

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Publikasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sumatera Barat 2022 mengatakan pembangunan ekonomi dapat dianggap sukses jika mampu menciptakan peluang kerja untuk tenaga kerja yang memerlukan, tidak hanya bagi para penganggur atau pencari kerja, tetapi juga bagi mereka yang sudah bekerja namun masih mencari peluang kerja yang lebih baik. Kebijakan ketenagakerjaan yang efektif di suatu daerah harus memanfaatkan momentum pertumbuhan ekonomi dengan sebaiknya. Jika pembangunan ekonomi berfokus pada penciptaan lapangan kerja, maka salah satu masalah klasik dalam ketenagakerjaan, seperti pengangguran, dapat diatasi. Mengatasi pengangguran dan kemiskinan pekerja dapat dilakukan dengan mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi, sehingga menghasilkan lebih banyak pekerjaan yang berkualitas dan produktif.

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat 2022, isu strategis ketenagakerjaan yang masih dihadapi oleh Provinsi Sumatera Barat meliputi ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penambahan kesempatan kerja, terbatasnya peluang kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, kualitas angkatan kerja yang masih rendah, kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai, serta rendahnya motivasi dan semangat kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Pasar tenaga kerja lokal di Sumatera Barat mempengaruhi sektor-sektor utama seperti pertanian, pariwisata, dan industri pengolahan. Pada tahun 2022 sektor pertanian menyerap tenaga kerja terbanyak sebesar 34,96 % dari sektor lainnya. Atas penyerapan tersebut mempengaruhi tingkat pengangguran di Sumatera Barat menjadi turun tahun 2021 dari 6,52 menjadi 6,28 ditahun 2022. Berdasarkan publikasi BPS, TPT di Sumatera Barat pada tahun 2022 bahwa masih ada persentase signifikan dari angkatan kerja yang belum terserap dipasar kerja. Salah satu penyebab hal ini terjadi karena terobosan COVID-19. Pada tahun 2022 sebanyak 65,28 ribu orang dari 4,14

juta orang penduduk usia kerja yang tidak terserap lapangan pekerjaan. Padahal pada tahun 2022 jumlah orang yang bekerja meningkat yang diiringi juga dengan tingkat partisipasi kerja, namun jumlah orang menganggur malah bertambah yang seharusnya berkurang karena diikuti dengan peningkatan jumlah penduduk usia kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut menggambarkan bahwa penambahan angkatan kerja belum sepenuhnya terserap oleh lapangan pekerjaan di Sumatera Barat di tahun 2022.

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 korelasi yang signifikan terhadap durasi 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, 2017).

Pengangguran disebut salah satu dari beberapa permasalahan serius makroekonomi yang dampaknya hampir pada semua negara didunia baik negara maju dan berkembang. Pengangguran yang tinggi akan membuat stabilitas makroekonomi di suatu negara menjadi tidak stabil (Mankiw, 2003). Masalah tersebut tidak hanya berkorelasi dengan kesejahteraan masyarakat namun juga menggoyah keadaan ekonomi lain seperti kesejahteraan hidup, peningkatan kemiskinan hingga menghambat keadaan pertumbuhan ekonomi yang akan datang. Dibandingkan dengan kelompok usia lainnya, usia muda lebih rentan terhadap masalah pengangguran (Kyei & Gyekye, 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. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menuliskan dalam publikasinya mengenai Agenda Tujuan Pembangunan pada 25 September 2015 bahwa 193 negara mengadopsi Agenda Pekerjaan yang Layak dan Pembangunan Berkelanjutan 2030 yang menggambarkan bahwa pada tahun 2030, akan tercipta lebih dari 700 juta lapangan kerja baru sehingga menyeimbangkan agenda kependudukan untuk pembangunan berkelanjutan. Organisasi Perburuhan Internasional ILO memperkirakan lebih dari 800 juta individu global melakukan pekerjaannya

memerlukan kenaikan gaji lebih tinggi dari biasanya. Banyaknya tempat kerja juga merupakan elemen dalam cara mengatasi kemiskinan. Perubahan jenis pekerjaan seperti pekerjaan temporer, pekerjaan yang tidak bergaji tinggi, dan jam kerja yang tidak terlalu produktif merupakan contoh jenis pekerjaan yang berubah akibat adanya teknologi. Alhasil tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) telah menjadi fokus utama untuk mencapai tujuan dunia mengenai ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan (ILO, 2015).

Masalah yang dihadapi oleh Sumatera Barat tidak hanya tentang sulitnya menyerap tenaga kerja, namun juga tentang kualitas pekerjaan yang diciptakan agar dapat merubah permasalahan ketenagakerjaan dan lama mencari kerja. Kualitas pekerjaan tidak hanya sebatas hanya mendapatkan pekerjaan namun adanya perlindungan bagi pekerja, nyaman pekerja, upah yang layak serta dapat memberikan pengembangan diri terhadap pekerja sehingga dapat mencapai kesejahteraan yang tinggi. Oleh karena itu ini perlu untuk acuan pemerintah untuk menciptakan pekerjaan yang layak bagi seluruh pekerja (Kementerian PPN/ Bappenas, 2016).

Pada kabupaten atau kota di Sumatera Barat, Padang termasuk daerah yang memiliki angkatan kerja terbanyak dari tahun 2020-2022. Menurut data Badan Pusat Statistik Kota Padang mencatatkan angka pengangguran terbuka tertinggi di Sumatera Barat. Sebesar 11,69% angka pengangguran tercatat di Kota Padang menurun dibandingkan dengan tahun 2021 sebelumnya yaitu sebanyak 13,37%.

Tabel 1.1 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.

Menurut kajian Julianto & Utari, (2019) pendidikan tinggi memengaruhi bagaimana seseorang memilih pekerjaan. Serta kajian Pasay & Indrayanti, (2012) menghasilkan tingkat pendidikan mencerminkan status dari pencari kerja dimana variabel ini dipercaya berpengaruh pada lama waktu mencari kerja.

Pendidikan berkualitas adalah pendidikan yang dapat menciptakan tenaga kerja yang sangat terampil serta pola pikir dan pendekatan yang modern. Sumber daya manusia semacam ini diinginkan dapat berperan aktif dalam mendorong roda pembangunan (Tarigan & Robinson, 2005). Melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, pendidikan yang diinginkan dapat secara langsung mendorong pertumbuhan perekonomian (Simanjuntak, 1998). Analisis pasar kerja terkait erat dengan pendidikan. Secara teoritis dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan berbagai perspektif, ada hubungan antara segmentasi upah dan tingkat pendidikan pekerja (Julianto & Utari, 2019).

Korelasi sektor pekerjaan dengan durasi mencari kerja tidak lepas dari pendidikan (Setiawan, 2010). Kebijakan pendidikan tinggi harus dapat menangani berbagai masalah nasional dan internasional dalam konteks persaingan global. Tingkat pengangguran di kalangan pekerja terdidik sudah menjadi perhatian yang semakin serius. Keadaan ini diselaraskan karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan harapan untuk posisi atau pekerjaan yang lebih baik. Pencari kerja yang lebih terdidik mengalami proses mencari kerja yang lebih lama karena mereka lebih memahami perubahan di pasar kerja dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memilih pekerjaan yang mereka sukai dan menolak pekerjaan yang tidak mereka sukai (Setiawan, 2010).

Tingginya tingkat pendidikan, semakin banyak kesempatan kerja yang tersedia, dan semakin banyak orang yang memilih pekerjaan yang mereka sukai daripada yang tidak sesuai dengan kebutuhan mereka, ada kecenderungan bahwa angka pengangguran tenaga kerja terdidik akan (Purnomo et al., 2022) Oleh karena itu, karyawan yang terdidik lebih memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka, tetapi mereka juga lebih suka menganggur daripada mendapatkan pekerjaan setelah selesai sekolah jika pekerjaan yang ditawarkan tidak sesuai dengan minat mereka.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan harapan atas posisi atau pekerjaan yang lebih baik. Pencari kerja yang lebih terdidik memiliki proses mencari kerja yang lebih panjang karena mereka lebih memahami perubahan di pasar kerja dan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk memilih pekerjaan yang mereka sukai dan tidak menerima pekerjaan yang tidak mereka sukai (Sutomo, 1999).

Tabel 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Di Sumatera Barat Tahun 2020-2022 (%)

Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan (%)		
	2020	2021	2022
SD kebawah	3,58	4,03	4,63
SLTP	4,92	6,31	5,81
SLTA	8,38	7,71	8,47
SMK	10,45	8,80	11,16
Diploma I/II/III	9,12	8,35	12,41
Universitas	11,50	8,09	8,43

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja (sakernas)

Berdasarkan data Tabel 1.2 tingkat pengangguran terbanyak terdapat pada pendidikan Diploma I/II/III pada tahun 2022 sebanyak 12,41% yang dimana pada tahun sebelumnya hanya menciptakan angka pengangguran sebanyak 8,35% Lalu disusul oleh lulusan universitas dengan angka 11,50% pada tahun 2020. Namun lulusan universitas mampu menurunkan tingkat pengangguran pada tahun 2021 dengan angka 8,09, lalu kembali meningkat kembali pada tahun 2022 dengan angka 8,43.

Pendidikan dinyatakan sebagai cara mendapatkan tenaga kerja yang berbobot karena dirasa mampu melahirkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, yang memiliki cara berpikir dan bertindak modern (Sholatia et al., 2022). Dalam dunia kerja modern,

persaingan semakin ketat yang membutuhkan karyawan yang profesional. Meskipun angka pencari kerja terus meningkat dari tahun ke tahun, permintaan tenaga kerja masih kurang. Faktanya, lapangan kerja belum memadai untuk menyerap para pencari kerja. Hal ini sering menyebabkan kekurangan tenaga kerja, menyebabkan pengangguran (Rahmarta, 2016).

Kajian Eni, (2014) menghasilkan bahwa rata-rata durasi tunggu kerja alumni ekonomi Universitas Andalas adalah selama 5 bulan. Kajian Hardianto, (2017) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi waktu pencarian kerja pada pekerja terpelajar dikota Bukittinggi menunjukkan bahwa semakin berpendidikan seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk mendapatkan kerja dikota Bukittinggi.

Selain pendidikan yang jadi masalah durasi mencari kerja, kajian terdahulu juga mengatakan pengalaman kerja juga melatarbelakangi, salah satunya kajian Ilham, (2022) mengatakan pengalaman sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan karena menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan. Karyawan yang telah bekerja lebih lama akan memiliki berbagai jenis pengalaman kerja yang membantu menyelesaikan berbagai masalah di perusahaan. Pengalaman ini mengharapakan mereka memiliki sumber daya yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja

Pencari kerja yang berpendidikan tinggi dan didukung pengalaman kerja mempunyai peluang lebih besar untuk mendapatkan kerja karena mempunyai kesempatan kerja yang cenderung banyak. Pekerja yang berpendidikan tinggi dan berpengalaman akan mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka dan dapat memaksimalkan pengetahuan dan kemampuan mereka (Mahendra, 2014).

Pengalaman kerja menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan karyawan, yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka (Leatemala, 2018). Dengan pengalaman yang dikantongi, karyawan diharapkan memiliki sumber daya yang baik untuk meningkatkan prestasi mereka di tempat kerja dan pengalaman yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Secara keseluruhan,

pengalaman diharapkan akan menghasilkan peningkatan kemampuan kerja dan hasilnya. (Purnawati et al., 2020)

Program magang adalah salah satu pengalaman kerja yang dapat memberikan manfaat untuk menambah pengalaman kerja (Dalimunthe et al., 2023). Ochotan et al., (2019) menyatakan pengalaman kerja sangat diutamakan dalam mencari pekerjaan, karena dengan adanya pengalaman kerja akan memudahkan pencari kerja dalam pekerjaan, selain itu yang memiliki pengalaman kerja biasa jadi juga mendapat upah berbeda dengan yang lainnya sehingga nantinya hal ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja selanjutnya.

Umur juga merupakan faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja menurut kajian terdahulu, salah satunya kajian Saddiyah, (2021). Bagi yang tidak berpengalaman, hubungan umur dengan lama mencari kerja berkorelasi positif, karena memakan waktu lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan jika pekerjaannya lebih tua dan bagi mereka yang memiliki pengalaman profesional, bertambahnya usia membantu mereka mendapatkan pekerjaan lebih cepat (Muniarti,2003).

Kajian Swarsih, et. al., (2020) juga menghasilkan bahwa usia berkorelasi signifikan terhadap durasi mencari kerja. kajian Mayoni et al., (2020) menyatakan umur memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap lama mencari kerja. Berapapun umur seorang pencari kerja tidak akan menjadi penyebab lamanya orang tersebut untuk memperoleh pekerjaannya.

Penggunaan teknologi seperti *networking dan information and communication technology* (ICT) juga memiliki dampak terhadap lama mencari kerja. *Networking* adalah proses membangun dan memelihara hubungan profesional dan pribadi yang dapat bermanfaat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk karir, bisnis, dan pengembangan pribadi. *Networking* dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti menghadiri acara industri, berpartisipasi dalam kelompok profesional, menggunakan platform media sosial profesional seperti LinkedIn, dan memanfaatkan koneksi yang sudah ada (Stam & Elfring, 2008).

Networking sering memanfaatkan ICT, seperti media sosial atau *platform* profesional, untuk berkomunikasi dan membangun koneksi. ICT mencakup semua

teknologi yang digunakan untuk komunikasi dan pengelolaan informasi, termasuk perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan (Tortoriello & Krackhardt, 2010). *Networking* juga dapat diartikan sebagai media pertukaran informasi, melalui jaringan hubungan, individu dapat mengakses pengetahuan, pengalaman dan wawasan yang berguna (Debora et al., 2023).

Salah satu manfaat paling nyata dari *networking* adalah memperluas peluang kerja (Alfari, 2023). Dengan membangun network yang baik, seseorang dapat memperoleh manfaat seperti peluang karir yang lebih baik, sumber informasi dan pengetahuan yang berharga, dukungan dan inspirasi, visibilitas dan reputasi yang meningkat, serta kesempatan kolaborasi dan kemitraan yang saling menguntungkan. Selain itu, melalui *networking*, seseorang juga dapat mengembangkan keterampilan komunikasi dan *networking* yang penting dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang. Dalam dunia yang kompetitif dan dinamis ini, membangun jaringan yang kuat dapat menjadi keunggulan kompetitif yang membedakan seseorang dalam meraih kesuksesan dan perkembangan karir (Debora et al., 2023). Sebuah studi oleh Putrianti et al., (2022) membuat aplikasi informasi lowongan kerja berbasis *Android* untuk memudahkan lapangan kerja bagi para pencari kerja dan penyedia lapangan kerja di Kabupaten Sumbawa.

Faktor terakhir kajian ini yang mempengaruhi lama mencari kerja ialah perpindahan tenaga kerja. Perpindahan merupakan penduduk yang melakukan perpindahan dari suatu tempat ke tempat lain dengan tujuan menetap sementara atau tetap. Perindahan dapat bersifat domestik atau internasional (Abel & Sander, 2014).

Menurut kajian Pratiwi, (2014) Menurut kajian Pratiwi (2014), tempat tinggal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemungkinan mendapatkan pekerjaan pada periode usia 0 sampai 12 bulan. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel tempat tinggal mempunyai pengaruh positif dengan *odds ratio* sebesar 1,3350 dengan pencari kerja yang tinggal di perkotaan mempunyai probabilitas lebih tinggi untuk mencari pekerjaan dalam waktu 1 tahun dibandingkan dengan mencari pekerjaan lebih dari 1 tahun yakni 1,34 kali lebih mungkin. *Marginal effect* 0.0569 menunjukkan bahwa pencari kerja yang tinggal di perkotaan memiliki kemungkinan 5,69% lebih besar

dibandingkan pencari kerja yang tinggal di pedesaan untuk hanya mencari pekerjaan dalam jangka waktu 0 hingga 12 bulan, dengan asumsi faktor-faktor lain tidak berubah (*cathelis paribus*) yang mencakup variabel bebas lainnya. Dengan kata lain, di perkotaan yang lebih banyak kesempatan kerja bagi pekerja berpendidikan tinggi, waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih singkat.

Di Sumatera barat, faktor budaya, keluarga, dan ekonomi dapat mempengaruhi mobilitas geografis. Contoh ilmiah informasi pasar kerja pada tahun 2022, banyak pekerja muda dari daerah pedesaan di Sumatera Barat yang pindah ke kota-kota seperti Padang untuk mencari pekerjaan. Mereka mencari peluang kerja yang lebih baik di sektor jasa dan industri di kota.

Berdasarkan uraian diatas hasil yang ditemukan berbeda beda pada setiap kajian yang dilakukan yang dilatarbelakangi oleh kondisi karakteristik pencarian kerja ditempat penelitian. Melihat kondisi di Sumatera barat pada tahun 2022 yang disebut bangkit dari keterpurukan permasalahan ekonomi yang salahsatunya Covid-19 yang mengakibatkan perekonomian Sumatera Barat menjadi melambat yang membuat terjadinya karakteristik lama mencari kerja juga harus menjadi perhatian untuk kebaikan serta keadaan ketenagakerjaan di Sumatera Barat yang dibuktikan dengan penambahan angka pengangguran meningkat ditahun 2022. Atas kondisi ini peneliti ingin mengkaji karakteristik lama mencari kerja yang dicurahkan dalam judul, “Karakteristik Lama Mencari Kerja Bagi Pekerja di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Jumlah pencari kerja atau angkatan kerja semakin bertambah seiring berjalannya waktu menghasilkan kelebihan pasokan tenaga kerja. Selain itu, dari aspek seleksi pemilihan para tenaga kerja semakin ketat dan komprehensif untuk penilaian. Suatu perusahaan yang pastinya mencari tenaga kerja yang berkompeten dan dapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaan kedepannya. Perusahaan pasti memiliki metrik serta cara tertentu memutuskan lulusan mana yang akan diterima.

Terlebih lagi imbasan COVID-19 yang dapat memberikan terobosan yang tak terduga kepada para pekerja maupun pencari kerja. Baik itu berujung pemutusan hak kerja sampai dengan pembatasan pekerja yang menyebabkan tingkat pencari kerja semakin meningkat dan secara otomatis akan meningkatkan pengangguran. Mengingat Indonesia akan menghadapi periode bonus demografi, tingginya pengangguran dapat mencegah negara ini keluar dari perangkap pendapatan menengah. Jika situasi ini tidak segera ditanggulangi, imbalan demografi akan berdampak buruk terhadap pembangunan nasional. Karena itu, penelitian ini akan mengetahui karakteristik lama mencari kerja di Provinsi Sumatera Barat dengan harapan bisa dijadikan acuan pertimbangan pemerintah dalam mengembangkan dalam merumuskan peraturan ketenagakerjaan dan cara efektif untuk membantu angkatan kerja memperoleh pekerjaan dan mengurangi masalah ketenagakerjaan. Atas latar belakang diatas, *problem* yang muncul dalam kajian ini adalah:

- a. Bagaimana kondisi lama mencari kerja di Sumatera Barat?
- b. Bagaimana karakteristik lama mencari kerja di Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari kajian ini yaitu:

- a. Mendeskripsikan kondisi lama mencari kerja di Sumatera Barat.
- b. Menganalisis karakteristik yang mempengaruhi lama mencari kerja di Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Kajian ini diharapkan bisa memberi wawasan serta pengetahuan mengenai karakteristik lama mencari kerja di Sumatera Barat, serta diharapkan bisa digunakan sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dalam perkuliahan.

- b. Pengembangan Metodologi

Hasil kajian ini dapat digunakan untuk acuan atau referensi perpustakaan, serta perbandingan terhadap objek penelitian yang sama khusus dalam karakteristik lama mencari kerja di Sumatera Barat.

c. Pengembangan Kebijakan

Hasil kajian ini dapat digunakan oleh pemerintah dan pihak yang berhubungan untuk membuat kebijakan yang mendukung kesejahteraan masyarakat, khususnya di Sumatera Barat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian, diperlukan adanya ruang lingkup penelitian sebagai pembatas permasalahan. Penelitian ini mengkaji karakteristik lama mencari kerja bagi pekerja di Sumatera Barat tahun 2022. Penelitian ini dilakukan di Sumatera Barat dan menggunakan data Sakernas dan Badan Pusat Statistik periode Agustus 2022. Penelitian ini berfokus pada karakteristik lama mencari kerja bagi pekerja jika mendapatkan pekerjaan sejak Agustus 2021 sampai penelitian dilakukan pada Agustus 2022.

