

Karakteristik Lama Mencari Kerja di Sumatera Barat Tahun 2022

Sisi Sri Kaltin^{1✉}, Werry Darta Taifur², M. Nazer³
(1,2) Magister Ekonomi, Universitas Andalas, Indonesia

✉ Corresponding author
[\[sisisrikaltin22@gmail.com\]](mailto:sisisrikaltin22@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik Lama Mencari Kerja di Sumatera Barat Tahun 2022. Menggunakan data sekunder dari Survei Angkatan Kerja Nasional Indonesia periode Agustus 2022 yang diselenggarakan Badan Pusat Statistik. Data yang dipakai pada kajian ini berasal dari kuesioner Sakernas, dimana pertanyaan yang diambil dalam kuesioner merujuk pada pendidikan terakhir yang ditamatkan, pengalaman, umur, penggunaan ICT dan perpindahan pekerja dengan jumlah sampel sebanyak 26.656 orang yang bekerja. Berdasarkan hasil analisis di Sumatera Barat tahun 2022 diketahui pengalaman, ICT dan perpindahan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Sedangkan tingkat pendidikan yang ditamatkan dan umur berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja di Sumatera Barat.

Kata Kunci: *Lama Mencari Kerja, Pendidikan, Pengalaman, Umur, ICT dan Perpindahan Pekerja.*

Abstract

This study aims to analyze the characteristics of Job Search Duration in West Sumatra in 2022. Using secondary data from the Indonesian National Labor Force Survey for the period of August 2022 held by the Central Statistics Agency. The data used in this study comes from the Sakernas questionnaire, where the questions taken in the questionnaire refer to the last education completed, experience, age, use of ICT and worker turnover with a sample size of 26,656 people who work. Based on the results of the analysis in West Sumatra in 2022, it is known that experience, ICT and worker turnover have a positive and significant effect on the duration of job search. Meanwhile, the level of education completed and age have a negative and significant effect on the duration of job search in West Sumatra.

Keyword: *Duration of Job Search, Education, Experience, Age, ICT and Worker Turnover.*

PENDAHULUAN

Job Search Theory adalah pendekatan untuk menjelaskan masalah pengangguran dari perspektif penawaran, yaitu keputusan individu untuk terlibat dalam pasar kerja yang bergantung pada karakteristik pribadi pencari kerja. Pencari kerja akan menghentikan usaha mereka dalam mencari pekerjaan ketika biaya tambahan (biaya marjinal) dari tawaran pekerjaan baru sama dengan manfaat tambahan (pengembalian marjinal) yang diperoleh dari tawaran tersebut (Ehrenberg et al., 2021)

Jangka waktu pencarian kerja merupakan salah satu indikator proses pencarian kerja. Dalam hal ini, ada dua aspek permintaan dan penawaran. Pada sisi permintaan, perusahaan menetapkan upah dan menentukan nilai upah yang dibayarkan berdasarkan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja pencari kerja. Disisi supply, Upah reservasi yang diinginkan pencari kerja juga mempengaruhi keputusan individu. (Swarsih & Rosmeli, 2020). Lama mencari kerja setiap individu berbeda-beda berdasarkan tingkat pendidikan (Wulandari & Marta, 2022).

Lama mencari kerja juga bervariasi menurut pendidikan yang ditamatkan. Ketika tingkat pendidikan angkatan kerja tinggi akan membuat lama masa tunggu mendapatkan pekerjaan (Kurniawan & Handayani, 2013). Bahkan penghasilan orangtua juga memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan. Jika pencari kerja berasal dari keluarga yang mampu secara finansial, mereka tidak segan memilih untuk tidak bekerja atau menganggur seandainya mereka tidak dapat mendapatkan pekerjaan yang mereka harapkan. Sebaliknya apabila tenaga kerja berasal dari keluarga yang kurang mampu secara finansial, para pencari kerja akan diharuskan untuk mendapatkan pekerjaan, meskipun tidak sesuai dengan yang diminati (Kurniawan & Handayani, 2013).

Saat ini dunia kerja semakin ketat dan menuntut profesional dari para pencari kerja. Dari tahun ke tahun hal keadaan dan situasi ini selalu terjadi yang bisa menjadi ketakutan serta problema terhadap para pencari kerja. Angka pencari kerja terus meningkat, akan tetapi peningkatan tersebut belum diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk tenaga kerja. Kenyataannya, lapangan pekerjaan yang tersedia tidak dapat menjadi jawaban seutuhnya untuk para seluruh pencari kerja. Sehingga keadaan ini lah yang membuat problema untuk daerah maupun masyarakat yang berujung kepada keresahan pekerja di suatu daerah yang akan berefek langsung terhadap kesejahteraan ketenagakerjaan yang berujung terhadap pengangguran (Kurniawati, Preti., 2017).

International Labour Organization (ILO) menggunakan cutoff point 6 bulan untuk mendefinisikan pengangguran jangka panjang. International labour organization menyebutkan bahwa pencari kerja yang belum menemukan pekerjaan dalam waktu lebih dari 6 bulan dapat dikategorikan sebagai pengangguran jangka panjang.

Tabel 1 Ketenagakerjaan di Sumatera Barat Tahun 2020-2022

Tahun	Bekerja	Pengangguran	TPT	TPAK
2020	2.581.524	190.609	6,88	69,01
2021	2.581.444	179.948	6,52	67,72
2022	2.688.164	180.106	6,28	69,30

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja (sakernas)

Kondisi ketenagakerjaan di Sumatera Barat pada tahun 2022 menunjukkan kemajuan yang positif di pasar tenaga kerja ini terlihat dari peningkatan jumlah orang yang bekerja dibandingkan dengan situasi pada Agustus 2021. Namun penambahan orang bekerja tidak diikuti dengan pengurangan angka pengangguran di Sumatera Barat yang diakibatkannya adanya penambahan jumlah usia kerja, meskipun telah diikuti dengan TPT yang menurun dan TPAK yang meningkat. Ini menyiratkan bahwa dunia kerja di Sumatera Barat belum dapat sepenuhnya menyerap angkatan kerja. Permasalahan inilah yang dapat diperhatikan guna untuk kelanjutan ekonomi kedepannya dari segi ketenagakerjaan Sumatera Barat.

KERANGKA TEORI

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pencarian kerja (job search theory) serta teori kapital manusia (Human Capital Theory). Job search theory merupakan bagian dari ekonomi mikro yang mempelajari perilaku individu saat mencari pekerjaan yang cocok. Teori ini mempertimbangkan beberapa faktor seperti biaya yang dikeluarkan selama pencarian, upah yang diinginkan, dan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai. Berdasarkan teori ini, pencari kerja membuat keputusan dengan membandingkan antara upah yang ditawarkan dengan upah yang mereka inginkan, sambil mempertimbangkan durasi pencarian serta biaya yang terlibat. Dengan menggunakan pendekatan ini, teori tersebut menjelaskan mengapa waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan dapat bervariasi, bergantung pada pengalaman kerja, keterampilan, harapan gaji, dan kondisi pasar tenaga kerja.

Human capital theory berpendapat bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan merupakan bentuk investasi dalam "modal manusia" yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang di pasar tenaga kerja. Menurut teori ini, semakin tinggi pendidikan atau pengalaman kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk memperoleh pekerjaan dengan cepat karena mereka dipandang lebih berharga oleh perusahaan. Teori ini sangat relevan dalam konteks pengalaman kerja sebelumnya, di mana individu dengan pengalaman lebih banyak dianggap memiliki

tingkat modal manusia yang lebih tinggi, sehingga mereka cenderung lebih mudah dan cepat mendapatkan pekerjaan.

Job search theory yakni bagian dari ketidakpastian yang terjadi karena data pasar kerja tidak lengkap, sehingga pencari kerja tidak tahu secara pasti berapa gaji yang ditawarkan atau kualifikasi apa yang diperlukan untuk posisi yang tersedia (Lumapelumey, 2019).

Lama mencari kerja yakni waktu yang dilewati sipencari kerja agar mempunyai pekerjaan yang saat ini dimiliki sejak selesai menempuh pendidikan tinggi yang ditamatkan (Mayoni et al., 2020). Waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan bergantung pada gaji minimum yang diinginkan (McCall, 1970). Tenaga kerja terdidik menghabiskan waktu lebih lama untuk mencari pekerjaan daripada tenaga kerja tidak terdidik. Upah minimum yang diinginkan lebih tinggi untuk angkatan kerja berpendidikan tinggi dengan karakteristik sosial, demografis, dan regional (Pasay & Indrayanti, 2012). Dalam buku "Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market" menggunakan cutoff point 6 bulan untuk pengangguran jangka Panjang (Blanchard, 2007).

Indikator utama yang mempengaruhi lama mencari kerja di Sumatera Barat tahun 2022 adalah tingkat pendidikan yang ditamatkan. Pendidikan mengacu pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pendidikan, pelatihan, baik dari pelatihan umum maupun pelatihan profesional. Faktanya, pendidikan saat ini dianggap sebagai salah satu penyebab terjadinya Panjang durasi mencari kerja, khususnya lulusan baru (F. dkk Rahmawati, 2004) . Semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja (Swarsih, Cici et. al., 2020).

Tingkat Pendidikan merupakan salah satu sarana dalam mengembangkan kecerdasan, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, melalui pendidikan yang baik. Kualitas sumberdaya manusia suatu bangsa dapat lebih ditingkatkan, hal ini sesuai dengan tujuan dari pendidikan itu sendiri, yaitu merubah sikap pengetahuan dan perilaku peserta pendidikan sesuai yang diharapkan. Pendidikan tersebut termasuk kedalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan Human Capital (teori modal manusia). Pendidikan dianggap sebagai alat untuk mencapai target yang berkelanjutan, karena aktivitas pembangunan dapat tercapai dengan adanya pendidikan, sehingga kualitas hidup di masa depan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik (Susanto et al., 2018)

Tujuan akhir program pendidikan adalah teraihnya lapangan pekerjaan yang diharapkan (Sari, 2013). Banyaknya lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding atas penambahan angkatan kerja terpelajar, sehingga akan menimbulkan masalah *oversourcing* pekerja dari kelompok terpelajar. Pekerja yang berpendidikan perguruan tinggi cenderung memiliki harapan dan cita-cita yang tinggi sehingga membuat mereka teliti untuk memilih pekerjaan yang cocok dengan pendidikannya (Sutomo,1999). Semakin berpendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula peluangnya untuk mendapatkan kerja tetap. Mereka lebih percaya pada pekerjaan yang stabil daripada pekerjaan yang berisiko tinggi, ini sebabnya mereka lebih memilih bekerja di perusahaan besar daripada memulai bisnis sendiri (Arrozi & Sutrisna, 2018).

Indikator kedua yang mempengaruhi lama mencari kerja di Sumatera Barat tahun 2022 adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja pada kajian ini merujuk pada individu yang sudah pernah bekerja sebelumnya guna untuk memudahkan serta mempercepat individu untuk mendapatkan pekerjaan. Pengalaman kerja adalah sumber daya yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dikumpulkan selama proses pembentukan keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka (Romauli Situmeang, 2017) . Pengalaman kerja adalah kunci untuk mulai bekerja di bidang apa pun. Pengalaman ini dapat membantu individu bekerja dengan lebih memuaskan yang akan menguntungkan perusahaan (Parimita et al., 2015). Pengalaman kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan di tempat kerja mulai saat mereka dipekerjakan hingga saat ini (Martoyo, 2007). Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDM perusahaan dengan tujuan mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja. Lama bekerja untuk suatu perusahaan menunjukkan jumlah pengalaman kerja yang lebih besar (Rahmawati, 2016)

Indikator kedua yang mempengaruhi lama mencari kerja di Sumatera Barat tahun 2022 adalah umur pekerja. Usia atau umur mengacu pada waktu sejak dilahirkan hingga penelitian dilakukan, yang ditunjukkan atas tahun (Swarsih & Rosmeli, 2020).Usia 18 hingga 40 tahun disebut masa dewasa awal,

dimana kapasitas mental kita untuk belajar dan beradaptasi terhadap situasi baru mencapai puncaknya pada usia 20 tahun. Usia 40 tahun keatas disebut madya dini, ketika perubahan fisik dan mental telah berakhir, tetapi seseorang tetap mempertahankan prestasi yang telah dicap (Hurlock, 2002)

Kekuatan genggaman dan pola berpikir seseorang dipengaruhi oleh usia. Seiring bertambahnya usia, pemahaman dan pola berpikir mereka berkembang, memungkinkan mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan (Notoatmodjo, 2012) Orang-orang yang berusia dewasa awal cenderung akan melihat peluang kerja lebih cepat dibandingkan mereka yang sudah melewati usia kerja. Selain itu, pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka mungkin merupakan faktor yang sangat penting bagi mereka yang mencari pekerjaan terdidik untuk mendapatkan pekerjaan (Swarsih & Rosmeli, 2020). Usia seseorang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerjanya. Semakin berumur tenaga kerja, semakin berat pekerjaannya secara fisik, sehingga prestasinya menurun. Namun, tanggung jawab yang timbul seiring bertambahnya usia tidak akan berdampak karena justru semakin banyak pengalaman (Suratiyah, 2015)

Perilaku bekerja berubah seiring usia. Secara umum, karena mereka telah mencapai tahap stabilitas dalam kehidupan mereka dan memasuki masa pensiun atau terus bekerja pada pekerjaan sbelumnya, orang yang lebih tua biasanya tidak lagi memiliki aktivitas mencari kerja (Dewi & Handayani, 2022). Pekerja yang lebih berumur namun menerima upah gaji yang tinggi terkadang rentan terhadap diskriminasi karena perusahaan memandang mereka kurang kreatif ataupun produktif. Ini membuat lebih sulit bagi pencari kerja yang lebih tua untuk mempunyai pekerjaan. Berbeda halnya dengan generasi muda yang baru menginjak usia dewasa dan masih mencari jati diri, terutama pekerjaan dan gaji yang sesuai dengan taraf hidup yang diinginkan (Ioannides & Loury, 2004)

Indikator kedua yang mempengaruhi lama mencari kerja di Sumatera Barat tahun 2022 adalah penggunaan ICT. Di Indonesia Information Communication and Tecnology (ICT) sering disebut dengan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Dalam era modern saat ini, inovasi teknologi informasi secara signifikan memudahkan seseorang dalam mengakses informasi, terutama mengenai lowongan pekerjaan menjadi sangat penting bagi masyarakat (Anita et al., 2020). Teknologi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Teknologi membantu individu bekerja lebih efisien dan efektif (Ningsih, 2024). ICT menjadi salah satu jalan para pencari kerja untuk mencari pekerjaan karena hanya menggunakan teknologi seperti handphone bisa mempromosikan kualifikasi mereka.

Penguasaan keterampilan ICT sering kali menjadi keunggulan tersendiri dalam pasar kerja. Pencari kerja dengan keterampilan digital yang baik lebih mudah ditemukan oleh perekrut yang mencari kualifikasi tersebut. ICT juga memungkinkan pencari kerja untuk mengikuti pelatihan atau kursus online guna meningkatkan keterampilan mereka. Ini bisa membuat mereka lebih kompetitif dan memperpendek waktu pencarian kerja.

Laporan tahunan dari LinkedIn, Indeed atau platform pencarian kerja lainnya yang mengatakan bahwa ICT membantu pencari kerja untuk menemukan lowongan pekerjaan dengan lebih cepat. Melalui internet, mereka bisa mengakses berbagai platform pencarian kerja, website perusahaan, dan media sosial yang memposting lowongan pekerjaan. Platform seperti LinkedIn memungkinkan pencari kerja untuk membangun dan memanfaatkan jaringan profesional mereka. Ini bisa mempercepat proses mencari kerja karena peluang pekerjaan sering kali datang dari referensi atau jaringan.

Berdasarkan teori jaringan sosial seperti networking menyatakan bahwa individu yang memiliki koneksi kuat dalam jaringan sosial cenderung menemukan pekerjaan lebih cepat. Rekomendasi dan informasi dari teman, keluarga dan relasi lainnya membantu mempercepat proses pencarian kerja. Jaringan sosial dapat mempercepat proses mencari kerja melalui rekomendasi dan informasi tentang peluang kerja yang tidak diiklankan secara luas serta dukungan dari komunitas lokal dapat menyediakan informasi dan bantuan dalam mencari pekerjaan (Granovetter, 1973).

Jejaring sosial juga menyediakan akses terhadap informasi dan pengetahuan yang berharga. Melalui interaksi dengan anggota jaringan yang beragam latar belakang, pengalaman, dan pengetahuan yang berbeda, individu dapat memperoleh wawasan baru tentang tren industri, peluang pasar, dan praktik terbaik. Informasi ini dapat membantu seseorang untuk tetap relevan dalam industri mereka, mengidentifikasi peluang baru, dan mengambil keputusan yang lebih baik dalam karier mereka (Alfari, 2023).

Networking juga memberikan peluang untuk berbagi atau bertukaran informasi dan pengetahuan yang berharga dalam lingkungan profesional serta dapat menciptakan kesempatan untuk belajar dari individu-individu yang berpengalaman (Debora et al., 2023). Melalui jaringan sosial, seseorang dapat terhubung dengan orang-orang yang memiliki informasi tentang peluang kerja yang tidak dipublikasikan secara terbuka. Dalam banyak kasus, banyak lowongan pekerjaan diisi melalui referensi dari jaringan sosial daripada melalui iklan atau proses seleksi resmi. Dengan membangun jaringan yang solid, individu dapat mengakses lebih banyak peluang kerja dan maju dalam karier mereka.

Indikator kedua yang mempengaruhi lama mencari kerja di Sumatera Barat tahun 2022 adalah perpindahan pekerja. Perpindahan atau migrasi berhubungan dengan teori mobilitas tenaga kerja. Mobilitas tenaga kerja menjadi perhatian dalam mencari kerja seperti mobilitas geografis dan karir. Mobilitas geografis merupakan kesediaan untuk berpindah ke daerah lain untuk mencari pekerjaan dapat mengurangi waktu mencari kerja. Mobilitas karir ialah kesediaan untuk pindah ke bidang pekerjaan yang berbeda atau meningkatkan keterampilan dapat mempengaruhi kecepatan mencari kerja. Mobilitas geografis meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan dengan lebih cepat. Namun, faktor budaya dan ekonomi, seperti biaya hidup di kota yang lebih tinggi, juga mempengaruhi keputusan mereka untuk pindah (Sjaastad, 1962).

Pratomo, (2017) menuliskan perpindahan atau migrasi dapat diukur berdasarkan tempat tinggal seseorang lima tahun yang lalu, hal ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penganggur terdidik lulusan perguruan tinggi. Ini menunjukkan bahwa adaptasi di daerah tujuan bisa lebih menantang bagi para migran dibandingkan penduduk lokal dalam mencari pekerjaan. Perbedaan sosial dan ekonomi antara daerah asal dan tujuan sering menjadi alasan utama perpindahan, dengan perkembangan teknologi komunikasi mempermudah proses tersebut. Teknologi ini tidak hanya membuat perpindahan lebih mudah diakses, tetapi juga membuka peluang baru dan mengurangi biaya serta risiko melalui informasi yang diperoleh dari media sosial. Media sosial mengurangi batasan geografis dan meningkatkan kepekaan individu untuk berpindah tempat (Hidayati, 2019). Perpindahan dalam penelitian ini berdasarkan dimana tempat individu bekerja, apakah melakukan Perpindahan dari tempat tinggal ke tempat kerja atau tidak.

Berdasarkan uraian ringkas latar belakang dan uraian kerangka teori serta adanya dukungan hasil sejumlah penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mencoba mengamati sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi lama mencari kerja berjudul: "Karakteristik Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja di Sumatera Barat Tahun 2022".

METODE PENELITIAN

Menggunakan data sekunder dari Survei Angkatan Kerja Nasional Indonesia periode Agustus 2022 yang diselenggarakan Badan Pusat Statistik. Data yang dipakai pada kajian ini berasal dari kuesioner Sakernas, dimana pertanyaan yang diambil dalam kuesioner merujuk pada pendidikan terakhir yang ditamatkan, pengalaman, umur, penggunaan ICT dan perpindahan tenaga kerja dengan jumlah sampel sebanyak 26.656 orang yang bekerja.

Kajian ini memakai data Cross Section dengan teknik analisis regresi logistik biner, untuk menganalisis probabilitas lama mencari kerja. Dalam melakukan analisis ini, penulis menetapkan Lama mencari kerja sebagai variabel dependent (Y) sedangkan untuk variabel independent yaitu: Pendidikan (X1), Pengalaman (X2), Umur (X3) Penggunaan ICT (X4) dan Perpindahan Pekerja (X5) dengan melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk melihat sejauh mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan persamaan struktural nonlinear sebagai berikut :

$$y(x) = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengujian Parameter secara Simultan (*Likelihood Ratio Test*)

Pengujian dilakukan untuk uji secara simultan atau bersamaan untuk melihat pengaruh variabel-variabel penjelas terhadap variabel respon dalam model. Dengan nilai prob> chi2 sebesar 0.0000, berarti nilai ini lebih kecil dari tingkat uji 5% (0,05) menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai tersebut

berarti tolak H_0 dan terima H_1 yang menyatakan bahwa pada uji simultan ini terdapat satu variabel penjelas yang signifikan mempengaruhi variabel respon. Dengan demikian, dengan kepercayaan 95 persen dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengalaman, umur, ICT dan perpindahan tenaga kerja merupakan faktor mempengaruhi lama mencari kerja secara bersama-sama atau simultan.

Tabel 2 Hasil Uji Likelihood Ratio Test

Number of obs	26,656
LR chi2 (5)	948.40
Prob > chi2	0.0000
Pseudo R2	0.0490

Sumber: Output Stata 2024

Pengujian Secara Parsial (Wald Test)

Apabila telah ditemukan bahwa uji signifikansi parameter total menghasilkan keputusan untuk menolak hipotesis nol (H_0), selanjutnya dilakukan uji signifikansi parameter parsial atau wald test. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat pengaruh masing-masing variabel penjelas terhadap variabel respon. Pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, maka keputusan H_0 ditolak apabila p-value kecil dari 0,05. Output analisis yang dilakukan melalui aplikasi Stata, apabila variabel penjelas yang $P > |z|$ kecil dari 0,05 berarti maka H_1 diterima.

Tabel 3 Hasil Estimasi Uji Wald

Y	Coef.	Std. Err	Z	P> z	[95% Conf. Interval]
X1	-.2488231	.0399748	-6.22	0.000	-.3271722 - .1704739
X2	1.221717	.0482117	25.34	0.000	1.127224 1.31621
X3	-.0312091	.0014413	-21.65	0.000	-.034034 -.0283841
X4	1.611584	.2027547	7.95	0.000	1.214192 2.008976
X5	.0779404	.0386846	2.01	0.044	.00212 .1537608
_cons	-1.542154	.060354	-25.55	0.000	-1.660445 -1.423862

Sumber: Output Stata 2024

Berikut ini merupakan hasil dari model regresi logistik biner yang berbentuk:

$$y(x) = -1,542 - 0,249X_1 + 1,221X_2 - 0,031X_3 + 1,612X_4 + 0,078X_5$$

Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit Test)

Uji Goodness of Fit dengan menggunakan Hosmer-Lemeshow Test bertujuan untuk mengetahui apakah model yang digunakan cocok dengan data untuk menjelaskan variabel respon dan variabel penjelas. Dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka apabila nilai p-value $> 0,05$ maka terima H_0 yang artinya model telah sesuai dengan data. Namun output yang diperoleh prob > chi2 senilai 0,0000 yang dimana nilainya kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hasilnya adalah tolak H_0 dan model tidak sesuai dengan data. Namun, hal ini tidak secara langsung menunjukkan apakah model dalam penelitian ini sudah baik atau tidak. Paul et al. (2013) ini juga menyatakan bahwa Hosmer-Lemeshow Test tidak cocok (*applicable*) untuk mengevaluasi kesesuaian model regresi logistik dengan ukuran sampel yang besar.

Tabel 4 Hasil Uji Goodness of Fit

Logistic model for Y, goodness-of-fit test	
Number of observations	26655
Number of covariate patterns	568
Pearson chi2 (562)	1048.45
Prob > chi2	0.0000

Sumber: Output Stata, 2024

Menurut Yu et al. (2017), hipotesis nol dapat diterima dengan ukuran sampel kecil, tetapi sering kali ditolak dengan ukuran sampel besar. Dengan kata lain, ukuran sampel dapat memengaruhi evaluasi kesesuaian model. Uji dianggap berhasil jika ukuran sampel melebihi 1000, namun menjadi kurang valid jika ukuran sampel melebihi 25.000, karena rasio ukuran sampel mempengaruhi validitas estimasi chi-square. Dalam penelitian ini, dengan menggunakan sampel sebanyak 26.656, yang lebih besar dari 25.000, hal ini bisa menjadi alasan mengapa menolak H₀.

Faktanya dalam satu makalah tahun 1997, Hosmer Lemeshow, dan lainnya membenarkan bahwa Hosmer-Lemeshow Test ini memiliki beberapa kelemahan, meskipun hal itu tidak menghentikan orang lain untuk menggunakannya (Allison, 2014). Dengan hasil yang tidak bagus, peneliti masih belum menemukan alternatif solusi untuk mengatasi masalah ini.

Rasio Kecenderungan (Odds Ratio)

Untuk mengukur sejauh mana variabel penjelas memiliki tingkat kecenderungan terhadap karakteristik lama mencari kerja di Sumatera Barat tahun 2022, kita dapat melihat nilai odds ratio sebagai berikut ini.

Tabel 5 Hasil Estimasi Odds Ratio

Y	Odds Ratio	Std. Err	Z	P> z	[95% Conf. Interval]
X1	.7797179	.0311691	-6.22	0.000	.7209596 .8432651
X2	3.393007	.1635825	25.34	0.000	3.087073 3.72926
X3	.9692729	.001397	-21.65	0.000	.9665386 .9720149
X4	5.01074	1.015951	7.95	0.000	3.367571 7.455675
X5	1.081058	.0418203	2.01	0.044	1.002122 1.166212
_cons	.2139199	.0129109	-25.55	0.000	1.900543 .2407823

Sumber: Output Stata, 2024

Variabel pendidikan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Pekerja yang memiliki pendidikan SLTA keatas mempunyai kecenderungan lebih lama mencari kerja dari pada pekerja yang memiliki pendidikan SLTP kebawah. Hasil analisis menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar 0,780 yang berarti bahwa individu yang berpendidikan tinggi (SLTA keatas) memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja 0,780 kali lebih lama daripada individu yang berpendidikan rendah (SLTP kebawah) di Sumatera barat pada tahun 2022.

Variabel pengalaman (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Pekerja yang tidak memiliki pengalaman mempunyai kecenderungan lebih lama mencari kerja dari pada pekerja yang memiliki pengalaman. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar 3,393007 yang berarti bahwa individu yang tidak berpengalaman memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja 3,393007 kali lebih lama daripada orang yang memiliki pengalaman di Sumatera barat pada tahun 2022.

Variabel Umur (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Artinya semakin tua usia pekerja, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mencari kerja dalam waktu singkat, mereka lebih mungkin untuk mencari kerja dalam waktu lama. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar 0,9692729 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu tahun umur pekerja dikaitkan dengan penurunan odds untuk mencari kerja dalam waktu yang sebentar. Dengan kata lain, semakin tua usia pekerja, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mendapat pekerjaan dalam waktu singkat, dan mereka lebih mungkin untuk mencari kerja dalam waktu lama.

Variabel ICT (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Pekerja yang tidak menggunakan ICT dalam mencari kerja atas pekerjaan yang dimiliki mempunyai kecenderungan lebih lama mencari kerja dari pada pekerja yang menggunakan ICT. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar 5,01074 yang berarti bahwa individu yang tidak menggunakan ICT memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja 5,01074 kali lebih lama daripada orang yang menggunakan ICT di Sumatera Barat pada tahun 2022.

Variabel Perpindahan Tenaga Kerja (X5) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Pekerja yang tidak melakukan perpindahan untuk pekerjaan yang dimiliki mempunyai kecenderungan lebih lama mencari kerja dari pada pekerja melakukan perpindahan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar 1,081058 yang berarti bahwa pekerja yang

tidak melakukan perpindahan atas pekerjaan yang dimiliki memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja 1,081058 kali lebih lama dari pada orang yang melakukan perpindahan di Sumatera barat pada tahun 2022.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Lama Mencari Kerja

Hasil logistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan yang ditamatkan berpengaruh negatif dengan nilai coefficient $-0,2488231$ dan nilai p -value $<$ dari alpha sebesar $0,0000 < 0,05$. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar $0,7791179$ yang menunjukkan bahwa individu yang berpendidikan tinggi (SLTA keatas) memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja $0,780$ kali lebih lama dari pada individu yang berpendidikan rendah (SLTP kebawah) di Sumatera barat pada tahun 2022.

Penelitian sejalan dengan kajian Jumairi et al., (2020) yang menunjukkan hasil bahwa pendidikan terakhir berpengaruh signifikan terhadap lamanya menganggur di Desa Betung Bedarah Timur Kabupaten Tebo, serta kajian ini didukung oleh kajian Jiang et al., (2022) menunjukkan persentase pendidikan seperti diploma, sarjana, magister dan doktor akan menghasilkan kualifikasi yang lebih tinggi untuk menciptakan kepuasan karir dan kinerja pada pekerjaan yang dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berpendidikan akan merasa dirinya memiliki kualifikasi yang tinggi sehingga cenderung memilah-milah pekerjaan sampai mendapatkan pekerjaan yang diminati.

Penelitian ini tidak sejalan dengan kajian Egezza et al., (2022) yang menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi peluang kerja yang dimana pendidikan yang lebih tinggi mempunyai waktu pencarian pekerjaan yang lebih singkat dengan pendapatan yang lebih tinggi. Kajian oleh Saragih & Usman, (2022) menemukan bahwa pendidikan yang lebih tinggi sering kali berhubungan dengan akses yang lebih baik ke pekerjaan yang lebih baik dan stabilitas ekonomi yang lebih baik. Karena pendidikan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang dapat memperbaiki peluang kerja dan kualitas hidup.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Lama Mencari Kerja

Berdasarkan hasil logistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dengan nilai coefficient $1,221717$ dan nilai p -value $<$ dari alpha sebesar $0,0000 < 0,05$. Artinya individu yang mempunyai pengalaman lebih cepat mendapatkan pekerjaan daripada individu yang tidak memiliki pengalaman. Berdasarkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 3.393007 yang berarti bahwa individu yang tidak berpengalaman memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja $3,393007$ kali lebih lama daripada orang yang memiliki pengalaman di Sumatera Barat pada tahun 2022.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilo, (2022) menuliskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap durasi pencarian kerja, apabila individu memiliki pengalaman kerja cenderung menghabiskan waktu lebih sedikit dalam mencari pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman. Namun kajian ini tidak sejalan dengan kajian Wald, (2005) menunjukkan bahwa overkualifikasi dapat memperpanjang durasi pencarian kerja. Individu yang memiliki kualifikasi yang melebihi persyaratan pekerjaan sering kali mengalami kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Hal ini menyebabkan mereka harus menghabiskan waktu lebih lama dalam pencarian kerja.

Pengaruh Umur Terhadap Lama Mencari Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar $0,9692729$ menunjukkan bahwa setiap tambahan satu tahun umur pekerja dikaitkan dengan penurunan odds untuk mencari kerja dalam waktu yang singkat. Dengan kata lain, semakin tua usia pencari kerja, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mendapat pekerjaan dalam waktu singkat, dan mereka lebih mungkin untuk mencari kerja dalam waktu lama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zacher & Froidevaux, (2021) yang menyatakan bahwa usia yang lebih tua dapat mempengaruhi durasi pencarian kerja. Individu yang lebih tua mungkin mengalami waktu pencarian kerja yang lebih lama dibandingkan dengan individu yang lebih muda. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti persepsi pemberi kerja tentang keterampilan teknologi yang mungkin tidak relevan atau penurunan stamina kerja. Penelitian Dewi & Handayani, (2022) menunjukkan bahwa tahapan umur memiliki pengaruh terhadap lama mencari. Penelitian

Hartoko, (2019) juga menemukan bahwa umur berpengaruh positif terhadap durasi pencarian kerja. Artinya, semakin tua umur seseorang, semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk menemukan pekerjaan. Faktor ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, termasuk persepsi pemberi kerja tentang produktivitas, keterampilan teknologi yang tidak diperbarui, atau ketidakcocokan antara kualifikasi usia dan jenis pekerjaan yang tersedia.

Sedang penelitian tidak sejalan dengan penelitian ini Vasilescu & Begu, (2019) yang menyatakan umur berdasarkan life course theory juga dapat memberikan perbedaan dalam perilaku mencari kerja. Vasilescu & Begu, (2019) menyatakan bahwa individu yang rentan terpapar menganggur adalah kelompok umur yang lebih muda, kemudian semakin menurun pada umur yang lebih tua. Murphy, (2011) menyatakan bahwa individu pada berbagai tahap usia akan memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda dalam merespons suatu masalah, termasuk dalam hal bekerja dan mencari pekerjaan.

Pengaruh Penggunaan ICT Terhadap Lama Mencari Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam kajian menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar 5,01074 yang berarti bahwa individu yang tidak menggunakan ICT memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja 5,01074 kali lebih lama daripada orang yang menggunakan ICT di Sumatera barat pada tahun 2022.

Laporan "Future of Jobs Report 2023" dari World Economic Forum mencatat bahwa adopsi teknologi, termasuk ICT, terus menjadi pendorong utama transformasi pekerjaan dan bisnis. Transformasi ini mempengaruhi cara pencari kerja menemukan dan melamar pekerjaan, yang berpotensi memperpendek durasi pencarian kerja karena peningkatan akses terhadap informasi pekerjaan dan platform aplikasi (World Economic Forum). Seorang CEO perusahaan pembelajaran online di Coursera yang juga merupakan penyumbang data yaitu Jeff Maggioncalda mengomentari laporan masa depan pekerjaan 2023 dari forum ekonomi dunia tentang tantangan yang akan dihadapi kedepannya bagi pemberi kerja dan pencari kerja di dunia kerja yang berubah dengan cepat akibat adopsi teknologi (Future of Jobs Report, 2023).

Laporan pencarian kerja MyJobMag 2023 menunjukkan bahwa mengintegrasikan ICT dalam strategi pencarian kerja dapat menyederhanakan proses dan meningkatkan efisien bagi pencari kerja. Secara keseluruhan, temuan dan laporan ini mendukung gagasan bahwa TIK dapat berdampak positif terhadap durasi pencarian kerja dengan menyediakan alat dan platform yang meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi pencarian kerja.

Pengaruh Perpindahan Pekerja Terhadap Lama Mencari Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa output odds ratio sebesar 1,081058 yang berarti bahwa individu yang tidak melakukan perpindahan atas pekerjaan yang dimiliki, memiliki kemungkinan mengalami lama mencari kerja 1,081058 kali lebih lama dari pada orang yang melakukan perpindahan atas pekerjaan yang dimiliki di Sumatera barat pada tahun 2022.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatqurijalillahi, (2018) menyatakan individu yang melakukan perpindahan cenderung memiliki status pekerjaan utama pada daerah yang diharapkan. Penelitian Noveria, (2017) yang menyatakan bahwa seorang migran yang pulang ke daerah asalnya akan melakukan migrasi kembali untuk bekerja atau mencari kerja agar dapat memperpendek waktu pencarian kerja. Hasil penelitian mengungkapkan beberapa faktor utama yang menyebabkan fenomena ini, yakni pendapatan dari pekerjaan sebelumnya hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesulitan dalam menemukan pekerjaan di daerah asal, dan jika berhasil mendapatkan pekerjaan, penghasilan yang diperoleh sering kali lebih rendah dibandingkan dengan daerah tujuan.

Penelitian Diodato et al., (2023) menyimpulkan bahwa komposisi industri lokal mempunyai pengaruh yang kuat terhadap lamanya waktu yang dihabiskan para pencari kerja untuk mencari pekerjaan di Jerman. Pekerja cenderung lebih cepat mendapatkan pekerjaan baru di wilayah dengan konsentrasi tinggi dari industri sebelumnya. Sebaliknya, pencarian kerja individu mungkin memakan waktu lebih lama di lokasi industri yang terkait tetapi tidak sama dengan pekerjaan sebelumnya.

Bahar et al., (2020) menemukan bahwa negara-negara dengan campuran imigran lebih beragam cenderung memiliki perekonomian yang lebih kompleks dan beragam. Hal ini secara tidak langsung berdampak terhadap karakteristik pencarian kerja karena dapat menciptakan banyak lapangan kerja dan memperpendek jangka waktu pencarian kerja bagi kelompok imigran tertentu. Penelitian Najooan,

(2018) menyatakan akibat adanya perpindahan menyebabkan persaingan tenaga kerja yang tinggi pada daerah tujuan pindah, sehingga durasi yang dibutuhkan untuk mencari kerja semakin lama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki pendidikan SLTP kebawah memiliki kemungkinan lama mencari kerja lebih singkat dari individu yang memiliki pendidikan SLTA keatas. Ini disebabkan karena individu yang berpendidikan rendah cenderung tidak memilih-milih pekerjaan sedangkan seseorang yang berpendidikan tinggi cenderung memilah pekerjaan yang ingin dilakukakan ataupun terkadang disebabkan oleh ketidakcocokan kemampuan yang diperoleh terhadap tuntutan pekerjaan yang akan ditawarkan.

Berdasarkan hasil analisis pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki pengalaman akan lebih mudah dan cepat mendapatkan pekerjaan dari pada yang tidak memiliki pengalaman. Adanya pengalaman dapat memberikan dampak positif terhadap pekerja dan perusahaanya, karena orang yang berpengalaman cenderung memiliki kualitas yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis umur memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan umur individu akan memperpanjang waktu pencarian kerja individu tersebut. Ini disebabkan oleh semakin tua individu akan semakin menurunkan kreativitas individu tersebut.

Berdasarkan hasil analisis penggunaan ICT berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang menggunakan ICT sewaktu mendapatkan pekerjaan yang dimiliki akan memiliki waktu yang lebih singkat untuk mendapatkan pekerjaan dari pada yang tidak menggunakan ICT. Keberadaan platform teknologi dapat memudahkan tenaga kerja dalam mencari kerja dengan mengiklankan diri dimedia dan mudah ditemukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis perpindahan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hal ini berarti bahwa individu yang melakukan perpindahan atas pekerjaan yang dimiliki akan lebih cepat mendapatkan pekerjaan dari pada yang tidak melakukan perpindahan. Perpindahan dilakukan karena banyak faktor salah satunya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki sehingga dapat mempersingkat waktu dalam mencari kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfari, S. (2023). Networking Untuk Karier. Blog Pengembangan Skill & Potensi Diri Untuk Masa Depan Karirmu. Skill Academy. <https://Blog.Skillacademy.Com>.
- Allison, P. D. (2014). Measures Of Fit For Logistic Regression. Sas Global Forum 2014, 2(1970).
- Anita, K., Susanto, E. R., & Wahyudi, A. D. (2020). Aplikasi Lowongan Pekerjaan Berbasis Web Pada Smk Cahaya Kartika. In *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (Jtsi)* (Vol. 1, Issue 1). [Http://Jim.Teknokrat.Ac.Id/Index.Php/Sisteminformasi](http://Jim.Teknokrat.Ac.Id/Index.Php/Sisteminformasi)
- Arrozi, F., & Sutrisna, K. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ep Unud*, 7, 2732–2763.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Angkatan Kerja Di Sumatera Barat 2021.
- Bahar, D., Rapoport, H., & Turati, R. (2020). Does Birthplace Diversity Affect Economic Complexity? Cross-Country Evidence. *Ssrn Electronic Journal*. <https://Doi.Org/10.2139/Ssrn.3562868>
- Blanchard, O. (2007). A Review of Richard Layard, Stephen Nickell, And Richard Jackman's Unemployment: Macroeconomic Performance and The Labour Market. In *Journal Of Economic Literature* (Vol. 45, Issue 2). <https://Doi.Org/10.1257/Jel.45.2.410>
- Debora, D., Asbari, M., & Agustini, R. (2023). Pengaruh Personal Networks Terhadap Pengembangan Karier. *Managemen Pendidikan*, 01(1).
- Dewi, R. S., & Handayani, D. (2022). Pengaruh Upah Reservasi Dan Umur Terhadap Lama Mencari Kerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 17(1).
- Diodato, D., Hausmann, R., & Neffke, F. (2023). The Impact of Return Migration On Employment And Wages In Mexican Cities. *Journal Of Urban Economics*, 135. <https://Doi.Org/10.1016/J.Jue.2023.103557>
- Egessa, R., Sandor, Z., & Science, L. (2022). Fish Farming in Uganda: Production, Challenges and Reflections. *Fish Farming in Uganda: Production, Challenges and Reflections*, October.

- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S., & Hallock, K. F. (2021). Modern Labor Economics: Theory And Public Policy. In Modern Labor Economics: Theory And Public Policy. <https://doi.org/10.4324/9780429327209>
- Fatqurijalillah, A. (2018). Migrasi Tenaga Kerja Informal: Studi Pada Kecamatan Pare Kabupaten Kediri. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, 1–25.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength Of Weak Ties. *American Journal Of Sociology*, 78(6). <https://doi.org/10.1086/225469>
- Hartoko, Y. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, Dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(3), 201–207.
- Hurlock, E. B. (2002). Psikologi Perkembangan (5th Ed.). Erlanga: Jakarta.
- Loannides, Y. M., & Loury, L. D. (2004). Job Information Networks, Neighborhood Effects, And Inequality. *Journal Of Economic Literature*, 42(4). <https://doi.org/10.1257/0022051043004595>
- Jiang, J., Shi, J., & Huang, F. (2022). Quasi-Biennial Variability Of Indian Ocean Subtropical Mode Water Subduction Driven By Atmospheric Circulation Modes During The Argo Period. *Journal Of Climate*, 35(13). <https://doi.org/10.1175/Jcli-D-21-0509.1>
- Jumairi, Yulmardi, & Junaidi. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lamanya Mencari Pekerjaan Di Desa Betung Bedarah Timur Kecamatan Tebo Ilir. 9(3).
- Kurniawan, A. P., & Handayani, H. R. (2013). Analisis Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Purworejo. *Diponegoro Journal Of Economics*, 2(4).
- Lukis Panjawa, J., & Soebagiyo, D. (2014). Efek Peningkatan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran. *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15(1).
- Lumapelumey, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Ambon. *Jurnal Ekonomi*, Xiii(1).
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. In Yogyakarta: Bpfe.
- Mayoni, M., Rahayu, Y. P., & Maspaitella, M. R. (2020). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan, Upah Dan Umur Terhadap Lama Mencari Kerja Pada Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Manokwari. *Jfres: Journal Of Fiscal And Regional Economy Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.36883/Jfres.V3i1.39>
- Mccall, J. J. (1970). Economics Of Information And Job Search. *The Quarterly Journal Of Economics*, 84(1). <https://doi.org/10.2307/1879403>
- Murphy, M. M. (2011). Exploring Generational Differences Among Millennials, Gen Xers, And Baby Boomers: Work Values, Manager Behavior Expectations, And The Impact Of Manager Behaviors On Work Engagement. Alliant International University .
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia. *Benefit: Journal Of Bussiness, Economics, And Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/Benefit.V2i1.341>
- Notoatmodjo, S. (2012). Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta. Rineka Cipta: Jakarta, 2(1).
- Noveria, M. (2017). Repeated International Labor Migration: The Case Of Indonesian Labor Migrants Of Sukerejo Wetan Village, Tulungagung District. In *Jurnal Kependudukan Indonesia | (Vol. 12, Issue Juni)*.
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero). *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.006.1.01>
- Pasay, N. H., & Indrayanti, R. (2012). Pengangguran, Lama Mencari Kerja, Dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik Unemployment, Job Search Duration, And Reservation Wage Of Educated Labor Force. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 12(2), 116–135.
- Pratomo, D. S. (2017). Fenomena Pengangguran Terdidik Di Indonesia. *Sustainable Competitive Advantage*, 7(7), 1.
- Purnomo, S. D., Retnowati, D., Kencana, H., & Anugrah, T. B. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Rahmawati, F. Dkk. (2004). Analisis Waktu Tunggu Tenaga Terdidik Di Kecamatan Jebres, Surakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahmawati, F., & Wiyono, V. H. (2004). Analisis Pencarian Kerja Di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Surakarta Tahun 2003. UNS.
- Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2). <https://doi.org/10.20885/Ajie.Vol2.Iss2.Art6>
- Saragih, M. T., & Usman, H. (2022). Analisis Pengangguran Usia Muda Di Pulau Jawa Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Studi Pemuda*, 10(2). <https://doi.org/10.22146/Studipemudaugm.69484>.
- Sari, Ak. (2013). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*. 1(2), 1-8.
- Sjaastad, L. A. (1962). The Costs And Returns Of Human Migration. *Journal Of Political Economy*, 70(5, Part 2). <https://doi.org/10.1086/258726>
- Suratiyah, K. (2015). Ilmu Usaha Tani (Edisi Revisi). In Penebar Swadaya.
- Susanto, E., Rochaida, E., & Ulfah, Y. (2018). Pengaruh Inflasi Dan Pendidikan Terhadap Pengangguran Dan Kemiskinan. *Inovasi*, 13(1), 19. <https://doi.org/10.29264/Jinv.V13i1.2435>
- Susilo, E. (2022). Determinan Durasi Mencari Kerja Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, 6(1). <https://doi.org/10.32630/Sukowati.V6i1.297>
- Swarsih, C., & Rosmeli. (2020). Pengaruh Umur, Pendidikan, Upah, Keterampilan, Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja Terdidik Di Kota Jambi (Studi Kasus Kecamatan Kota Baru Dan Telanaipura). 9(1).
- Vasilescu, M. D., & Begu, L. S. (2019). Youth Reservation Wages In Romania: Are Wage Expectations Realistic? *Applied Economics Letters*, 26(14). <https://doi.org/10.1080/13504851.2018.1540838>
- Wald, S. (2005). The Impact Of Overqualification On Job Search. *International Journal Of Manpower*, 26(2), 140–156. <https://doi.org/10.1108/01437720510597649>
- Wulandari, E., & Marta, J. (2022). Analisis Lama Mencari Kerja Dan Lama Mempersiapkan Usaha Tenaga Kerja Terdidik Di Sumatera Barat : Peran Pendidikan Dan Dampak Upah. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/epb/index>
- Zacher, H., & Froidevaux, A. (2021). Life Stage, Lifespan, And Life Course Perspectives On Vocational Behavior And Development: A Theoretical Framework, Review, And Research Agenda. *Journal Of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2020.103476>.