

TINGKAT PENDIDIKAN, JENIS KELAMIN, UMUR DAN STATUS PERKAWINAN TERHADAP KEPUTUSAN TENAGA KERJA

Gunawan Aji

UIN K.H. Abdurrahman wahid Pekalongan

Email: gunawanaji@uingusdur.ac.id

Lutfi Ma'fu Azizah

UIN K.H. Abdurrahman wahid Pekalongan

Email: lutfimafuazizah@mhs.uingusdur.ac.id

Aisyah

UIN K.H. Abdurrahman wahid Pekalongan

Email: aisyah20051@mhs.uingusdur.ac.id

Zakiyah Mubarak

UIN K.H. Abdurrahman wahid Pekalongan

Email : zakiyahmubarak@mhs.uingusdur.ac.id

Muhammad Nabil

UIN K.H. Abdurrahman wahid Pekalongan

Email : muhammadnabil@mhs.uingusdur.ac.id

Korespondensi penulis: gunawanaji@uingusdur.ac.id

Abstract.

The purpose of this study is-to look at how factors like education level, gender, age, and marital status affect work choices. Work in the labor force is crucial to economic growth. According to data from the Central Statistics Agency (BPS), there were 143.72 million persons in the labor force as of August 2022, representing 68.63% of the population of working age. The findings of the population census, which is conducted every 10 years, were used to determine this number. This study employs the qualitative research design of a literature review. According to the research findings, the variable amount of education has a favorable impact on employment decisions, and the variable gender has a favorable and substantial impact on employment.

Keywords: Labor, education level, gender.

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan status perkawinan mempengaruhi pilihan pekerjaan. Pekerjaan dalam angkatan kerja sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja per Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta orang, atau 68,63% dari penduduk usia kerja. Hasil sensus penduduk yang dilakukan setiap 10

tahun digunakan untuk menentukan angka tersebut. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif tinjauan literatur. Menurut temuan penelitian, variabel jumlah pendidikan memiliki dampak yang menguntungkan pada keputusan pekerjaan, dan variabel jenis kelamin memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap pekerjaan.

Kata kunci: Tenaga kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin.

LATAR BELAKANG

Salah satu indikator maju dan berkembangnya suatu negara dapat dilihat dari perekonomiannya. Hal ini bisa diwujudkan dengan pembangunan ekonomi. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, secara potensial memiliki kemampuan sumber daya manusia yang cukup untuk dikembangkan, karena tujuan dari pembangunan ekonomi sendiri ialah menciptakan pertumbuhan dan meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut Samsul Arifin dan Firmansyah dalam penelitiannya (2013) mengatakan bahwa, perkembangan jumlah angkatan kerja di Indonesia yang pesat tidak diikuti dengan kesediaan lapangan kerja yang cukup, sehingga kurang maksimal dalam pemanfaatan sumber daya manusia khususnya tenaga kerja yang sudah memasuki usia kerja.

Tenaga Kerja berperan penting dalam pembangunan ekonomi yang terdiri dari berbagai golongan mulai dari tenaga kerja terdidik hingga terampil (Hartoko, 2019). Karena, melalui pembangunan ekonomi tersebut, dapat mempengaruhi pendapatan perkapita penduduk suatu negara dalam jangka waktu panjang.

Negara Indonesia terbagi menjadi beberapa daerah yang masing-masing memiliki penduduk yang khas. 143,72 juta orang terserap pada Agustus 2022, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 68,63% dari total penduduk usia kerja. Hasil sensus penduduk yang dilakukan setiap 10 tahun digunakan untuk menentukan angka tersebut.

Diantara banyaknya pertumbuhan penduduk di Kota Pekalongan yang terus meningkat setiap tahunnya, menciptakan penduduk yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja atau dengan kata lain siap memasuki dunia kerja. Tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan status perkawinan hanyalah beberapa variabel yang berdampak pada keputusan pekerjaan.

KAJIAN TEORITIS

Keputusan tenaga kerja dapat dilihat sebagai pertimbangan seseorang dalam memutuskan apakah akan bekerja atau tidak bekerja dari sudut pandang kemampuan masing-

masing individu. Atau bisa juga dipahami sebagai pilihan perusahaan untuk memperhitungkan tenaga kerja berdasarkan beberapa kriteria tersebut di atas.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi keputusan tenaga kerja ialah tingkat pendidikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rochaningrum & Nihayah, 2018) menuliskan bahwa, di era modern seperti sekarang ini menjadi bonus bagi lulusan sarjana untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan tenaga kerja, karena banyaknya penawaran kerja yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat pendidikan memiliki peran penting dalam memenuhi permintaan pasar, terutama dalam hal tenaga kerja.

Ada dua jenis motivasi yang berbeda, masing-masing berdampak pada keputusan seseorang untuk bekerja di bidang yang dipilih. Dorongan untuk mendiversifikasi pilihan pekerjaan karena perbedaan kompensasi dan tingkat risiko yang terkait dengan setiap pekerjaan adalah bentuk pertama dari motivasi tarikan permintaan. Motivasi dorongan kesusahan, yang disebabkan oleh upah yang tidak mencukupi dan kurangnya kemungkinan untuk pengeluaran dan produksi yang mudah, seperti pinjaman dan asuransi, adalah jenis motivasi yang kedua. Faktor ketiga adalah laki-laki lebih mungkin untuk mendapatkan pekerjaan daripada perempuan dengan gelar yang lebih tinggi. Di pasar kerja, pekerja berpendidikan pria lebih mobile daripada pekerja berpendidikan wanita.

Faktor ketiga didasarkan pada umur atau usia. Menurut BPS, penduduk yang berusia 15 tahun dan belum melanjutkan sekolah, mengurus keluarga, atau melakukan kegiatan pribadi lainnya merupakan jumlah angkatan kerja yang sesuai. Oleh karena itu, tidak semua penduduk atau pekerja yang telah berusia 15 tahun dapat dianggap siap kerja.

Faktor keempat didasarkan pada status perkawinan. Kondisi pernikahan adalah pertimbangan keempat. Peluang kerja perempuan sebagian besar masih terkendala oleh asumsi budaya tentang peran tradisional laki-laki sebagai pencari nafkah utama dalam masyarakat (Kemenpppa, 2016: 26). Hal ini menunjukkan bahwa karena kesenjangan gender dalam akses pasar tenaga kerja, pencari kerja laki-laki di Indonesia memiliki kemungkinan yang lebih baik untuk mendapatkan pekerjaan daripada pencari kerja perempuan.

Menurut Desanti & Ariusni, (2021) dengan tingkat upah yang tinggi, tenaga kerja juga dapat meningkatkan derajat kesejahteraan keluarga, sehingga hubungan antara tingkat upah dan penawaran tenaga kerja mempengaruhi jumlah tenaga kerja. Tujuan utama pekerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, oleh karena itu salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh setiap tenaga kerja saat memilih pekerjaan adalah tingkat gaji.

METODE PENELITIAN

Menurut (Moleong, 2005), penelitian ini mengadopsi metodologi kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan atau tulisan dari partisipan dan perilaku yang diamati. Dengan fokus pada isu-isu sosial, penelitian kualitatif menyuarakan pemikiran dan pandangan para partisipan. Ini didasarkan pada gagasan bahwa konteks sosial adalah sumber informasi dan mempelajari pengetahuan sosial adalah upaya ilmiah yang sah.

Tinjauan literatur adalah metode penelitian yang diadopsi oleh penulis penelitian ini. Jenis investigasi ilmiah topik khusus adalah tinjauan literatur. Tinjauan komprehensif literatur tentang suatu subjek akan memberi Anda wawasan tentang perkembangan sejarahnya. Melalui kajian literatur, seorang peneliti akan dapat mengidentifikasi teori atau teknik, membuat teori atau metode, dan menemukan kesenjangan antara teori dan relevansi di lapangan/dengan hasil studi. Meskipun konten tinjauan pustaka terkadang berbeda satu sama lain, metodologi dan tahapannya seringkali sama. (Cahyono et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat Pendidikan

Salah satu hal yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan adalah tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan sangat penting untuk diperhitungkan karena memengaruhi keputusan orang-orang ini untuk bekerja di organisasi tertentu. Pendidikan adalah usaha untuk memperbaiki manusia (Ariyanti, 2019). Akibatnya, masyarakat dituntut untuk memperoleh pendidikan yang baik untuk mendapatkan pekerjaan yang terhormat di suatu perusahaan.

Menurut (Ilham, 2023), tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap keputusan kerja dalam memilih pekerjaan diluar kota. Semakin tinggi tingkat sebuah pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula keputusan kerja untuk migrasi keluar kota. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap keputusan kerja pada suatu perusahaan dimana semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi tingkat suatu produktivitas tenaga kerja (Rista & Hanif, n.d.)

Pendidikan memiliki dampak yang besar dan positif terhadap lamanya waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan. Hal ini memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya perbedaan lama waktu yang dihabiskan pekerja bergelar DIII dan lulusan SMA untuk mencari pekerjaan. Variabel Dummy Pendidikan sarjana juga

menghasilkan efek yang signifikan dan menguntungkan, menyiratkan bahwa pekerja dengan gelar sarjana menghabiskan lebih sedikit waktu untuk mencari pekerjaan daripada individu dengan hanya ijazah SMA. Hasilnya adalah semakin lama waktu yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan akan berhubungan dengan tingginya keinginan untuk mencari pekerjaan yang cocok dan sebanding dengan pengembalian biaya kuliah, semakin tinggi tingkat pendidikannya. Alasan lain adalah bahwa seseorang dengan gelar yang lebih tinggi lebih mungkin mengetahui informasi tentang pasar kerja, sehingga pencari kerja lebih fleksibel dalam memilih pekerjaan yang tepat dan lebih diskriminatif dalam mencari pekerjaan yang cocok, sehingga memakan waktu lebih lama. (Swarsih et al., 2020). Dapat ditarik garis besar dari berbagai penelitian bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap keputusan tenaga kerja.

2. Jenis kelamin

Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh ketidaksetaraan gender. laki-laki lebih produktif daripada perempuan karena berbagai perbedaan fisik antar jenis kelamin, termasuk fakta bahwa perempuan secara fisik lebih lemah daripada laki-laki. Namun, dalam beberapa keadaan, seperti yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran, output perempuan mungkin lebih tinggi daripada laki-laki. (Herawati & Sasana, 2013).

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh Candra et al.,(2019) dalam jurnalnya, gender telah terbukti memiliki efek menguntungkan pada produktivitas tenaga kerja. Hasilnya, variabel jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja tekstil tenun di Kediri. Di Provinsi Bali, jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan pekerja, artinya pekerja laki-laki menghasilkan lebih besar daripada pekerja perempuan. (Bhaskara et al., 2019). Menurut Bandono, (2010) menyatakan bahwa, jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan tenaga kerja melakukan commuter. Dari data kuantitatif penelitian Ferrinda Aprilia Kautsar Syaharani Hazmi, Fajar Pradana dan Diah Priharsari menemukan bahwa perbedaan gender memiliki perbedaan pada tingkat produktivitas seseorang di masa Work From Anywhere. Menurut hasil yang analisis yang diperoleh, karyawan pria lebih produktif daripada karyawan wanita. Selain itu, adanya perbedaan gender ini menimbulkan adanya kebijakan perusahaan (cuti dan asuransi) berdasarkan gender dilihat dari hasil survei yang telah disebar (Aprilia et al., 2022). Sebagian besar tinjauan literatur, dilihat dari beberapa di antaranya,

berpendapat bahwa gender memengaruhi keputusan tenaga kerja dengan cara yang menguntungkan.

3. Umur

Variabel usia berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai, hal ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan substansial terhadap produktivitas pegawai di UD Puji Jiwa Seni (Kumbadewi et al., 2021). Temuan penelitian ini mendukung teori Simanjuntak (1985) yang menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia seorang pekerja maka tingkat produktivitasnya meningkat karena pekerja tersebut berada pada posisi usia produktif, dan ketika usia pekerja mendekati usia tua, maka tingkat produktivitas kerjanya menurun karena keterbatasan faktor fisik dan pengaruh kesehatan. Usia memiliki efek yang besar dan menguntungkan pada produktivitas tenaga kerja. Kesenjangan usia berdampak pada produktivitas tenaga kerja karena bertambahnya usia mengurangi kinerja dan ketangkasan dalam bekerja, serta tingkat kesehatan. Akibatnya, produktivitas yang dihasilkan akan berbeda pada setiap pekerja yang harus merespon keadaan dan kondisi yang dihadapi (Swarsih, 2020).

Variabel umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari pekerjaan. Temuan empiris ini mendukung premis bahwa mencari pekerjaan menjadi lebih menantang seiring bertambahnya usia. Jika dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih tua, kondisi ini biasanya dikaitkan dengan kelompok usia yang lebih muda yang lebih produktif. Dalam hal ini, perusahaan akan mempertimbangkan produktivitas kerja yang akan ditawarkan pelamar. Karena persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan, perusahaan akan berpartisipasi aktif dalam memilih pekerja yang akan mereka pekerjakan. Usia pelamar pekerjaan adalah salah satu faktor yang diperhitungkan oleh organisasi. Dalam situasi ini, perusahaan mungkin mencari orang-orang yang produktif. meskipun (Swarsih et al., 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Riski Aulia, Dina Safira, dan Ela Nurwidiawati, responden yang lebih berumur memiliki produktivitas kerja sedang yang lebih tinggi (82,3%), sedangkan responden paruh baya memiliki produktivitas kerja sedang yang lebih tinggi (53,8%). Berdasarkan temuan investigasi, ada hubungan antara usia dan efisiensi kerja karyawan PT. KHI Pipe Industries Tahun 2019. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muizzudin (2013) terhadap penenun di PT. Alkatex Tegal, yang menemukan hubungan yang kuat antara usia dan produktivitas tenaga kerja pada penenun tersebut ($P_v=0,798$). (Nurdiawati & Safira, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa usia memiliki dampak yang menguntungkan pada keputusan pekerjaan.

4. Status perkawinan

Menurut Bandono (2010), keputusan tenaga kerja untuk melakukan perjalanan sangat dipengaruhi oleh status perkawinan. Status perkawinan memiliki pengaruh yang signifikan dan koefisien regresi sebesar -0,420 dengan kecenderungan negatif, yang berarti bahwa individu dengan status menikah menghabiskan waktu lebih sedikit untuk mencari pekerjaan dibandingkan dengan pekerja yang tidak menikah. Karena orang yang menikah memiliki tanggung jawab keluarga dan menerima pekerjaan bahkan dengan penghasilan rendah, mereka memiliki masa pengangguran yang lebih pendek daripada orang lajang. (Hartoko, 2019).

Menurut Wulan Sari Fadilla dan Syamsir pengaruh status perkawinan terhadap kinerja aparatur nagari dalam mengelola dana nagari untuk variabel status perkawinan adalah tidak adanya perbedaan pengelolaan keuangan nagari antara yang menikah dan yang belum menikah. Namun, ada perbedaan kinerja pengelolaan uang antara yang menikah dan yang belum menikah. Secara keseluruhan, perbedaan manajemen antara orang yang menikah dan yang belum menikah adalah 0,03. Di mana orang yang menikah menangani keuangan mereka lebih baik daripada orang lajang. Ada perbedaan antara yang menikah dan yang belum menikah dalam pengelolaan keuangan, meskipun hal ini tidak signifikan dalam kinerja pengelolaan keuangan negara di Kabupaten Tanah Datar (Fadilla & Syamsir, 2020).

Dari data kuantitatif peneliti menemukan bahwa status perkawinan tidak memiliki pengaruh atau perbedaan pada tingkat produktivitas seseorang. Namun, adanya perbedaan status perkawinan seorang karyawan dapat menimbulkan perbedaan motivasi kerja saat masa Work From Anywhere. Hal tersebut terbukti berdasarkan hasil kualitatif dan analisis deskriptif yang sudah dilakukan pada penelitian ini (Aprilia et al., 2022). Jadi status perkawinan berpengaruh positif terhadap keputusan tenaga kerja terhadap keputusan tenaga kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Jumlah pendidikan mempengaruhi keputusan kerja dengan cara yang baik. Semakin besar kedudukan seseorang dalam suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula pendidikan yang dimilikinya. Untuk mencapai karir yang terhormat, orang dituntut untuk memiliki pendidikan yang baik. Selain itu, gender memengaruhi keputusan kerja dengan baik. Sesuai dengan perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan, produktivitas bervariasi antar jenis kelamin. Usia juga memengaruhi keputusan pekerjaan dengan baik. Performa dan ketangkasan seseorang dalam bekerja akan menurun seiring bertambahnya usia, dan derajat kesehatannya juga akan menurun. Akhirnya, status perkawinan mempengaruhi keputusan pekerjaan dengan baik. Kemungkinan menganggur lebih rendah untuk orang yang menikah daripada orang lajang.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilia, F., Syaharani, K., Priharsari, D., & Pradana, F. (2022). *Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA)*. 6(11), 5273–5277.
- Ariyanti, D. (2019). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, USIA DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUTUSAN TENAGA KERJA UNTUK BEKERJA DI INDUSTRI GENTENG DESA SUMBEREJO KECAMATAN DURENAN KABUPATEN TRENGGALEK. 1*.
- Bandono, M. S. (2010). *Pengaruh Pendapatan, Penguasaan Lahan, Status Pernikahan, Pendidikan, Jenis Kelamin, Umur, Terhadap Keputusan Tenaga Kerja Menjadi Commuter*. 69–71.
- Bhaskara, A. . yoga, Wardana, I. G., & Marhaeni, A. A. I. N. (2019). Pengaruh Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Status Pekerjaan Terhadap Pendapatan Pekerja Di Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 8, 1947–1976.
- Cahyono, E. A., Sutomo, & Harsono, A. (2019). Literatur Review: Panduan Penulisan dan Penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12.
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>
- Desanti, G., & Ariusni, A. (2021). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 3(4), 17. <https://doi.org/10.24036/jkep.v3i4.12377>
- Fadilla, W. S., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4), 98–109. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.57>
- 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.

- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Ilham, E. (2023). *PENGARUH UPAH, KESEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN UMUR TERHADAP KEPUTUSAN MOBILITAS PULANG-BALIK (COMMUTING) TENAGA KERJA KABUPATEN KAMPAR KE KOTA PEKANBARU*. 7(1), 12–24.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1–9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6729>
- Moleong, L. (2005). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasini*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdiawati, E., & Safira, R. A. D. (2020). Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletahan Health Journal*, 7(02), 113–118. <https://doi.org/10.33746/fhj.v7i02.106>
- Rista, N., & Hanif. (n.d.). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN TINGKAT KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA BARAT*. 17–22.
- Rochaningrum, E., & Nihayah, D. M. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Sarjana untuk Bekerja atau Tidak Bekerja. *Economics Development Analysis Journal*, 7(1), 60–67.
- Swarsih, C., Junaidi, & 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), 1–12.