

**AKSES KESEMPATAN KERJA: SUATU KAJIAN *WEAK TIES* &
SOSIOLOGI JARINGAN**

SKRIPSI

Oleh

SYARIFA RATU FASHA

2016011055



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**AKSES KESEMPATAN KERJA: SUATU KAJIAN *WEAK TIES* &
SOSIOLOGI JARINGAN**

Oleh

SYARIFA RATU FASHA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA SOSIOLOGI

Pada

Jurusan Sosiologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

AKSES KESEMPATAN KERJA: SUATU KAJIAN *WEAK TIES* & SOSIOLOGI JARINGAN

Oleh

SYARIFA RATU FASHA

Penelitian ini mengkaji tentang jaringan sosial yang lemah (*weak ties*) dan aktor penghubung yang disebut sebagai *bridging actors* memberikan akses kesempatan kerja, khususnya bagi mahasiswa di Kota Bandar Lampung. Latar belakang penelitian ini menjelaskan tentang kesulitan pencari kerja dalam mengakses pekerjaan, serta bagaimana koneksi dapat menjadi salah satu jalan untuk mendapatkan pekerjaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Strength of Weak Ties* yang dikemukakan oleh Mark S. Granovetter pada 1973. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus intrinsik untuk memahami lebih jauh tentang kekuatan jaringan lemah dalam memperluas akses kesempatan kerja serta bagaimana *bridging actors* menghubungkan pihak-pihak yang saling membutuhkan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan 8 (delapan) informan yang merupakan pencari kerja muda di Kota Bandar Lampung yang telah disesuaikan dengan kriteria penelitian. Data-data tersebut kemudian diolah menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaringan lemah (*weak ties*) memberikan peluang kerja yang lebih besar dibandingkan jaringan yang bersifat lebih kuat (*strong ties*) dengan adanya bantuan dari *bridging actors* atau aktor penghubung.

Kata Kunci : Akses Pekerjaan, Jaringan Lemah, *Bridging Actors*, Pencari Kerja Muda

ABSTRACT

ACCESS TO JOB OPPORTUNITIES: A STUDY OF WEAK TIES & SOCIOLOGY OF SOCIAL NETWORK

By

SYARIFA RATU FASHA

This study examines how weak ties and bridging actors facilitate access to job opportunities, particularly among university students in Bandar Lampung, Indonesia. The background of this research highlights the challenges faced by job seekers in accessing employment and emphasize how social relationships can serve as alternative pathways to securing jobs. The theoretical framework is based on *The Strength of Weak Ties* proposed by Mark S. Granovetter (1973). A qualitative method with a intrinsic case study approach was employed to explore the influence of weak ties in expanding job access and to understand the role of *bridging actors* in connecting individuals with mutually beneficial opportunities. Data were collected through in-depth interviews with 8 (eight) young job seekers in Bandar Lampung based on study's criteria. The data were analyzed using the interactive model of analysis developed by Miles, Huberman, and Saldaña (2014). The findings indicate that weak ties provide greater access to employment opportunities compared to strong ties, particularly with the involvement of bridging actors as intermediaries in job networks.

Keywords: Job Access, Weak Ties, Bridging Actors, Young Job Seekers

Judul Skripsi

**AKSES KESEMPATAN KERJA: SUATU
KAJIAN *WEAK TIES* & SOSIOLOGI
JARINGAN**

Nama Mahasiswa

: Syarifata Ratu Fasha

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2016011055

Program Studi

: Sosiologi

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

Muhammad Guntur Purboyo, S.Sos., M.Si.

NIP. 198611292019031007

2. Ketua Jurusan Sosiologi

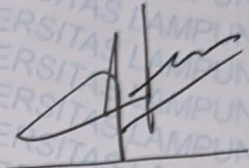
Damar Wibisono, S.Sos., M.A.

NIP. 198503152014041002

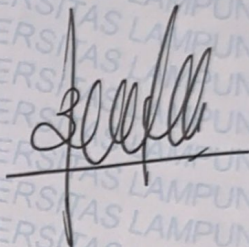
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Muhammad Guntur Purboyo,
S.Sos., M.Si.



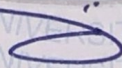
Penguji Utama : Dr. Bartoven Vivit Nurdin, M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 197608212000032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 26 Juni 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 28 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Syarifa Ratu Fasha

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Syarifah Ratu Fasha. Putri sulung dari Bapak Fahri Gumilar, S.H dan Ibu Siti Hadijah, S.E., M.M yang lahir di Bandar Lampung, 28 Agustus 2002. Saat ini bertempat tinggal di Gunung Terang, Langkapura, Bandar Lampung. Adapun riwayat jenjang pendidikan formal yang peneliti tempuh adalah:

1. Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Rawalaut, Bandar Lampung.
2. Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Ar Raihan Islamic High School.
3. Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu (SMA IT) Ar Raihan Islamic High School.

Pada tahun 2020, peneliti diterima di jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, peneliti mengikuti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Sosiologi menjadi anggota bidang Pemberdayaan Masyarakat selama dua periode dan mengikuti Program Penguatan Kapasitas Organisasi Kemahasiswaan (PPK Ormawa) tahun 2022 sebagai ketua tim. Selama 2021 – 2024, peneliti juga tergabung dalam program penyiaran *Broadcaster Academy Batch 4* di Program 2 RRI Bandar Lampung. Saat ini, peneliti telah menyelesaikan skripsi dengan judul “*Akses Kesempatan Kerja: Suatu Kajian Weak Ties & Sosiologi Jaringan*”.

MOTTO

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh
selain apa yang telah diusahakannya.”
(Q.S 53:39)

*“Don’t be spending too many brain cells figuring them out.
Overthinking is just as bad as underthinking.”*
(Clove, Valorant Agent)

“Walaupun berat ini cara terakhir untuk selamat,
kucari jalan tikusnya.”
(Lomba Sihir – Jalan Tikus)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini peneliti persembahkan sebagai bukti kepada Abi, Umi, adik-adik peneliti, serta pasangan peneliti yang selalu memberikan dukungan emosional hingga materi yang luar biasa selama proses penelitian berlangsung. Skripsi ini juga dipersembahkan kepada penyiar *Broadcaster Academy 4* Program 2 RRI Bandar Lampung yang menjadi sumber inspirasi dari topik penelitian ini.

Kepada seluruh Dosen Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung yang telah memberikan banyak pandangan serta pengetahuan baru selama peneliti menempuh pendidikan sarjana. Terutama kepada Bapak Muhammad Guntur Purboyo, S.Sos., M.Si dan Dr. Bartoven Vivit Nurdin, M.Si., kedua dosen yang telah sangat banyak memberikan masukan, saran, waktu, hingga tenaga dalam membantu peneliti merampungkan skripsi ini.

SANWACANA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nya skripsi dengan judul “*Akses Kesempatan Kerja: Suatu Kajian Weak Ties dan Sosiologi Jaringan*” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Sosiologi di Universitas Lampung dapat rampung.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan dukungan terbesar, keberkahan pada ilmu, kemampuan, hingga jalan yang penuh dengan kemudahan serta kelancaran untuk peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Kedua orang tua peneliti, Abi Fahri Gumilar, S.H dan Umi Siti Hadijah, S.E., M.M, terima kasih atas segala doa, dukungan, cinta kasih, serta rasa percaya yang membuat peneliti optimis dalam menyelesaikan skripsi ini. *Live longer with love, joy, and laughter.*
3. Rektor, Wakil Rektor, dan segenap pimpinan serta tenaga kerja Universitas Lampung.
4. Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung beserta jajaran.
5. Bapak Damar Wibisono, S.Sos., M.A selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Dr. Bartoven Vivit Nurdin, M.Si selaku dosen penguji yang memberikan masukan serta dukungan yang luar biasa sejak peneliti masih menjadi mahasiswa aktif hingga proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Muhammad Guntur Purboyo, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih yang luar biasa besarnya saya ucapkan kepada Bapak atas bimbingan, masukan, kritikan, serta kesabaran yang diberikan selama peneliti

menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas berbagai wawasan baru hasil dari obrolan-obrolan kecil di sela bimbingan skripsi ini.

8. Dr. Erna Rochana, M.Si dan Drs. Susetyo, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti. Terima kasih atas dukungan yang mungkin sederhana tapi luar biasa berarti bagi peneliti selama berproses.
9. Seluruh dosen pengajar di jurusan Sosiologi Universitas Lampung yang telah berbagi ilmu serta pengalaman selama peneliti menempuh pendidikan kuliah. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada seluruh staff jurusan Sosiologi Universitas Lampung yaitu Mas Edy dan Mas Daman yang telah banyak membantu penulis selama menjalani perkuliahan hingga dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Untuk kedua adik peneliti, Salsabila Batin Fasha dan Paksi Ramadhan Fasha. Serta kucing peneliti, Abang Oyen, Coconut, Cimut, Tabby, Peng Yin, White, dan Tompel yang telah menemani dan menghibur selama penelitian ini berlangsung.
11. Miguel Maulana, S.AB yang telah mendampingi sejak awal hingga penelitian ini rampung. Terima kasih atas kata-kata penguat serta dukungan emosional yang tidak pernah berhenti selama peneliti menyelesaikan skripsi. *Let's play Valorant and Stardew Valley after this, for so on and so forth.*
12. Syakira Kamilah Hanafiah, S.K.H., sahabat peneliti yang menempuh pendidikan di Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Brawijaya. Terima kasih atas persahabatan 11 tahun yang tak pernah terbatas pada ruang dan waktu serta selalu menjaga api persahabatan melalui *streak* TikTok. Semoga kita bertahan lebih lama dari apapun.
13. Teman-teman dari *Broadcaster Academy Batch 4* yang menjadi inspirasi penelitian ini dilakukan serta telah membersamai peneliti dari semester 3 hingga penelitian ini selesai. Terima kasih atas pengalaman, suka duka, drama, dan memori yang telah dijalin bersama. Semoga kelak diberi kesempatan untuk mengudara bersama lagi suatu hari nanti. Sekali di Udara, Tetap di Udara!
14. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang telah memberikan ilmu mengenai penyiaran radio selama

program MBKM berlangsung. Terima kasih mempercayai dan melibatkan peneliti dalam berbagai kegiatan penyiaran di Kota Bandar Lampung.

15. Teman-teman Sosiologi 2020 Universitas Lampung, khususnya kelas Reguler A. Serta kepada Lintang Asadelma, Aafiyah Hanuun, Nabila Sekar Arini, dan Nurwulaningtyas L. Andit yang menjadi teman pertama peneliti di Sosiologi 2020. Terima kasih sudah mempercayakan jabatan ketua kelas abadi kepada peneliti hingga sudah lulus satu per satu. Semoga kabar baik selalu menyertai kalian. *You guys will never be forgotten.*
16. Fotokopi IFTAH.COM yang berperan besar dalam pencetakan berkas atau pun *draft* skripsi. Terima kasih atas bantuannya sejak peneliti masih menempuh program magang MBKM hingga skripsi ini selesai dicetak.
17. Terakhir, peneliti ucapkan terima kasih kepada para musisi yang karyanya terdapat pada *playlist* “*driving w/ angelo*” dan *playlist* EDM di Spotify. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada band Lomba Sihir atas karyanya yang berjudul *Jalan Tikus* karena telah menjadi pengingat bahwa *walaupun berat, ini cara terakhir untuk selamat.*

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga peneliti sangat menerima kritik serta saran yang berkaitan dengan penelitian dari berbagai pihak. Besar harapan peneliti agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Bandar Lampung, 28 Mei 2025
Peneliti,

Syarifa Ratu Fasha

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR ISTILAH	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 <i>Weak Ties</i> dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja	9
2.2.1 Definisi <i>Weak Ties</i> dan Akses Kesempatan Kerja	9
2.3.1 <i>Weak Ties</i> dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja Melalui Sudut Pandang <i>The Strength of Weak Ties</i>	13
2.3 <i>Bridging Actors</i> dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja	14
2.4.1 Definisi <i>Bridging Actors</i>	14
2.4.2 <i>Bridging Actors</i> dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja Melalui Sudut Pandang <i>Structural Holes</i>	16
2.4 Teori The Strength of Weak Ties	17
2.5 Kerangka Pikir.....	22
III. METODE PENELITIAN	25
3.1 Metode Penelitian.....	25
3.2 Fokus Penelitian	25
3.3 Lokasi Penelitian	26
3.4 Informan	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28

3.6 Teknik Analisis Data	31
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	33
4.1 Gambaran Umum Kota Bandar Lampung	33
4.2 Kesempatan Kerja Pada Sektor Ekonomi Kreatif Kota Bandar Lampung	34
4.3 Potensi Ekonomi Kreatif Kota Bandar Lampung.....	35
4.4 Peran Mahasiswa Dalam Sektor Ekonomi Kreatif Kota Bandar Lampung	36
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
5.1. Hasil Penelitian	38
5.1.1 Akses Pada Pekerjaan Pertama	38
5.1.2 Hubungan Pencari Kerja dengan <i>Bridging Actors</i>	44
5.1.3 Peran Informan Sebagai Pihak Ketiga (<i>Bridging Actors</i>).....	49
5.2. Pembahasan	52
5.2.1 Pola Jaringan Pencari Kerja	52
5.2.2 Kekuatan Jaringan Pencari Kerja dengan <i>Bridging Actors</i> dalam Akses Kesempatan Kerja di Kota Bandar Lampung	61
5.2.3 Keterlibatan <i>Bridging Actors</i> Sebagai Pihak Ketiga.....	66
5.2.4 Kekuatan Jaringan Lemah yang Melibatkan <i>Bridging Actors</i> Dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja	70
VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
6.1. Kesimpulan.....	74
6.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	79
Lampiran 1. Matriks Penelitian Terdahulu	81
Lampiran 2. Pedoman Wawancara	85
Lampiran 3. Profil Informan Penelitian.....	88
Lampiran 4. Transkrip Wawancara.....	91
Lampiran 5. Matriks Kondensasi Data	102
Lampiran 6. Dokumentasi Foto Dengan Informan.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Daftar Informan	28
Tabel 3. 2 Pedoman Wawancara	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Forbidden Triad; The Strength of Weak Ties.....	18
Gambar 2. 2 Jembatan sosial (local bridge) degree 3.....	19
Gambar 2. 3 Structural Indicators of Redundancy	21
Gambar 2. 4 Structural Holes dan Weak Ties Sumber : Burt, 1992	22
Gambar 2. 5 Bagan Kerangka Pikir.....	24
Gambar 3. 1 Alur Model Analisis Interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña.....	32
Gambar 5. 1 Pola Jaringan Afifah Nabilah.....	53
Gambar 5. 2 Pola Jaringan Aris Munandar.....	54
Gambar 5. 3 Pola Jaringan Chandra Irawan	55
Gambar 5. 4 Pola Jaringan Deo Effendi	56
Gambar 5. 5 Pola Jaringan Lonika Della.....	57
Gambar 5. 6 Pola Jaringan Mita Dewi Sartika	58
Gambar 5. 7 Pola Jaringan Paramita Zahra	59
Gambar 5. 8 Pola Jaringan Rachel Yunika	60
Gambar 5. 9 Pola Jaringan Akses Kesempatan Kerja	66
Gambar 5. 10 Bagan Hasil Penelitian Diolah oleh Peneliti.....	73

DAFTAR ISTILAH

1. *Bridging actors* : Aktor penghubung antara pencari kerja dengan perusahaan.
2. *Broadcaster Academy* : Program penyiaran mahasiswa di Program 2 RRI Bandar Lampung.
3. *Forbidden triad* : Bentuk jaringan sosial oleh Granovetter yang terdiri dari 3 (tiga) aktor.
4. *Networking behavior* : Tindakan menghubungi kenalan atau koneksi dengan tujuan mendapatkan pekerjaan.
5. *Non-redundant actors* : Aktor-aktor yang kluster sosialnya tidak saling terhubung karena adanya lubang struktural.
6. *Redundancy by Cohesion* : Kondisi jaringan sosial yang terdiri dari aktor-aktor yang terhubung dengan jaringan kuat.
7. *Redundancy by Structural Equivalence* : Kondisi jaringan sosial yang terdiri dari aktor-aktor yang terhubung dengan jaringan kuat dengan adanya aktor tambahan dengan jaringan lemah.
8. *Strong ties* : Jaringan sosial yang bersifat kuat karena didasari oleh hubungan kekerabatan, interaksi yang intensif, dan adanya keterikatan emosional antar aktor.
9. *Structural holes* : Jarak dalam jaringan sosial yang memisahkan kluster-kluster sosial.
10. *Tertius gaudens* : Pihak ketiga yang menguntungkan.
11. *Weak ties* : Jaringan sosial yang bersifat lemah karena frekuensi interaksi yang tergolong jarang serta tidak adanya keterikatan emosional antar aktor.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencari kerja sering mengalami kesulitan dalam mengakses pekerjaan. Berdasarkan data yang dirilis BPS pada 2023, jumlah pencari kerja tercatat sebanyak 1.819.830 jiwa. Jumlah ini berbanding terbalik dengan lowongan kerja terdaftar yang hanya berjumlah 216.972 di tahun yang sama. Data tersebut menunjukkan bahwa pencari kerja di Indonesia harus bersaing secara ketat untuk mengakses pekerjaan. Meskipun setiap tahun lowongan pekerjaan terbuka atau pun sektor baru semakin bertambah, tetapi angka pengangguran masih terus berkembang karena ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia (Ishak, 2018).

Hal ini telah menjadi masalah yang umum bagi pencari kerja karena pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih cepat dibandingkan penyediaan lapangan kerja. Minimnya akses pencari kerja terhadap lowongan pekerjaan, informasi mengenai pekerjaan, hingga lingkungan perusahaan juga menjadi faktor mengapa angkatan kerja tidak dapat terserap secara optimal (Granovetter, 1973; Ishak, 2018; Montgomery, 1992). Masalah ini juga didukung oleh ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang ditemukan atau diketahui pencari kerja. Angkatan kerja yang tidak terserap menjadi tenaga kerja ini menyebabkan peningkatan pada angka pengangguran.

Berdasarkan data yang dirilis BPS periode Agustus 2022, angka pengangguran di Indonesia didominasi oleh kelompok umur 20-24 tahun yang termasuk ke dalam kategori Generasi Z dengan jumlah 2,5 juta. Angka ini terus meningkat pesat pada tahun berikutnya, di mana pada periode Agustus 2023 BPS kembali merilis data bahwa NEET (*Not Employment, Educated, or Training*) dalam kategori Generasi Z mencapai 9,89 juta (CNN Indonesia, 2024). Dari data ini, ditemukan bahwa kebanyakan dari presentase tersebut berstatus masih mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan argumentasi pada paragraf sebelumnya, yaitu pencari kerja sering merasa kesulitan dalam mengakses pekerjaan. Kesulitan yang dihadapi oleh pencari kerja berkaitan dengan akses kesempatan kerja yang dimiliki. Akses kesempatan kerja merujuk pada kemampuan individu untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian pencari kerja.

Di sisi lain, dataset yang sama menunjukkan bahwa angka pekerja dalam kelompok umur dengan rentang 20-24 tahun cukup tinggi, yang artinya banyak dari kelompok umur tersebut telah memiliki pekerjaan terlebih dahulu sejak masih menempuh pendidikan di universitas. Data tersebut didukung dengan fakta bahwa saat ini sudah banyak lowongan pekerjaan dengan spesifikasi atau kriteria khusus mahasiswa yang bisa diakses di berbagai *platform* sosial media seperti *Instagram*, *TikTok*, *Twitter* (X), dan masih banyak lagi. Pekerjaan yang terbuka untuk mahasiswa ini bersifat paruh waktu, yang artinya bisa dikerjakan pada waktu luang sehingga tidak mengganggu aktivitas perkuliahan.

Fenomena yang disebut dengan peran ganda ini telah diteliti dan cukup menarik perhatian sejak lama, baik secara alasan mengapa mereka memutuskan untuk bekerja paruh waktu maupun dampaknya dalam akademik. Bandar Lampung menjadi salah satu kota dengan jumlah mahasiswa yang bekerja paruh waktu terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui situs CCED (*Centre for Career and Entrepreneurship Development*) dari berbagai universitas di Bandar Lampung, mahasiswa yang bekerja atau berperan ganda mengalami peningkatan sejak tahun 2021. Beberapa alasannya meliputi faktor meningkatkan koneksi (*networking*), ekonomi, mencari pengalaman di dunia

kerja, atau sekadar mengisi waktu luang. Sebab dari pekerjaan tersebut, mahasiswa dapat memenuhi kebutuhan sosial koneksional, kebutuhan finansial, hingga bentuk aktualisasi diri (Dudija, 2011; Mardelina & Muhson, 2017). Kebutuhan sosial koneksional yang telah disebutkan sebelumnya masih menjadi alasan utama mengapa mahasiswa memilih untuk bekerja paruh waktu, sebab koneksi yang didapatkan melalui pekerjaan, teman komunitas, atau bahkan kolega kampus mampu menjadi batu loncatan dalam mengakses pekerjaan setelah lulus.

Forret & Dougherty (dalam Van Hoya et al., 2009) menjelaskan bahwa koneksi merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk menjalin hubungan, terutama dalam perihal pekerjaan. Melalui koneksi, seseorang dapat mengetahui informasi lowongan pekerjaan yang tersedia melalui teman atau kenalan mereka. Koneksi yang dihubungi oleh pencari kerja diyakini memiliki informasi, anjuran, atau bahkan merekomendasikan secara langsung pencari kerja dengan lowongan yang mereka ketahui. Tindakan ini disebut sebagai mencari pekerjaan secara informal, sebab pencari kerja tidak bergantung pada perantara formal (seperti aplikasi pencari kerja atau iklan lowongan pekerjaan), melainkan dengan cara menghubungi teman lama atau kenalan mereka. Informasi lowongan yang pencari kerja dapatkan dari teman atau kenalan ini jauh lebih spesifik dibandingkan lowongan yang mereka baca melalui aplikasi atau pun iklan, baik mengenai pekerjaan itu sendiri, lingkungan perusahaan, hingga upah yang diterima. Namun, Granovetter (1973) menyebutkan bahwa informasi pekerjaan ini justru lebih banyak diterima oleh pencari kerja melalui koneksi dengan frekuensi interaksi yang rendah, seperti kolega kampus, komunitas, atau mantan karyawan dari perusahaan tertentu.

Pada dasarnya, koneksi dengan frekuensi interaksi yang lemah menyediakan informasi yang lebih banyak mengenai peluang bekerja dan lebih efektif dalam memberikan kesempatan kerja (Brown & Konrad, 1999; Granovetter, 1973; Van Hoya et al., 2009). Berbeda halnya dengan keluarga atau teman dekat yang berasal dari satu lingkup sosial, informasi mengenai lowongan pekerjaan menjadi lebih sempit karena setiap individu memiliki kesamaan dalam menerima serta

menyebarkan informasi (Sharabi & Simonovich, 2017). Individu atau kelompok dengan koneksi sosial yang lemah ini disebut sebagai *bridging actors* karena menghubungkan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Artinya, *Bridging actors* memegang peranan yang penting bagi pencari kerja dalam menemukan pekerjaan yang sesuai (Brown & Konrad, 1999).

Bridging actors sendiri telah banyak diteliti sebelumnya, terutama dalam menjadi ‘jembatan’ bagi pencari kerja. Dalam beberapa temuan jurnal, peneliti sepakat bahwa *bridging actors* (yang juga disebut sebagai *brokers* atau perantara) berperan sebagai fasilitator yang menyediakan berbagai informasi penting bagi orang-orang yang berkepentingan (*non-redundant*) yang merupakan para pencari kerja. Melalui *bridging actors*, pencari kerja yang awalnya tidak memiliki koneksi atau akses ke pekerjaan dapat mengetahui informasi lowongan yang bisa diisi oleh pencari kerja. Hal ini juga berkaitan dengan koneksi atau jaringan sosial di mana *bridging actors* tersebut menghubungkan satu lingkup sosial dengan lingkup lainnya. Koneksi antar lingkup dengan frekuensi interaksi atau jaringan yang lemah lebih memungkinkan bagi *bridging actors* menjadi penghubung antar kluster sosial (Boari & Riboldazzi, 2014; Kim & Fernandez, 2023; Long et al., 2013; Sharabi & Simonovich, 2017).

Granovetter (1973) dalam teorinya yang berjudul *The Strength of Weak Ties* menjelaskan bahwa koneksi dengan jaringan yang lemah menghubungkan orang-orang dengan kepentingan tertentu untuk mencapai modal sosial. Dalam teorinya, Granovetter menyebutkan koneksi tersebut muncul melalui *forbidden triad*, di mana ia menggambarkan bahwa koneksi dengan jaringan yang kuat antara A (sebagai aktor utama) dengan B dan A dengan C dapat menimbulkan koneksi baru antara B dan C. Hal ini disebabkan oleh aktor A sebagai penghubung antara B dan C menciptakan sebuah koneksi baru dengan jaringan yang lebih lemah, tetapi cukup untuk menghubungkan informasi antar lingkup yang dimiliki B dan C (Granovetter, 1973).

Namun, Granovetter hanya mengemukakan teorinya sebatas ‘jaringan’ yang terbentuk dari koneksi sosial aktor tersebut. Maka Burt (1992), melanjutkan teori *The Strength of Weak Ties* Granovetter melalui *Structural Holes*. Dalam teori ini, Burt berfokus pada A sebagai aktor utama yang menjadi jembatan terbentuknya sebuah koneksi baru bagi B dan C serta bagaimana koneksi itu berdampak menjadi jaringan yang lebih luas lagi. Burt memberikan contoh melalui bagaimana B berhubungan erat dengan D dan C berhubungan erat pula dengan E, sehingga koneksi baru yang terbentuk di antara B dan C memperluas kemungkinan bahwa informasi yang dimiliki D dapat diterima juga oleh E (Burt, 1992).

Pada penelitian ini, pola dari teori *The Strength of Weak Ties* terjadi di Kota Bandar Lampung, khususnya pada mahasiswa atau pencari kerja muda di sektor ekonomi kreatif. Namun, belum ada penelitian yang mendalam mengenai topik tersebut. Perlu dilakukannya penelitian secara lanjut terhadap koneksi seperti apa yang memberikan dampak dalam akses kesempatan kerja dengan mengetahui terlebih dahulu bagaimana koneksi tersebut dapat terbentuk dengan berdasar pada teori *The Strength of Weak Ties* Granovetter. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana koneksi tersebut menyediakan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia hingga bagaimana informasi tersebut dapat tersebar ke lingkup sosial yang berbeda melalui sebuah jaringan sosial.

Sama halnya dengan teori *Structural Holes* yang dikemukakan oleh Ronald S. Burt, di mana pola dari *bridging actors* ini banyak timbul dalam koneksi yang dimiliki oleh pencari kerja. Perlu diketahui lebih dalam bagaimana *bridging actors* tersebut dapat menempatkan dirinya sebagai ‘jembatan’ bagi pencari kerja dengan lowongan kerja yang tersedia, bagaimana *Bridging actors* menentukan pencari kerja yang dianggap layak untuk menerima informasi tersebut berdasarkan koneksi yang mereka miliki, hingga kemampuan mereka dalam menempatkan pencari kerja pada lowongan yang tersedia. Untuk mempersempit fokus penelitian, maka penelitian ini berfokus pada mahasiswa yang merupakan pencari kerja di Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Akses Kesempatan Kerja: Suatu Kajian *Weak Ties* & Sosiologi Jaringan.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana akses kesempatan kerja di Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana *weak ties* dapat memberikan akses kesempatan kerja?
3. Bagaimana keterlibatan *bridging actors* dalam memperluas akses kesempatan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji akses kesempatan kerja bagi pencari kerja di Bandar Lampung.
2. Mengkaji *weak ties* memberikan akses kesempatan kerja bagi pencari kerja di Kota Bandar Lampung.
3. Mengkaji keterlibatan *bridging actors* sebagai aktor yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan pegawai sebagai upaya memperluas akses kesempatan kerja di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, kegunaannya adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu kajian sosiologi jaringan, khususnya mengenai kekuatan sebuah jaringan dalam memperluas akses kesempatan kerja.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kajian ilmu sosiologi jaringan mengenai keterlibatan aktor penghubung untuk mengakses pekerjaan bagi pencari kerja.

2. Secara Praktis

- a. Menambah wawasan bagi mahasiswa yang tergabung ke dalam komunitas atau organisasi kemahasiswaan lainnya mengenai peluang *weak ties* dan keterlibatan *bridging actors* dalam memperluas akses kesempatan kerja.
- b. Menjadi pengetahuan bagi *stakeholder* mengenai peluang komunitas, organisasi kemahasiswaan, dan kegiatan kepanitiaan dalam memberikan koneksi baru bagi pencari kerja.
- c. Melengkapi dan memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dalam menulis penelitian ini sekaligus menjadi pembanding dengan penelitian yang sedang ditulis untuk menemukan ide baru dalam penulisan. Penelitian terdahulu juga berfungsi untuk memperbanyak teori yang dapat mendukung penelitian ini. Berikut beberapa paparan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang sedang peneliti kaji.

Terkait dengan topik pada penelitian ini, telah ditemukan berbagai penelitian terdahulu mengenai jaringan yang lemah (*weak ties*) pada akses kesempatan kerja. Dari sejumlah penelitian tersebut, terdapat kesamaan berupa kesepakatan bahwa jaringan yang lemah ini berpotensi untuk membuka akses bagi pencari kerja dan rekruter perusahaan atau pun orang yang memiliki informasi mengenai lowongan pekerjaan (Boari & Riboldazzi, 2014; Kim & Fernandez, 2023; Long et al., 2013; Sharabi & Simonovich, 2017; Van Hoya et al., 2009). Penelitian-penelitian tersebut berdasar pada asumsi yang dikemukakan oleh Mark S. Granovetter (1973), yang melalui penelitiannya menyebutkan bahwa informasi dapat menyebar secara luas dan menjangkau lingkup sosial yang lebih luas melalui jaringan yang lemah (*weak ties*). Jaringan yang lemah ini menghubungkan *non-redundant actor* (dua aktor yang tidak saling terhubung atau tidak memiliki koneksi) melalui aktor penghubung yang disebut sebagai *bridging actors*.

Lebih lanjut lagi mengenai *bridging actors*, telah ditemukan banyak penelitian yang membahas hal serupa. *Bridging actors* sendiri timbul karena terdapat ‘jarak pemisah’ antara *non-redundant actor* sehingga diperlukan ‘penghubung’ yang saling memberikan manfaat (Burt, 1992). Beberapa penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana *bridging actors* tersebut dapat timbul untuk menjadi jembatan bagi dua kluster sosial yang saling terisolasi, mengukur seberapa besar pengaruh *bridging actors* dalam difusi informasi, serta mengkaji *bridging actors* itu sendiri dalam sebuah studi kasus. Namun, teori yang digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu untuk menganalisis kekuatan koneksi serta *bridging actors* menyebarkan informasi dengan kelompok sosial lainnya tidak jauh berbeda dengan penelitian ini, yaitu menggunakan teori *The Strength of Weak Ties*, *Structural Holes*, dan *Social Networks Analysis*.

Namun, peneliti belum menemukan penelitian mengenai *weak ties* dan *bridging actors* yang menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan yang banyak digunakan dalam penelitian-penelitian adalah pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis Granovetter mengenai *The Strength of Weak Ties* serta mengukur efektivitas *bridging actors* atau *broker* bagi para *non-redundant actors* dalam menyebarkan informasi.

2.2 *Weak Ties* dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja

2.2.1 Definisi *Weak Ties* dan Akses Kesempatan Kerja

Jaringan (*network*) merupakan seperangkat yang spesifik untuk mendefinisikan sekelompok orang dengan ciri khas tertentu pada keterkaitan di antara mereka yang dapat digunakan untuk menginterpretasikan perilaku sosial orang-orang yang terlibat di dalamnya. Suparlan (1982) menyebutkan bahwa jaringan sosial sebagai pengelompokan sejumlah orang yang paling sedikit terdiri dari 3 (tiga) orang yang setiap individunya memiliki identitas tersendiri. Setiap individu ini saling terhubung satu sama lain melalui hubungan-hubungan sosial yang ada dengan beberapa ciri-ciri utama, yaitu:

- 1) Titik-titik (aktor) yang terhubung satu sama lain melalui satu atau beberapa garis.
- 2) Garis-garis (koneksi atau jaringan) yang menghubungkan titik-titik dalam suatu jaringan sosial.
- 3) Ciri-ciri struktur yang merupakan pola dari garis-garis yang menghubungkan titik-titik dalam jaringan sosial berdasarkan gejala-gejala yang diabstraksikan, sehingga jaringan tersebut dapat digolongkan ke dalam jaringan makro atau pun mikro.
- 4) Konteks (ruang) yang bersifat empiris (secara fisik), yang didefinisikan secara sosial, atau pun keduanya pada sebuah jaringan sosial.
- 5) Aspek-aspek temporer seperti faktor yang dapat dianalisis secara sinkronik dan diakronik, baik sebagai gejala yang statis maupun dinamis (Suparlan, 1982).

Granovetter (1973) membagi jaringan sosial berdasarkan kekuatan yang diukur melalui frekuensi interaksi yang terjadi antara aktor yang terlibat menjadi dua jenis, yaitu jaringan kuat (*strong ties*) dan jaringan lemah (*weak ties*). Kedua jenis ini berangkat dari gagasan mengenai kekuatan sebuah jaringan yang merupakan gabungan dari akumulasi waktu yang dihabiskan, intensitas emosional, kedekatan antar aktor berdasarkan rasa saling percaya, serta hubungan timbal balik yang menjadi karakteristik hubungan tersebut. Menurutnya, sebuah jaringan yang berkomitmen cukup lama akan memperkuat hubungan yang ada di antara aktor yang terlibat. Hal ini sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Homans (dalam Granovetter, 1973) bahwa “semakin sering seseorang berinteraksi dengan yang lainnya, maka sentimen dalam hubungan sosial tersebut cenderung akan semakin menguat”.

Jaringan lemah mengacu pada hubungan sosial yang bersifat tidak begitu intens, frekuensi interaksi yang rendah, dan biasanya tidak melibatkan emosi yang dalam seperti yang ditemukan dalam jaringan yang kuat (*strong ties*). Konsep ini diperkenalkan oleh Granovetter (1973) sebagai *The Strength of Weak Ties* yang menjelaskan bahwa hubungan ini sering kali bertindak sebagai jembatan menuju

lingkaran sosial yang lebih luas. Melalui jaringan lemah, individu dapat mengakses informasi yang sebelumnya tidak tersedia dalam lingkaran hubungan erat mereka, karena jaringan lemah memiliki koneksi yang tidak saling tumpang tindih dengan jaringan utama seseorang.

Mengakses sebuah pekerjaan memerlukan kemampuan individu untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian pencari kerja serta memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan yang dapat menyerap tenaga kerja. Menurut data yang dirilis oleh International Labour Organization (ILO) dalam *World Employment and Social Outlook Trends 2024*, berbagai negara mengalami krisis tenaga kerja sejak pasca-pandemi Covid-19, kecuali negara-negara yang tergolong ke dalam pendapatan rendah (*low-income country*). Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang tidak menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria pekerjaan karena beberapa sebab, seperti kurangnya tenaga kerja, ketidakcocokan antara kriteria perusahaan dengan kompetensi tenaga kerja, hingga pekerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau keinginan pencari kerja (ILO, 2024).

Sebagai negara yang tergolong *upper-middle-income country*, Indonesia turut mengalami krisis tenaga kerja karena angka NEET (*Not Employment, Educated, Trained*) di Indonesia yang masih tinggi. Selain itu, kurangnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja muda serta minimnya akses pada pekerjaan yang dimiliki turut menjadi penyebab rendahnya penyerapan tenaga kerja di Indonesia (CNN Indonesia, 2024; ILO, 2024). Akses dalam penelitian ini merujuk pada sejauh mana individu dapat memanfaatkan jaringan sosial mereka untuk mengakses informasi pekerjaan tersedia, baik jaringan yang terhubung secara langsung maupun melalui media perantara seperti media sosial.

Montgomery (1992) menyebutkan bahwa terdapat dua akses yang dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja untuk mengakses pekerjaan, yaitu melalui akses kanal formal dan kanal informal. Kanal formal yang dimaksud merupakan informasi yang dapat diakses oleh pencari kerja melalui iklan atau lowongan yang

tersedia di aplikasi khusus lowongan pekerjaan, sedangkan kanal informal berupa koneksi dengan teman, kenalan, mantan pegawai suatu perusahaan yang dipercaya memiliki informasi lowongan pekerjaan (Montgomery, 1992). Kedua akses ini dapat memberikan banyak peluang pekerjaan baru bagi pencari kerja. Namun, banyaknya informasi yang diterima oleh pencari kerja menimbulkan masalah baru, yaitu sulitnya memilih informasi yang relevan dengan yang dibutuhkan oleh pencari kerja (Sinaga & Rialdy, 2024).

Penelitian Mark S. Granovetter (1973) menyebutkan bahwa informasi-informasi tersebut dapat menjangkau secara spesifik individu-individu yang saling membutuhkan apabila keduanya terlibat dalam jaringan lemah. Hal ini disebabkan oleh jaringan lemah yang cenderung lebih efektif bagi individu pada dua (atau lebih) kluster sosial yang berbeda dengan informasi tertentu agar saling terhubung. Granovetter mengemukakan bahwa jaringan yang bersifat lemah ini justru lebih membantu pencari kerja dalam mengakses pekerjaan dibandingkan jaringan kuat karena kemampuannya untuk menyediakan informasi baru dan membuka koneksi yang lebih luas ke berbagai ekonomi atau bidang kerja. Hal ini disebabkan oleh jaringan lemah yang menghubungkan individu antar kluster sosial yang berbeda sehingga informasi yang diperoleh melalui jaringan lemah biasanya memuat peluang kerja yang tidak diumumkan melalui publik atau tersebar secara luas (Granovetter, 1973).

Jaringan lemah memiliki keunggulan terutama dalam penyebaran informasi, karena mereka cenderung menjangkau sumber-sumber informasi yang berbeda dan *non-redundant* dibandingkan dengan jaringan kuat. Dalam hal pencarian pekerjaan, jaringan lemah sering kali menjadi saluran yang cukup penting untuk mendapatkan informasi baru tentang peluang kerja yang tidak diumumkan secara luas, sehingga dapat membuka akses ke peluang yang sebelumnya tidak terjangkau. Hal ini menjadi satu hal yang sangat penting di pasar tenaga kerja yang dinamis, di mana perubahan ekonomi dan teknologi menciptakan tantangan baru dalam menemukan peluang yang sesuai. Pemanfaatan jaringan lemah, membuat pencari kerja dapat meningkatkan potensi mereka untuk mencapai hasil

yang lebih baik, termasuk status pekerjaan yang lebih tinggi dan gaji yang lebih kompetitif.

2.3.1 *Weak Ties* dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja Melalui Sudut Pandang *The Strength of Weak Ties*

Pada beberapa temuan, para peneliti mendebatkan efisiensi *weak ties* dalam menyebarkan informasi, termasuk perihal informasi lowongan pekerjaan. Di samping itu, penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa *weak ties* masih memegang pengaruh yang penting dalam penyebaran informasi, terutama bagi *non-redundant actors* (orang-orang yang tidak memiliki akses sama sekali terhadap informasi lintas kelompok sosial) karena seseorang cenderung menjaga hubungan dengan *weak ties*-nya (Burt, 1992).

Menurut teori *The Strength of Weak Ties* oleh Mark Granovetter, jaringan lemah dapat menjadi jembatan bagi individu dengan kelompok sosial yang berbeda, yang mana hal tersebut lantas memungkinkan mereka untuk memperoleh informasi baru yang tidak dapat diakses melalui jaringan yang lebih kuat seperti keluarga atau teman dekat. Studi menunjukkan bahwa jaringan lemah lebih efektif dalam menyediakan informasi kerja dibandingkan jaringan kuat. Hal ini disebabkan oleh hubungan lemah yang berfungsi sebagai penghubung ke komunitas yang lebih luas dan beragam. Sebagai contoh, orang yang mendapatkan pekerjaan melalui jaringan lemah biasanya mendapatkan peluang kerja yang lebih bervariasi, yang lebih cocok dengan kebutuhan atau keahlian mereka (Granovetter, 1973; Montgomery, 1992).

Selain itu, jaringan lemah turut membantu kelompok rentan seperti penganggur atau individu dengan keterampilan yang terbatas. Dalam sebuah studi di Israel, penganggur yang dibimbing untuk berbagi daftar kenalan mereka berhasil meningkatkan peluang kerja (Sharabi & Simonovich, 2017). Program ini menunjukkan bahwa dengan memperluas jaringan lemah, individu dapat memperoleh informasi kerja yang sebelumnya tidak tersedia bagi mereka, bahkan jika mereka memiliki tingkat kepercayaan diri atau keterampilan yang rendah.

Pada konteks pemahaman yang lebih luas, jaringan lemah memberikan implikasi bagi strategi pencarian kerja dan kebijakan ketenagakerjaan. Lembaga pelatihan kerja dan organisasi dapat menggunakan konsep ini untuk membantu pencari kerja memperluas koneksi mereka, terutama bagi mereka yang berasal dari kelompok marginal. Dengan mendorong pencari kerja untuk terhubung dengan orang-orang di luar lingkaran sosial mereka, jaringan lemah dapat menjadi alat yang cukup efektif dalam membuka akses ke lebih banyak peluang kerja guna meningkatkan mobilitas ekonomi, dan mengurangi ketimpangan sosial di pasar tenaga kerja.

Dengan adanya *weak ties* yang terbangun melalui kenalan-kenalan mereka, *non-redundant actors* dapat terhubung dan mengetahui informasi yang dibutuhkan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah metode penelitian yang digunakan. Dari berbagai jurnal temuan peneliti, mayoritas penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk menguji argumentasi Granovetter mengenai efisiensi dari *weak ties* dalam menyebarkan informasi, salah satunya adalah lowongan pekerjaan.

2.3 Bridging Actors dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja

2.4.1 Definisi Bridging Actors

Bridging actors merupakan aktor penghubung sebagai penyalur ide, sumber informasi, negosiator, pembuat strategi, dan juga mediator konflik dalam sebuah jaringan sosial. *Bridging actors* atau yang disebut juga sebagai *brokers* dalam beberapa penelitian adalah bagian dari *nodes* (aktor dalam jaringan sosial) yang memiliki peran penting untuk memfasilitasi orang-orang dengan kepentingan tertentu dengan informasi yang mereka miliki. Keberadaan *bridging actors* ini berkaitan dengan asumsi bahwa individu sering kali tidak terjangkau oleh informasi lintas kelompok sosial, sehingga diperlukan *bridging actors* yang dapat menjadi penghubung antara satu kelompok dengan kelompok lainnya (Brown & Konrad, 1999; Lakshmisha & Thiel, 2023; Long et al., 2013).

Dalam dunia pekerjaan, *Bridging actors* telah memegang peranan yang cukup penting sejak lama. Montgomery (1992) menyebutkan bahwa pencari kerja sering kali mengalami kesulitan dalam mengakses informasi mengenai lowongan pekerjaan, sehingga mereka perlu mengandalkan informasi yang bersifat formal atau pun informal, seperti lowongan secara langsung ke pencari kerja, iklan di media cetak dan digital, serta rujukan pribadi. Meskipun jika berkaca pada keadaan saat ini yang sudah serba digital, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa koneksi atau *networking* masih diandalkan dalam mencari lowongan pekerjaan. Hingga saat ini, koneksi masih berkembang pesat dan menjadi salah satu sarana yang penting bagi para pencari kerja atau pun instansi dan perusahaan yang mencari kandidat untuk mengisi posisi yang kosong (Brown & Konrad, 1999).

Bridging actors atau yang juga dikenal sebagai aktor penghubung merupakan wujud individu yang memiliki kemampuan untuk menghubungkan kelompok-kelompok atau individu-individu yang sebelumnya tidak memiliki hubungan langsung. *Bridging actors* menjadi jembatan dalam lubang struktural atau *structural holes*, yaitu ruang kosong dalam jaringan sosial di mana hubungan antar kelompok tidak terjalin. Aktor ini berada di tepi sebuah kelompok dan memiliki akses ke informasi atau sumber daya dari berbagai kelompok yang tidak saling terhubung. Melalui keberadaan aktor ini, mereka dapat mengatasi hambatan komunikasi dan mempertemukan pihak-pihak dengan kebutuhan atau keahlian yang saling melengkapi.

Bridging actors meningkatkan nilai dan efisiensi jaringan. Mereka membawa manfaat tidak hanya bagi diri mereka sendiri, tetapi juga bagi keseluruhan jaringan. Dalam organisasi misalnya, *bridging actors* memungkinkan aliran informasi yang lebih lancar antar divisi yang berbeda dan juga mengurangi risiko fragmentasi dalam komunikasi. Studi oleh Burt (1992) menunjukkan bahwa manajer yang merupakan *bridging actors* di perusahaan elektronik besar memperoleh kompensasi lebih baik, evaluasi kinerja positif, dan peluang promosi yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk menjembatani

hubungan antar kelompok memiliki nilai personal dan profesional yang cukup menjanjikan.

Bridging actors juga memiliki kemampuan untuk memediasi konflik yang mungkin timbul akibat perbedaan pengetahuan atau paradigma di antara kelompok. Sebagai contoh, dalam penelitian Gray, broker yang memiliki pengalaman di dua dunia (seperti peneliti sekaligus dokter) mampu meredakan ketegangan antara ilmuwan dan klinisi. Mereka dapat memastikan bahwa setiap pihak memahami perspektif pihak lain, sehingga mendorong kerja sama yang lebih efektif.

2.4.2 *Bridging Actors* dalam Memperluas Akses Kesempatan Kerja Melalui Sudut Pandang *Structural Holes*

Keterlibatan *bridging actors* ini terdapat dalam argumentasi *Structural Holes* oleh Ronald S. Burt. Burt mengemukakan bahwa aktor penghubung (*bridging actors* atau *broker*) timbul karena adanya jarak yang meluas antar kelompok (kluster) sosial, sehingga dibutuhkan penghubung antara dua kluster yang tidak dapat berinteraksi secara langsung karena keterbatasan akses. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, para peneliti sepakat bahwa *bridging actors* atau *broker* menjadi penghubung yang cukup efektif bagi *non-redundant actor*. Hal ini disebabkan oleh keunikan informasi yang dimiliki oleh *bridging actors* dengan kemungkinan bahwa informasi tersebut dibutuhkan oleh kluster sosial lain yang tidak terhubung secara langsung. Sebagaimana yang disebutkan dalam penelitian Long et al., (2013), bahwa *bridging actors* memfasilitasi akses pada informasi dan sumber daya yang berbeda atau baru, memfasilitasi transfer pengetahuan, dan mengoordinasikan informasi tersebut melintasi jaringan sosial.

Dalam konteks penelitian ini, *bridging actors* timbul karena adanya ‘jarak’ yang tercipta antara pencari kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Montgomery (1992) mengemukakan bahwa pencari kerja sering kali merasa kesulitan dalam mengakses pekerjaan yang sesuai sehingga perlu mengandalkan sektor formal (iklan, aplikasi pencari kerja, dan media sosial) atau pun informal (melalui

tawaran atau rekomendasi dari kenalan). Hingga saat ini, pencari kerja masih berkaitan erat dengan *networking behaviour*, yaitu tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk menghubungi teman atau kenalannya yang diyakini memiliki akses pada pekerjaan dengan tujuan mendapatkan informasi, mengarahkan, atau memberikan anjuran untuk mendapatkan pekerjaan.

Pola yang serupa juga terjadi pada aktor yang merupakan *bridging actors*. *Bridging actors* yang memiliki kelebihan dalam informasi serta kemampuan dalam menghubungkan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang mereka ketahui memberikan manfaat dua arah; bagi pencari kerja dan juga rekruter. Namun, manfaat tersebut juga dapat dimanfaatkan oleh *bridging actors* untuk meningkatkan modal sosialnya (*social capital*). Berbeda halnya dengan modal manusia (*human capital*) yang merupakan keuntungan bagi individu dengan adanya atribut personal, modal sosial merupakan keuntungan yang tercipta karena seseorang berada di posisi tertentu dalam sebuah hubungan (Long et al., 2013).

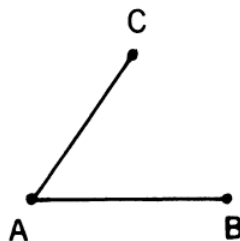
Kedua pola di atas telah dijelaskan sebelumnya oleh Ronald S. Burt melalui gagasannya yang disebut sebagai *tertius gaudens* (pihak ketiga yang diuntungkan), di mana *bridging actors* mengoordinasikan dua kelompok yang terpisah dan tidak memiliki kemungkinan untuk berinteraksi atau menjaga serta memperluas jaringan dari dua kelompok tersebut. Gagasan ini kemudian dilanjutkan dengan *tertius iungens* (pihak ketiga yang bergabung) yang merupakan strategi alternatif dari *bridging actors*, yaitu *bridging actors* dengan sengaja memfasilitasi jaringan yang telah ada di antara dua kelompok dalam jangka panjang atau bersifat hanya sementara (Burt, 1992).

2.4 Teori The Strength of Weak Ties

The Strength of Weak Ties (SWT) merupakan teori yang dikemukakan oleh Mark S. Granovetter pada 1973. Dalam teorinya, Granovetter menjelaskan bahwa individu yang mencari pekerjaan lebih sering menemukan informasi mengenai pekerjaan melalui orang lain yang jaringan sosialnya bersifat lemah. Granovetter mendefinisikan kekuatan jaringan sosial tersebut berdasarkan frekuensi interaksi

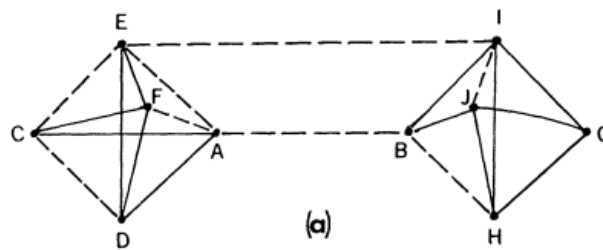
satu sama lain, intensitas emosional, serta hubungan timbal balik yang hanya sebatas kebutuhan individu yang terlibat. Menurut Granovetter, jaringan yang kuat (*strong ties*) dianggap sebagai hubungan individu dengan individu atau kelompok lain yang melibatkan perasaan, hubungan yang intim, serta tingkat frekuensi interaksi yang tinggi. Biasanya, jaringan ini bergerak di lingkup sosial yang sama, sehingga informasi yang mereka terima atau pun mereka sebarakan telah diketahui satu sama lain dengan baik (Granovetter, 1973).

Dalam teorinya, Granovetter menyebutkan koneksi tersebut muncul melalui *forbidden triad*, di mana ia menggambarkan bahwa koneksi dengan jaringan yang kuat antara A (sebagai aktor utama) dengan B dan A dengan C dapat menimbulkan koneksi baru antara B dan C. Hal ini disebabkan oleh aktor A yang menghubungkan antara B dan C menciptakan sebuah koneksi baru dengan jaringan yang lebih lemah, tetapi cukup untuk menjadi jembatan yang menghubungkan informasi antar lingkup yang dimiliki B dan C.



Gambar 2. 1 *Forbidden Triad; The Strength of Weak Ties*
Sumber : Granovetter, 1973

Namun, apabila dalam *forbidden triad* tersebut aktor B dan C juga memiliki kekuatan jaringan yang sama sebagaimana A-C dan A-B, maka ‘jembatan’ (*bridge*) yang dimaksud Granovetter dalam teorinya tidak terbentuk. Kekuatan jaringan yang sama memberikan efek penyebaran serta penerimaan informasi yang sama antara A, B, dan C sehingga tidak terjadi pembauran informasi dari kelompok sosial yang berbeda. Maka dari itu, Granovetter memberikan contoh jembatan sosial yang lebih kompleks dalam jaringan yang lebih luas seperti gambar di bawah ini.



Gambar 2. 2 Jembatan sosial (local bridge) degree 3.
 — = jaringan yang kuat (*strong ties*); - - - = jaringan yang lemah (*weak ties*)
 Sumber : Granovetter, 1973

Berdasarkan ilustrasi di atas, Granovetter menyebutkan bahwa sebenarnya A dan B tidak bisa dikatakan sebagai ‘jembatan’ karena A-E-I-B masih berhubungan satu sama lain. Namun, hubungan antara A dan B adalah rute terpendek bagi F-C-D untuk mendapatkan informasi dari kelompok sosial yang dimiliki oleh B. Bagi aktor C-D, hubungan antara A-B tidak hanya menjadi jembatan semata, tetapi juga menjadi contoh pembauran yang nyata dan memiliki kemungkinan terbesar untuk menjadi jalur yang efisien untuk menerima informasi lintas kelompok.

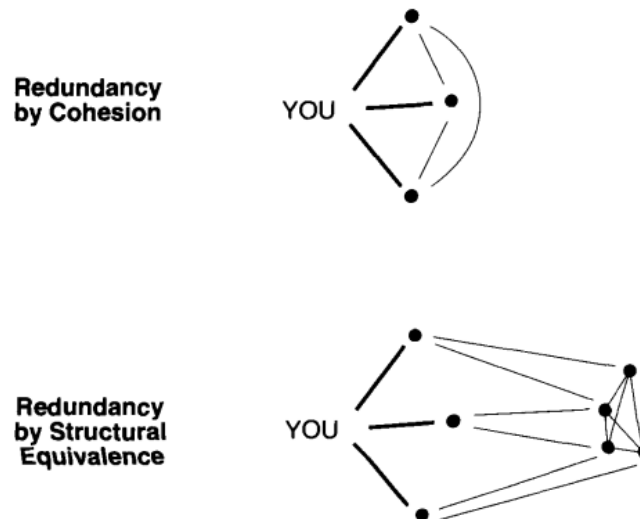
Dalam penelitiannya di bidang ketenagakerjaan dan ekonomi, Granovetter menemukan bahwa pekerja kerah biru (*blue-collar workers*) di Amerika Serikat lebih banyak mengetahui informasi mengenai pekerjaannya dari kontak pribadi yang mereka miliki. Dari argumen tersebut, muncul asumsi alamiah berupa koneksi dengan jaringan kuat (*strong ties*) di sekitar pencari kerja yang paling berpotensi untuk membantu masalah informasi pekerjaan. Namun, Granovetter berpendapat sebaliknya. Menurutnya, orang-orang dengan jaringan yang lemah (*weak ties*) justru lebih berpotensi untuk membantu menyalurkan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Sebab, mereka menjadi akses penghubung dengan informasi dari luar yang berbeda dengan yang diterima oleh orang-orang di dalam *strong ties* tersebut.

Untuk mendukung argumentasinya, Granovetter membagi tingkatan frekuensi interaksi untuk membuktikan pengaruh *weak ties* dalam kesempatan bekerja, yaitu:

- a) Sering (*often*) : setidaknya (bertemu) dua kali seminggu;
- b) Kadang-kadang (*occasionally*) : lebih dari sekali dalam setahun, tetapi kurang dari dua kali dalam seminggu;
- c) Jarang (*rarely*) : sekali dalam setahun atau kurang.

Dari ketiga kategori di atas, Granovetter menemukan bahwa orang yang menemukan pekerjaan dari orang lain dengan frekuensi interaksi *Sering* berjumlah 16,7%, *Kadang-kadang* berjumlah 55,6%, dan *Jarang* berjumlah 27,8%. Responden dalam presentase terbesar menyebutkan bahwa mereka hampir tidak pernah bertemu dengan orang-orang yang menawarkan pekerjaan, kecuali mengenai urusan pekerjaan tersebut. Biasanya, orang-orang yang menjembatani responden dengan pekerjaan mereka adalah teman lama di universitas atau mantan karyawan yang sempat bekerja di perusahaan tersebut. Bahkan, tak jarang responden mendapatkan informasi tersebut dari ‘koneksi’ mereka yang hampir terlupakan.

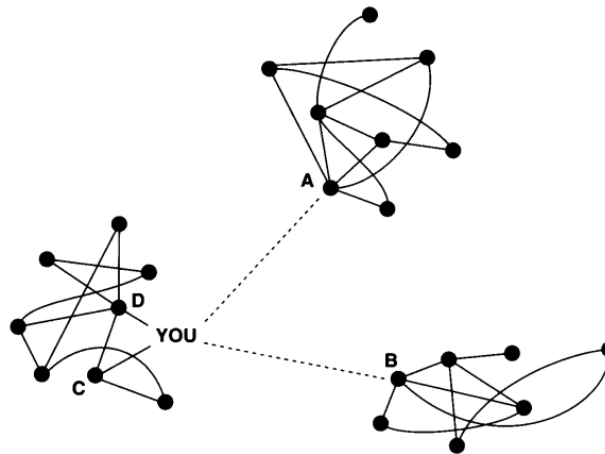
Koneksi yang dimaksud oleh Granovetter dalam *The Strength of Weak Ties* merupakan aktor penghubung (*Bridging actors* atau *Broker*) yang menghubungkan satu kelompok sosial dengan kelompok lainnya. Ronald S. Burt (1994) mendefinisikan lebih lanjut mengenai eksistensi *Bridging actors* dalam *Weak Ties* yang dikemukakan oleh Granovetter melalui *Structural Holes*. Menurut Burt, *Bridging actors* timbul karena adanya jarak antara *non-redundant actors* yang disebut sebagai lubang pada struktur (*structural holes*). Burt berpendapat bahwa *non-redundant actors* tidak terhubung satu sama lain karena adanya beberapa alasan, seperti tidak adanya akses atau kontak langsung dengan orang-orang di luar kelompok sosialnya atau secara tidak langsung mengecualikan orang-orang tersebut dalam proses interaksinya sehari-hari. Untuk menjelaskan contoh *structural holes* yang dimaksud, Burt menggambarkan melalui dua kondisi seperti berikut ini:



Gambar 2. 3 *Structural Indicators of Redundancy*
Sumber : Burt, 1992

Pada *Redundancy by Cohesion*, dua aktor yang terlibat memiliki hubungan jaringan yang kuat (*strong ties*). Adanya *strong ties* pada kondisi tersebut mengindikasikan ketiadaan *structural holes* karena setiap aktor dapat berinteraksi satu sama lain dengan mudah, sehingga koneksi yang mereka miliki serta keuntungan dari koneksi tersebut hanya berputar sebatas kelompok itu saja. Sedangkan pada *Redundancy by Structural Equivalence*, Burt menggambarkan indikator yang lebih tepat untuk mendeteksi *structural holes* karena ketiga aktor dapat terhubung melalui perantara. Setiap aktor memiliki ‘kenalan’ yang sama yang dapat menghubungkan mereka satu sama lain secara tidak langsung.

The Strength of Weak Ties dan *Structural Holes* tampak seperti mendefinisikan fenomena yang sama, perbedaannya terletak pada argumentasi *The Strength of Weak Ties* yang lebih berfokus pada kekuatan suatu hubungan yang menentukan jarak antara dua kelompok sosial. Sedangkan *Structural Holes* lebih berpusat pada bagaimana jarak tersebut bisa terbentuk tetapi justru meningkatkan keuntungan dalam penyebaran dan penerimaan informasi selama ada jembatan (*bridge*) dalam sebuah *structural hole*, terlepas dari kekuatan sebuah jaringan yang terbentuk di antara kluster sosial tersebut.



Gambar 2. 4 *Structural Holes dan Weak Ties*
Sumber : Burt, 1992

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini disusun sebagai jawaban sementara dari penelitian. Pada penelitian ini, kerangka pikir diawali dengan penelitian Montgomery tahun 1992. Montgomery menyebutkan bahwa pencari kerja mengandalkan 2 (dua) kanal informasi dalam mencari pekerjaan, yaitu kanal formal yang berupa iklan atau lowongan di aplikasi pencari kerja serta kanal informal yang berupa tawaran langsung dari kenalan pencari kerja tersebut. Hal ini dilakukan karena minimnya akses pencari kerja terhadap informasi lowongan pekerjaan, gaji, deskripsi pekerjaan, hingga lingkungan pekerjaan.

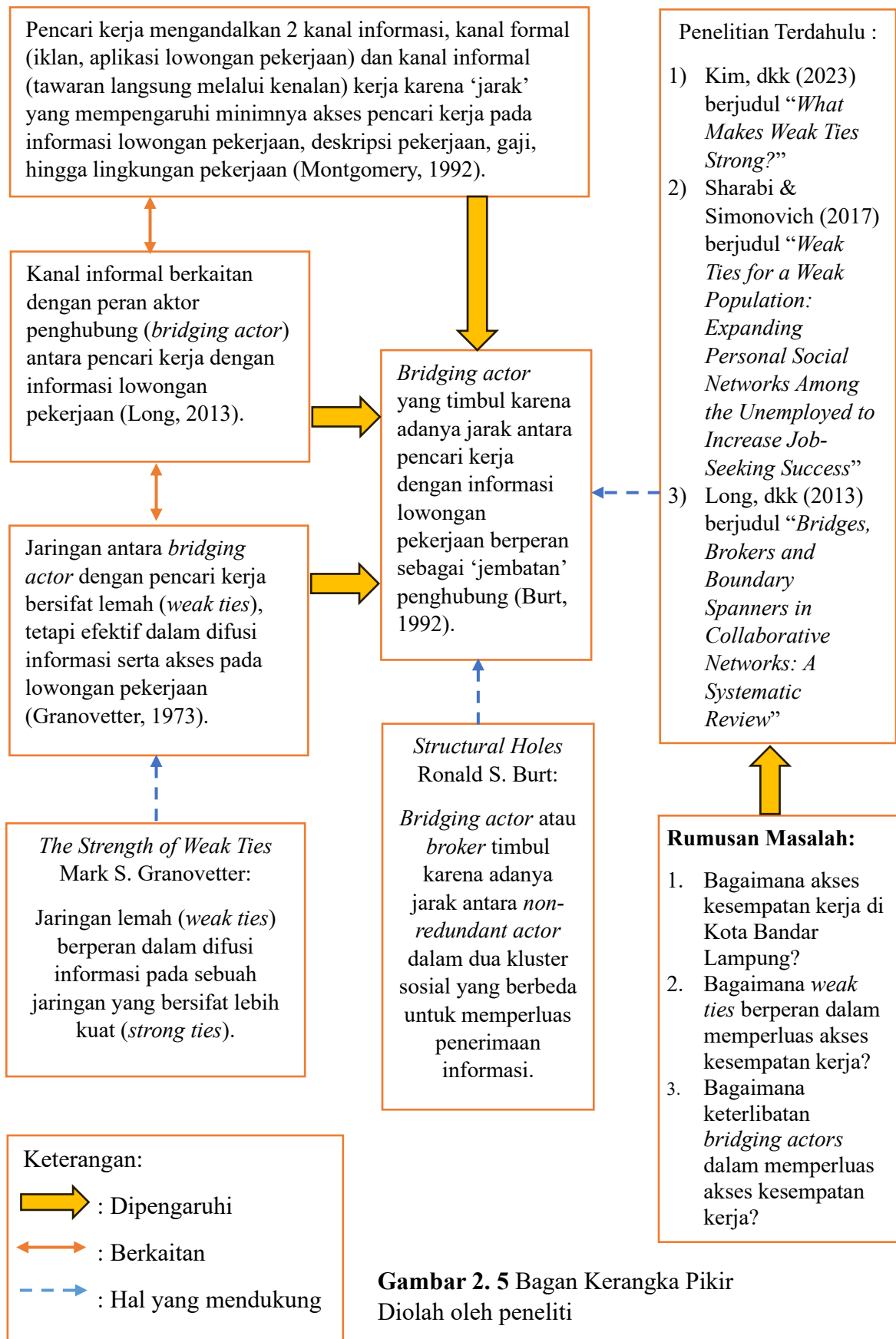
Kanal informal yang disebutkan oleh Montgomery (1992) dalam proses mencari pekerjaan ini berkaitan dengan aktor penghubung yang disebut dengan *bridging actors* yang menghubungkan pencari kerja dengan informasi lowongan pekerjaan tersedia (Long et al., 2013). Penelitian Montgomery mengenai kanal informal berdasar pada argumentasi Mark S. Granovetter (1973) dalam penelitiannya terhadap pekerja kerah biru (*blue-collar worker*) di Amerika. Menurut Granovetter dalam teori *The Strength of Weak Ties*, kanal informal yang menghubungkan pencari kerja dengan informasi lowongan pekerjaan tersedia merupakan pihak-pihak yang memiliki jaringan lemah dengan pencari kerja. Jaringan lemah (*weak ties*) didefinisikan sebagai jaringan dengan frekuensi

interaksi yang lemah dan tidak adanya keterikatan emosional antar pihak, tetapi Granovetter berpendapat bahwa difusi informasi terjadi lebih tinggi di jaringan lemah (*weak ties*) dibandingkan jaringan yang lebih kuat (*strong ties*).

Lebih lanjut lagi, pencari kerja yang mengandalkan kanal informal karena adanya ‘jarak’ dengan informasi lowongan pekerjaan memengaruhi timbulnya *bridging actors* (Burt, 1992). Argumentasi ini didukung oleh teori *Structural Holes* oleh Ronald S. Burt, di mana Burt mengemukakan bahwa *bridging actors* timbul karena adanya jarak antara *non-redundant actor* dalam 2 (dua) kluster sosial yang berbeda untuk memperluas difusi informasi. Burt melanjutkan teori *The Strength of Weak Ties* oleh Granovetter dengan berfokus pada aktor individu dalam kelompok yang terlibat di dalam *weak ties* tersebut.

Kerangka pikir ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dengan topik serupa, tiga di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kim & Fernandez, 2023) berjudul “*What Makes Weak Ties Strong?*”; penelitian Sharabi & Simonovich (2017) berjudul “*Weak Ties for a Weak Population: Expanding Personal Social Networks Among the Unemployed to Increase Job-Seeking Success*”; dan penelitian Long, dkk (2013) berjudul “*Bridges, Brokers and Boundary Spanners in Collaborative Networks: A Systematic Review*”. Berdasarkan argumentasi-argumentasi serta penelitian terdahulu, terdapat 3 (tiga) rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimana akses kesempatan kerja di Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana *weak ties* berperan dalam memperluas akses kesempatan kerja?
3. Bagaimana keterlibatan *bridging actors* dalam memperluas akses kesempatan kerja?



Gambar 2. 5 Bagan Kerangka Pikir
Diolah oleh peneliti

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus intrinsik. Metode penelitian kualitatif dipilih karena penelitian ini mengkaji peran jaringan lemah (*weak ties*) pada akses kesempatan kerja dengan berdasar pada teori *The Strength of Weak Ties* Mark S. Granovetter. Jenis penelitian kualitatif juga dipilih karena peneliti mengumpulkan data secara langsung kepada partisipan yang mengalami masalah yang diteliti dan mengamati perilaku serta peran dalam konteks secara alami. Sedangkan, pendekatan studi kasus intrinsik dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami masalah atau isu yang unik serta menarik untuk diperdalam melalui penelitian (Yin, 2018). Kasus atau masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana peran *bridging actors* dalam memperluas akses kesempatan kerja, serta dampaknya bagi pencari kerja berdasarkan *Structural Holes* Ronald S. Burt. Dari asumsi tersebut, maka jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus intrinsik dianggap tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian berfungsi untuk membatasi penelitian sehingga data yang dikumpulkan sesuai dengan alur dan tidak keluar dari topik yang dibahas dalam penelitian ini. Pada rumusan masalah pertama, fokus penelitian berangkat dari argumentasi teori *The Strength of Weak Ties* yang dikemukakan oleh Mark S. Granovetter bahwa jaringan lemah (*weak ties*) lebih berpotensi dalam difusi informasi antar kelompok sosial yang saling terisolasi, termasuk informasi

mengenai lowongan pekerjaan tersedia bagi pencari kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan argumentasi Granovetter dengan data lapangan mengenai peran jaringan yang berdasar pada kekuatan jaringan tersebut dalam memperluas akses kesempatan kerja.

Pada rumusan masalah kedua, argumentasi Ronald S. Burt mengenai *Structural Holes* menjadi dasar dalam penyusunan rumusan. Burt mengemukakan bahwa dalam ‘jarak’ yang terdapat antara pencari kerja dengan informasi lowongan pekerjaan yang tidak dapat dijangkaunya menimbulkan peran baru yang disebut sebagai *bridging actor*. *Bridging actor* merupakan penghubung atau jembatan yang berperan dalam difusi informasi mengenai lowongan pekerjaan tersedia yang disebabkan oleh minimnya akses yang dimiliki oleh pencari kerja. Penelitian ini berfokus pada konteks *bridging actors* yang berperan dalam menginformasikan lowongan pekerjaan tersedia pada pencari kerja berdasarkan jaringan yang terhubung di antara *bridging actors* dan pencari kerja itu sendiri. Selain itu, bagaimana *bridging actors* memberikan akses serta menempatkan pencari kerja pada lowongan pekerjaan tersedia juga menjadi fokus dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, teori *The Strength of Weak Ties* Granovetter digunakan sebagai alat analisis mengenai jaringan antara pencari kerja dengan *bridging actors* untuk menjawab rumusan masalah pertama. Sedangkan pada rumusan masalah kedua, argumentasi *Structural Holes* yang dikemukakan oleh Ronald S. Burt digunakan untuk meneliti bagaimana *bridging actors* dapat memperluas akses kesempatan kerja dengan mengidentifikasi kekuatan jaringan terlebih dahulu.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti mendapatkan informasi yang sesuai dengan data penelitiannya. Berdasarkan fokus penelitian, diperlukan informasi mengenai kekuatan sebuah jaringan dalam memperluas akses kesempatan kerja, eksistensi *bridging actors* yang menghubungkan pencari kerja dengan lowongan

pekerjaan tersedia, serta bagaimana *bridging actors* menentukan pencari kerja untuk ditawarkan lowongan pekerjaan. Pola ini terjadi dalam sebuah program penyiaran bagi mahasiswa yang diadakan oleh Program 2 RRI Bandar Lampung, yaitu *Broadcaster Academy*. Mahasiswa yang tergabung dalam program pengembangan di bidang penyiaran ini memiliki pola yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga Program 2 RRI Bandar Lampung ditentukan sebagai lokasi pada penelitian ini. Selain itu, banyak alumni dari program ini yang mengisi pekerjaan di bidang sektor ekonomi kreatif di Bandar Lampung yang perlu diteliti apakah ada peran dari *weak ties* serta *bridging actors* dalam mengakses pekerjaan tersebut.

3.4 Informan

Informan merupakan narasumber dalam penelitian yang dianggap paham dengan objek penelitian dan dapat menjelaskan fenomena atau topik yang dibahas dalam penelitian. Informan dalam penelitian ditentukan melalui kriteria khusus dan pertimbangan mengenai karakteristik tertentu dengan menyesuaikan topik penelitian, sehingga ditentukan kriteria sebagai berikut :

- 1) Informan pernah/sedang bekerja paruh waktu atau secara penuh di instansi, perusahaan, atau mengikuti kegiatan kepanitiaan lain;
- 2) Informan pernah dan/atau sering merekomendasikan atau menawarkan pekerjaan kepada kenalan atau temannya;
- 3) Informan pernah ditawarkan dan/atau menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh kenalan atau temannya tersebut;
- 4) Informan tidak memiliki akses langsung pada pekerjaan yang dimiliki saat ini (sebelum ditawarkan oleh aktor penghubung);
- 5) Informan yang berperan menawarkan lowongan pekerjaan tidak mengalami interaksi dengan frekuensi intens dan tidak memiliki hubungan emosional tertentu dengan informan yang ditawarkan pekerjaan;
- 6) Informasi yang didapatkan bukan dari kerabat dekat informan.

Tabel 3. 1 Daftar Informan

Nama Informan	Jenis Pekerjaan
Afifah Nabilah	Kru (<i>Crew</i>) Pekan Raya Lampung 2023 & <i>Freelancer Liaison Officer</i> (LO)
Aris Munandar	Presenter RADAR TV Lampung & <i>Freelancer Master of Ceremony</i> (MC) Lampung
Chandra Irawan	<i>Researcher</i> Bakauheni Harbor City (BHC) 2023
Deo Effendi	<i>Project Manager</i> Wave Harbor & <i>Freelancer Liaison Officer</i> (LO)
Lonika Della	Kru (<i>Crew</i>) Pekan Raya Lampung 2024 & Sekretaris Wave Harbor
Mita Dewi Sartika	Kru (<i>Crew</i>) Telisik Tour Lampung 2024
Paramita Zahra (Caca)	<i>Social Media Freelancer & Social Media Officer</i> Wave Harbor
Rachel Yunika	<i>Professional Liaison Officer</i> (LO) Lampung

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan dua (2) teknik pengumpulan data, yaitu :

1) Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Wawancara dalam penelitian ini bersifat mendalam (*in-depth interview*), sehingga peneliti menentukan pedoman wawancara terlebih dahulu agar data yang kemudian dikumpulkan tidak keluar dari fokus penelitian. Pedoman wawancara pada penelitian ini tertuang dalam matriks di bawah dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Pedoman Wawancara

Unsur	Informasi	Sub-Informasi	Informasi yang Didapatkan
<i>Bridging actors</i> dalam memperluas akses kesempatan kerja	Memiliki informasi mengenai suatu lowongan pekerjaan.	1. Pernah memberikan informasi mengenai lowongan pekerjaan kepada rekan kerja atau pencari kerja.	Informan memberikan informasi mengenai peran mereka sebagai aktor yang menghubungkan pencari kerja dengan informasi lowongan pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana <i>bridging actors</i> dapat berperan dalam memperluas akses kesempatan kerja.
	Informasi tersebut disebarkan kepada rekan sejawat dan pencari kerja, baik secara langsung atau pun secara terbuka dalam sebuah forum.	2. Penyebaran informasi tersebut dilakukan dengan sengaja secara selektif atau pun secara terbuka (melalui grup sosial media).	
	Memiliki akses penempatan pencari kerja dalam informasi lowongan pekerjaan tersedia.	3. Memiliki akses penempatan dalam pekerjaan yang diinformasikan kepada orang lain. 4. Pernah/masih bekerja di perusahaan/instansi yang membuka lowongan pekerjaan.	
Jaringan lemah (<i>weak ties</i>) dalam memperluas akses kesempatan kerja	Hubungan yang dimiliki antara pencari kerja dengan <i>bridging actors</i> .	1. Tidak adanya keterkaitan secara emosional atau pun frekuensi interaksi yang tinggi antara pencari kerja dengan <i>bridging</i>	Informan mampu memberikan informasi mengenai jaringan antara pencari kerja dengan <i>bridging</i>

	Hubungan ini bersifat lemah dengan berdasar pada argumentasi Mark S. Granovetter mengenai <i>The Strength of Weak Ties</i>.	<i>actors</i> yang memberikan informasi lowongan pekerjaan. 2. Pencari kerja mendapatkan informasi lowongan pekerjaan, deskripsi pekerjaan, gaji, hingga lingkungan pekerjaan melalui informasi yang dimiliki oleh <i>bridging actors</i>. 3. Tanpa adanya peran dari <i>bridging actors</i>, informan pencari kerja tidak dapat mengakses informasi apapun mengenai pekerjaan tersebut.	<i>actors</i> yang memiliki informasi mengenai lowongan pekerjaan agar dapat dibandingkan dengan argumentasi Mark S. Granovetter mengenai pengaruh jaringan lemah dalam difusi informasi dalam suatu kluster sosial.
	Jaringan ini berperan dalam difusi informasi mengenai lowongan pekerjaan bagi pencari kerja		
Pencari kerja yang mendapatkan akses pekerjaan melalui <i>bridging actors</i> dengan jaringan yang lemah.	Mendapatkan bantuan dalam mengakses informasi lowongan pekerjaan atau pun akses secara langsung pada pekerjaan melalui peran <i>bridging actors</i>.	1. Informan pernah ditawari atau diberikan informasi lowongan pekerjaan oleh <i>bridging actors</i>. 2. Informan pernah mendapatkan pekerjaan melalui akses atau pun informasi yang diberikan oleh	Informan dapat memberikan informasi mengenai peran <i>bridging actors</i> dalam mengakses pekerjaan serta mampu mengidentifikasi jaringan yang dimiliki dengan <i>bridging actors</i>.

	Kekuatan sebuah jaringan yang dimiliki oleh pencari kerja dengan <i>bridging actors</i> dapat teridentifikasi melalui sudut pandang pencari kerja.	3. <i>bridging actors</i> . Pernah/masih bekerja di perusahaan/instansi yang membuka lowongan pekerjaan.	
--	--	--	--

2) Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mendukung data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara terstruktur dengan informan. Data pada dokumentasi penelitian ini diperoleh melalui sumber-sumber bacaan seperti jurnal nasional dan internasional, buku, data, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang diangkat. Teknik dokumentasi ini sesuai dengan pendekatan studi kasus pada penelitian yang mengharuskan peneliti untuk mengumpulkan data melalui penelitian terdahulu yang sesuai dengan konteks penelitian yang kemudian dibandingkan dengan data lapangan.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data analisis model interaktif oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang terbagi menjadi tiga proses :

1) Kondensasi data (*Data Condensation*)

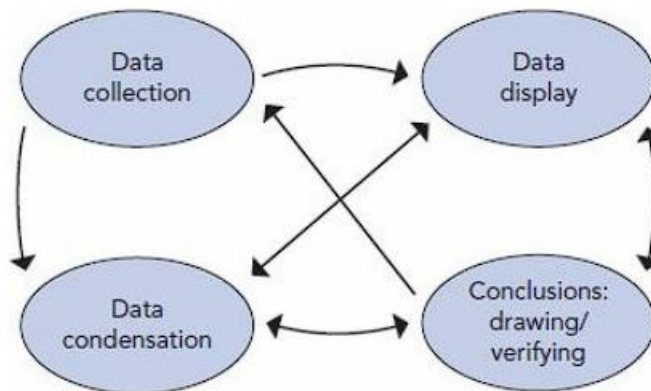
Merujuk pada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan/atau mentransformasikan data yang muncul selama penelitian dilakukan. Berbeda dengan buku edisi pertamanya, Miles & Huberman menghindari kata ‘reduksi’ dalam proses analisis data karena dikhawatirkan proses reduksi tersebut dapat melemahkan atau bahkan menghilangkan bagian penting dalam penelitian. Pada kondensasi data, data yang dikumpulkan dipertajam, difokuskan, dan diorganisir sehingga kesimpulan mengenai penelitian dapat ditarik.

2) Penyajian data (*Data Display*)

Data yang dikumpulkan selama penelitian ditampilkan dengan melewati proses organisir terlebih dahulu sehingga kesimpulan dari penelitian dapat terlihat. Penyajian data ini membantu peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan pada penelitiannya, baik untuk menganalisis lebih lanjut maupun menentukan tindakan selanjutnya.

3) Penarikan Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusions*)

Pada proses ini, peneliti menginterpretasikan maksud dari penelitiannya dengan mengurutkan pola, penjelasan, dan alur sebab-akibat agar kesimpulan dapat ditarik.



Gambar 3. 1 Alur Model Analisis Interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña.
Sumber : Miles et al., 2014

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Kota Bandar Lampung

Kota Bandar Lampung (atau Bandar Lampung) merupakan ibu kota Provinsi Lampung dengan luas wilayah 183,77 km² yang berbatasan dengan wilayah-wilayah berikut:

Batas Utara : Kecamatan Natar, Lampung Selatan

Batas Selatan : Teluk Lampung

Batas Barat : Kecamatan Gedung Tataan dan Padang Cermin, Pesawaran

Batas Timur : Kecamatan Tanjung Bintang, Lampung Selatan

Dikutip melalui Badan Pusat Statistik (BPS), Kota Bandar Lampung terdiri dari 20 kecamatan dan 126 kelurahan dengan kecamatan terluas berada di Kecamatan Kemiling sebesar 21,33 km². Per tahun 2023, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) mencatat jumlah penduduk Kota Bandar Lampung sebanyak 1.100.109 jiwa dengan populasi penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan penduduk perempuan. Kota Bandar Lampung menjadi pusat pemerintahan, sosial, politik, kebudayaan, serta perekonomian di Provinsi Lampung. Letak Provinsi Lampung yang berada di ujung selatan Pulau Sumatra merupakan akses transit kegiatan perekonomian yang menghubungkan Pulau Jawa dengan Pulau Sumatra. Hal ini meningkatkan potensi Provinsi Lampung dan Bandar Lampung sebagai kota yang strategis dalam pengembangan sektor perdagangan, ekonomi, dan pariwisata (BPS, 2024).

4.2 Kesempatan Kerja Pada Sektor Ekonomi Kreatif Kota Bandar Lampung

Sektor ekonomi kreatif di Provinsi Lampung, khususnya Kota Bandar Lampung, menjadi sorotan dalam beberapa tahun terakhir karena perkembangannya yang semakin signifikan hingga saat ini. Ekonomi kreatif merupakan bagian dari pariwisata yang telah menjadi salah satu sektor dengan fokus yang cukup besar di Provinsi Lampung. Menurut Laporan Kinerja Dinas Parekraf Lampung tahun 2023, perkembangan ekonomi kreatif tidak hanya dilihat melalui jumlah pelaku usaha saja. Pada Indikator Kinerja Utama (IKU), peningkatan jumlah wisatawan, peningkatan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) melalui sektor pariwisata, peningkatan rata-rata lama wisatawan tinggal, serta pengeluaran wisatawan turut menjadi indikator dalam menilai perkembangan pariwisata serta ekonomi kreatif di Provinsi Lampung (Bekraf, 2023).

Berdasarkan data yang dirilis Badan Pusat Statistika (BPS) dan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, Kota Bandar Lampung menduduki peringkat pertama dengan jumlah unit usaha sekaligus pelaku ekonomi kreatif terbanyak di Provinsi Lampung dengan jumlah yang terus meningkat. Per tahun 2020, Kota Bandar Lampung memiliki 36.113 unit usaha dengan 447 pelaku ekonomi kreatif. Sebanyak 43,29% atau kurang lebih 333 orang dari total pelaku ekonomi kreatif di Kota Bandar Lampung merupakan mahasiswa (Disparekraf, 2020). Selain unit usaha, mahasiswa juga banyak terlibat dalam penyelenggaraan acara atau *event* di Kota Bandar Lampung yang juga merupakan bagian dari 16 sub sektor ekonomi kreatif.

Penyelenggaraan *event* musik menjadi salah satu sub sektor ekonomi kreatif yang tengah berkembang pesat di Kota Bandar Lampung. Sejak 2021, penyelenggaraan *event* musik mengalami perkembangan secara menyeluruh, baik di Kota Bandar Lampung, di Indonesia, maupun seluruh dunia. Di Kota Bandar Lampung sendiri, *event* musik yang semula hanya digerakkan oleh mahasiswa di lingkungan kampus berkembang dengan cakupan yang lebih luas. Hal ini tidak terlepas dari dukungan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung dalam memperluas pasar produk pariwisata dengan melakukan ekspansi promosi serta

dukungan terhadap *event* ekonomi kreatif (Disparekraf, 2023; Kemenparekraf, 2024).

Perkembangan yang signifikan ini memiliki potensi dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia, terutama di Bandar Lampung. Berdasarkan data yang dirilis dalam Outlook Kemenparekraf 2024/2025, sektor ekonomi kreatif berhasil menyerap 1-2,5 juta tenaga kerja dalam empat tahun terakhir yang menyebabkan jumlah tenaga kerja sektor ekonomi kreatif mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jumlah ini didominasi oleh tenaga kerja dengan umur dibawah 40 tahun dan Generasi Z. Di Kota Bandar Lampung sendiri, mahasiswa menjadi penyumbang tenaga kerja terbanyak di sektor ekonomi kreatif. Hal ini dibuktikan melalui *event-event* besar yang digerakkan serta melibatkan mahasiswa di Kota Bandar Lampung, seperti Wizeperience Festival 2023, Society Land 2025, dan lainnya (Kemenparekraf, 2024; Tempo, 2025; RRI, 2025).

4.3 Potensi Ekonomi Kreatif Kota Bandar Lampung

Ekonomi kreatif merupakan sektor yang memanfaatkan kreativitas sumber daya manusia dan berbasis ilmu pengetahuan, termasuk warisan budaya dan teknologi (Kemenparekraf). Ekonomi kreatif terbagi menjadi 17 sub-sektor, yaitu aplikasi, arsitektur, desain komunikasi visual, desain produk, desain interior, fotografi, musik, kriya, kuliner, fesyen, penerbitan, film dan video, periklanan, permainan interaktif, seni pertunjukan, seni rupa, serta TV dan radio. Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) Indonesia melalui “*Outlook* Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2023/2024”, sektor ekonomi kreatif di Indonesia mengalami peningkatan sejak Covid-19 yang melanda pada tahun 2020 – 2021 (Kemenparekraf, 2023).

Lampung menjadi salah satu provinsi yang turut mengalami perkembangan dalam sektor ekonomi kreatif. Hal ini berkaitan dengan potensi pariwisata yang dimiliki oleh Provinsi Lampung, sehingga keberadaan sektor ekonomi kreatif dianggap mampu menyokong pengoptimalan potensi pariwisata tersebut. Sektor ekonomi kreatif di Provinsi Lampung mulai mengalami peningkatan sejak 2020 dan terus

bertambah hingga 2024, khususnya di Kota Bandar Lampung. Peningkatan tersebut didominasi oleh 3 (tiga) sub-sektor, yaitu musik, aplikasi dan *game developer*, serta seni pertunjukan. Hal ini dibuktikan dengan maraknya konser-konser musik lokal yang diadakan di Kota Bandar Lampung sejak 2021, baik yang diadakan oleh pemerintah seperti Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung, *vendor* swasta, maupun mahasiswa. Pada tahun 2024 sendiri, tercatat beberapa konser musik besar yang diadakan di Kota Bandar Lampung, seperti Pekan Raya Lampung 2024, Explosive Fest, Festival Krakatau, Lampung Night Fair, dan masih banyak lagi. Pengadaan *event* konser musik ini sering kali dibersamai dengan adanya festival kuliner, pertunjukan seni khas Lampung, hingga pameran yang juga menjual produk-produk lokal (Bangsawan, 2025; Disparekraf, 2023).

Sub-sektor lain yang juga tumbuh dan berkembang di Kota Bandar Lampung adalah *broadcasting* atau penyiaran dan penyelenggaraan *event*. Kedua subsektor ekonomi kreatif tersebut saat ini sudah lebih mudah ditemukan di lingkungan kampus bahkan tingkat sekolah. Di Kota Bandar Lampung sendiri, sudah banyak kegiatan-kegiatan penyiaran yang dapat diikuti oleh siswa sekolah hingga mahasiswa, seperti unit kegiatan tambahan (ekstrakurikuler atau unit kegiatan mahasiswa) atau pun yang terlibat langsung dengan pengadaan *event*.

4.4 Peran Mahasiswa Dalam Sektor Ekonomi Kreatif Kota Bandar Lampung

Perkembangan sektor ekonomi kreatif di Kota Bandar Lampung tidak lepas dari adanya peran mahasiswa, terutama dalam pengadaan *event*. Saat ini, sudah banyak *event-event* seperti konser musik, festival kuliner, dan pertunjukan seni yang digerakkan oleh mahasiswa. Keterlibatan mahasiswa dalam sektor ini tidak hanya sebagai panitia atau tim saja, tetapi juga sebagai penyelenggara.

Salah satu *event* di Kota Bandar Lampung yang diselenggarakan dan digerakkan oleh mahasiswa adalah festival musik bertajuk Wizeperience. Wizeperience Festival adalah festival musik terbesar pertama yang diinisiasi oleh mahasiswa dari berbagai universitas yang ada di Kota Bandar Lampung. Festival yang

diadakan pada Februari 2023 mengusung tema “*Unlocking the Gate of Sumatra*” dengan harimau Sumatra sebagai maskot acara ini berhasil mengundang 7 musisi nasional dan belasan musisi lokal untuk tampil di Lapangan Saburai, Bandar Lampung. Selain konser musik, Wizeperience Festival turut melibatkan beberapa UMKM di Kota Bandar Lampung untuk membuka berbagai *tenant*, seperti kuliner, seni dan budaya, hingga fesyen.

Bahkan saat ini, penyelenggaraan *event* menjadi salah satu sub-sektor ekonomi kreatif yang diandalkan oleh mahasiswa. Banyak ditemukan *event-event* musik yang diselenggarakan oleh himpunan mahasiswa di universitas, salah satunya di Universitas Lampung (Unila). Tiga tahun terakhir, Himpunan Mahasiswa Teknik Sipil (Himateks) Unila mengadakan konser musik bertajuk CBR (*Civil Brings Revolution*) Fest di Gedung Serba Guna (GSG) Unila. Himpunan mahasiswa jurusan lain seperti Administrasi Bisnis serta Ekonomi dan Bisnis turut mengadakan *event* serupa.

Keterlibatan mahasiswa dalam pengadaan *event* kampus, menjadikan mahasiswa sebagai aktor utama dalam menciptakan berbagai acara yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi lokal. *Event-event* ini tidak hanya menjadi sarana promosi budaya, tetapi juga mendorong sektor jasa dan perdagangan, seperti penyediaan konsumsi, dekorasi, dan dokumentasi. Peran mahasiswa sebagai penggerak acara juga dapat menjadi langkah awal dalam membangun kompetensi profesional di ekonomi kreatif. Selain itu, program penyiaran seperti *Broadcaster Academy* yang diselenggarakan LPP RRI Bandar Lampung memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan komunikasi dan produksi konten. Hal ini menunjukkan bahwa minat mahasiswa dalam menggerakkan sektor ekonomi kreatif di Kota Bandar Lampung terbilang tinggi, yang dibuktikan dengan keterlibatan mahasiswa ke dalam berbagai *event* dengan skala yang beragam. Hal ini menunjukkan bahwa minat mahasiswa dalam menggerakkan sektor ekonomi kreatif di Kota Bandar Lampung terbilang tinggi, yang dibuktikan dengan keterlibatan mahasiswa ke dalam berbagai *event* dengan skala yang beragam.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, koneksi masih berperan besar bagi pencari kerja dalam mengakses kesempatan kerja di Kota Bandar Lampung. Hal ini disebabkan oleh pola pada budaya rekrutmen di Kota Bandar Lampung yang cenderung bersifat eksklusif, artinya sebagian besar informasi lowongan pekerjaan disebarkan melalui mulut ke mulut (*word to word*) dan mengandalkan rekomendasi dalam proses rekrutmen pegawai. Pola tersebut menyebabkan minimnya difusi informasi antara pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan pegawai, sehingga jaringan sosial yang dimiliki oleh pencari kerja menjadi akses yang cukup efektif untuk mendapatkan pekerjaan. Namun dalam penelitian ini, jaringan yang bersifat lemah justru berpeluang lebih besar memberikan akses pada pekerjaan karena terjadi perluasan difusi informasi antara pihak yang memiliki dengan yang membutuhkan informasi. Pada konteks penelitian ini, jaringan lemah pencari kerja dengan aktor lain seperti rekan kerja, mantan pegawai, dan teman dalam satu komunitas yang sama dapat memberikan akses pekerjaan di Kota Bandar Lampung.

Pada proses difusi informasi antar kluster sosial, teridentifikasi adanya keterlibatan aktor penghubung atau *bridging actors* yang menghubungkan *non-redundant actors*. Perannya sebagai *tertius gaudens* atau ‘pihak ketiga yang menguntungkan’ menjadi jembatan antara pencari kerja dengan perusahaan yang sedang membuka rekrutmen pegawai. Pada konteks penelitian ini, aktor tersebut merupakan koneksi yang didapatkan pencari kerja melalui satu program penyiaran mahasiswa di Program 2 RRI Bandar Lampung. Koneksi yang didapatkan

melalui program ini kemudian menjadi akses bagi pencari kerja dalam mengakses pekerjaan di sektor ekonomi kreatif Kota Bandar Lampung.

6.2. Saran

Penelitian ini telah dilakukan secara optimal dengan menyesuaikan metode penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai peran jaringan lemah (*weak ties*) serta keterlibatan *bridging actors* dalam memperluas akses kesempatan kerja. Namun, penelitian ini masih dilakukan di skala Kota Bandar Lampung, sehingga hasil yang didapatkan belum secara luas dan menyeluruh. Selain itu, masih jarang ditemukan penelitian atau kajian sosiologis terkait jaringan lemah dan peran aktor penghubung. Maka dari itu, diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini menunjukkan bahwa selain kompetensi akademik pencari kerja, koneksi juga dapat menjadi akses untuk mendapatkan kesempatan kerja. Disarankan bagi pencari kerja agar memperkuat serta mempertimbangkan koneksinya dengan tujuan meningkatkan peluang dalam mendapatkan akses lowongan pekerjaan.
- 2) Melalui penelitian ini, program pengembangan dapat menjadi salah satu jalan bagi mahasiswa dalam meningkatkan kompetensi diri serta memperluas koneksi. Disarankan kepada Program 2 RRI Bandar Lampung agar tetap menjalankan *Broadcaster Academy* sebagai program yang berkelanjutan karena dapat menjadi wadah bagi mahasiswa dalam mengembangkan kompetensi bidang penyiaran, serta memperluas koneksi mahasiswa yang tergabung dalam program tersebut.
- 3) Fokus penelitian ini terbatas hanya pada bagaimana jaringan lemah memberikan akses kesempatan kerja bagi pencari kerja, tetapi tidak membahas lebih lanjut bagaimana keterkaitan akses tersebut dengan konflik kepentingan karena adanya perilaku yang mengutamakan koneksi atau kenalan dalam sistem perekrutan. Perlu penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan antara akses kesempatan kerja yang diberikan oleh aktor penghubung dengan konflik kepentingan nepotisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangsawan, M. I. (2025, April 22). *RRI.co.id - Geliat Anak Muda Lampung di Festival Musik Seru*. <https://rri.co.id/hiburan/1466505/geliat-anak-muda-lampung-di-festival-musik-seru>
- Blau, G. (1994). Testing A Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- Boari, C., & Riboldazzi, F. (2014). How Knowledge Brokers Emerge and Evolve: The Role of Actors' Behaviour. *Research Policy*, 43(4), 683–695. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.01.007>
- BPS. (2024). *Kota Bandar Lampung dalam Angka* (Vol. 78).
- Brown, D. W., & Konrad, A. M. (1999). Granovetter Was Right : The Importance of Weak Ties to A Contempororary Job Research. *Group & Organization Management*, 26(4), 434–462. <http://news.excite.com/>
- Burt, R. S. (1992). The Social Structure of Competition. In *Structural Holes: The Social Structure of Competition* (pp. 57–91). Harvard University Press.
- CNN Indonesia. (2024). *9,89 Juta Gen Z di Indonesia Menganggur*. CNN Indonesia.
- Disparekraf. (2020). *Penyusunan Pemetaan Ekonomi Kreatif Bandar Lampung, Metro, Lampung Timur, Tulang Bawang, Tulang Bawang Barat*.
- Disparekraf. (2023). *Laporan Kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung 2023*.
- Dudija, N. (2011). Perbedaan Motivasi Menyelesaikan Skripsi Antara Mahasiswa yang Bekerja Dengan Mahasiswa yang Tidak Bekerja. *Humanitas*, 8(2), 195–206.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- ILO. (2024). *World Employment and Social Outlook Trend 2024*. <https://doi.org/10.54394/HQAE1085>

- Ishak, K. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengangguran dan Inflikasinya Terhadap Indeks Pembangunan di Indonesia. *Iqtishaduna*, 7(1), 22–38.
- Kemenparekraf. (2023). *Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2023/2024*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia.
- Kemenparekraf. (2024). *Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2024/2025*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia.
- Kim, M., & Fernandez, R. M. (2023). What Makes Weak Ties Strong? *Annual Review of Sociology*, 49, 177–193. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030921>
- Lakshmisha, A., & Thiel, A. (2023). Legitimacy, Shared Understanding and Exchange of Resources: Co-managing Lakes Along an Urban–Rural Gradient in Greater Bengaluru Metropolitan Region, India. *Environmental Management*, 71(3), 523–537. <https://doi.org/10.1007/s00267-023-01795-z>
- Long, J. C., Cunningham, F. C., & Braithwaite, J. (2013). Bridges, Brokers and Boundary Spanners in Collaborative Networks: A Systematic Review. *BMC Health Services Research*, 13(158). <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/13/158>
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa Bekerja dan Dampaknya Pada Aktivitas Belajar dan Prestasi Akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201–209.
- Mardianti, D. L. (2025, March 20). *Menekraf: Sektor Ekonomi Kreatif Bisa Serap Hingga 1 Juta Lapangan Kerja di 2025 | tempo.co*. <https://www.tempo.co/ekonomi/menekraf-sektor-ekonomi-kreatif-bisa-serap-hingga-1-juta-lapangan-kerja-di-2025-1221997>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (H. Salmon, Ed.; 3rd ed.). SAGE Publication, Inc.
- Montgomery, J. D. (1992). Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-Of-Weak-Ties Hypothesis. *American Sociological Review*, 57(5), 586–596. <http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/2095914>
- Sharabi, M., & Simonovich, J. (2017). Weak Ties for a Weak Population: Expanding Personal Social Networks Among the Unemployed to Increase Job-Seeking Success. *Journal of Employment Counseling*, 54(1), 12–22. <https://doi.org/10.1002/joec.12047>
- Sinaga, R. N., & Rialdy, N. (2024). *Peran Jaringan Sosial dalam Proses Pencarian Kerja Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa UMSU Jurusan Manajemen Bisnis Syariah)*. 1(2). <https://doi.org/10.54373/ethno.v1i2.46>

- Van Hoye, G., van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661–682. <https://doi.org/10.1348/096317908X360675>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications* (6th ed.). SAGE Publisher, Inc.