

## ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WAKTU TUNGGU TENAGA KERJA TERDIDIK DI KABUPATEN LOMBOK BARAT

Agus Pranata, Luluk Fadliyanti, Baiq Saripta Wijimulawiani

Universitas Mataram

[A1A017007@gmail.com](mailto:A1A017007@gmail.com)

### ABSTRAK

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penyebab dan dilema para tenaga kerja terdidik di kabupaten Lombok Barat mengalami waktu tunggu dalam mencari atau mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan hipotesis diduga faktor - faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja terdidik seperti jenis kelamin, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur berpengaruh terhadap waktu tunggu tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan yang sesuai.*

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

*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 jenis kelamin, jurusan pendidikan, pengalaman kerja dan umur sebagai penghambat mendapatkan kerja.*

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

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze the causes and dilemmas of educated workers in West Lombok district experiencing waiting time in looking for or getting a job that is in accordance with the hypothesis suspected of factors that influence the supply of educated workers such as gender, education majors, work experience, and age affect the waiting time of educated workers in finding suitable jobs.*

*This research uses a quantitative approach with a descriptive research type. The population in this study is an educated workforce in West Lombok Regency with the last education is SMA, D-I/II/III, or S1 and a sample of 100 people is taken. The research data uses primary data from the results of the questionnaire.*

*The results of this study indicate that educated workers experience waiting time or are unemployed because their level of education does not match the demand for existing jobs or does not match the major they have graduated from. The educated workforce is willing to accept any job if they do not find work within a certain time but still consider gender, education major, work experience and age as barriers to finding work.*

**Keywords:** Waiting time for educated workforce

## 1. PENDAHULUAN

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 lebih merata. Pembangunan ekonomi tidak hanya dilihat dari pertumbuhan pendapatan per kapita saja melainkan juga bagaimana cara meningkatkan penghapusan atau pengurangan tingkat kemiskinan, penyediaan lapangan 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 di negara berkembang cenderung tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Kedua, demografi profil lebih muda sehingga lebih banyak penduduk yang masuk 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 semakin kompleks (Satrio, 2010).

Di negara maju maupun negara berkembang masalah pengangguran menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh perencana pembangunan perekonomian. Pengangguran di Indonesia merupakan salah satu masalah utama yang harus diselesaikan. Pengangguran adalah penduduk yang aktif mencari pekerjaan, penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru, penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, dan kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. (Badan Pusat Statistik, 2019)

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 sumber daya - sumber daya yang ada harus mampu menaksir potensi sumber daya yang diperlukan untuk merancang dan membangun perekonomian daerah (Arsyad, 1999).

Menurut Sudarsono, (1988) 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 produksi. 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). Menyatakan bahwa semakin terdidik seseorang, harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan juga semakin tinggi. Hal tersebut membuat angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Kemudian, menurut Sutomo, dkk (1999) 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 diterima perekonomian pada kelompok pengangguran kurang terdidik.

Di Provinsi NTB terdapat sebanyak 2.575.956 Tenaga Kerja (BPS 2020) dimana Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang berbeda beda setiap kota/kabupaten nya. Sementara itu Kabupaten Lombok Barat memiliki TPAK terendah sebesar 67,89% dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya. Hal tersebut diperkirakan terjadi karena ketimpangan beberapa faktor dalam permintaan dan penawaran ketenagakerjaan di Kabupaten Lombok Barat. Berikut tabel TPAK di Provinsi NTB tahun 2020.:

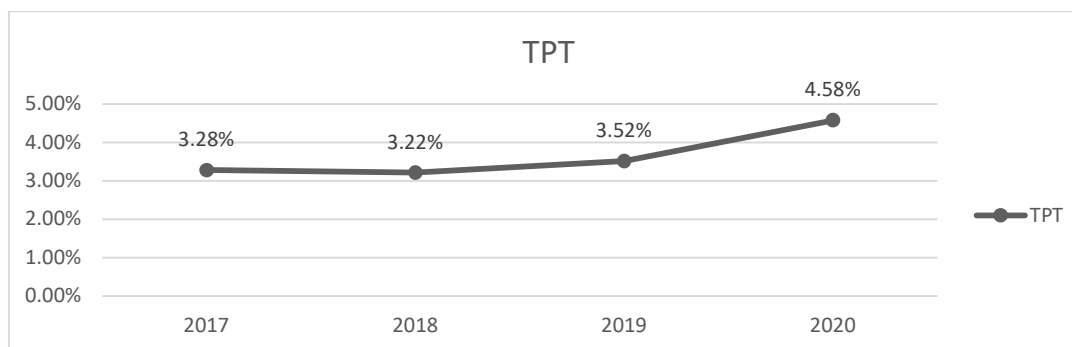
**Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Di Provinsi NTB Tahun 2020**

Kabupaten /Kota	Angkatan kerja (Jiwa)	Bukan angkatan kerja (Jiwa)	Tenaga Kerja (Jiwa)	TPAK (Persen)
Lombok Barat	358.974	169.793	342.531	67.89
Lombok Tengah	538.728	179.206	518.563	75.04
Lombok Timur	608.192	284.768	582.812	68.11
Sumbawa	240.135	107.334	230.507	69.11
Kabupaten Dompu	125.743	53.746	121.614	70.06
Kabupaten Bima	255.842	98.178	248.447	72.27
Sumbawa Barat	78.582	34.119	74.262	69.73
Lombok Utara	121.130	43.446	117.484	73.60
Kota Mataram	262.699	123.245	244.766	68.07
Kota Bima	99.361	34.475	94.970	74.24
Nusa Tenggara Barat	2.689.386	1.128.310	2.575.956	70.45

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara, 2022

Kabupaten Lombok Barat adalah sebuah Kabupaten yang berada di Pulau Lombok, provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia. Ibu kota Lombok Barat yakni kecamatan Gerung yang banyak melibatkan tenaga kerja, memiliki banyak sektor pariwisata dan juga salah satu daerah dimana memiliki ragam industri, namun sayangnya masih ada beberapa tenaga kerja yang masih menganggur. Perkembangan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

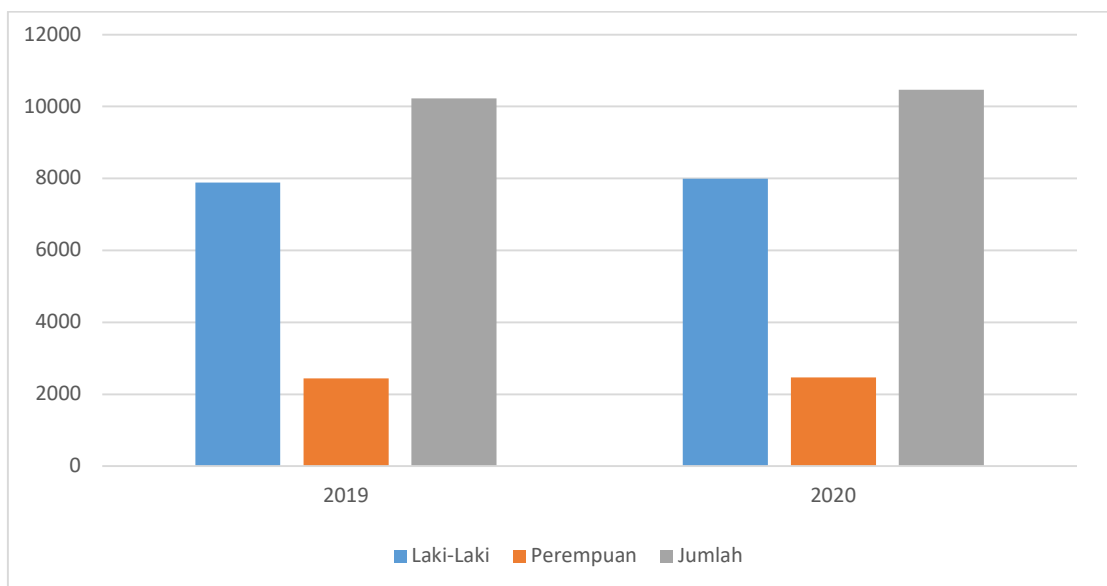
**Grafik 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Di Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017, 2018, 2019, 2020**



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara, 2022

Berdasarkan Grafik di atas dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Lombok Barat naik setiap tahunnya. Pada tahun 2017, TPT Kabupaten Lombok Barat sebesar 3,28% kemudian menurun pada tahun 2018 sebesar 3,22%. Namun kembali meningkat pada tahun 2019 sebesar 3,52%. Dan meningkat pada tahun 2020 sebesar 4,58%. Ini menunjukkan bahwa pemerintahan daerah terkait penciptaan lapangan pekerjaan belum cukup baik menekan tingkat pengangguran. Selain itu adanya kebijakan dari pemerintah kota kepada pimpinan perusahaan yang mengharuskan perusahaan yang berinvestasi di kabupaten ini harus menyerap 50% tenaga kerja lokal, dimana hal ini berdampak baik bagi penyerapan tenaga kerja terdidik di Kabupaten Lombok Barat untuk ke depannya.

**Grafik 1. 2 Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Menurut Jenis Kelamin Periode 2019, dan 2020**



*Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara, 2022 (diolah)*

Pada grafik di atas dapat dilihat, pada tahun 2019 total jumlah pencari kerja yang terdaftar di dinas tenaga kerja Kabupaten Lombok Barat sebanyak 10322 tenaga kerja. Pada dua tahun berikutnya, 2020 jumlah pencari kerja meningkat dengan total jumlah tenaga kerja yang mencari sebanyak 10459 tenaga kerja. Diperkirakan akan terus meningkat seiring dengan peningkatan pertumbuhan penduduk dan penyediaan lapangan pekerjaan yang terus berkembang. Dapat dilihat pada grafik, TPAK antara tenaga kerja laki - laki dan perempuan lebih banyak pencari kerja laki - laki.

Kerja adalah suatu perbuatan yang dilakukan atau diperbuat. Sedangkan pekerjaan 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. Dan kata “tunggu” berasal dari kata yang artinya tinggal sementara untuk berjaga (menanti). Jadi dapat disimpulkan bahwa waktu tunggu adalah masa dimana lulusan/tenaga kerja menunggu untuk mendapatkan pekerjaan dari lulus kuliah hingga mendapatkan pekerjaan. Pada dasarnya kalimat waktu tunggu dapat diartikan dengan “masa menganggur”, karena dalam waktu tunggu tersebut seseorang akan menjadi seorang pengangguran atau yang biasa sering disebut pengangguran *friksional* (Ika, 2009).

Faktor - faktor yang mempengaruhi lulusan tersebut dalam waktu tunggu secara garis besar terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari diri sendiri atau para lulusan seperti minat dan pertimbangan akan pekerjaan yang akan dicari, dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang bersangkutan atau dari lingkungannya. (Ika, 2009)

Faktor eksternal bisa seperti dalam lowongan pekerjaan biasanya menyebutkan beberapa syarat, baik secara umum maupun spesifik. Adapun syarat umum yang dibutuhkan yaitu seperti tingkat pendidikan/ijazah terakhir, pengalaman kerja dan umur. Sementara itu syarat khusus biasanya terkait dengan pekerjaan - pekerjaan yang cenderung meminta kategori gender, pengalaman kerja dan lulusan jurusan sarjana/diploma tertentu.

Waktu tunggu bagi tenaga kerja terdidik merupakan masalah sekaligus fenomena di tengah perekonomian yang terus tumbuh. Pendidikan formal yang telah ditempuh oleh tenaga kerja diharapkan menjadi 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.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### **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, 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 (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).

Tenaga kerja (*man power*) terdiri dari angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*non labor force*).

### **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 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 pen *supply* 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).

### **Tingkat Partisipasi Kerja**

(Simanjuntak, 2001) menyatakan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPK) atau *Labour Force Participation* (LPFR) suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. Secara singkat Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama.

### **Waktu Tunggu Kerja**

Kerja adalah suatu perbuatan yang dilakukan atau diperbuat. Sedangkan pekerjaan 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. Dan kata “tunggu” berasal dari kata yang artinya tinggal sementara untuk berjaga (menanti). Jadi dapat disimpulkan bahwa waktu tunggu adalah masa dimana lulusan/tenaga kerja menunggu untuk mendapatkan pekerjaan dari lulus kuliah hingga mendapatkan pekerjaan. Pada dasarnya kalimat waktu tunggu dapat diartikan dengan “masa menganggur”, karena dalam waktu tunggu tersebut seseorang akan menjadi seorang pengangguran atau yang biasa sering disebut pengangguran *friksional*. (Ika, 2009)

### **Lamanya Masa Pengangguran**

Masa menganggur adalah periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata - rata seorang pekerja. Menurut (Dharmakusuma, 1998), lama menganggur tersebut tergantung pada: (a). Organisasi pasar tenaga kerja, berkenaan dengan ada atau tidak adanya lembaga atau penyalur tenaga kerja dan sebagainya; (b). Keadaan demografis dari angkatan kerja, sebagaimana telah dibahas diatas; (c). Kemampuan dari para penganggur untuk tetap mencari kerja yang lebih baik; (d). Tersedianya dan bentuk perusahaan.

### **Teori 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). Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah bagian dari 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).

### **Pasar Tenaga Kerja**

Pasar Tenaga kerja adalah keseluruhan aktivitas dari pelaku - pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pelaku - pelaku ini terdiri dari pengusaha, pencari kerja, serta perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. (Simanjuntak, 2001)

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

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

Pasar tenaga kerja menyangkut kedua - duanya yaitu seluruh penawaran dan permintaan akan tenaga kerja. Penawaran mencakup yang sudah bekerja dan pencari kerja. Permintaan mencakup jumlah pekerjaan yang sudah terisi dan lowongan yang belum terisi. Pasar tenaga 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. (Simanjuntak, 2001).

### **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 tenaga kerja berdasarkan karakteristik individu pencari kerja. *Job Search Theory* merupakan bagian dari *economic uncertainty* yang timbul karena informasi di pasar tenaga kerja tidak sempurna, artinya para penganggur tidak mengetahui 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). (Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti, 1999).

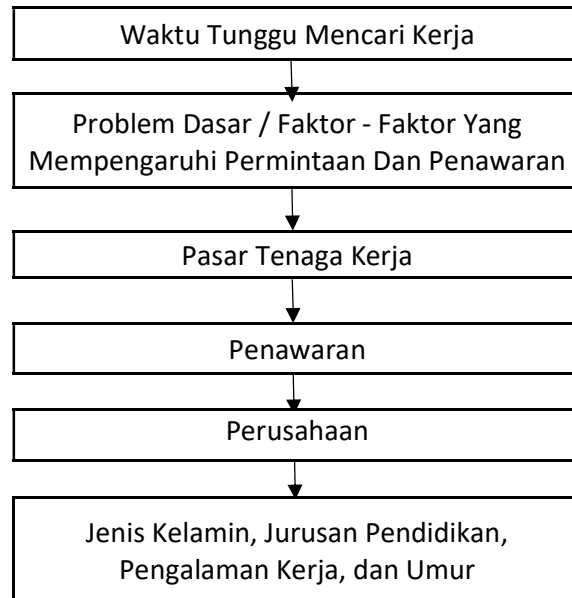
### **Teori Human Capital**

Asumsi dasar Teori Human Capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa, setiap tambahan satu tahun sekolah, itu berarti 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 (Mankiw, 2006).

## Teori Gender

Gender adalah segala sesuatu yang diasosiasikan dengan jenis kelamin seseorang, termasuk juga peran, tingkah laku, preferensi, dan atribut lainnya yang menerangkan kepriaan atau kewanitaan di budaya tertentu. (Knox, David & Schacht, Caroline, 2016).

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Diduga faktor - faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja terdidik seperti jenis kelamin, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur berpengaruh terhadap waktu tunggu tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan yang sesuai"

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk mengumpulkan, merangkum serta menginterpretasikan data - data yang diperoleh, yang selanjutnya diolah kembali sehingga dengan demikian diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah yang menjadi objek penelitian

Metode pengambilan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Data yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi dua jenis

a. Data primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti ini diambil berdasarkan kuesioner kepada responden.



b. Data sekunder

Dalam penelitian ini data diperoleh dari Badan Pusat Statistik kota Mataram, profil ketenagakerjaan NTB dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Mataram.

Variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian merupakan faktor - faktor yang berpengaruh dalam suatu penelitian atau gejala yang diteliti (Suryabrata, S, 2000).

Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel - variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal - hal yang akan diamati dalam penelitian (Suryabrata, 1998).

Dalam penelitian ini tenaga kerja terdidik adalah angkatan kerja yang mencari kerja berpendidikan SMA, DI/II/III, 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. Jenis Kelamin adalah jenis kelamin responden laki - laki atau perempuan.
3. Jurusan Pendidikan adalah fokus disiplin ilmu tertentu seperti Akuntansi, Manajemen, Hukum dan lain - lain.
4. Pengalaman Kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja dalam satuan bulan
5. Umur adalah tingkatan usia tenaga kerja terdidik

Data Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak uraian dari hasil kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Analisis data adalah memperkirakan atau dengan menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari kejadian terhadap suatu/beberapa kejadian lain, serta memperkirakan kejadian lainnya. Kejadian dapat dinyatakan dengan sebagai perubahan variabel. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh melalui hasil kuesioner/google form.

Untuk menganalisis penelitian ini, maka dilakukan dengan langkah - langkah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Informasi melalui kuesioner 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 matriks, 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

$X_i$  = Jenis Kelamin, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Umur

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

Keterangan:

1. Probabilitas  $X_i$  (Jenis Kelamin, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Umur) 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 Jenis Kelamin, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Umur.
3.  $P(Y)$  adalah probabilitas keputusan responden sebagai sampel dalam waktu tunggu mencari kerja dan faktor apa saja yang menjadi penentu responden dalam mendapatkan pekerjaan.

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

$$\text{HMAP} \frac{\text{arymax}}{x \in X} P(X_i|Y)p(Y)$$

Artinya HMAP ialah nilai terbesar dari probabilitas atribut yang sudah ditentukan dalam pengambilan keputusan,  $P(X_i|Y)$  ialah probabilitas kelas  $Y$  yang memilih keputusan tenaga kerja terdidik dalam mencari pekerjaan berdasarkan Jenis Kelamin, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Umur (Basuki, 2006)

#### 4. 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 (Basuki, 2006). Dalam penelitian ini Teorema Bayes digunakan untuk menghitung peluang atau kemungkinan seseorang memutuskan suatu faktor penyebab tenaga kerja terdidik mengalami waktu tunggu dalam mendapatkan pekerjaan. Dari sisi penawaran yaitu spesifik gender, jurusan/tingkat pendidikan tertentu, pengalaman kerja dan umur. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut:

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

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$\begin{aligned}
 P(\text{Pekerjaan apa saja}) &= 80/100 \\
 P(\text{Spesifik gender}) &= 42/80 \\
 P(\text{Jurusan pendidikan}) &= 62/80 \\
 P(\text{Pengalaman kerja}) &= 58/80 \\
 P(\text{umur}) &= 51/80
 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}
 HMAP &= \frac{\text{argmax}}{x \in X} \frac{80}{100} \times \frac{42}{80} \times \frac{62}{80} \times \frac{58}{80} \times \frac{51}{80} \\
 &= 0,1497 \\
 &= 14,97\%
 \end{aligned}$$

Perhitungan menggunakan teorema Bayes di atas menunjukkan nilai probabilitas tenaga kerja terdidik menerima pekerjaan apa saja dan menganggap Spesifik Gender, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Umur sebagai penghambat kerja sebanyak 14,97% dari 80 orang responden yaitu sebanyak 12 orang.

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

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$\begin{aligned}
 P(\text{Pekerjaan apa saja}) &= 20/100 \\
 P(\text{Spesifik gender}) &= 10/20 \\
 P(\text{Jurusan pendidikan}) &= 5/20 \\
 P(\text{Pengalaman kerja}) &= 5/20 \\
 P(\text{umur}) &= 7/20
 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}
 HMAP &= \frac{\text{argmax}}{x \in X} \frac{20}{100} \times \frac{10}{20} \times \frac{5}{20} \times \frac{5}{20} \times \frac{7}{20} \\
 &= 0,0021 \\
 &= 0,21\%
 \end{aligned}$$

Perhitungan menggunakan teorema Bayes di atas menunjukkan nilai probabilitas tenaga kerja terdidik tidak menerima pekerjaan apa saja dan tidak menganggap Status Gender, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Umur sebagai penghambat mendapatkan kerja sebanyak 0,21% dari 20 responden yaitu 0 orang.

## PEMBAHASAN

### 1. Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Menerima Pekerjaan Apa Saja, Karena Menganggap Status Gender, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Umur 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 dari lowongan pekerjaan. Dari hasil perhitungan teorema Bayes sebanyak 14,97% tenaga kerja terdidik akan menerima pekerjaan apa saja karena menganggap spesifik gender, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur sebagai penghambat mereka dalam mencari sebuah pekerjaan. Penawaran tenaga kerja jika dilihat dari sisi gender tentunya mempunyai banyak perbedaan dari berbagai sisi seperti yang disebutkan dalam Teori *neo - klasik* (Knox, David & Schacht, Caroline, 2016) 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 di dalam persaingan antara 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 pendidikan dengan jurusan tertentu. Hal ini karena pada umumnya tingkat kelangkaan dari lulusan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih akurat, sehingga tingkat persaingannya untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai juga lebih longgar.

### 2. Probabilitas Keputusan Tenaga Kerja Terdidik Tidak Menerima Pekerjaan Apa Saja, Karena Menganggap Status Gender, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Umur 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, 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 0,21% sampel tenaga kerja terdidik yang tidak akan menerima pekerjaan apa aja dan tidak menganggap spesifik gender, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur 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 (Knox, David & Schacht, Caroline, 2016), perbedaan pria dan wanita pada hakikatnya 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 spesifik gender, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur sebagai penghambat mendapatkan kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Tenaga kerja terdidik lulusan SI 48% (48 orang) lebih mendominasi dengan jumlah responden dari pada tenaga kerja lulusan SMA 40% (40 orang) dan lulusan D - I/II/III 12% (12 orang) dari total 100 responden.

Penyebab waktu tunggu bekerja bagi tenaga kerja terdidik yaitu dari sisi penawaran yaitu beberapa syarat lowongan kerja seperti spesifik/status gender, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur sehingga menyebabkan waktu tunggu dan dilema bagi tenaga kerja untuk mencari dan menerima sebuah pekerjaan.

Dari sisi penawaran (lowongan pekerjaan), tanggapan responden terhadap persyaratan lowongan kerja seperti, Status Gender, Jurusan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Umur yaitu yang paling menghambat untuk mendapatkan pekerjaan adalah persyaratan jurusan pendidikan dengan jumlah tertinggi yaitu 77% (77 orang).

Terdapat sebanyak 80% (80 orang) tenaga kerja terdidik bersedia menerima pekerjaan apa saja, jika tidak mendapatkan pekerjaan hingga waktu tertentu.

Berdasarkan pengujian teorema Bayes Terdapat sebesar 14,97% (12 orang) tenaga kerja terdidik menerima pekerjaan apa saja dan beranggapan bahwa status gender, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur menjadi penghambat mendapatkan kerja. Terdapat 0,21% (0 orang) tenaga kerja terdidik tidak menerima pekerjaan apa saja dan tidak beranggapan bahwa status gender, jurusan pendidikan, pengalaman kerja, dan umur 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.
  - b. 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.
  - c. 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 tenaga kerja.
2. Bagi Pemerintah

Pemerintah diharapkan untuk lebih sigap dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik yang ada di Indonesia, terkhusus nya di Kabupaten Lombok Barat. Pemerintah perlu membangun suatu sistem yang mengelola seluruh informasi di pasar tenaga 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 tenaga kerja.

### 3. Bagi Dunia Pendidikan

Sampai saat ini, di Indonesia lulusan pendidikan tinggi belum dapat menjadi jaminan berhasilnya tenaga kerja memasuki pasar tenaga kerja dan industri. Maka dari itu, diharapkan dikembangkannya jurusan pendidikan yang dibutuhkan di dunia kerja dan industri, serta dimaksimalkan nya kurikulum dan kegiatan belajar - mengajar agar terciptanya tenaga kerja terdidik yang berkualitas dan berdaya saing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2014). *Sistem Pakar Mendiagnosa Penyakit Kista Ovarium Dengan Menggunakan Metode Bayes*. Pelita Informatika Budi Darma. Vol. 3 (II). Hlm. 123 - 130.
- Arsyad, L. (1999). *Pengantar perencanaan dan pembangunan ekonomi daerah*. Badan Pusat Statistik. (2008). *Bps.go.id*.
- Badan Pusat Statistik. (2019). Retrieved from [https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view\\_data/0000/data/1177/sdgs\\_11/1#:~:text=Pengangguran%20yaitu%3A%20\(1\)%20penduduk,alasan%20sudah](https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data/0000/data/1177/sdgs_11/1#:~:text=Pengangguran%20yaitu%3A%20(1)%20penduduk,alasan%20sudah).
- Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara. (2022). *Bps.go.id*. Retrieved from <https://ntb.bps.go.id/site/resultTab>.
- Basuki, A. (2006). *Metode Bayes*. Surabaya: PENS - ITS.
- Dharmakusuma, S. (1998). *Trade Off Antara Inflasi Dan Tingkat Pengangguran*, GEMA STIKUBANK. November 1998 Hal 43 - 48.
- Disnakertrans Prov NTB. (2021). *disnakertrans.ntbprov.go.id*.
- Effendi, T. N. (1995). *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta.: Tiara Wacana.
- Ika, N. (2009). *Hubungan Motivasi Bekerja dengan Waktu tunggu kerja pada lulusan program studi pendidikan fata rias*, (jurnal yang di publikasian Universitas Negeri Jakarta).
- Indah, G. (2014). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik Di Sulanesi Selatan*, (Skripsi yang di publikasikan Universitas Hasanuddin).
- Jolianis. (2021). *ANALISIS DURASI MENGANGGUR TENAGA KERJA TERDIDIK DI INDONESIA DARI PERSPEKTIF PENAWARAN TENAGA KERJA*.
- Kembar, A. (2010). *Analisis pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sumatra Barat*, (Jurnal yang di publikasikan Universitas Negeri Padang).
- 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 profil.
- Mankiw, G. (2006). *Principles of Economics Pengantar Ekonomi Makro Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Utama.
- Mulyono, M. (1997). *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rizky, W. (2012). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Makassar*, Rizky, W. (2012). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi*( Skripsi yang di publikasikan Universitas Hasanuddin).
- Satrio, A. (2010). *Pengaruh Umr, Pendidikan, Pendapatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang*, (proposal yang di publikasikan Universitas Diponegoro).
- Sevilla, C. G. (1960). *Pengantar Metode Penelitian*. Terjemahan Allimuddin Tuwu, 1993.
- Simanjuntak, J. P. (1998). *Pengantar Ekonomi SDM*. Jakarta: LPFE UI.
- Simanjuntak, J. P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya manusia*. LPFEUL: Jakarta.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sudarsono. (1988). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BP.STIE.YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (2003). *Pengantar Teori Mikro ekonomi Edisi Ketiga*. Jakarta: Grafindo.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: FE UI.
- Suryabrata. (1998). *Metode penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, S. (2000). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti. (1999). *Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Kota madya Surakarta (Pendekatan Search Theory)*. Edisi Januari - Maret 1999. *Jurnal Perspektif*, FE UNS.
- Tobing, E. (1994). *Pengangguran tenaga kerja terdidik*. Jakarta: Media Indonesia.
- Todaro, M. P. (2011). *Economic Development (Pembangunan Ekonomoi Di Dunia Ketiga Ahli Bahasa Haris Munandar)*. Erlangga: Jakarta.