

Pengaruh upah reservasi dan umur terhadap lama mencari kerja di Indonesia

The effect of reservation wage and age on job search duration in Indonesia

Ratih Sari Dewi^{1*} dan Dwini Handayani²

¹Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta

² Magister Ekonomi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Universitas Indonesia

*Korespondensi penulis: ratihsd.12@gmail.com

ABSTRACT

Reservation wage is the main variable in the job search model. Age effect based on the life course can also explain the differences in job search behavior. This study aims to understand the effect of reservation wage and age on job search duration. Using Indonesia's Labor Force Survey, we first estimate the reservation wage of labour force aged 15-64 years with a Two-Step Heckman regression. The results show that reservation wage and age effect have an impact on job search duration. A per cent increase in reservation wages will extend job search duration by 0.97 months. The average reservation wage of the unemployed is higher than employed with a longer job search. The study found indications of discrimination against young job seekers (15-22). They are more likely to accept any work and vulnerable to receive indecent wages and hours. The higher their education and skills, the shorter their job search duration. The study also presumes a gap in agriculture, trade, and the construction industry and informal sector, indicated by high job turnover. The synergy among the workforce, firm, and government will support the utilization of Indonesia's demographic dividend moment.

Keywords: age effect; job search duration; reservation wage; two-step Heckman

ABSTRAK

Upah reservasi merupakan determinan utama model *job search*. Umur berdasarkan *life course* juga dapat menjelaskan perbedaan perilaku mencari kerja. Penelitian dilakukan untuk mengetahui dampak upah reservasi dan tahapan umur terhadap lama mencari kerja. Dengan menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional 2019, pertama kali dilakukan estimasi nilai upah reservasi angkatan kerja 15-64 tahun menggunakan regresi Two-Step Heckman. Hasil analisis menunjukkan bahwa upah reservasi dan pengaruh umur berdampak terhadap lama mencari kerja. Setiap peningkatan satu persen upah reservasi akan memperpanjang lama mencari kerja 0,97 bulan. Rata-rata upah reservasi dari penganggur lebih tinggi dengan lama mencari kerja yang lebih panjang. Penelitian menemukan indikasi diskriminasi terhadap pencari kerja umur muda (15-22 tahun). Mereka cenderung lebih mudah menerima pekerjaan apapun dan rentan mendapat upah dan jam kerja yang tidak layak. Semakin tinggi pendidikan dan keterampilan justru memperpendek lama mencari kerja mereka. Penelitian ini juga menduga adanya gap pada lapangan usaha pertanian, perdagangan, dan konstruksi serta pada status bekerja informal yang diindikasikan dari tingginya *job turnover*. Sinergi implikasi kebijakan pada angkatan kerja, perusahaan, maupun pemerintah pada akhirnya mampu mendukung pemanfaatan momen bonus demografi di Indonesia.

Kata kunci: lama mencari kerja; pengaruh umur; two-step Heckman; upah reservasi



PENDAHULUAN

Lama mencari kerja sering digunakan dalam analisis pengangguran mikro. Ketika individu mencari kerja maka individu tersebut berstatus menganggur. Terjadinya pengangguran dari sisi mikro (individu) dapat dipengaruhi oleh beberapa karakteristik, seperti pendidikan dan keterampilan (melalui pelatihan maupun pengalaman kerja) yang dimiliki, serta kondisi sosial ekonomi di rumah tangganya. Karakteristik tersebut menentukan keputusan individu untuk bekerja atau tidak. Berdasarkan *job search theory*, keputusan individu dalam mencari pekerjaan juga sangat tergantung pada harga yaitu tingkat upah yang ditawarkan (*wage offer*) dan upah minimum yang diharapkan (*wage reservation*) dari kegiatan mencari pekerjaan tersebut. Salah satu indikator untuk mengukur perilaku mencari kerja adalah lama mencari kerja. Distribusi dari lama mencari kerja sangat penting dalam penyusunan *job search model* dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan (Mortensen, 1986). Oleh karena itu, indikator lama mencari kerja penting dan sering digunakan dalam analisis pengangguran secara mikro atau melalui pendekatan individu.

Selain tingkat upah, tahapan umur berdasarkan *life course theory* juga dapat memberikan perbedaan dalam perilaku mencari kerja. Individu yang rentan terpapar menganggur adalah kelompok umur yang lebih muda, kemudian semakin menurun pada umur yang lebih tua (Vasilescu & Begu, 2019). Hasil Sakernas 2015-2021 menunjukkan fenomena yang terjadi di Indonesia bahwa penduduk muda lebih rentan menganggur. Selama periode tersebut, kontributor pengangguran terbesar adalah angkatan kerja umur muda (<29 tahun). Lama mencari kerja erat dengan analisis pengangguran mikro.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik upah reservasi dan tahapan umur terhadap lama mencari kerja. Analisis pengaruh umur dapat memberikan informasi komprehensif tentang kecenderungan perilaku pencari kerja individu secara spesifik. Lebih jauh lagi, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai indikasi adanya diskriminasi umur yang mungkin

terjadi. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi yang penting bagi pekerja, institusi pemberi kerja, maupun pengambil kebijakan. Selain itu, pemerintah memiliki urgensi dalam pemanfaatan bonus demografi yang diprediksi masih terus berlangsung hingga tahun 2045. Hal tersebut harus terus diupayakan, terutama pada momen puncak bonus demografi (2022-2023) ketika angka beban ketergantungan mencapai titik terendah yaitu sebesar 45,4 yang artinya tiap 100 penduduk usia produktif menanggung kurang dari 50 penduduk usia nonproduktif (BPS, 2018). Manajemen modal manusia pada penduduk usia produktif secara spesifik terhadap kelompok umur tertentu perlu dilakukan agar dapat mengoptimalkan potensi dalam rangka meningkatkan produktivitas. Hal tersebut dilakukan karena individu pada tahapan umur yang berbeda akan memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda dalam merespons suatu masalah, termasuk perilaku bekerja dan mencari kerja (Murphy, 2011).

Lama mencari kerja merupakan indikator dari proses mencari kerja. Hal ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari sisi *demand* dan *supply*. Dari sisi *demand*, perusahaan menawarkan upah berdasarkan identitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja. Selain pendidikan dan keterampilan, perusahaan melihat pengalaman kerja yang dimiliki untuk menentukan nilai upah yang akan diberikan. Dari sisi pencari kerja (*supply*), nilai upah minimum yang diinginkan untuk mau bekerja (upah reservasi) juga akan menentukan keputusan individu untuk menerima atau menolak tawaran pekerjaan. Jika upah yang ditawarkan di bawah dari upah reservasi, individu akan terus mencari pekerjaan. Penelitian ini hanya berfokus pada sisi pencari kerja, dan lama mencari kerja akan dijelaskan melalui proses pengambilan keputusan individu. Keputusan yang akan diambil ditentukan oleh karakteristik yang dimiliki individu, termasuk nilai upah reservasi individu.

Upah reservasi memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan individu untuk menerima atau menolak suatu pekerjaan, dan pada akhirnya akan berdampak pada lama mencari kerja. Semakin tinggi upah reservasi yang ditetapkan individu, semakin panjang

waktu yang digunakan untuk mencari pekerjaan yang sesuai (Haurin & Sridhar, 2003; Hui, 1991; Lancaster & Chesher, 1983). Jika upah yang ditawarkan tidak sesuai, individu akan menolak pekerjaan (Shimer & Werning, 2007) atau berpindah kerja. Dengan kata lain, individu akan terus mencari pekerjaan yang sesuai (Gorgens, 2002).

Upah reservasi individu sangat bervariasi sesuai dengan karakteristik dan preferensinya. Besaran upah reservasi apalagi pada individu umur muda, memiliki *unknown wage-offer distribution* yang seringkali dipengaruhi oleh berbagai jenis informasi yang diperoleh dari sanak saudara dan upah teman dekat. Karakteristik sosial demografi seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status pernikahan, ada tidaknya anak di dalam rumah tangga, serta *non-labor income* yang dimiliki akan memberikan pola tertentu terhadap individu dalam menentukan upah reservasinya (Fedorets dkk., 2018; Zuo & Lai, 2020). Upah reservasi laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan perempuan di negara berkembang, bahkan gap makin tinggi di negara miskin dan pada individu yang sudah menikah (Khan & Majid, 2019). Selain itu, pekerja di wilayah perkotaan kecil dan perdesaan cenderung memiliki upah reservasi yang lebih rendah (Katz & Ginsburg, 2015). Ketika tinggal di suatu wilayah, individu akan menyesuaikan dan menentukan upah reservasinya tidak terlalu tinggi atau tidak terlalu rendah dari rata-rata upah di wilayah tersebut.

Selain karakteristik upah reservasi, karakteristik umur juga memberikan perbedaan pola lama mencari kerja pada individu. Studi sebelumnya menyatakan bahwa analisis lama mencari kerja sangat erat kaitannya dengan analisis pengangguran. Individu umur muda umumnya rata-rata memiliki lama mencari kerja yang lebih pendek dan tingkat pengangguran yang tinggi. Pada saat awal memasuki dunia kerja, mereka cenderung lebih mudah menerima tawaran pekerjaan apapun, tetapi juga mudah berganti-ganti pekerjaan. Individu akan terus mencari pekerjaan yang sesuai. Pada akhirnya, proses pencarian kerja tersebut berkontribusi dalam menciptakan pengangguran.

Berdasarkan teori dan literatur, tahapan umur berdasarkan *life course theory* dapat menjelaskan perbedaan *labor outcome* individu termasuk perilaku mencari kerja (Zacher & Froidevaux, 2021). Perbedaan perilaku *labor outcome* tergambar dalam pola *labor market transition* tertentu menurut umur, contohnya transisi dari menganggur menjadi bekerja, bekerja menjadi menganggur, atau dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Levinson, 1986; Menzio dkk., 2016). Seiring pertambahan umur, terjadi perubahan respons termasuk perilaku bekerja. Secara umum, individu yang lebih tua akan memiliki aktivitas mencari kerja yang lebih sedikit karena telah mencapai kondisi hidup yang lebih stabil. Pada tahapan kehidupan yang stabil atau tahap umur tua, individu telah memasuki masa pensiun atau sekedar bekerja pada pekerjaannya yang lama dan bahkan rata-rata tidak lagi memiliki aktivitas mencari pekerjaan. Ioannides dan Loury (2004) mengatakan individu umur tua juga rentan mendapat diskriminasi karena *stereotypes* perusahaan yang menganggap mereka kurang kreatif dan produktif, namun memiliki upah reservasi yang tinggi. Hal tersebut menyebabkan pencari kerja umur tua akan lebih sulit mendapatkan pekerjaan. Berbeda dengan individu umur muda yang baru memasuki tahap awal kedewasaan. Mereka masih dalam tahap mencari jati diri, termasuk pekerjaan dan upah yang sesuai dengan struktur kehidupan yang diinginkan pada tahapan umur selanjutnya.

Efek umur terhadap reemployment gap dapat dilihat melalui perbedaan perilaku mencari kerja, tingkat pendidikan, tingkat upah reservasi, dan produktivitas individu (Vansteenkiste dkk., 2015). Beberapa studi juga menemukan bahwa metode mencari kerja mampu memberikan perbedaan dalam perilaku mencari kerja. Individu *middle* dan *late adulthood* cenderung menghubungi kenalan (*social connection*) untuk mencari kerja (Ioannides & Loury, 2004; Kulik, 2000). Status pendidikan individu turut berpengaruh terhadap lama mencari kerja. Secara rata-rata, lama mencari kerja individu dengan pendidikan tinggi relatif lebih lama dibandingkan dengan individu dengan pendidikan rendah (Pasay & Indrayanti, 2012). Selain itu, semakin tinggi

tenure kerja, umur, dan status sebagai pekerja kerah putih, maka probabilitas lama mencari kerja akan lebih panjang. Sementara itu, individu berjenis kelamin laki-laki dan menikah memiliki probabilitas lama mencari kerja yang lebih pendek dibandingkan perempuan ataupun yang belum menikah (Addison & Portugal, 1998).

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2019

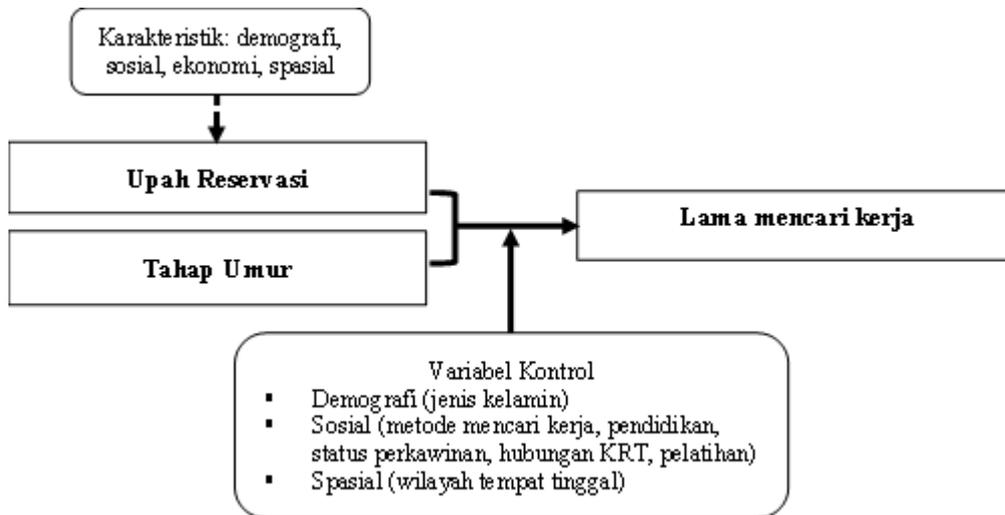
dengan unit analisis sebanyak 38.680 pencari kerja umur 15-64 tahun. Variabel terikat adalah lama mencari kerja, sedangkan variabel bebas utama adalah upah reservasi dan tahapan umur. Berdasarkan *life course theory* (Johnson & Mommaerts, 2010; Levinson, 1986), tahapan umur pada penelitian ini dikategorikan menjadi empat jenis, yaitu 15-22 tahun (*early entry adulthood transition*); 23-33 tahun (*early adulthood*); 34-45 tahun (*middle adulthood*); dan >45 tahun (*culminating-late adulthood*).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Kategori/ Satuan
<i>Variabel terikat</i>		
dur	lama mencari kerja	bulan
<i>Variabel bebas</i>		
lnRW	ln upah reservasi	Rupiah
tahapumur	tahapan umur <i>life course</i>	tahun, ref: 15-22
umur1	<i>early adulthood</i>	1 = 23-33 tahun, 0 = lainnya
umur2	<i>middle adulthood</i>	1 = 33-45 tahun, 0 = lainnya
umur3	<i>culminating-late adulthood</i>	1 = >45 tahun, 0 = lainnya
<i>Variabel kontrol</i>		
laki-laki	jenis kelamin	1 = laki-laki, 0 = lainnya
didik1	pendidikan menengah	1 = SLTP-SLTA, 0 = lainnya
didik2	pendidikan tinggi	1 = PT, 0 = lainnya
kawin	status perkawinan	1 = kawin, 0 = lainnya
KRT	status dalam rumah tangga	1 = KRT, 0 = lainnya
kota	klasifikasi wilayah tempat tinggal	1 = perkotaan, 0 = perdesaan
sertif	kepemilikan sertifikat pelatihan	1 = punya, 0 = lainnya
mean_upahkab	rata-rata upah regional	Rupiah

Berdasarkan latar belakang dan studi literatur, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh upah reservasi dan pengaruh umur terhadap lama mencari kerja. Upah reservasi lebih tinggi dimiliki oleh individu berjenis kelamin laki-laki, menikah atau memiliki pasangan, berstatus sebagai kepala rumah tangga, memiliki pendidikan yang lebih tinggi, memiliki sertifikat pelatihan, dan tinggal di wilayah perkotaan. Sementara itu, lama mencari kerja lebih panjang

terjadi pada perempuan, tidak menikah, bukan sebagai kepala rumah tangga, memiliki pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi, serta tinggal di wilayah perkotaan. Zacher dan Froidevaux (2021) juga berhasil membuktikan bahwa variabel umur mampu memberikan pengaruh terhadap *labor outcome* termasuk perilaku mencari kerja, baik secara langsung maupun melalui beberapa variabel karakteristik individu lainnya. Kerangka pikir analisis dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir Analisis

Penelitian menggunakan analisis inferensial untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas. Selain itu, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum unit analisis dan menjelaskan hasil inferensial yang diperoleh.

Analisis inferensial yang pertama digunakan untuk mengestimasi nilai variabel bebas yaitu upah reservasi dari setiap unit analisis dan hasilnya akan digunakan sebagai variabel bebas dalam persamaan lama mencari kerja. Upah reservasi merupakan sebaran nilai yang *unobservable*. Data upah yang ada juga hanya tersedia bagi individu yang bekerja dan memiliki upah (*observable accepted wages*). Oleh karena itu, pendekatan yang dapat digunakan untuk estimasi upah reservasi termasuk penganggur adalah berdasarkan *Kiefer and Neumann estimator* (Leppin, 2014) dan kemudian dihitung menggunakan regresi dua tahap yaitu *Two Step Heckman* (Heckman, 1979). *Two Step Heckman* menghasilkan faktor koreksi bagi *unobserved* data upah. Estimasi dilakukan kepada angkatan kerja umur 15-64 tahun sebanyak 510.186 sampel.

Model partisipasi kerja

Regresi tahap pertama dilakukan untuk menghitung probabilitas individu bekerja berdasarkan variabel upah dari data Sakernas. Nilai upah didefinisikan dengan Z_i dan tidak seluruh nilainya tersedia di dalam data, namun tersedia nilai kategorinya. Variabel Z_i bernilai 1 jika individu bekerja dan mempunyai upah,

sedangkan bernilai 0 jika lainnya. Analisis dilakukan menggunakan metode probit regression dengan spesifikasi model sebagai berikut:

$$Z_i^* = \alpha + \beta_1 laki2 + \beta_2 umur + \beta_3 umur^2 + \beta_4 kawin + \beta_5 didik1 + \beta_6 didik2 + \beta_7 KRT + \beta_8 kota$$

Model tersebut akan menghasilkan nilai koreksi yaitu mills ratio (λ) untuk menghilangkan selectivity bias pada pemilihan sampel. λ merupakan probabilitas individu bekerja dan nilainya akan dimasukkan ke dalam model upah pada regresi tahap kedua.

Model upah reservasi

Regresi tahap kedua dilakukan untuk mengestimasi nilai upah. Data upah individu yang bekerja ditransformasi dahulu ke dalam bentuk logaritma menggunakan model log linier. Variabel makro yang dimasukkan di dalam model adalah rata-rata upah kabupaten/kota. Upah regional tersebut merupakan bentuk *cluster* data di dalam model. Oleh karena itu, model yang dibangun harus mampu mengakomodir karakteristik dan variasi pada data multilevel. Hasil perhitungan menunjukkan skor *Intraclass Correlation* (ICC) yang sangat rendah ICC=0,0212. Oleh karena itu, analisis multilevel model dapat diabaikan (Streiner dkk., 2015) dan digunakanlah metode regresi *OLS with clustered standard error*. Metode tersebut membutuhkan asumsi yang lebih sedikit dan data penelitian juga memiliki degree of freedom yang sangat cukup yaitu sebanyak 513 cluster (Huang, 2016).

Spesifikasi model upah reservasi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \ln RW = & \alpha + \beta_1 \text{laki2} + \beta_2 \text{umur} + \beta_3 \text{umur}^2 \\ & + \beta_4 \text{kawin} + \beta_5 \text{didik1} \\ & + \beta_6 \text{didik2} + \beta_7 \text{KRT} \\ & + \beta_8 \text{kota} + \beta_9 \text{mean_upahkab} \\ & + \gamma \text{mills} + \varepsilon_{ij} \end{aligned}$$

Analisis inferensial yang kedua dilakukan menggunakan metode regresi *OLS robust standard error*. Data waktu termasuk data lama mencari kerja memiliki potensi kesalahan dalam pelaporan (*recall*) sehingga menyebabkan data tidak normal karena adanya data ekstrim. Berdasarkan *central limit theorem*, sebaran atau distribusi sampel mendekati distribusi normal seiring dengan bertambahnya jumlah sampel (Bischoff, 1998). Oleh karena itu, cukup asumsi untuk mengatakan bahwa variabel lama mencari kerja dalam penelitian ini memiliki sebaran normal. Analisis regresi *OLS robust standard error* dapat menjelaskan dampak dari perubahan nilai variabel bebas serta mampu mengakomodasi masalah autokorelasi dan heterokedastisitas (standard error) yang terjadi pada regresi OLS klasik (Baillie & Kim, 2018).

$$\begin{aligned} \text{dur} = & \alpha + \beta_1 \ln RW + \beta_2 \text{umur1} + \beta_3 \text{umur2} \\ & + \beta_4 \text{umur3} + \beta_5 \text{metode1} \\ & + \beta_6 \text{metode2} + \beta_7 \text{laki2} \\ & + \beta_8 \text{didik1} + \beta_9 \text{didik2} \\ & + \beta_{10} \text{kawin} + \beta_{11} \text{KRT} \\ & + \beta_{12} \text{kota} + \beta_{13} \text{sertf} + \varepsilon_i \end{aligned}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebaran sampel pencari kerja umur 15-64 tahun paling banyak berjenis kelamin laki-laki (68,55%), berada pada tahap *early entry adulthood transition* (15-22 tahun), pendidikan menengah, menggunakan metode informal menghubungi kenalan/lainnya untuk mencari kerja, tidak berstatus menikah/memiliki pasangan, bukan sebagai kepala rumah tangga, tinggal di wilayah perdesaan, dan tidak memiliki sertifikat pelatihan. Jika dilihat secara lebih spesifik menurut tahapan umur, pencari kerja pada *middle* dan *late adulthood* jauh lebih sedikit menggunakan metode media/internet untuk mencari kerja. Banyak dari mereka yang menggunakan metode menghubungi kenalan/lainnya untuk mencari kerja. Secara

umum, pendidikan pencari kerja umur muda (15-22 tahun) relatif lebih tinggi dibandingkan umur tua (>45 tahun). Sebanyak 57,08% pencari kerja umur tua hanya berpendidikan rendah, sementara pada pencari kerja umur muda hanya 10,75% yang berpendidikan rendah. Lebih spesifik pada setiap tingkat pendidikan, proporsi terbesar pencari kerja dengan pendidikan tinggi berasal dari pencari kerja pada tahap *early adulthood* (23-33 tahun) yaitu mencapai 72,57%, sedangkan pencari kerja dengan pendidikan menengah paling banyak berasal dari pencari kerja umur muda.

Sekitar 51,91% pencari kerja berstatus bekerja dan sisanya menganggur. Dari pencari kerja yang bekerja, didominasi oleh pekerja di sektor informal (66,91%). Berdasarkan kategori sektor, pencari kerja paling banyak bekerja di sektor primer dan tersier, khususnya pada lapangan usaha pertanian (37,67%), perdagangan (14,24%), dan konstruksi (13,1%). Hal ini dapat dijadikan sebagai indikasi awal bahwa pekerja dengan status pekerjaan informal dan pekerja di ketiga lapangan usaha tersebut memiliki probabilitas *job turnover* yang lebih tinggi. Meskipun sudah bekerja, mereka tetap ingin mencari pekerjaan baru yang lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini. Fenomena ini dapat mengindikasikan adanya gap atau pengaruh faktor lainnya.

Estimasi Upah Reservasi

Hasil analisis menggunakan metode *Two-Step Heckman* pada persamaan partisipasi kerja (*probit regression*) dan persamaan upah reservasi (*OLS clustered standard error*) menunjukkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap upah reservasi (model 2). Upah reservasi yang lebih tinggi dimiliki oleh angkatan kerja dengan umur yang lebih tua, berjenis kelamin laki-laki, pendidikan yang lebih tinggi, menikah, sebagai kepala rumah tangga, tinggal di perkotaan, memiliki sertifikat pelatihan, serta tinggal di wilayah dengan rata-rata upah kabupaten/kota yang lebih tinggi. Estimasi upah reservasi terendah adalah Rp275.812,00 dan tertinggi sebesar Rp9.461.976,00 yang dimiliki oleh angkatan kerja laki-laki, pendidikan tinggi (D4/S1), menikah, sebagai kepala rumah tangga, tinggal di perkotaan, dan memiliki sertifikat

pelatihan. Kecenderungan nilai upah reservasi terus meningkat sepanjang umur, paling tinggi

pada masa *early adulthood*, kemudian menurun pada *middle* dan *late adulthood*.

Tabel 2. Hasil Inferensial Two-Step Heckman

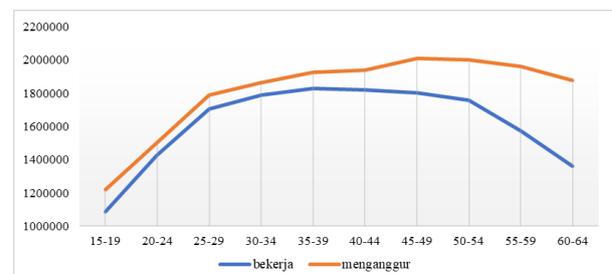
Variabel	Model 1: probabilitas bekerja		Model 2: upah reservasi
	Estimasi Model	Marginal Effect	Estimasi Model
umur	0.07***	0.03***	0.02***
umur ²	-0.00***	-0.00***	-0.00***
laki-laki	0.19***	0.07***	0.39***
didik1	0.16***	0.06***	0.24***
didik2	0.78***	0.26***	0.60***
kawin	-0.18***	-0.07***	0.14***
KRT	0.30***	0.11***	0.09***
kota	0.42***	0.16***	0.06***
sertif			0.19***
mean_ upahkab			0.00***
mills			0.36***
constant	-1.36***		12.1***
observations	510.186	510.186	510.186

Keterangan: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Laki-laki memiliki upah reservasi 39% lebih tinggi dibandingkan perempuan. Angkatan kerja laki-laki apalagi yang sudah menikah dan sebagai kepala rumah tangga akan memiliki harapan upah yang lebih tinggi dibandingkan perempuan atau tidak kawin atau bukan sebagai kepala rumah tangga. Mereka akan memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Selanjutnya, angkatan kerja yang tinggal di perkotaan memiliki harapan perbaikan perekonomian yang lebih baik sehingga menginginkan upah yang lebih tinggi dibandingkan yang tinggal di perdesaan. Selain itu, lebih tingginya biaya hidup di perkotaan membuat individu memiliki harapan minimum upah yang juga lebih tinggi. Angkatan kerja dengan tingkat pendidikan tinggi dan keterampilan baik juga akan mengharapkan *rate of return* berupa upah yang lebih tinggi. Angkatan kerja dengan pendidikan tinggi memiliki upah reservasi 60% lebih tinggi dibandingkan yang pendidikan rendah.

Hasil estimasi menunjukkan bahwa rata-rata upah reservasi individu yang menganggur lebih tinggi dibandingkan yang bekerja di setiap kelompok usia produktif. Artinya, individu yang memiliki upah reservasi lebih tinggi akan lebih rentan menganggur. Hal ini disebabkan karena upah reservasi tersebut ikut menentukan keputusan individu untuk memilih bekerja atau tetap menganggur. Namun, diperlukan penelitian

lebih lanjut untuk menyimpulkan hubungan antara upah reservasi dan pengangguran tersebut.



Gambar 2. Estimasi Rata-Rata Upah Reservasi menurut Kelompok Umur dan Status Bekerja (Rupiah)

Jika dilihat berdasarkan angkatan kerja yang bekerja, estimasi rata-rata upah reservasi paling tinggi dimiliki oleh angkatan kerja dengan status buruh/karyawan serta bekerja pada status pekerjaan formal. Berdasarkan lapangan usaha, rata-rata upah reservasi paling tinggi dimiliki oleh angkatan kerja yang bekerja di *real estate* dan terendah di pertanian.

Lama Mencari Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas utama yaitu upah reservasi dan tahapan umur berpengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja. Lebih lanjut, variabel bebas lainnya juga menunjukkan hasil yang signifikan kecuali variabel metode1 yaitu metode mencari kerja informal dengan menghubungi kenalan atau lainnya (model 1). Berdasarkan hasil inferensial

dan studi sebelumnya, diduga terdapat dampak umur melalui beberapa karakteristik. Oleh karena itu, ditambahkan interaksi umur dengan beberapa karakteristik ke dalam model diantaranya variabel jenis kelamin, sertifikat pelatihan, dan metode informal media/internet (seperti yang terlihat pada model 2). Model dengan menggunakan variabel interaksi menghasilkan

estimasi yang lebih baik. Model 2 dapat menjelaskan dampak lama mencari kerja secara lebih detail dan terlihat bahwa nilai R^2 nya juga meningkat. Berdasarkan Tabel 3, hasil menunjukkan bahwa tahapan umur mampu menjelaskan pengaruh terhadap lama mencari kerja melalui ketiga karakteristik tersebut.

Tabel 3. Hasil Inferensial OLS Robust Standard Error

Variabel	Model 1	Model 2
Variabel Bebas		
lnRW	1.01***	0.97***
tahapumur		
<i>early adulthood</i> (23-33)	1.85***	1.72***
<i>mid-adulthood</i> (34-45)	1.68***	1.48***
<i>culminating-late adulthood</i> (>45)	1.55***	0.92***
Variabel Kontrol		
metode1	0.16	-0.49***
metode2	-1.24***	-1.20***
laki2	0.21*	0.48***
didik1	0.53***	0.48***
didik2	0.86***	0.64***
kawin	-0.73***	-0.74***
KRT	-1.18***	-1.02***
kota	-0.66***	-0.66***
sertf	-0.26*	-0.79***
Variabel Interaksi		
tahapumur*laki2		
23-33*laki-laki		-0.58***
34-45*laki-laki		-0.72***
>45*laki-laki		-0.05
tahapumur*sertf		
23-33*sertf		0.64**
34-45*sertf		0.83**
>45*sertf		1.27***
umur_metode1		
23-33*metode1		1.04***
34-45*metode1		2.09***
>45*metode1		1.41***
constant	-8.97***	-8.14***
R ²	0.032	0.035
observations	38.680	38.680

Keterangan: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Hasil penelitian menunjukkan cukup bukti untuk menyatakan bahwa upah reservasi berpengaruh terhadap lama mencari kerja dengan arah positif. Setiap penambahan 1% upah reservasi, maka akan memperpanjang lama mencari kerja sebesar 0,97 bulan. Pencari kerja yang memiliki upah reservasi yang lebih tinggi memiliki lebih banyak pertimbangan dalam menerima suatu pekerjaan sehingga lama mencari kerja nya pun menjadi lebih panjang.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa

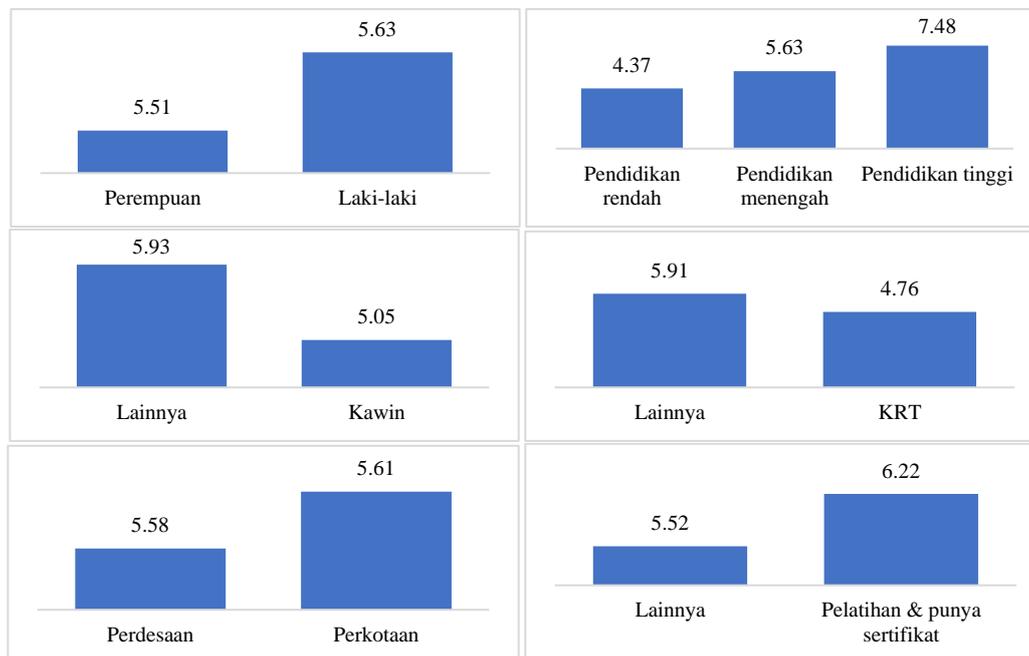
tahapan umur memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja. Secara umum, pencari kerja yang berada pada tahap *early adulthood* (23-33 tahun) memiliki dampak lama mencari kerja yang paling besar yaitu lebih panjang 1,72 bulan dibandingkan pencari kerja berumur muda (15-22 tahun). Pada tahap tersebut, individu berada pada fase berusaha untuk terus mencari pekerjaan yang sesuai dengan struktur kehidupan yang dia inginkan ketika tua nanti. Oleh karena itu, individu cenderung memiliki selektivitas yang lebih tinggi dan terus berganti pekerjaan untuk

memeroleh upah, posisi, maupun jenis pekerjaan yang lebih baik. Hasil analisis deskriptif juga mendukung hasil inferensial tersebut. Rata-rata lama mencari kerja menurut umur di Indonesia akan menghasilkan pola meningkat hingga umur 25-29 tahun kemudian terus menurun hingga umur tua, paling panjang pada tahap *early adulthood* (23-33 tahun) dengan rata-rata lama mencari kerja mencapai 6,78 bulan. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, pada tahap *early adulthood* ini, pencari kerja akan memiliki durasi mencari kerja yang paling lama karena keputusannya tersebut. Selain itu, tingginya tingkat pendidikan pencari kerja pada tahap umur *early adulthood* (23-33 tahun) menjelaskan panjangnya rata-rata lama mencari kerja pada tahap umur tersebut.

Karakteristik lain yang memperpendek lama mencari kerja, antara lain status kawin, status sebagai kepala rumah tangga, tinggal di wilayah perkotaan, dan menggunakan metode informal untuk mencari kerja. Pencari kerja yang memiliki pasangan dan terlebih yang berstatus sebagai kepala rumah tangga memiliki tuntutan

untuk segera memperoleh penghasilan, sehingga lebih cepat menerima pekerjaan. Sementara itu, pencari kerja yang tinggal di perkotaan memiliki kesempatan kerja dan pilihan jenis pekerjaan yang lebih banyak sehingga dapat lebih cepat memperoleh pekerjaan. Biaya hidup di perkotaan juga lebih tinggi sehingga individu akan melakukan pekerjaan apapun demi memiliki penghasilan untuk bertahan hidup.

Lebih lanjut, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka cenderung memiliki lama mencari kerja yang lebih panjang. Pencari kerja dengan pendidikan tinggi (lulusan perguruan tinggi) memiliki lama mencari kerja 0,64 bulan lebih panjang dibandingkan yang berpendidikan rendah (lulusan SD ke bawah). Jika berbagai karakteristik digabungkan, lama mencari kerja pada pencari kerja umur 15-64 tahun paling panjang dimiliki oleh kelompok pencari kerja dengan karakteristik berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan tinggi, tidak kawin, berstatus bukan kepala rumah tangga, tinggal di wilayah perkotaan, dan memiliki sertifikat pelatihan.



Gambar 3. Rata-Rata Lama Mencari Kerja menurut Beberapa Karakteristik (Bulan)

Pengaruh Umur Terhadap Lama Mencari Kerja Melalui Beberapa Karakteristik

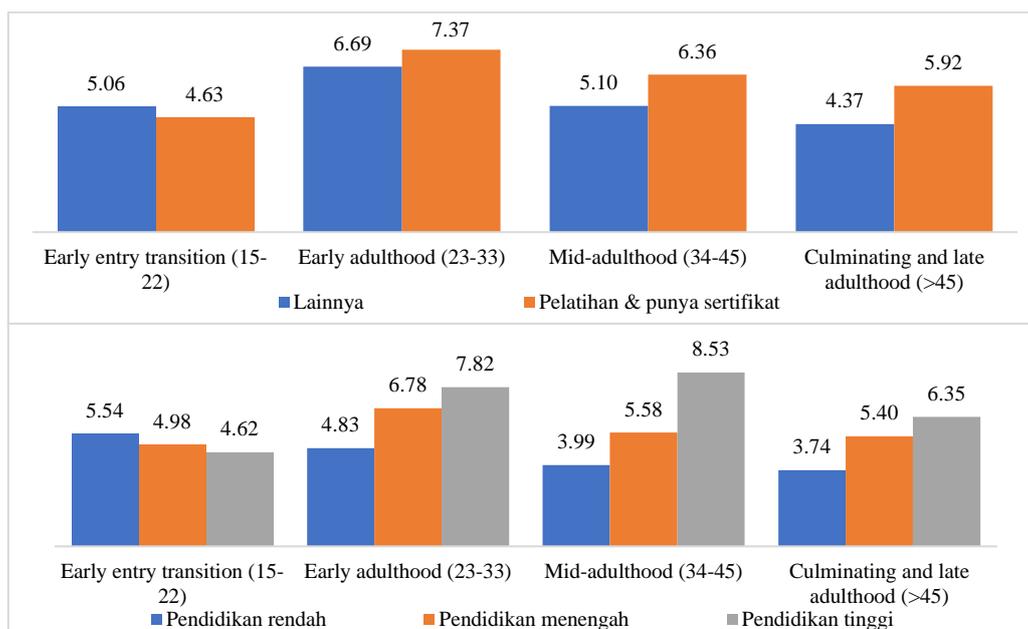
Selain berpengaruh secara langsung, tahapan umur individu juga berpengaruh tidak langsung melalui beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, *human capital* (pendidikan dan pelatihan), serta metode mencari kerja informal melalui media atau internet.

Hasil penelitian menunjukkan interaksi antara umur dengan jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja. Berbeda dengan pengaruh jenis kelamin secara umum, pada kelompok umur muda (≤ 22 tahun) dan tua (>45 tahun), laki-laki cenderung mempunyai rata-rata lama mencari kerja yang lebih panjang dibandingkan perempuan. Pada umur muda dan tua, pencari kerja perempuan lebih mudah menerima tawaran jenis pekerjaan apapun sehingga lama mencari kerjanya lebih pendek.

Tahap *early adulthood* (23-33 tahun) dan *middle adulthood* (34-45 tahun) merupakan masa memasuki tahap kedewasaan sehingga pencari kerja laki-laki memiliki tanggung jawab untuk mengumpulkan penghasilan, seperti kebutuhan untuk menikah, menafkahi keluarga bagi yang sudah berumah tangga, dan lain-lain. Laki-laki memiliki lebih banyak beban ketika tidak mempunyai pekerjaan dan penghasilan. Oleh

karena itu, laki-laki akan lebih mudah memutuskan menerima pekerjaan sehingga lama mencari kerja menjadi lebih pendek. Hasil menunjukkan justru pencari kerja laki-laki umur 23-33 tahun (*early adulthood*) memiliki lama mencari kerja yang lebih pendek 0,58 bulan dibandingkan umur muda. Pencari kerja laki-laki pada *middle* dan *late adulthood* memiliki lama mencari kerja yang lebih pendek 0,71 bulan dan 0,05 bulan dibandingkan yang berumur muda (15-22 tahun).

Interaksi umur dengan pemilikan sertifikat pelatihan terbukti memiliki pengaruh terhadap lama mencari kerja yang berbeda. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan dan keterampilan (pelatihan) yang dimiliki, maka lama mencari kerjanya semakin panjang, namun tidak pada pencari kerja umur muda. Pencari kerja umur muda (≤ 22 tahun) justru memiliki pengaruh yang berkebalikan yaitu dengan lama mencari kerja yang lebih pendek. Gambar 4 menunjukkan bahwa rata-rata lama mencari kerja pencari kerja umur muda yang memiliki pendidikan tinggi dan memiliki sertifikat justru lebih pendek dibanding yang berpendidikan rendah atau berketerampilan baik. Pencari kerja umur muda pada masa transisi cenderung menerima jenis pekerjaan apa saja tanpa memiliki banyak pertimbangan.



Gambar 4. Rata-Rata Lama Mencari Kerja Berdasarkan Sertifikat Pelatihan dan Tingkat Pendidikan (Bulan)

Kondisi tersebut dapat menjadi indikasi awal adanya diskriminasi terhadap pencari kerja umur muda. Berdasarkan analisis deskriptif, terbukti bahwa secara umum rata-rata upah pencari kerja umur muda yang bekerja paling rendah dibandingkan tahapan umur lainnya yaitu sebesar Rp1.220.942,00 per bulan. Selain itu, pencari kerja umur muda memiliki rata-rata jam kerja di bawah normal <35 jam seminggu atau disebut dengan setengah menganggur (*underemployment*). Tahapan umur lainnya cenderung memiliki jam kerja normal (35-40 jam seminggu). Jika dianalisis menurut tingkat pendidikan, kecenderungan *underemployment* semakin tinggi terjadi pada pencari kerja umur muda dengan pendidikan tinggi, mereka justru memiliki rata-rata jam kerja terendah (rata-rata bekerja 31,47 jam seminggu).

Fenomena tersebut dapat menjelaskan adanya kesenjangan upah dan jam kerja bagi pencari kerja umur muda yang memiliki pendidikan tinggi maupun yang memiliki keterampilan baik. Artinya, mereka tidak mempunyai pilihan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan (*human capital*) yang dimiliki. Dalam merekrut dan menentukan upah pegawai baru, perusahaan lebih memilih pengalaman kerja dibandingkan *human capital* (pendidikan dan keterampilan) yang dimiliki para pencari kerja sebagai alasan untuk memberikan upah yang lebih tinggi. Data juga menunjukkan bahwa pencari kerja umur muda yang memiliki pengalaman kerja hanya 27%. Persentase ini paling kecil dibandingkan pada tahapan umur lainnya. Oleh karena itu, pencari kerja umur muda rentan memperoleh upah yang rendah. Hal ini menyimpulkan bahwa individu belum dapat memperoleh rate of return dari human capital investment pada umur muda.

Berdasarkan alasan mencari pekerjaan, mayoritas individu umur muda (15-22 tahun) mencari kerja karena baru saja tamat/menyelesaikan pendidikan dan tidak ingin bersekolah lagi (47,62%). Berbeda dengan tahapan umur yang lebih tua, alasan yang paling dominan adalah karena mempunyai tanggung jawab untuk membantu/ memberi nafkah dan untuk menambah penghasilan. Lebih lanjut, di antara individu muda yang mencari kerja karena

membantu memberi nafkah, lebih banyak berasal dari latar belakang pendidikan rendah dan menengah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pencari kerja cenderung lebih cepat mendapatkan pekerjaan menggunakan metode informal dibandingkan metode formal pada bursa kesempatan kerja dan perusahaan atau kantor. Hal ini terlihat dari rata-rata lama mencari kerja paling panjang dimiliki oleh individu yang mencari kerja dengan metode formal (bursa kesempatan kerja dan perusahaan) yaitu sebesar 6,74 bulan. Rata-rata lama mencari kerja paling pendek adalah dengan metode informal melalui media atau internet. Di antara pencari kerja yang menggunakan metode informal melalui media atau internet, pencari kerja umur muda cenderung memiliki rata-rata lama mencari kerja yang paling pendek yaitu 5,22 bulan.

Hasil inferensial juga membuktikan bahwa tahapan umur lainnya memiliki dampak lama mencari kerja yang lebih panjang dibandingkan umur muda. Dampak paling besar terjadi pada pencari kerja *middle adulthood*. Pencari kerja umur 34-45 tahun memiliki lama mencari kerja yang lebih panjang 2,09 bulan dibandingkan pencari kerja umur muda yang menggunakan media atau internet dalam mencari kerja.

Hasil tersebut merupakan bukti bahwa pencari kerja maupun individu umur muda secara umum lebih dekat dengan teknologi dan paparan informasi baik di media maupun internet. Di antara pencari kerja umur muda (15-22 tahun) yang menggunakan media atau internet untuk mencari kerja mencapai 47,6%, sedangkan pencari kerja 23-33 tahun sebesar 43,6%. Angka ini cukup tinggi dibandingkan kelompok umur tua sebab hanya 7,2% yang menggunakan media/internet.

Pada tahun 2019, individu muda (15-22 tahun) masuk ke dalam kategori generasi Z dan *early adulthood* (23-34 tahun) masuk ke dalam generasi milenial. Kedua kelompok individu tersebut menggunakan teknologi di hampir seluruh aspek kehidupannya termasuk untuk kepentingan mencari pekerjaan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kesempatan dan lowongan pekerjaan yang tersedia di media atau

internet lebih banyak menasar pada individu muda (15-22 tahun) dan *early adulthood* (23-33 tahun). Pencari kerja yang menggunakan media atau internet untuk mencari pekerjaan didominasi oleh pencari kerja berpendidikan menengah (70,21%) dan pendidikan tinggi (25,98%). Meskipun demikian, metode informal dengan menghubungi kenalan atau lainnya adalah metode yang paling banyak digunakan khususnya oleh pencari kerja umur tua. Sekitar 84,9% pencari kerja umur tua menggunakan metode informal dengan menghubungi kenalan untuk mencari kerja, sedangkan pada kelompok umur muda hanya sebesar 36,8%.

KESIMPULAN

Kajian ini menyimpulkan bahwa karakteristik upah reservasi dan pengaruh umur berdampak terhadap lama mencari kerja dengan arah positif. Setiap kenaikan 1% upah reservasi, lama mencari kerja menjadi lebih panjang 0,97 bulan. Upah reservasi tertinggi dimiliki oleh angkatan kerja berjenis kelamin laki-laki, umur yang lebih tua, memiliki pendidikan tinggi dan keterampilan baik, berstatus menikah, sebagai kepala rumah tangga, dan tinggal di perkotaan. Selain itu, rata-rata upah reservasi penganggur lebih tinggi dibandingkan yang bekerja di setiap tahap umur.

Umur memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap lama mencari kerja di Indonesia. Rata-rata lama mencari kerja paling panjang terjadi pada tahap *early adulthood* (23-33 tahun) kemudian semakin pendek pada tahap umur selanjutnya. Indikasi *job turnover* tertinggi juga terjadi pada masa ini sebab pencari kerja masih terus mencari pekerjaan dan upah yang lebih baik. Secara tidak langsung, umur memberikan pengaruh yang berbeda melalui karakteristik jenis kelamin, *human capital*, dan metode mencari kerja melalui media/internet. Indikasi adanya diskriminasi terhadap pencari kerja umur muda terlihat dari semakin tinggi *human capital* (pendidikan dan pelatihan) justru semakin pendek lama mencari kerja, serta rentan bekerja pada tingkat upah dan jam kerja yang tidak sesuai. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menganalisis secara lebih dalam indikasi diskriminasi umur muda yang terjadi. Bagi pencari kerja umur muda, pengalaman serta masa

kerja (tenur) masih memiliki peran yang lebih besar terhadap besaran upah dibandingkan *human capital*. Lebih lanjut, metode mencari kerja melalui media atau internet memberikan dampak lama mencari kerja yang paling pendek pada tahap umur muda.

Hasil penelitian memberikan implikasi terhadap institusi pemberi kerja dalam menentukan nilai upah yang ditawarkan dan evaluasi untuk menjaga *engagement* kerja dalam rangka mengurangi *job turnover* terutama pada pekerja muda. Pencari kerja *middle* dan *late adulthood* dapat mulai memanfaatkan media internet untuk efisiensi waktu dan memperluas cakupan pencarian kerja. Lebih lanjut, pemerintah seharusnya menyediakan pasar kerja yang sesuai dengan *human capital output* yang dihasilkan demi terwujudnya *school to work transition* yang lebih lancar, terutama untuk *young educated* dan *skilled worker*. Kondisi tersebut mampu menciptakan angkatan kerja yang produktif dan unggul, sedangkan perusahaan dan negara juga mampu memanfaatkan potensi tersebut. Dengan demikian, sinergi dari seluruh implikasi kebijakan tersebut mampu mendukung pemanfaatan momen bonus demografi secara optimal dalam rangka menuju Indonesia emas.

Saran untuk penelitian berikutnya agar memasukkan variabel *non-labor income* seperti *wealth status*. Selain itu, penelitian hanya menggunakan rata-rata upah regional dari pekerja yang bekerja sebagai variabel bebas dalam penghitungan upah reservasi. Disarankan untuk menambah variabel regional lain seperti upah minimum regional, baik di level provinsi (UMP) maupun kabupaten/kota (UMK), karena dapat membedakan kemampuan wilayah yang kemudian berdampak pada upah reservasi dan lama mencari kerjanya. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan karena adanya indikasi tingginya *job turnover* pada pekerja dengan status di sektor informal dan di lapangan usaha pertanian, perdagangan, konstruksi. Pencari kerja sudah bekerja tetapi masih tetap mencari pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan upah, jam kerja, *job mismatch*, atau lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Addison, J. T., & Portugal, P. (2002). Job search methods and outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54(3), 505–533.
- BPS. (2018). *Proyeksi penduduk Indonesia (Revisi)*. Badan Pusat Statistik.
- Baillie, R. T., & Kim, K. H. (2018). Choices between OLS with robust inference and feasible GLS in time series regressions. *Economics Letters*, 171, 218–221. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2018.07.036>
- Bischoff, W. (1998). A functional central limit theorem for regression models source. *The Annals of Statistics*, 26(4), 1398–1410. <https://www.jstor.org/stable/2984889%0AJSTOR>
- Fedorets, A., Filatov, A., & Shupe, C. (2018). Great expectations: Reservation wage and the minimum wage reform. *Journal of Economic Behavior*, 41(2), 110–111.
- Gorgens, T. (2002). Reservation wages and working hours for recently unemployed US women. *Labour Economics*, 9(1), 93–123. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(02\)00007-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(02)00007-6)
- Haurin, D. R., & Sridhar, K. S. (2003). The impact of local unemployment rates on reservation wages and the duration of search for a job. *Applied Economics*, 35(13), 1469–1476. <https://doi.org/10.1080/0003684032000081302>
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153–161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Huang, F. L. (2016). Alternatives to multilevel modeling for the analysis of clustered data. *Journal of Experimental Education*, 84(1), 175–196. <https://doi.org/10.1080/00220973.2014.952397>
- Hui, W. T. (1991). Reservation wage analysis of unemployed youths in Australia. *Applied Economics*, 23(8), 1341–1350. <https://doi.org/10.1080/00036849100000055>
- Ioannides, Y. M., & Loury, L. D. (2004). Job information networks, neighborhood effects, and inequality. *Journal of Economic Literature*, 42(4), 1056–1093. <https://doi.org/10.1257/0022051043004595>
- Johnson, R. W., & Mommaerts, C. (2010). *Age differences in job displacement, job search, and reemployment* (SSRN Scholarly Paper No. 1736644). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1736644>
- Katz, M. B., & Ginsburg, K. (2015). Immigrant cities as reservations for low wage labor. *American Sociological Association*, 14(1), 26–31. <https://doi.org/10.1177/1536504214567845>
- Khan, B. M., & Majid, M. F. (2019). Gender reservation wage gap in developing countries. *Munich Personal RePEc Archive*, 13:28(92177).
- Kulik, L. (2000). Women face unemployment: A comparative analysis of age groups. *Journal of Career Development*, 27(1), 15–33. <https://doi.org/10.1177/089484530002700102>
- Lancaster, T., & Chesher, A. (1983). An econometric analysis of reservation wages. *Journal of Econometric Society*, 51(6), 1661–1676. <https://www.jstor.org/stable/1912111>
- Leppin, J. S. (2014). The estimation of reservation wages: A simulation-based comparison. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 234(5), 603–634. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2014-0503>
- Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41, 3–13. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
- Menzio, G., Telyukova, I. A., & Visschers, L. (2016). Directed search over the life cycle. *Review of Economic Dynamics*, 19, 38–62. <https://doi.org/10.1016/j.red.2015.03.002>
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. Dalam O. Ashenfelter & R. Layard (Ed.), *Handbook of labor economics* (hal. 849–919). [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)02005-9](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)02005-9)

- Murphy, M. M. (2011). Exploring generational differences among Millennials, Gen Xers, and Baby Boomers: Work values, manager behavior expectations, and the impact of manager behaviors on work engagement [Ph.D., Alliant International University]. In *ProQuest Dissertations and Theses*. <https://www.proquest.com/docview/913579626/abstract/FB2E4770DAC44D22PQ/1>
- Pasay, N. H. A., & Indrayanti, R. (2012). Unemployment, job search duration, and reservation wage of educated labor force. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 12(2), 116–135.
- Shimer, R., & Werning, I. (2007). Reservation wages and unemployment insurance. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1145–1185. <https://www.jstor.org/stable/25098870>
- Streiner, D. L., Norman, G. R., & Cairney, J. (2015). *Health measurement scales: A practical guide to their development and use*, 5th ed (pp. xiii, 399). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med/9780199685219.001.0001>
- Vansteenkiste, S., Deschacht, N., & Sels, L. (2015). Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 55–65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.004>
- Vasilescu, M. D., & Begu, L. S. (2019). Youth reservation wages in Romania: Are wage expectations realistic? *Applied Economics Letters*, 26(14), 1157–1161. <https://doi.org/10.1080/13504851.2018.1540838>
- Zacher, H., & Froidevaux, A. (2021). Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103476>
- Zuo, B., & Lai, Z. (2020). The effect of housing wealth on tourism consumption in China: Age and generation cohort comparisons. *Tourism Economics*, 26(2), 211–232. <https://doi.org/10.1177/1354816619861843>