoro, 2004).

Pengangguran tenaga kerja terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu (*job search periode*) yang dikenal sebagai pengangguran friksional. Lama masa tunggu itu juga bervariasi menurut tingkat Pendidikan. Terdapat

kecenderungan bahwa semakin tinggi Pendidikan Angkatan kerja semakin lama masa tunggu. Untuk itu perluasan kesempatan kerja merupakan usaha untuk mengembangkan sektor penampungan kesempatan kerja yang berproduktivitas rendah. Usaha perluasan kesempatan kerja tidak terlepas dari faktor – faktor yang mempengaruhi, seperti perkembangan jumlah penduduk dan Angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai perluasan kesempatan kerja itu sendiri (Sutomo, dkk ,1999).

Pembangunan ekonomi merupakan sebuah mekanisme yang melibatkan perubahan-perubahan dalam struktur sosial, politik dan kelembagaan, baik sektor swasta maupun sektor pemerintah atau publik sehingga dapat menciptakan distribusi hasil-hasil pertumbuhan ekonomi serta sosial secara merata. Pembangunan ekonomi

tidak hanya dilihat dari pertumbuhan pendapatan perkapita saja melainkan juga bagaimana cara meningkatkan pekerjaan dan penanggulangan ketimpangan pendapatan serta bagaimana cara pendistribusian pendapatan tersebut langsung kepada masyarakat (Todaro, 2011).

Salah satu tujuan terpenting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan Angkatan kerja terutama bagi negara berkembang khususnya Indonesia, dimana pertumbuhan Angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan Angkatan kerja lebih cepat yaitu, Pertama pertumbuhan penduduk dinegara berkembang cenderung tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Kedua demografi profil lebih mudah sehingga lebih banyak penduduk yang masuk

penghapusan atau pengurangan tingkat kemiskinan, penyediaan lapangan lapangan kerja. Ketiga struktur industri di negara berkembang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi kompleks (Satrio, 2010).

Dalam perencanaan pembangunan baik di negara maju maupun negara berkembang masalah pengangguran menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh perencanaan pembangunan perekonomian. Pengangguran di Indonesia merupakan salah satu masalah utama yang harus diselesaikan. Pengangguran adalah kegiatan seseorang yang sedang tidak bekerja, sedangkan berusaha mencari pekerjaan dan mereka yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan bekerja dan

sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan kembali (Badan Pusat Statistik, 2008 dalam Kiki 2012).

Masalah pengangguran di daerah merupakan masalah yang harus dituntaskan. Masalah pokok pengangguran dalam pembangunan daerah terletak pada penekanan terhadap kebijakan-kebijakan pembangunan yang didasarkan kepada kekhasan daerah yang bersangkutan dengan menggunakan potensi sumber daya manusia, kelembagaan dan sumber daya fisik secara lokal (daerah). Setiap upaya pembangunan ekonomi daerah mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan jumlah dan jenis peluang kerja untuk masyarakat daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah beserta partisipasi masyarakatnya dan dengan menggunakan sumberdaya-sumberdaya yang ada harus mampu menaksir potensi sumber daya yang diperlukan untuk merancang dan

membangun perekonomian daerah. (Kiki 2012).

Menurut (Sumarsono, 2003. dalam Satrio, 2010). Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja itu dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil. Hal ini berkaitan dengan biaya produksi yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan, semakin tinggi upah atau gaji yang diberikan maka akan mengakibatkan semakin sedikit permintaan akan tenaga kerja begitu juga sebaliknya, hal ini sesuai dengan hukum permintaan.

Menurut (Tobing, 1994. dalam Kiki, 2012). Menyatakan bahwa semakin terdidik seseorang, harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan juga semakin tinggi. Hal tersebut membuat Angkatan kerja terdidik lebih suka memilih

menganggur dari pada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Kemudian, menurut (Sutomo, dkk, 1999. dalam Kiki, 2012) dilihat dari dampak ekonomis yang ditimbulkan, pengangguran tenaga kerja terdidik mempunyai dampak ekonomis yang lebih besar dari pengangguran tenaga kerja yang kurang terdidik. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang gagal diterima oleh perekonomian dari tenaga kerja terdidik yang menganggur lebih besar daripada kontribusi yang gagal terima perekonomian pada kelompok pengangguran kurang terdidik.

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 sekarang ini, pendidikan

juga dianggap berkaitan erat dengan pengangguran, khususnya pengangguran tenaga kerja terdidik. Atmanti (2005), investasi skill pencari kerja akan memberikan hasil yang lebih tinggi dalam memaksimalkan pekerjaannya. Jumlah penduduk yang besar telah membawa akibat jumlah angkatan kerja yang semakin besar pula. Hal ini berarti semakin besar pula jumlah orang yang mencari pekerjaan atau menganggur.

Di Provinsi NTB terdapat sebanyak 1.981.842 Tenaga Kerja (BPS 2018) dimana Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang berbeda beda setiap kota/kabupaten nya. Sementara di Kabupaten Sumbawa memiliki TPAK sebesar 71,62% dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya. Berikut tabel TPAK di Provinsi NTB tahun 2018:

**Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Provinsi NTB Tahun 2018**

Kota/ Kabupaten	Angkatan Kerja (jiwa)	Bukan Angkatan kerja (jiwa)	Tenaga kerja (jiwa)	TPAK (%)
Kota Mataram	173.846	135.768	164.324	56,15
Lombok Barat	268.670	166.645	257.485	61,72
Lombok Tengah	465.090	147.688	439.703	75,90
Lombok Timur	491.735	277.883	461.157	63,89
Lombok Utara	81.607	59.116	78.330	57,99
Sumbawa Barat	55.618	29.146	51.776	65,62
Sumbawa	212.254	84.124	203.525	71,62
Dompu	87.195	59.667	82.721	59,37
Kabupaten Bima	187.611	110.234	178.427	62,99
Kota Bima	70.924	35.664	64.394	66,54
<b>Jumlah</b>	<b>2.094.550</b>	<b>1.105.935</b>	<b>1.981.842</b>	

*Sumber: Disnakertrans NTB 2018*

Kabupaten Sumbawa merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) yang terdapat banyak melibatkan tenaga kerja dan salah satu daerah yang memiliki sedikit perusahaan industri yang pada tahun 2018 persentase penduduk yang bekerja sebesar 5,91 persen sedangkan yang pekerjaan sebagai petani pada tahun 2018 sebesar 49,80 persen dan yang bekerja sebagai pedagang sebesar 15,75 persen penduduk, ini menunjukkan lapangan pekerjaan yang ada di Sumbawa masih sedikit sehingga

angkatan kerja yang ada di Sumbawa masih sedikit yang sudah bekerja. Sehingga banyak yang menganggur.

Untuk melihat penyebab waktu tunggu tenaga kerja terdidik di Kabupaten Sumbawa maka digunakanlah beberapa faktor untuk menganalisisnya yaitu tingkat upah, jenis pekerjaan, dan tingkat Pendidikan. Di duga bahwa semua variabel yang digunakan ini menjadi faktor penyebab waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik.

Kerja adalah suatu perbuatan yang dilakukan atau diperbuat (mencari). Adapun pekerjaan itu sendiri adalah suatu hal yang dilakukan untuk mencari nafkah. Kata “waktu tunggu” terdiri dari dua kata yang memiliki arti tersendiri. Kata “waktu” berasal dari kata sifat yang artinya waktu yang panjang. Sedangkan kata “tunggu” berasal dari kata yang artinya tinggal sementara untuk berjaga (menanti). Jadi dapat disimpulkan waktu tunggu bekerja adalah masa dimana lulusan/tenaga kerja menunggu waktu untuk mendapatkan

pekerjaan dari lulus kuliah hingga mendapatkan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lulusan tersebut dalam *lama waktu tunggu kerja* secara garis besar terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari diri sendiri/para lulusan seperti minat dan pertimbangan akan pekerjaan yang akan dicari, adapun faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang bersangkutan atau dari lingkungannya.

*Lama waktu tunggu* bagi tenaga kerja terdidik merupakan masalah sekaligus fenomena ditengah perekonomian yang terus tumbuh. Pendidikan formal yang telah ditempuh oleh tenaga kerja diharapkan menjadi

Kemudian, salah satu hal yang biasanya menjadi pertimbangan para pencari kerja adalah upah. Upah merupakan imbalan/kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja berupa uang atas jasa yang telah dilakukannya. Biasanya tenaga kerja akan mencari lowongan pekerjaan yang menawarkan

modal utama untuk mendapatkan pekerjaan, akan tetapi yang terjadi adalah pengangguran sukarela yang dapat diartikan bahwa tenaga kerja tidak bersedia menerima pekerjaan tersebut karena beberapa perhitungan dari penawaran pekerjaan yang tersedia.

Dalam lowongan pekerjaan biasanya menyebutkan beberapa syarat, baik secara umum maupun spesifik. Syarat umum yang dibutuhkan yaitu seperti tingkat Pendidikan/ijazah terakhir, dan umur. Kemudian syarat khusus biasanya terkait dengan pekerjaan-pekerjaan yang cenderung meminta kategori gender dan lulusan sarjana/diploma bahkan magister.

tingkat upah yang sesuai UMK, seperti saat ini tingkat UMK Kabupaten Sumbawa sebesar Rp.2.028.950 yang berlaku sejak 10 Desember 2018. Hal ini tentunya berkaitan dengan keinginan pemerintah dengan harapan perusahaan dapat memberi tingkat upah kepada karyawan sesuai dengan UMK yang berlaku sehingga dapat

meningkatkan partisipasi dan kualitas tenaga kerja.

Berdasarkan ringkasan diatas, peneliti akan meneliti lebih lanjut dan mengangkat judul mengenai **“Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Sumbawa”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Faktor apa saja yang menjadi pertimbangan *waktu tunggu* bagi tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan yang sesuai?”

## **KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **A. Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja**

Sumber Daya Manusia (SDM) atau human *resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua,

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah “Untuk menganalisis faktor dasar *waktu tunggu* tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan yang sesuai.”

1. Untuk menganalisis apakah tingkat upah menjadi faktor tunggu tenaga kerja.
2. Untuk menganalisis apakah Jenis pekerjaan menjadi faktor tunggu tenaga kerja.
3. Untuk menganalisis apakah Tingkat Pendidikan juga menjadi faktor tunggu tenaga kerja.

SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja

tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power* (Simanjuntak, 2001).

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak,

2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sukirno, 2003).

Kemudian, tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2008), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah:

a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.

b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah:

1) Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.

2) Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.

3) Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain-lain.

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu:

a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.

b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan

berusaha mendapatkan pekerjaan.

c) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan

Adapun yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karir atau bekerja, serta penerimaan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat) (Simanjuntak, 2001).

berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Simanjuntak, 2001).

Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh

## **B. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang

penupply untuk di tawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada (1) besarnya penduduk, (2) persentase penduduk yang memilih berada dalam angkatan kerja, (3) jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, di mana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah (Simanjuntak, 2001).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah

### **C. Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik**

Penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja intern dan ekstern menekankan proses pengisian lowongan kerja. Sebaliknya penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja utama dan biasa hanya menekankan aspek atau keadaan lingkungan pekerjaan dan orang yang sudah bekerja di dalamnya.

Pasar kerja menyangkut keduanya yaitu seluruh penawaran dan permintaan akan tenaga kerja. Penawaran mencakup yang sudah bekerja dan pencari

orang yang bekerja atau tingkat employment) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun (Simanjuntak, 2001).

kerja. Permintaan mencakup jumlah pekerjaan yang sudah terisi dan lowongan yang belum terisi. Pasar kerja membicarakan hubungan permintaan dan penawaran akan tenaga kerja, jadi mencakup aspek proses pengisian lowongan kerja dan orang-orang yang bekerja serta pekerjaan yang sudah terisi. Tenaga kerja terdidik biasanya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercermin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan

persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama, oleh karena itu elastisitas penyediaan tenaga terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga tak terdidik. Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga tak terdidik. Tenaga

#### **D. Pengangguran**

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan orang yang menganggur dapat didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan yang secara aktif mencari pekerjaan selama empat minggu sebelumnya, sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru dalam waktu empat minggu (Subri, 2003 dalam Satrio, 2010).

Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian dari

terdidik biasanya berasal dari keluarga yang lebih berada, yaitu keluarga kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).

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

seluruh keahliannya. (Subri, 2003 dalam

### **Klasifikasi Pengangguran**

Pengangguran dapat diklasifikasikan menurut berbagai cara misalnya menurut wilayah geografis, jenis pekerjaan dan alasan mengapa orang tersebut menganggur. Berikut jenis pengangguran menurut sifat dan penyebabnya:

#### **a. Pengangguran Friksional**

Adalah pengangguran yang terjadi karena kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berbentuk waktu proses seleksi pekerjaan, faktor jarak serta kurangnya informasi. Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja dan pencari kerja tidak mengetahui dimana adanya lowongan pekerjaan. Secara teoritis jangka waktu pengangguran tersebut dapat di persingkat melalui penyediaan

Satrio, 2010).

informasi pasar kerja yang lebih lengkap. (Simanjuntak, 2001).

#### **b. Pengangguran Struktural**

Adalah pengangguran yang terjadi karena perubahan dalam stuktur atau komposisi perekonomian. Perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan baru tersebut. Penganggur sebagai akibat perubahan struktur perekonomian pada dasarnya memerlukan tambahan latihan untuk memperoleh ketrampilan baru yang sesuai dengan permintaan dan teknologi baru. (Simanjuntak, 2001).

#### **c. Pengangguran Siklis**

Pengangguran Siklis terjadi karena kurangnya permintaan timbul apabila pada tingkat upah dan harga yang berlaku, tingkat permintaan tenaga

kerja secara keseluruhan lebih rendah dibandingkan dengan jumlah pekerja yang menawarkan tenaganya (Simanjuntak, 2001).

#### **d. Pengangguran Terpaksa dan Pengangguran Sukarela**

Pada tingkat keseimbangan yang diciptakan oleh pasar kompetitif, perusahaan-perusahaan akan mau memperkerjakan semua pekerja yang memenuhi kualifikasi dan mau bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Pengangguran yang terjadi kalau ada

#### **E. Job Search Theory (Teori Mencari Kerja)**

*Job Search Theory* adalah suatu metode model yang menjelaskan masalah pengangguran dari sudut penawaran yaitu keputusan seorang individu untuk berpartisipasi di pasar kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. *Job Search Theory* merupakan bagian dari economic uncertainty yang timbul karena informasi di pasar kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak mengetahui

pekerjaan yang tersedia, tetapi orang yang menganggur tidak bersedia menerimanya pada tingkat upah yang berlaku untuk pekerjaan tersebut disebut pengangguran sukarela (Simanjuntak, 2001).

#### **e. Pengangguran Musiman**

Adalah pengangguran yang terjadi karena pergantian musim. Pengangguran musiman bersifat sementara saja dan berlaku dalam waktu-waktu tertentu. (Simanjuntak, 2001).

secara pasti kualifikasi yang dibutuhkan maupun tingkat upah yang ditawarkan pada lowongan-lowongan pekerjaan yang ada di pasar. Informasi yang diketahui pekerja hanyalah distribusi frekuensi dari seluruh tawaran pekerjaan yang didistribusikan secara acak dan struktur upah menurut tingkatan keahlian *Job Search Theory* mengasumsikan bahwa pencari kerja adalah individu yang risk-neutral, artinya mereka akan memaksimalkan expected income-nya

(pendapatan yang diharapkan). Dengan tujuan maksimisasi *expected net income* (laba bersih yang diharapkan) dan *reservation wage* (upah reservasi) sebagai kriteria menerima atau menolak suatu pekerjaan. Pencari kerja akan mengakhiri proses mencari kerja pada saat tambahan biaya (*marginal cost*) dari tambahan satu tawaran kerja tepat sama dengan tambahan imbalan (*marginal return*) dari tawaran kerja tersebut. Pencari kerja menghadapi ketidakpastian tentang tingkat upah serta berbagai sistem balas jasa yang ditawarkan oleh beberapa lowongan pekerjaan. Walaupun informasi tentang hal ini ada, tetapi biaya untuk memperolehnya mahal (Sutomo, dkk, 1999. Dalam Satrio 2010).

#### **F. Teori Human Capital**

Asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi

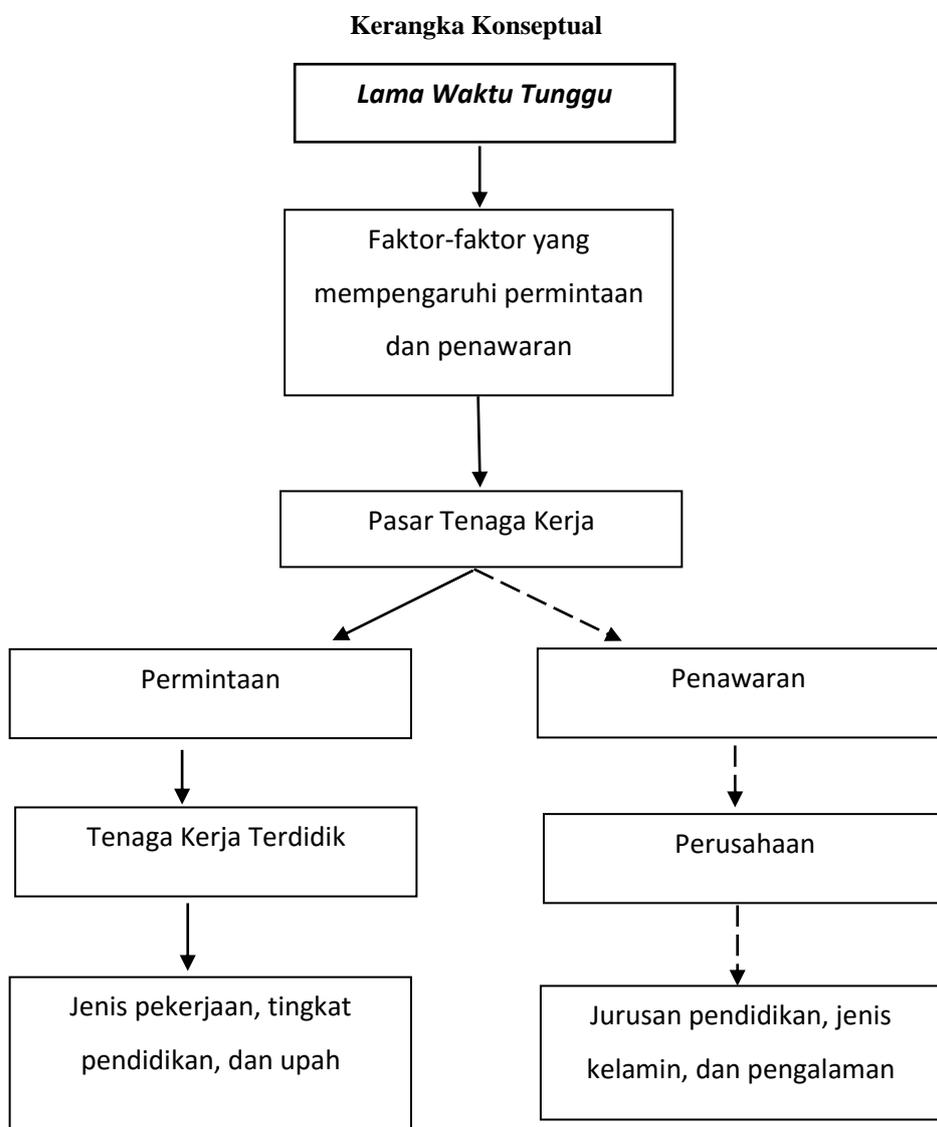
di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Simanjuntak, 2001).

#### **G. Teori Gender**

Gender adalah segala sesuatu yang diasosiasikan dengan jenis kelamin seseorang, termasuk juga peran, tingkah laku, preferensi, dan atribut lainnya yang menerangkan kepribadian atau kewanitaan di budaya tertentu. Perbedaan biologis laki-laki dan perempuan adalah alami (*nature*), begitu juga sifat peran gender (maskulin dan feminime) yang dibentuknya. Perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan biologis yang mendasar, misalnya; perbedaan *kromosom seks* (perempuan XX; laki-laki XY), *hormone* yang juga berbeda (perempuan progesterone dan laki-laki testosterone), yang menentukan bentuk tubuh (perempuan umumnya lebih kecil dan pendek), dan perkiraan kematian (perempuan hidup kira-kira lebih lama tujuh tahun dari laki-laki) (David Knox, 2016).

## H. Kerangka Konseptual

Gambar 1



### Keterangan :

Garis Putus-putus = sebagai perbandingan faktor penyebab waktu tunggu tenaga kerja terdidik

Job Search Period = Waktu Tunggu Mencari Kerja

Pasar Tenaga Kerja = Pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sehingga terjadinya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

## I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan yang masih perlu di uji untuk kebenarannya.

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian, dan melihat hasil penelitian sebelumnya serta kerangka konseptual tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja seperti tingkat upah, jenis pekerjaan dan tingkat Pendidikan terhadap *lama waktu tunggu* tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan yang sesuai.”

## METODE PENELITIAN

penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. (Nazir, 2017) “Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau

lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Jenis Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu **Data primer** merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diambil berdasarkan kuisisioner kepada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumbawa, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional, Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variable tersebut

(Nazir, 2017). Dalam penelitian ini tenaga kerja terdidik adalah angkatan kerja yang mencari kerja berpendidikan SMA, DIII, dan Sarjana (S1), maka diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berpengaruh atau berhubungan dengan waktu tunggu mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik yaitu sebagai berikut:

#### 1. Keputusan

Adalah pemilihan diantara berbagai alternatif dalam situasi tertentu untuk memutuskan dan memecahkan suatu masalah. Tenaga kerja terdidik akan memutuskan faktor penyebab waktu tunggu mencari kerja dan faktor apa yang menjadi pertimbangan.

#### 2. Upah Yang Diinginkan

Upah menyatakan tingkat besarnya upah yang diinginkan oleh tenaga kerja selama satu bulan yang diukur dalam satuan rupiah.

#### 3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan tingkat pendidikan (tahun sukses pendidikan) yang dicapai oleh tenaga kerja terdidik

dalam kurun waktu tertentu yang diukur dalam satuan tahun.

#### 4. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan itu adalah dua jenis pekerjaan yang menghasilkan barang atau produk dan pekerjaan yang menghasilkan jasa.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh melalui hasil kuisisioner/*google form*. Untuk menganalisis penelitian ini, maka dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengumpulan informasi melalui kuisisioner dan penelaahan dokumen.

2. Langkah Reduksi yang bertujuan untuk memilih informasi mana yang sesuai dan tidak sesuai dengan masalah penelitian.

3. Memberikan penafsiran atas penyajian data yang diperoleh. Penyajian data dapat berupa matrik, diagram, tabel dan bagan.

4. Verifikasi dan penegasan kesimpulan, merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Penarikan kesimpulan berupa interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan dan pengujian teorema bayes kepada faktor-faktor yang telah ditentukan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian dan diolah, kemudian dianalisis dengan alat statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teorema bayes. Teorema bayes adalah metode yang menggunakan

pendekatan secara statistik untuk menghitung *trade off* di antara keputusan yang berbeda-beda, dengan menggunakan probabilitas dan nilai yang menyertai suatu pengambilan keputusan tersebut (Agustina, 2014).

Metode bayes memerlukan pengetahuan awal untuk dapat mengambil suatu keputusan. Metode bayes dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan keputusan aksi berdasarkan keadaan. Tingkat keberhasilan metode ini sangat tergantung pada pengetahuan awal yang diberikan.

Asumsi:

Y= Keputusan

Xi= Tingkat Pendidikan, Jenis Pekerjaan, Upah.

Metode Bayes: 
$$P(X_i|Y) = \frac{P(X_i \cap Y)}{P(Y)}$$

Keterangan:

1. Probabilitas  $X_i$  (Tingkat Pendidikan, Upah, Jenis Pekerjaan) di dalam  $Y$  (Keputusan) adalah probabilitas interseksi  $X_i$  dan  $Y$  dari

probabilitas  $Y$ , atau  $P(X_i|Y)$  adalah presentase banyaknya  $X_i$  di dalam  $Y$ .

2.  $P(X_i \cap Y)$  adalah Probabilitas responden dalam waktu tunggu mencari kerja berdasarkan

tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan upah.

3.  $P(Y)$  adalah probabilitas keputusan respon sebagai sampel dalam waktu tunggu mencari kerja dan faktor apa saja yang jadi penentu respon dalam mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya HMAP (*Hypothesis Maximum Appropri Probability*) ialah untuk mencari probabilitas terbesar dari semua *instance* pada atribut target atau semua kemungkinan keputusan:

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Teorema Bayes

Metode Bayes adalah teorema yang digunakan untuk menghitung peluang dalam suatu hipotesis. Teorema Bayes memiliki turunan untuk menentukan jumlah kelas yaitu Naive Bayes. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:

$$HMAP = \underset{x \in X}{\operatorname{argmax}} P(X_i|Y) P(Y)$$

Artinya HMAP ialah nilai terbesar dari probabilitas atribut yang sudah ditentukan dalam pengambilan keputusan,  $P(X_i|Y)$  ialah probabilitas atribut X pada Y dan  $P(Y)$  ialah probabilitas kelas Y yang memilih keputusan tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan berdasarkan Tingkat Pendidikan, Jenis Pekerjaan, dan Upah.

### Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Menerima Pekerjaan Apa Saja Dengan Tetap Mempertimbangkan Tingkat Upah, Jenis Pekerjaan, Dan Tingkat Pendidikan

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P(X_i|Y) = \frac{P(X_i \cap Y)}{P(Y)}$$

$$P(\text{Pekerjaan apa saja}) = \frac{67}{100}$$

$$P(\text{Tingkat upah}) = 53/67$$

$$P(\text{Jenis pekerjaan}) = 52/67$$

$$P(\text{Tingkat pendidikan}) = 45/67$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}}{x \in X} P(\text{Pekerjaan apa saja})P(\text{Tingkat upah})P(\text{Jenis pekerjaan})P(\text{Tingkat pendidikan})$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}}{x \in X} \frac{67}{100} \times \frac{53}{67} \times \frac{52}{67} \times \frac{45}{67}$$

$$= 0,28$$

$$= 28\%$$

Perhitungan menggunakan teorema bayes diatas menunjukkan nilai probabilitas tenaga kerja

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P(X_i|Y) = \frac{P(X_i \cap Y)}{P(Y)}$$

$$P(\text{Pekerjaan apa saja}) = 33/100$$

$$P(\text{Tingkat upah}) = 19/33$$

$$P(\text{Jenis pekerjaan}) = 18/33$$

$$P(\text{Tingkat pendidikan}) = 11/33$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}}{x \in X} P(\text{Pekerjaan apa saja})P(\text{Tingkat upah})P(\text{Jenis pekerjaan})P(\text{Tingkat pendidikan})$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}}{x \in X} \frac{33}{100} \times \frac{19}{33} \times \frac{18}{33} \times \frac{11}{33}$$

terdidik memutuskan memilih pekerjaan apa saja sebesar 28 persen dengan tetap mempertimbangkan jenis pekerjaan, tingkat upah, dan tingkat pendidikan.

### Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Tidak Menerima Pekerjaan Apa Saja Dengan Tetap Mempertimbangkan Tingkat Upah, Jenis Pekerjaan, Dan Tingkat Pendidikan

$$= 0,03$$

$$= 3\%$$

Perhitungan menggunakan teorema bayes diatas menunjukkan nilai probabilitas tenaga kerja terdidik memutuskan tidak memilih pekerjaan apa saja sebesar 3 persen dengan tetap mempertimbangkan jenis pekerjaan, tingkat upah, dan tingkat pendidikan.

**Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Menerima Pekerjaan Apa Saja, Karena Menganggap Status Gender, Jurusan Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Menjadi Penghambat Mendapatkan Kerja**

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P(X_i|Y) = \frac{P(X_i \cap Y)}{P(Y)}$$

$$P(\text{Pekerjaan apa saja}) = 67/100$$

$$P(\text{Spesifik gender}) = 29/67$$

$$P(\text{Jurusan Pendidikan}) = 33/67$$

$$P(\text{Pengalaman kerja}) = 40/67$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}_{x \in X} P(\text{Pekerjaan apa saja})P(\text{Spesifikasi gender})P(\text{Jurusan pendidikan})P(\text{Pengalaman kerja})}{x \in X}$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}_{x \in X} \frac{67}{100} \times \frac{29}{67} \times \frac{33}{67} \times \frac{40}{67}}{x \in X}$$

$$= 0,08$$

$$= 8\%$$

Perhitungan menggunakan teorema bayes diatas menunjukkan nilai probabilitas tenaga kerja terdidik menerima pekerjaan apa saja karena menganggap spesifik

gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai penghambat kerja sebesar 8 persen.

**Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Tidak Menerima Pekerjaan Apa Saja Karena Tidak Menganggap Status Gender, Jurusan Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Sebagai Penghambat Mendapatkan Kerja**

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P(X_i|Y) = \frac{P(X_i \cap Y)}{P(Y)}$$

$$P(\text{Pekerjaan apa saja}) = 33/100$$

$$P(\text{Spesifik gender}) = 38/33$$

$$P(\text{Jurusan Pendidikan}) = 34/33$$

$$P(\text{Pengalaman kerja}) = 27/33$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}_{x \in X} P(\text{Pekerjaan apa saja})P(\text{Spesifikasi gender})P(\text{Jurusan pendidikan})P(\text{Pengalaman kerja})}{x \in X}$$

$$HMAP = \frac{\text{argmax}_{x \in X} \frac{33}{100} \times \frac{38}{33} \times \frac{34}{33} \times \frac{27}{33}}{x \in X}$$

$$= 0,31$$

$$= 31\%$$

Perhitungan menggunakan teorema bayes di atas menunjukkan nilai probabilitas tenaga kerja terdidik tidak menerima pekerjaan apa saja karena menganggap spesifik gender, jurusan Pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai penghambat kerja sebanyak 31 persen.

## **PEMBAHASAN HASIL**

### **1. Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Menerima Pekerjaan Apa Saja Dengan Tetap Mempertimbangkan Tingkat Upah, Jenis Pekerjaan, Dan Tingkat Pendidikan.**

Para tenaga kerja terdidik tentunya akan menerima pekerjaan apa saja jika tidak mendapatkan pekerjaan apapun hingga waktu yang ditentukan, untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka masing-masing. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa sebanyak 28% tenaga kerja terdidik akan menerima pekerjaan apa saja dengan tetap mempertimbangkan tingkat upah, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan yang dimana saat tenaga kerja

terdidik tersebut menerima atau melakukan pekerjaan apa saja karena alasan tertentu, mereka tetap mempertimbangkan ketiga faktor tersebut. Jika salah satu dari ketiga faktor tersebut tidak sesuai dengan kinerja saat tenaga kerja sudah menjalankan pekerjaannya, ada kemungkinan mereka akan berhenti mencari pekerjaan yang lebih baik atau bertahan dengan permintaan seperti kenaikan tingkat upah, bonus, fasilitas dll. Sesuai dengan pendapat Simanjuntak, (2000) menyatakan bahwa sebagai seorang tenaga kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan balas jasa atau upah sesuai dengan pengorbanannya. Pemberian upah oleh pengusaha terhadap tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya penghasilan suatu perusahaan. Dimana pada dasarnya upah merupakan sumber utama penghasilan. Oleh karena itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya dengan sewajarnya. Kewajaran dapat dinilai atau diukur dengan kebutuhan minimum.

## **2. Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Tidak Menerima Pekerjaan Apa Saja Dengan Tetap Mempertimbangkan Tingkat Upah, Jenis Pekerjaan, Dan Tingkat Pendidikan.**

Ada beberapa tenaga kerja terdidik yang tidak menerima pekerjaan apa saja jika tidak mendapatkan kerja sampai waktu tertentu dan akan terus mencari pekerjaan yang sesuai dengan *passion* atau keningina mereka. Hal ini dikarenakan tenaga kerja terdidik tidak ingin dirugikan dengan menerima pekerjaan apa saja sedangkan pendidikan yang ditamatkan membutuhkan biaya dan waktu yang cukup lama, seperti yang dikutip dalam 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 dipihak lain menunda penerimaan

penghasilan selama setahun untuk meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan selama satu tahun untuk mengikuti sekolah tersebut dan berharap untuk meningkatkan penghasilan dengan peningkatan pendidikan (Simanjuntak, 2001). Maka dari itu hasil perhitungan teorema bayes terdapat 3% tenaga kerja terdidik yang tidak menerima pekerjaan apa saja dan mempertimbangkan tingkat upah, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Tenaga kerja terdidik mementingkan tingkat pendidikan dalam mencari pekerjaan demi meningkatkan penghasilan yang lebih baik dan status sosial, bahkan beberapa mementingkan jenis pekerjaan demi sesuai dengan *passion* tenaga kerja masing-masing. Berdasarkan sampel penelitian, jenis-jenis pekerjaan yang diminati oleh tenaga kerja terdidik sangat beragam sesuai dengan minat, skill, dan tingkat pendidikan yang ditamatkan masing-masing tenaga kerja terdidik.

### **3. Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Menerima Pekerjaan Apa Saja, Karena Menganggap Status Gender, Jurusan Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Menjadi Penghambat Mendapatkan Kerja.**

Adapun hambatan dari sisi penawaran pekerjaan yang mendesak tenaga kerja menerima pekerjaan apa saja karena tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai yang diakibatkan oleh beberapa syarat lowongan pekerjaan. Dari hasil perhitungan teorema bayes, 8% persen tenaga kerja terdidik akan menerima pekerjaan apa saja karena menganggap status gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai penghambat mereka dalam mencari sebuah pekerjaan. Penawaran tenaga kerja jika dilihat dari sisi gender tentunya memiliki banyak perbedaan dari berbagai sisi seperti yang disebutkan dalam Teori neo klasik berasumsi bahwa pembagian kerja seksual

dengan menekankan perbedaan seksual dalam berbagai variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Perbedaan-perbedaan itu meliputi pendidikan, keterampilan, lamanya jam kerja, tanggung jawab rumah tangga, serta kekuatan fisik. Semua ini didasari asumsi bahwa didalam persaingan antar pekerja, pekerja memperoleh upah sebesar *marginal product* yang dihasilkannya. Sama halnya dengan jurusan pendidikan dan pengalaman kerja, seperti yang dikatakan pada teori neo klasik. Dalam hubungan dengan kesempatan kerja untuk memperoleh pekerjaan yang lebih terbuka bagi mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau dengan jurusan pendidikan tertentu. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan jurusan pendidikan yang lebih tinggi juga akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga lebih longgar.

**4. Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Tidak Menenim. Pekerjaan Apa Saja, Karena menganggap Status Gender, Jurusan Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Tidak Menjadi Penghambat Mendapatkan Kerja.**

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi peluang untuk mendapatkan sebuah pekerjaan, dan beranggapan bahwa tidak terlalu banyak syarat-syarat pekerjaan yang menghambat karena telah menempuh sebuah pendidikan tertentu. Semakin tinggi tingkat pendidikan pula, tenaga kerja terdidik tentunya tidak asal menerima sebuah pekerjaan karena harus ada harga yang dibayar akan biaya pendidikan yang telah dikeluarkan. Berdasarkan hasil perhitungan teorema bayes hanya 31 persen sampel tenaga kerja terdidik yang tidak akan menerima pekerjaan apa saja dan tidak menganggap status gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai

penghambat mendapatkan kerja. Saat ini, banyak tenaga kerja terutama tenaga kerja perempuan yang menganggap terjadinya kesenjangan gender dalam dunia pekerjaan dan meminta keadilan dan porsi yang sesuai dengan tenaga kerja laki-laki. Menurut Teori gender ini, perbedaan pria dan wanita pada hakekatnya adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Pria selalu lebih superior dari pada wanita. Perjuangan untuk persamaan di pelopori oleh kaum feminis internasional cenderung mengejar persamaan dengan konsep sama rata. Konsep ini kemudian dikenal dengan istilah *perfect quality*. Perjuangan tersebut sulit dicapai karena berbagai hambatan dari nilai agama dan budaya. Maka dari itu ada beberapa tenaga kerja terdidik yang tidak menerima pekerjaan apa saja dan tidak menganggap status gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai penghambat untuk mendapatkan pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tenaga kerja terdidik lulusan SMA lebih mendominasi waktu tunggu kerja dengan jumlah 44% (44 orang) responden dari pada tenaga kerja lulusan SI 41% (41 orang) dan lulusan D-I/II/III 15% (15 orang) dari total 100 responden.
2. Penyebab waktu tunggu bekerja bagi tenaga kerja terdidik yaitu dari sisi permintaan tenaga kerja terhadap tingkat upah, jenis pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan yang tidak sesuai. Dari sisi penawaran yaitu beberapa syarat lowongan kerja seperti spesifik/status gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja sehingga menyebabkan waktu tunggu dan dilema bagi tenaga kerja untuk mencari dan menerima sebuah pekerjaan.
3. Dari sisi permintaan (tenaga kerja), tenaga kerja terdidik lebih mengutamakan tingkat pendidikan dibandingkan upah dan jenis pekerjaan dengan persentase tertinggi yaitu sebanyak 35% memilih mengutamakan tingkat pendidikan.
4. Dari sisi penawaran (lowongan pekerjaan), tanggapan terhadap persyaratan lowongan kerja seperti, status gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja yaitu yang paling menghambat untuk mendapatkan pekerjaan adalah persyaratan pengalaman kerja dengan jumlah tertinggi yaitu 73%.
5. Terdapat sebanyak 67% (67 orang) tenaga kerja terdidik bersedia menerima pekerjaan apa saja, jika tidak mendapatkan pekerjaan hingga waktu tertentu.
6. Berdasarkan pengujian teorema bayes terdapat sebesar 28% tenaga kerja terdidik menerima pekerjaan apa saja, dan tetap mempertimbangkan tingkat

upah, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Terdapat sebesar 3% tenaga kerja terdidik tidak menerima pekerjaan apa saja dan tetap mempertimbangkan tingkat upah, jenis pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Terdapat sebesar 8% tenaga kerja terdidik menerima pekerjaan apa saja dan beranggapan bahwa status gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja menjadi penghambat mendapatkan kerja. Terdapat 31% tenaga kerja terdidik tidak menerima pekerjaan apa saja dan tidak beranggapan bahwa status gender, jurusan pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai penghambat mendapatkan pekerjaan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, berikut ini akan diberikan rekomendasi atau saran terkait penelitian, yaitu:

1. Bagi Tenaga Kerja Terdidik.

a. Pada usia tertentu, para pencari kerja diharapkan lebih aktif dalam mencari informasi tentang lowongan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Sebab sebagian besar perusahaan lebih mengutamakan pencari kerja dengan usia muda karena usia muda merupakan usia yang masih sangat produktif dalam bekerja. Hal ini tentunya tidak sulit lagi, mengingat begitu pesatnya kemajuan teknologi yang ada pada masa sekarang sehingga pencari kerja dapat dengan mudah memperbaharui informasi yang mereka inginkan, sehingga kemungkinan terjadi kesenjangan information antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat dicegah seminimal mungkin. Perlu menanamkan jiwa kewirausahaan bagi kelompok pencari kerja dengan pendidikan tinggi agar pengangguran terdidik dapat

memberikan solusi dalam menciptakan pekerjaan. Karenanya, pencari kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif.

- b. Para pencari kerja perlu membekali diri dengan pengalaman kerja, sebab dengan pengalaman kerja yang mereka miliki, maka mereka akan mendapatkan tambahan informasi yang lebih baik mengenai pasar kerja. Faktor pengalaman kerja juga akan memberikan nilai tambah bagi pencari kerja, dimana perusahaan cenderung memilih pekerja yang memiliki pengalaman bekerja lebih banyak dan lebih lama dibandingkan mereka yang pengalaman kerjanya sedikit atau tidak ada sama sekali sehingga dengan memiliki pengalaman kerja, tenaga kerja yang berpengalaman lebih siap untuk memasuki dunia

kerja dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak berpengalaman.

## 2. Bagi Pemerintah

Pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa diharapkan untuk lebih sigap dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik yang ada. Disebabkan Kabupaten Sumbawa Masih membutuhkan perhatian banyak. Karena di daerah atau kota tersebut masih sangat minim lapangan pekerjaan tetapi memiliki banyak tenaga kerja terdidik yang siap bekerja. Perlu adanya peran pemerintah daerah membangun suatu sistem yang mengelola seluruh informasi di pasar kerja dimana sistem tersebut dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat, baik itu masyarakat pencari kerja maupun masyarakat yang sedang mempersiapkan diri untuk turun dalam pasar kerja. Pemerintah pun harusnya bisa menciptakan kanal-kanal pendidikan alternatif untuk membuka dan menambah ilmu pengetahuan para pencari kerja agar bisa bersaing dalam

pasar kerja. Pemerintah juga diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja baru yang sesuai dengan dunia pendidikan dan sistem pendidikan tinggi yang ada di Indonesia (link and match) agar meminimalisir terjadinya waktu tunggu mencari kerja jangka panjang bagi para tenaga kerja terdidik.

### 3. Bagi Dunia Pendidikan

Diharapkan dunia pendidikan menyiapkan jurusan pendidikan yang memang dibutuhkan di pasar kerja dan industri, serta terciptanya tenaga kerja terdidik yang berkualitas dan berdaya saing sesuai dengan link and match.

## REFERENSI

- \_\_\_\_\_. Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumbawa, (2018). *Sumbawa dalam Angka 2018*. Sumbawa: Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- Agustina. 2014. Metode Bayes.
- Atmanti H.D. 2005. Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Jurnal Dinamika Pembangunan*.
- Kiki, S. (2012). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Dan Upah Terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik Di Beberapa Kecamatan Di Kabupaten Demak*. (Skripsi yang di publikasikan Universitas Diponegoro).
- Knox, David & Schacht, Caroline, (2016) *Choices in Relationship; An Introduction to Marriage and The Family, United States: Cengage Learning*
- Kuncoro. 2014. *Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonom*. Edisi Kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFEUL, Jakarta.
- Satrio, A. (2010). *Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang*. (Proposal yang di publikasikan Universitas Diponegoro Semarang).
- Sukirno, S. (2003). *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. PT. Salemba, Jakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jember: Graha Ilmu.

Todaro, M. P. (2011). Economic  
Development  
(Pembangunan  
Ekonomi Di Dunia  
Ketiga Alih Bahasa

Haris Munandar).  
Erlangga. Jakarta.