

Unitas, Vol. 8, No. 2,
Maret 2000 - Agustus 2000, 36-55

PERMINTAAN TENAGA KERJA: STUDI KASUS LOWONGAN KERJA MEDIA CETAK MEI-JULI 2000

Suyanto

A. Hery Pratono

Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya

Abstract

This study describes qualifications of potential labours needed in labour market. Using three newspapers as sources of sample, the result shows that there are some general qualifications required by employers, such as fluently in English, both writing and speaking, and GPA at least 2.75. Special qualifications related to technical and operational skills.

Keywords: *Labour, employment, qualification*

PENDAHULUAN

Semakin membaiknya kondisi perekonomian di Indonesia, khususnya di Jawa Timur, membuat kebutuhan akan tenaga kerja juga semakin meningkat. Ini dapat dilihat dari tidak pernah sepiunya iklan-iklan lowongan pekerjaan yang ada di media cetak serta media elektronik lain. Namun yang perlu diketahui ialah bagaimana sebenarnya tenaga kerja yang dibutuhkan di dalam era globalisasi. Berkembangnya perekonomian di dalam negeri bukan hanya sebagai suatu kesempatan bagi bangsa kita sendiri karena dengan diterapkannya perdagangan bebas, kesempatan kerja yang ada akan menjadi “perebutan”

Diterima : 25-09-2000

semua tenaga kerja dari semua negara. Artinya, dalam suatu negara yang potensi perekonomiannya sangat besar akan mengundang bangsa dan negara lain untuk ikut menikmati dan mengambil keuntungan yang ada di dalam negara yang sedang berkembang dan punya potensi tersebut.

Pada negara berkembang dengan kendala biaya yang dianggap konstan, perusahaan kecil hanya mempunyai sedikit pilihan dalam menentukan sumber daya yang akan digunakan. Namun demikian, ketika harga buruh meningkat perusahaan memilih untuk menggunakan teknik *labour intensive*, dengan alasan keterbatasan sumber dana. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan upah, perusahaan justru memilih menyewa lebih banyak peralatan modern untuk menghasilkan output dengan biaya yang sama. Akibatnya, permintaan tenaga kerja semakin sedikit. Kurva permintaan tenaga kerja bagi perusahaan kecil juga berhubungan dengan efisiensi sumberdaya. Kebutuhan tenaga kerja ini akan meningkat sampai pada titik di mana rasio *marginal product*-nya sama dengan rasio harga. Meskipun demikian, keberadaan organisasi buruh, kondisi pasar modal yang tidak sempurna, serta keterbatasan akses perusahaan kecil ke sumber dana luar negeri menyebabkan konsep maksimisasi keuntungan global menjadi kurang berarti. Kondisi tersebut menyebabkan keuntungan semakin besar namun pasar menjadi relatif kurang efisien (Todaro, 1995).

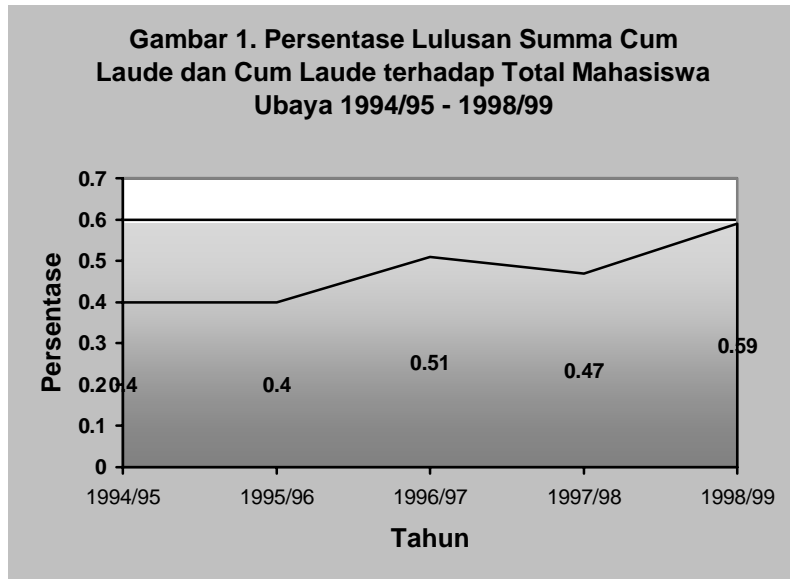
Keberadaan organisasi serikat pekerja bertujuan memaksimalkan harapan atau utilitas total dari para anggotanya dan mendorong persaingan antar perusahaan dalam mempekerjakan anggota. Dengan kata lain, keberadaan organisasi tersebut berusaha memperkuat posisi tawar para pekerja lebih kuat dengan membuat monopoli. Di lain pihak, mereka berusaha membuat permintaan tenaga kerja menjadi persaingan sempurna. Kondisi ini menyebabkan upah riil tetap. Dengan menggunakan *partial-equilibrium bargaining model*, Donald dan Solow membuktikan bahwa fluktuasi permintaan agregat menjadi penyebab utama bagi permintaan tenaga kerja, namun tidak banyak berpengaruh terhadap kenaikan upah (McDonald and Solow, 1991)

Mengacu pada perkembangan kebutuhan akan tenaga kerja kompeten di bidangnya masing-masing untuk menjawab tantangan globalisasi, bahwa

sejak awal dunia pendidikan harus mampu menjawab perkembangan kebutuhan dunia kerja saat ini. Dengan bekal gambaran kualifikasi kebutuhan tenaga kerja dunia bisnis, perguruan tinggi memiliki gambaran tentang sumber daya manusia yang dibutuhkan di lapangan kerja diharapkan nantinya lulusan Universitas Surabaya akan mampu untuk memenuhi kualifikasi yang diminta oleh pasar. Setidaknya pengetahuan tentang kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dunia usaha saat ini akan menjadi *selling point* bagi Universitas Surabaya untuk mempersiapkan lulusannya bersaing pada level nasional dan internasional. Bagi lulusan Universitas Surabaya sendiri, pengetahuan tentang kualifikasi ini merupakan salah satu faktor kekuatan jika dibanding dengan orang asing yang akan masuk menjadi pesaing di pasar tenaga kerja Indonesia. Tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia masih perlu menyesuaikan diri dengan kondisi di Indonesia. Namun demikian, kelebihan yang mereka miliki antara lain: bahasa Inggris yang baik dan kesediaan untuk dibayar dengan standar gaji yang sama dengan atau bahkan lebih rendah daripada orang asli (*resident*).

Jumlah lulusan Universitas Surabaya meningkat cukup cepat dari tahun ke tahun, mengingat Universitas Surabaya merupakan salah satu universitas swasta dengan kualitas terbaik di Surabaya (terlihat dari hasil akreditasi terhadap seluruh perguruan tinggi di Indonesia). Pada tahun 1998, tercatat 1500 lulusan yang diwisuda, dengan perincian semester pertama 627 lulusan dan semester kedua 1992 lulusan.

Salah satu ukuran kinerja seorang lulusan yang sampai saat ini masih dipakai sebagai patokan adalah Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Indikator ini yang biasanya dipergunakan oleh dunia kerja sebagai komponen untuk menyeleksi lulusan yang berkualitas, disamping indikator lainnya, seperti pernah aktif di keorganisasian mahasiswa dan punya pengalaman sebagai asisten penelitian atau asisten kelas.



Persentase lulusan dengan Indeks Prestasi Kumulatif yang masuk dalam kriteria Summa Cum Laude dan Cum Laude terhadap total mahasiswa di Universitas Surabaya sejak tahun 1994/1995 sampai 1998/1999 dapat dilihat pada Gambar 1. Tahun akademik 1994/1995, persentase jumlah lulusan dengan predikat Summa Cum Laude dan Cum Laude sebesar 0,4% (47 lulusan terhadap 11917 orang mahasiswa). Jumlah ini meningkat menjadi 0,57% pada tahun 1998/1999 (Laporan Rektor Universitas Surabaya, 11 Maret 2000, data diolah).

Studi ini mendeskripsikan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Sampel yang dipergunakan adalah lowongan kerja di media massa. Media massa yang dipilih dalam studi ini adalah Kompas, Jawa Pos, dan Surya. Kompas dipilih untuk mewakili kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan skala nasional dan internasional. Jawa Pos mewakili skala propinsi Jawa Timur, dan Surya mewakili Kodya Surabaya.

STUDI TERDAHULU YANG PERNAH DILAKUKAN

Penelitian tentang pasar tenaga kerja sudah banyak dilakukan, terutama di negara maju. Todaro (1995) melakukan penelitian terhadap pasar tenaga kerja di negara sedang berkembang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan langsung model teori ekonomi sering kali menimbulkan masalah. Dengan menggunakan model perilaku rumah tangga produsen dalam menerapkan teknologi, disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penyesuaian upah dan banyaknya buruh yang bekerja. Dengan kendala biaya yang dianggap konstan, perusahaan kecil hanya mempunyai sedikit pilihan namun ketika harga buruh meningkat mereka justru memilih untuk menggunakan teknik *labour intensive*, dengan alasan karena keterbatasan sumber dana. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan upah, perusahaan justru memilih menyewa lebih banyak peralatan modern untuk menghasilkan output dengan biaya yang sama. Akibatnya, permintaan tenaga kerja semakin sedikit. Kurva permintaan tenaga kerja bagi perusahaan kecil juga berhubungan dengan efisiensi sumberdaya. Kebutuhan tenaga kerja ini akan meningkat sampai pada titik di mana rasio *marginal product*-nya sama dengan rasio harga. Meskipun demikian, keberadaan organisasi buruh, kondisi pasar modal yang tidak sempurna, serta keterbatasan akses perusahaan kecil ke sumber dana luar negeri menyebabkan konsep maksimisasi keuntungan global menjadi kurang berarti. Kondisi tersebut menyebabkan keuntungan semakin besar namun pasar menjadi relatif kurang efisien.

Sementara itu, McDonald dan Solow (1991) mencoba meneliti pasar tenaga kerja di Inggris dengan fokus pada *wage bargaining and Employment*. Penelitian ini menggunakan model di mana serikat pekerja sebagai *monopolist* sederhana yang punya kemampuan dalam menentukan tingkat upah unilateral. Keberadaan organisasi serikat pekerja ini bertujuan untuk memaksimalkan harapan atau utilitas total dari para anggotanya dan mendorong persaingan antar perusahaan dalam mempekerjakan anggotanya. Dengan kata lain, keberadaan organisasi tersebut berusaha memperkuat posisi tawar para pekerja lebih kuat dengan membuat monopoli.

Hubungan antara tenaga kerja dan lingkungan juga pernah dilakukan oleh Anderson (1996). Kebijakan sosial, khususnya isu mengenai lingkungan dan tenaga kerja, sudah lama menjadi perdebatan dalam perundingan GATT. Banyak negara berkembang terpaksa meratifikasi kesepakatan isu sosial ini sebagai kebijakan perdagangan mereka dengan alasan untuk usaha memperkuat perekonomian dan kedaulatan negaranya. Kesepakatan ini tentunya tidak terlepas dari upaya kelompok negara-negara maju dalam mempertahankan *bargaining position* terhadap negara-negara yang mengadopsi standar aturan yang dianggap lebih rendah, dengan memasukkan isu ketidakadilan, ekologi, dan perdagangan yang tidak bermoral.

Baldwin (1995) meneliti tentang dampak perdagangan dan penanaman modal asing terhadap lapangan kerja dan upah relatif. Penelitian ini merupakan ringkasan studi tentang dampak trend perdagangan dan investasi langsung pada tenaga kerja dan upah di negara-negara OECD. Secara umum disimpulkan bahwa banyaknya tenaga kerja dan perubahan tingkat upah cenderung lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perubahan penawaran tenaga kerja, teknologi, dan permintaan dari pada perubahan yang terjadi dalam perdagangan. Meskipun demikian, dampak penanaman modal asing (*foreign direct investment*) terhadap kebutuhan tenaga kerja dan upah masih perlu pembahasan lebih lanjut.

Permintaan terhadap tenaga kerja dan biaya penyesuaian (*adjustment cost*) pernah dilakukan oleh Alonso-Borrego (1998) dengan mengambil studi kasus perusahaan manufaktur Spanyol. Penelitian ini membahas tentang struktur biaya penyesuaian untuk input tenaga kerja yang heterogen berdasarkan asimetris dan interaksi di antara para pekerja.

Fokus penelitian pada pekerja yang berusia lanjut dan berusia pensiun pernah dilakukan oleh Baker dan Benjamin (1999). Kerangka empiris ini mempunyai kemampuan menghasilkan rintangan untuk mendapatkan analisis dalam sistem *social security*. Hasil yang diperoleh menunjukkan penghilangan *test* yang berhubungan dengan pergeseran relatif kerja *part time* menjadi kerja *full time*. Hasil ini tidak dapat dihubungkan dengan dampak yang terjadi dalam

konteks model penawaran tenaga kerja tradisional.

Bingley dan Westergard-Neilsen (1998) meneliti tentang hubungan antara upah yang tinggi, masa jabatan, dan *expanding establishment*. Berdasarkan hasil pengamatan Bingley, tidak ada hubungan antara upah yang tinggi, masa jabatan, dan *expanding establishment*. Namun demikian, gejala adanya hubungan antara dampak kenaikan pangkat terhadap masa jabatan maupun tingginya upah mempunyai hubungan yang signifikan.

Penelitian tentang bukti bahwa pasar tenaga kerja dapat merespon kenaikan upah minimal, jam kerja, jumlah karyawan pernah dilakukan oleh Schweitzer dan Wascher (1998). Kenaikan upah minimum akan merugikan pekerja yang mempunyai upah mendekati upah minimum. Pekerja yang mempunyai upah lebih tinggi relatif sedikit pengaruhnya. Meskipun upah yang lebih rendah dari upah minimum tersebut naik, jam kerjanya maupun jumlah yang dipekerjakan akan berkurang. Dampak kombinasi kedua faktor tersebut menyebabkan penurunan pendapatan yang diterima pekerja.

KARAKTERISTIK TENAGA KERJA YANG DIBUTUHKAN

Berdasarkan pengambilan sampel yang *random stratified*, sampel dibagi menjadi 7 (tujuh) kelompok pembagian. Pertama, pembagian berdasarkan jenis pekerjaan. Kedua, pembagian berdasarkan tingkat pendidikan tenaga kerja. Ketiga, pembagian berdasarkan usia. Keempat, kategori berdasarkan jenis kelamin. Kelima dan keenam secara berturut-turut berdasarkan pengalaman kerja dan kriteria umum lainnya. Ketujuh, kategori berdasarkan kriteria khusus.

Total data yang dikumpulkan mencapai 243 data untuk sumber harian utama (Kompas, Jawa Pos, dan Surya), dan 110 data untuk sumber harian lainnya. Sehingga total data mencapai 353 data.

1. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang paling banyak dibutuhkan, baik Jawa Pos, Kompas,

dan Surya, adalah Sales, Manager Trainee, dan Administrator. Untuk Jawa Pos edisi bulan Mei 2000, Sales dan Manager Trainee merupakan jenis pekerjaan yang paling dibutuhkan, dengan persentase sebesar 17% dari total data yang dikumpulkan (4 data dari total 23 data). Disusul pada posisi ketiga adalah Administrator, dengan persentase sebesar 13%. Akuntan, Teknisi, dan Satpam juga merupakan pekerjaan yang sering ditawarkan oleh pemberi kerja, masing-masing sebesar 9% dari total.

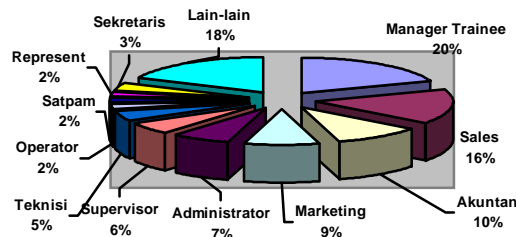
Pada bulan yang sama untuk surat kabar Kompas, Sales menduduki posisi tertinggi, yakni sebesar 26% dari total data (10 data dari 39 total data). Kemudian pada posisi kedua adalah Marketing (18%), ketiga Manajer (10%) dan Akuntan (10%), dan posisi berikutnya Teknisi (8%).

Surat kabar Surya memperlihatkan kondisi yang tidak jauh berbeda dengan kedua koran sebelumnya. Sales merupakan kebutuhan terbesar bagi pemberi kerja, yakni sebesar 49%. Sisanya berupa Supervisor, Marketing Executive, QC, dan Koki sebesar masing-masing sebesar 17%.

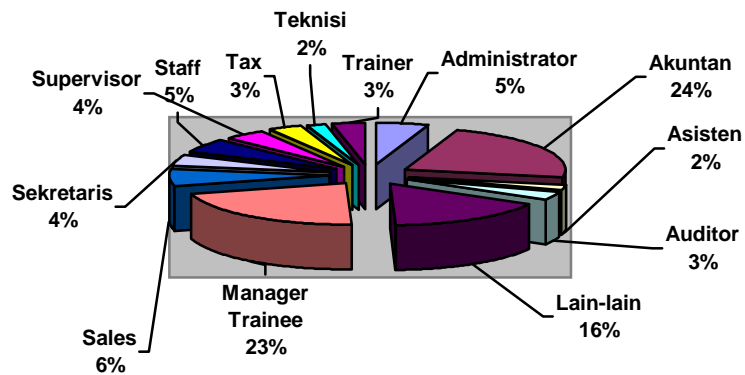
Untuk edisi bulan Juni, Manager Trainee (20%), Sales (18%), Akuntan (16%), Marketing (10%), dan Administrator (9%) merupakan jenis pekerjaan yang paling banyak ditawarkan melalui surat kabar Jawa Pos. Sedangkan untuk surat kabar Kompas, lowongan kerja terbanyak adalah Akuntan (24%), Manajer Trainee (23%), Sales (5%), dan Administrator (5%).

Iklan Surya untuk periode yang sama memperlihatkan bahwa Sales merupakan lowongan yang paling banyak, sekitar 33%. Kemudian, Operator sebesar 22%. Gambaran tentang kebutuhan tenaga kerja untuk bulan Juni 2000 pada ketiga surat kabar tersebut dapat dilihat pada Gambar 2 sampai 4.

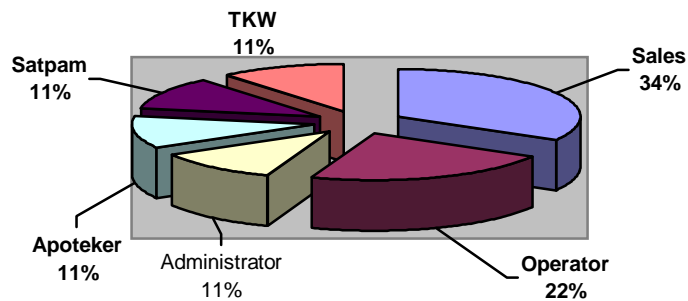
Gambar 2. Jawa Pos Juni 2000



Gambar 3. Kompas Juni 2000



Gambar 4. Surya Juni 2000



Iklan Surya untuk periode yang sama memperlihatkan bahwa Sales merupakan lowongan yang paling banyak, sekitar 33%. Kemudian, Operator sebesar 22%.

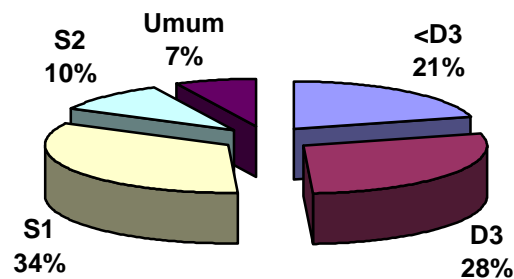
Pada bulan Juli 2000, sebagian besar lowongan juga untuk Marketing, Operator, Sales, dan Supervisor. Kriteria untuk Marketing sebagian besar meminta lulusan S1 Ekonomi dan Teknik Industri. Sementara untuk Supervisor, sebagian besar mengqualifikasikan lulusan S1 Teknik.

2. Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

Dari tingkat pendidikan yang dijadikan persyaratan dalam lowongan pekerjaan di tiga surat kabar yang menjadi sampel, lulusan S1 merupakan tenaga kerja yang paling dicari. Persentase S1 mencapai 34% dari total data yang dikumpulkan. Sementara, lulusan D3 dan lulusan di bawah D3 berada pada posisi kedua dan ketiga terbanyak dibutuhkan, yaitu sejumlah 28% dan 21% untuk kedua kelompok pendidikan tersebut secara berturut-turut.

Jumlah lulusan S2 merupakan kelompok yang paling sedikit dibutuhkan, apabila ditinjau dari tingkat pendidikan yang disyaratkan (hanya 10%). Hal ini lebih disebabkan karena perusahaan menganggap bahwa lulusan S2 hanya dibutuhkan pada level pekerjaan yang strategis atau pada posisi *top manager* saja. Untuk posisi *middle manager*, sebagian besar mensyaratkan lulusan S1.

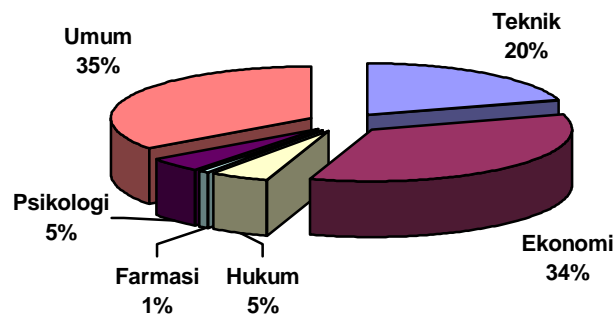
Gambar 5. Tingkat Pendidikan Pekerja



Kelompok Umum pada Gambar 5. menunjukkan lowongan pekerjaan yang tidak mensyaratkan pendidikan. Lowongan pekerjaan yang tidak mensyaratkan pendidikan sebagian besar adalah lowongan pekerjaan yang tidak menuntut keahlian tertentu. Dengan kata lain, pekerjaan yang lebih mengutamakan persyaratan otot (*perspiration*) daripada otak (*education*). Jumlah lowongan pekerjaan yang tidak mensyaratkan pendidikan ini cukup banyak, sekitar 7% dari total data yang terkumpul.

Dari lowongan kerja yang mensyaratkan S1, apabila dikelompokkan berdasarkan Fakultas yang ada di Ubaya, Lulusan Fakultas Ekonomi merupakan kelompok lulusan S1 yang paling banyak dibutuhkan (34%) dari total kebutuhan terhadap lulusan S1 (lihat Gambar 6). Lulusan Fakultas Teknik juga banyak dibutuhkan sepanjang periode Mei sampai Juli 2000 (sekitar 20%). Lulusan Fakultas Hukum dan Fakultas Psikologi yang dibutuhkan mencapai 5% dari total lulusan S1 yang dibutuhkan. Sementara, lulusan Fakultas Farmasi sepanjang periode penelitian sebesar 1%.

Gambar 6. Persentase Lowongan Pekerjaan berdasarkan Fakultas di Ubaya



Lulusan Fakultas Ekonomi yang paling banyak dibutuhkan adalah Jurusan Akuntansi. Hampir 50% dari kebutuhan lulusan Ekonomi yang dibutuhkan adalah dari Jurusan Akuntansi. Pekerjaan yang membutuhkan Jurusan Akuntansi adalah Akuntan dan Auditor. Sementara, untuk jenis pekerjaan Sales tidak mensyaratkan dari Jurusan tertentu, hanya mensyaratkan lulusan Fakultas Ekonomi.

Dari lulusan Fakultas Teknik, Jurusan yang paling diminati oleh pasar tenaga kerja adalah Teknik Industri. Jurusan yang lain, seperti Teknik Kimia, Teknik Elektro, dan Teknik Informatika memiliki persentase peminat yang hampir sama. Berbeda dengan kebutuhan lulusan Fakultas Ekonomi, jumlah lowongan kerja yang tersedia untuk lulusan Fakultas Teknik pada masing-masing Jurusan tidak menunjukkan perbedaan yang terlalu besar. Artinya,

jumlah lowongan kerja yang tersedia untuk jurusan di Fakultas Teknik tidak terlampau jauh perbedaannya. Tidak seperti Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi.

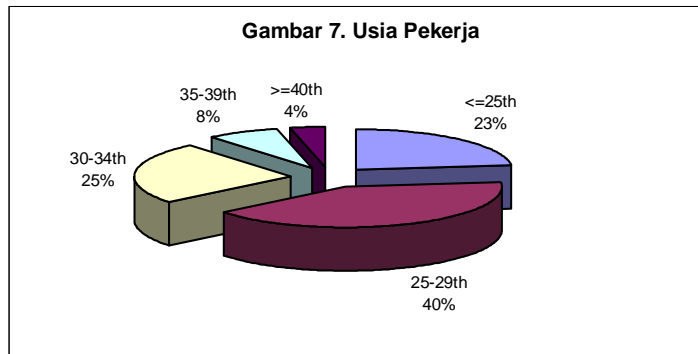
Sedikitnya jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia bagi lulusan Farmasi lebih dikarenakan kecilnya persentase perusahaan Farmasi terhadap total perusahaan yang mengiklankan lowongannya di ketiga surat kabar pada periode penelitian.

3. Usia Tenaga Kerja yang Dibutuhkan

Sebagian besar pekerja yang dibutuhkan adalah pekerja berusia 25 sampai 29 tahun (40%). Pekerja dengan usia 30 sampai 34 tahun juga merupakan incaran pemberi kerja (25%). Kemudian, kelompok usia ketiga yang paling diminati adalah kelompok usia kurang dari 25 tahun (23%). Ketiga kelompok usia ini merupakan target utama dari pemberi kerja. Hal ini lebih disebabkan karena kelompok usia ini termasuk dalam kategori yang *mobile* dan energik.

Dari dua kelompok usia di atas 35 tahun yang dibutuhkan, terdapat 8% lowongan yang tersedia untuk kelompok usia 35 sampai 39 tahun dan 4% untuk kelompok usia 40 tahun ke atas. Kelompok usia ini sudah dianggap kurang begitu energik. Sebagian besar pemberi kerja membutuhkan kelompok ini hanya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berpengalaman dan ahli di bidangnya. Lowongan kerja untuk kelompok ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan pengalaman tertentu.

Gambaran secara lengkap tentang tingkat usia pekerja yang dibutuhkan dari lowongan kerja di ketiga surat kabar yang menjadi sampel dapat dilihat pada Gambar 7.

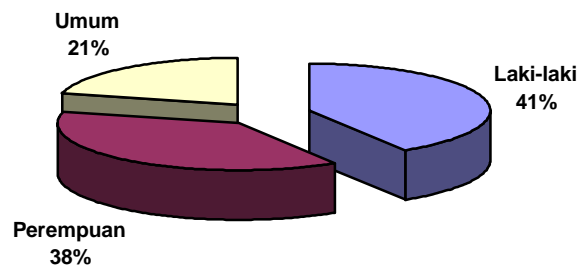


4. Jenis Kelamin Tenaga Kerja yang Dibutuhkan

Lowongan kerja yang tersedia bagi pekerja berjenis kelamin laki-laki hampir sama dengan pekerja berjenis kelamin perempuan. Persentase lowongan kerja yang tersedia untuk laki-laki adalah sebesar 41%, sedangkan untuk perempuan sebesar 38%. Lowongan pekerjaan yang tidak membedakan jenis kelamin sebesar 21%.

Lowongan pekerjaan yang tersedia untuk laki-laki biasanya adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan mobilitas tinggi dan berbeban fisik tinggi, seperti Sales, Satpam, dan Teknisi. Sedangkan lowongan pekerjaan yang tersedia untuk perempuan cenderung pekerjaan yang menuntut kerapian dan kejelian seperti Administrator dan Akuntan, dan pekerjaan yang membutuhkan keahlian untuk berhubungan dengan pihak lain seperti Representatif dan Sekretaris.

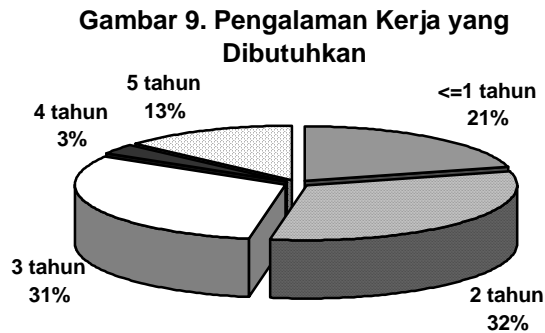
Gambar 8. Jenis Kelamin Pekerja



5. Pengalaman Kerja

Dilihat dari lamanya pengalaman kerja yang dibutuhkan, kelompok pekerja yang berpengalaman kurang dari satu tahun sampai dengan 3 tahun merupakan tenaga kerja yang paling diminati. Kelompok pekerja dengan pengalaman kurang dari satu tahun adalah sebesar 21% (lihat Gambar 9). Sedangkan lowongan kerja yang mensyaratkan pekerja berpengalaman 2 tahun sebanyak 32%. Pengalaman kerja 3 tahun disyaratkan oleh 31% lowongan pekerjaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Untuk kebutuhan tenaga kerja dengan pengalaman kerja 4 tahun atau lebih hanya sebesar 16%, dengan perincian 3% untuk pekerja dengan pengalaman 4 tahun dan 13% untuk yang berpengalaman 5 tahun. Kecilnya persentase persyaratan pengalaman kerja adalah dikarenakan lowongan kerja yang ditawarkan sebagian besar adalah lowongan kerja yang membutuhkan tenaga kerja yang *fresh graduate* dan bermobilitas tinggi serta aktif. Lowongan pekerjaan untuk pekerjaan yang membutuhkan pekerja yang ahli di bidangnya, terutama untuk tingkat strategis masih sangat sedikit diiklankan di surat kabar.



6. Kriteria Umum Lainnya

Kriteria umum lain yang sering kali menjadi persyaratan bagi pekerja yang akan masuk adalah mampu berbahasa Inggris dengan lancar, baik tulisan maupun lisan; bisa mengoperasikan program komputer, baik sebagai *user* maupun *programmer*; dan bisa berbahasa Mandarin, khususnya perusahaan PMA dari Taiwan, Hongkong, Singapura, dan RRC. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) juga merupakan salah satu syarat umum yang diharuskan oleh pemberi kerja. Kualitas lulusan yang akan terjun ke dunia kerja, sementara ini, masih diukur dari tingginya IPK ketika kuliah. IPK minimal yang sering disyaratkan adalah sebesar 2,75.

Penampilan dan kemampuan untuk bekerja secara team juga merupakan persyaratan umum yang diinginkan pemberi kerja. Sebagian besar lowongan kerja mensyaratkan pelamar yang pintar berkomunikasi atau pintar menjalin hubungan baik dengan rekan bisnis.

7. Kriteria Khusus

Kriteria khusus yang disyaratkan pemberi kerja sering kali tergantung pada lowongan kerja yang akan diisi. Untuk lowongan kerja yang memerlukan

kriteria spesifik, keahlian yang disyaratkan lebih cenderung bersifat teknis dan operasional. Sebagai contoh, Teknisi Komputer disyaratkan harus mengerti tentang hardware dan software komputer secara terperinci, Satpam disyaratkan yang pernah ABRI, Akuntan dan Auditor disyaratkan lulusan S1 Akuntansi.

Kriteria khusus lainnya yang sering muncul adalah memiliki kendaraan pribadi dan memiliki SIM. Hal ini dikarenakan sebagian besar lowongan kerja yang diiklankan pada ketiga surat kabar selama periode Mei sampai Juli 2000 adalah Sales dan bagian Marketing. Lowongan kerja Sales dan Marketing terkadang juga mensyaratkan Daerah Domisili sebagai salah satu syarat dalam lowongan. Pertimbangan ini dilakukan karena pemberi kerja menganggap bahwa seseorang yang berasal dari daerah tertentu relatif lebih mengetahui dan mengenal daerah asalnya daripada orang dari luar daerah. Sebagai contoh, untuk Sales dan Pemasar di daerah Gresik maka orang yang berasal dari Gresik sudah pasti lebih mengenal daerah Gresik.

Kriteria khusus seperti tinggi badan disyaratkan oleh perusahaan penerbangan. Sementara, kriteria khusus Belum Nikah biasanya disyaratkan oleh perusahaan yang mengharuskan pekerjajanya bisa bekerja kapan saja, baik di pagi, siang, atau malam hari.

KESIMPULAN

1. Dari ketiga surat kabar utama (Kompas, Jawa Pos dan Surya), jenis lowongan pekerjaan yang paling banyak ditawarkan adalah Sales, Manager Trainee, Administrator, dan Akuntan.
2. Tingkat pendidikan yang disyaratkan sebagian besar adalah S1 (34%). Kemudian, D3 (28%) dan di bawah D3 (21%). Dari persyaratan lulusan S1, jika dihubungkan dengan Fakultas yang ada di Ubaya, 34% lowongan membutuhkan lulusan S1 Fakultas Ekonomi, 20% lulusan Fakultas Teknik, masing-masing 5% untuk lulusan S1 Hukum dan S1 Psikologi, 1% untuk S1 Farmasi, dan 35% tidak mensyaratkan fakultas dan mensyaratkan fakultas

selain yang ada di Ubaya.

3. Sebagian besar lowongan mensyaratkan usia pekerja 25 sampai 29 tahun, yaitu sebesar 40%. Usia 30 sampai 34 tahun sebesar 25%. Usia kurang dari 25 tahun sebesar 23%. Untuk usia 35 sampai 39 tahun hanya 8% dan sisanya sebesar 4% adalah usia di atas 40 tahun. Kelompok usia kurang dari 25, 25 sampai 29 tahun, dan 30 sampai 34 tahun menjadi kelompok incaran pencari kerja karena ketiga kelompok usia ini termasuk kelompok usia yang *mobile* dan energik.
4. Lowongan pekerjaan yang mensyaratkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41%. Jenis kelamin wanita 38%. Umum sebesar 21%. Umum adalah lowongan pekerjaan yang tidak mensyaratkan jenis kelamin.
5. Pengalaman kerja yang disyaratkan sampai dengan 3 tahun mencapai 85%, dengan perincian 21% untuk pengalaman kerja kurang dari dan sama dengan 1 tahun, 32% mensyaratkan 2 tahun, 31% mensyaratkan 3 tahun. Pengalaman kerja 4 tahun sebesar 3% dan 5 tahun atau lebih mensyaratkan 3%.
6. Kriteria umum lain yang sering disyaratkan adalah mampu berbahasa Inggris secara lisan dan tulisan, bisa mengoperasikan program komputer baik sebagai user maupun programmer, IPK minimal 2,75, dan pintar berkomunikasi dan menjalin hubungan bisnis.
7. Kriteria khusus yang sering disyaratkan sangat berhubungan dengan persyaratan operasional dan teknis.

SARAN

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini lebih ditujukan kepada Universitas Surabaya sebagai institusi pendidikan yang akan menghasilkan lulusan dengan kriteria yang dituntut oleh pasar tenaga kerja. Saran yang ada antara lain:

1. Kriteria umum yang sering muncul dalam setiap lowongan kerja adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris, baik secara

tertulis maupun lisan. Kriteria ini tampaknya menjadi suatu keharusan bagi lulusan perguruan tinggi untuk dapat bersaing di pasar tenaga kerja. Ubaya selaku universitas swasta berperingkat terbaik di Jawa Timur seharusnya memperhatikan kemampuan bahasa Inggris yang dimiliki lulusannya. Sasaran bahwa lulusan harus berkemampuan berbahasa Inggris dengan skor minimal 480 seperti yang diterapkan oleh Institute Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya patut menjadi barometer bagi universitas-universitas lain di Jawa Timur yang menginginkan lulusannya dapat memenuhi kebutuhan lapangan kerja.

2. Kriteria Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal 2,75 juga perlu menjadi perhatian. Ubaya harus berusaha mencari cara meningkatkan IPK lulusannya dengan disertai kualitas lulusan yang semakin meningkat. Sistem pembelajaran Student Center Learning (SCL) yang baru-baru ini dijalankan oleh Adpesdam Ubaya merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk meningkatkan IPK lulusan disertai kualitas lulusan yang semakin meningkat. Tentu saja cara lain juga perlu ditempuh, selain sistem pembelajaran SCL yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akerlof, George and Yellen, Janet. 1986. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Alonso-Borrego, César. 03 December 1998. Demand For Labour Inputs And Adjustment Costs: Evidence From Spanish Manufacturing Firms. *Labour Economics*. Volume 5. Issue 4. pp. 475-497.
- Anderson, Kym. Agustus, 1996. Social Policy Dimensions of Economic Integration: Environmental and Labour Standards. *NBER Working Paper Bibliographic Entry*. No. W57702.
- Baker, Michael dan Benjamin, Dwayne. 01 January 1999. How Do Retirement Tests Affect The Labour Supply of Older Men?. *Journal of Public*

Economics. Volume 71. Issue 1. pp. 27-51.

Baldwin, Robert E. 1995. The Effects of Trade and Foreign Direct Investment on Employment and Relative Wages. *NBER Working Paper*. No. W5037 Issued in February.

Beleva, Iskra. Jackman, Richard and Nenova-Amor, Mariela. 1995. Bulgaria. *Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia*. ed. by Simon Commander and Fabrizio Coricelli. Washington: World Bank. pp. 289-330.

Bingley, Paul and Westergård-Nielsen, Niels. 1998. *Three Elements of Personnel Policy: Worker Flows, Retention and Pay*.

Case, Karl E. and Fair, Pay C. 1996. *Principles of Economics*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice-Hall International.

Flanagan, Robert J. 1995. *Wages Structures in the Transition of the Czech Economy*. IMF Working Paper 95/36. Washington: International Monetary Fund.

Harn, John. Svejnar, Jan and Teller, Katherine. 1995. Czech Republic and Slovakia. *Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia*. ed. by Simon Commander and Fabrizio Coricelli. Washington: World Bank. pp. 91-146.

Hirshleifer, J. and Glazer, A. 1992. *Price Theory and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Krajayak, Kornelia and Zettelmeyer, Jeromin. June 1998. *Competitiveness in Transition Economies: What Scope for Real Appreciation?*. IMF Staff Paper. Vol. 45. No. 2.

Laporan Rektor Universitas Surabaya. disampaikan pada acara Dies Natalis ke-32 Universitas Surabaya. 11 Maret 2000. tidak dipublikasikan.

McDonald, Ian M. dan Solow, Robert M. 1991. Wage Bargaining and Employment. dalam Mankiw, Gregory dan Romer, David (ed). *New Keynesian Economics*. volume 2. Cambridge: The MIT Press.

Neumark, D., Schweitzer, M., Wascher, W., *The Effect of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution*, Paper provided by London School of Economics - Centre for Labour Economics in its series London School of Economics, Centre for Labour Economics, <http://ideas.uqam.ca/ideas/data/Papers/fthlseple375.html>

Todaro, Michael P. 1995. A Theoretical Note on Labour as an Inferior Factor in Less Developed Economies. dalam Todaro, Michael P. *Reflection on Economics Development*.

Samuelson, P. A. and Nourdhaus, W. D. 1998. *Economics*. Sixteenth Edition. New York: McGraw-Hill.