

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hubungan antara tingkat pendidikan dan pertumbuhan ekonomi merupakan subjek studi yang intensif, dimana peningkatan dalam pendidikan dianggap sebagai modal investasi jangka panjang yang berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara (Valero, 2021; Marconi, 2018). Bertambahnya tahun pendidikan, pelatihan, dan pengalaman angkatan kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan individu dan masyarakat serta meningkatkan perekonomian. Temuan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan pengembalian yang lebih tinggi menunjukkan bahwa pendidikan tetap menjadi area krusial untuk berinvestasi, dengan implikasi signifikan bagi kemajuan individu dan masyarakat (Ziberi *et al.*, 2022; Psacharopoulos & Patrinos, 2018; Hall, 2016). Tidak hanya merupakan bagian yang penting, investasi di bidang pendidikan atau modal manusia, dianggap sebagai sumber pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Pekerja yang terdidik cenderung lebih terampil dan memiliki tingkat pengetahuan yang lebih, yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Pencapaian pendidikan yang lebih tinggi dalam pendidikan yang berkualitas tersebut kemudian menjadi strategi untuk mencapai pertumbuhan ekonomi berkelanjutan (Marquez-Ramos & Mourelle, 2019; Hanushek, 2010; Barro & Lee, 2013).

Namun tingkat pendidikan yang lebih tinggi tanpa kondisi dan keadaan ekonomi yang sesuai, ternyata dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan (Neycheva, 2021). Fenomena ketidaksesuaian kualifikasi pekerjaan dan pendidikan atau yang disebut juga dengan istilah *qualification mismatch*, mengacu pada situasi dimana tingkat pendidikan individu tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya (*mismatch by level of education/vertical mismatch*), ataupun bidang studi pendidikan individu yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaannya (*mismatch by level of study/horizontal mismatch*) (ILO,

2019). Studi di negara-negara ASEAN yang dilakukan oleh Manejuuk & Yamaka (2021) menemukan bahwa meskipun pendidikan tinggi penting untuk pertumbuhan ekonomi jangka panjang, peningkatan pengangguran di kalangan pekerja terdidik juga mengalami keterjadian yang tinggi dan membutuhkan kebijakan yang tepat untuk mengelola dampak negatifnya. Ini menjadi masalah yang serius, dimana tidak cukupnya penciptaan lapangan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan menyebabkan pengangguran di kalangan lulusan terdidik menjadi tinggi dan memberi efek negatif yang kuat pada aktivitas ekonomi (Ziberi *et al.*, 2022; Neycheva, 2021; Hershbein & Kahn, 2018).

*International Labor Organization* (2019), organisasi perburuhan internasional yang bertujuan mempromosikan lapangan kerja penuh dan produktif sebagai jalur penting menuju pembangunan berkelanjutan, menyatakan fenomena *qualification mismatch* telah menjadi isu penting dan memerlukan perhatian kebijakan khusus baik di negara-negara maju dan berkembang. Pentingnya keahlian dan implikasi dari kurangnya pemanfaatan tenaga kerja terhadap perekonomian dan pembangunan sosial ditekankan dalam Agenda 2030 Pembangunan Berkelanjutan (ILO, 2019), khususnya dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) target 4.4. Pada nomenklatur tersebut dinyatakan bahwa pada tahun 2030, jumlah pemuda dan orang dewasa yang memiliki relevansi akan meningkat secara signifikan, termasuk keterampilan teknis dan kejuruan, sementara untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak dan kewiraswastaan. Kemudian pentingnya pekerjaan layak dalam mencapai pembangunan berkelanjutan dituangkan dalam *goal* ke-8 SDGs yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja produktif, serta pekerjaan layak untuk semua. Terdapat empat pilar strategis yang menjadi pusat perhatian dalam Agenda Pekerjaan Layak yaitu hak di tempat kerja, pekerjaan penuh dan produktif, perlindungan sosial, dan dialog sosial (BPS, 2022a).

ILO (2019) juga mencatat urgensi statistik mengenai berbagai bentuk ketidaksesuaian sangat dibutuhkan untuk digunakan oleh kementerian ketenagakerjaan, lembaga pendidikan, dan dunia usaha. Statistik ketenagakerjaan tersebut dipercaya dapat menjelaskan keterkaitan tiga ukuran kurangnya pemanfaatan tenaga kerja yang diadopsi dari hasil konferensi *International Conference of Labour Statisticians* ke-19, yaitu setengah pengangguran terkait

waktu, pengangguran, dan potensi angkatan kerja. *Qualification mismatch* dapat menyebabkan risiko pengangguran jangka panjang bagi pekerja, dimana individu berpendidikan tinggi menghadapi risiko karena ketidakcocokan di bidang studi, yang menyebabkan banyaknya keterjadian pengangguran terdidik. Masalah kesenjangan keterampilan yang signifikan karena pilihan pendidikan tidak selaras dengan kebutuhan pasar, menekankan pentingnya mengatasi *qualification mismatch* untuk mengoptimalkan pemanfaatan modal manusia (Esposito & Scicchitano, 2020; Dimian *et al.*, 2017).

Untuk memahami fenomena *qualification mismatch*, berbagai literatur mengandalkan serangkaian teori yang bertujuan untuk menjelaskan ketidaksempurnaan dalam pasar tenaga kerja, teori-teori tersebut mencakup teori *human capital* dan teori *job competition*. Teori *human capital* mengacu pada kumpulan agregat kompetensi, pengetahuan, sosial, dan atribut pribadi yang diwujudkan dalam kemampuan untuk menciptakan kemampuan intrinsik dan nilai ekonomi yang terukur (Marginson, 2019). Dalam kerangka teori *human capital* yang dikembangkan oleh Gary Becker, *qualification mismatch* dapat diinterpretasikan sebagai salah satu bentuk inefisiensi dalam investasi pendidikan. Teori ini menekankan bahwa individu membuat investasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi penghasilan mereka di masa depan. Namun, jika terjadi *mismatch* antara kualifikasi yang diperoleh dan pekerjaan yang tersedia, maka akan terjadi pemborosan sumber daya dan rendahnya pengembalian investasi pendidikan tersebut (Becker, 2009; Leuven & Oosterbeek, 2011).

Teori *job competition* menyatakan bahwa terjadi ketidaksesuaian antara keterampilan yang dibutuhkan dan keterampilan yang sebenarnya dimiliki seorang lulusan mempunyai konsekuensi penting untuk produktivitas, upah, dan kemungkinan mendapatkan pekerjaan (Kojima *et al.*, 2020). Di negara-negara Afrika, permintaan pasar tenaga kerja mendorong pendidikan dan pelatihan tambahan dikarenakan keterjadian ketidaksesuaian keterampilan yang mendominasi pekerja penyuluhan pertanian (Oladele, 2021). Ketidaksesuaian kualitatif muncul ketika kualifikasi pekerja, secara individu atau keseluruhan, berbeda dari kualifikasi yang diperlukan atau ditentukan untuk pekerjaan mereka. Ketidaksesuaian kuantitatif muncul ketika ada kesenjangan dalam penawaran dan

permintaan akan keterampilan tertentu. Ketidaksesuaian bidang studi terjadi konseptual dan empiris, berbeda dengan ketidaksesuaian kualifikasi dimana seorang pekerja dapat sesuai dengan pekerjaan dalam hal kuantitas sekolah yang diterima (kesesuaian kualifikasi) tetapi tidak berdasarkan jenis sekolah yang diterima (Montt, 2017). Dengan demikian ketidaksesuaian bidang studi merupakan bentuk ketidaksesuaian horizontal sementara ketidaksesuaian kualifikasi merupakan salah satu bentuk ketidaksesuaian vertikal (Green & Henseke, 2016).

Becker dalam Galanakis (2021), berdasarkan teori *human capital* menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara kualifikasi pekerja dan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka mengakibatkan inefisiensi di pasar tenaga kerja. Kompetisi antar pencari kerja dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara pekerja dan pemberi kerja, dan ketidaksesuaian ini meningkat setelah *Great Depression*. Cooper dan Liu (2019) mempelajari tentang kesenjangan atau ketidaksesuaian dalam akumulasi *human capital* atau kualifikasi pendidikan individu dengan pekerjaan yang dijalankan. Penelitian tersebut mencoba untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti perubahan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja dapat memengaruhi ketidaksesuaian ini. Shelest-Szumilas (2020) meneliti risiko investasi dalam modal manusia dapat memengaruhi keputusan individu untuk berinvestasi dalam pendidikan atau pelatihan. Ketidakcocokan pengetahuan juga dapat memiliki dampak negatif terhadap produktivitas dan penghasilan individu.

*Qualification mismatch* mempunyai berbagai dampak terhadap *outcome* pekerjaan. Beberapa literatur mengungkapkan bentuk-bentuk dari dampak *qualification mismatch*, yaitu berhubungan dengan promosi, pelatihan kerja, upah, produktivitas, kepuasan kerja, dan stabilitas kerja (Jiang, 2022; Park, 2021; Velciu, 2017). Dampak yang diperoleh dari investasi dalam modal manusia melalui pendidikan, baik pada tingkat individu maupun masyarakat, umumnya dinilai dengan mengkaji tingkat pengembalian investasi pendidikan yaitu upah (Borjas, 2019). Fokus penelitian ini adalah menganalisis dampak ketidaksesuaian kualifikasi terhadap upah seseorang. Psacharopoulos & Patrinos (2018) memanfaatkan Persamaan Upah Mincer untuk mengeksplorasi hubungan antara pendidikan dan pendapatan, di mana pendapatan dapat dilihat sebagai hasil dari investasi pendidikan dan variabel lain seperti pengalaman kerja. Melalui analisis

ini, ditemukan bahwa setiap tahun tambahan pendidikan rata-rata menghasilkan kenaikan pengembalian sekitar 10% pada pendapatan individu di banyak negara. Oleh karena itu, investigasi yang berpusat pada hubungan antara ketidaksesuaian upah dan kondisi pasar tenaga kerja dapat memberikan data yang lebih tepat dan relevan untuk melihat dampak *qualification mismatch*.

Penelitian terhadap *qualification mismatch* banyak terjadi di negara-negara maju, termasuk negara-negara di Eropa. Penelitian Mateos-Romero *et al.* (2017), ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan upah di berbagai negara Eropa. Kemudian penelitian Neycheva (2021) juga menemukan ketidaksesuaian keterampilan vertikal (*vertical mismatch*) dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan upah pekerja di negara-negara anggota baru Uni Eropa dari wilayah Eropa Timur. Sementara studi di negara-negara Asia, misalnya Korea dan Vietnam juga menemukan bahwa pekerja yang berpendidikan berlebihan (*overeducation*) atau berketerampilan berlebihan (*overskilled*) akan dikenakan hukuman upah (*wage penalty*). Di Korea, pekerja penyandang disabilitas menghadapi hukuman upah (*wage penalty*) yang berat ketika mereka memiliki *overeducation* dan *overskilled* (Park, 2021). Di Vietnam, dengan kondisi insiden pendidikan yang kurang (*undereducation*) lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan yang berlebihan (*overeducation*), *qualification mismatch* mempunyai dampak asimetris terhadap upah, di mana tingkat upah lebih fleksibel menurun tetapi kaku untuk meningkat (Quang & Tran-Nam, 2019).

Studi tentang *horizontal mismatch* juga menunjukkan faktor signifikan yang berkontribusi terhadap tingkat pengangguran dan dapat menyebabkan tingkat kompetensi, kualifikasi, dan pencapaian yang lebih rendah di tempat kerja. *Job crafting* telah diidentifikasi sebagai mediator potensial antara kompetensi karir dan keterlibatan kerja bagi individu yang mengalami *horizontal mismatch* (Wardani *et al.*, 2021). Dibandingkan dengan karyawan yang sesuai (*match*), pekerja yang tidak cocok secara horizontal (*horizontal mismatch*) umumnya dikenai denda upah (*wage penalty*), kurang puas dengan pekerjaan mereka, dan lebih cenderung menyesali program studi mereka (Somers *et al.*, 2019). Di Turki, ketidaksesuaian keterampilan horizontal adalah masalah umum, di mana faktor-faktor seperti ketidakmampuan untuk mendapatkan pekerjaan di bidang studi, upah yang rendah,

kurangnya keterampilan kejuruan yang diperlukan, kurangnya pengalaman, dan kondisi kerja yang memengaruhi lulusan untuk bekerja di luar bidangnya (Suna *et al.*, 2020). Namun, penelitian di Korea yang membahas konsep ketidaksesuaian horizontal dalam konteks perbedaan upah dan kepuasan kerja berdasarkan gender menunjukkan bahwa baik *overeducation* maupun *horizontal mismatch* tidak berkontribusi dalam menjelaskan kesenjangan gender dalam upah tenaga kerja (Choi *et al.*, 2023). Sementara itu, penelitian *horizontal mismatch* mengarah pada pendidikan kejuruan di Swiss. Pendidikan kejuruan di Swiss memungkinkan untuk berganti-ganti pekerjaan, dimana kekhususan pendidikan kejuruan dapat menyebabkan terjadinya *horizontal mismatch* dan upah yang lebih rendah (Schweri *et al.*, 2020).

Terdapat beberapa perdebatan mengenai hasil yang beragam dari penelitian terdahulu tentang pengaruh *qualification mismatch* terhadap upah. Beberapa studi mengindikasikan bahwa *mismatch* seperti *overeducation* dapat mengurangi upah (Park, 2021; Quang & Tran-Nam, 2019), sementara hasil lain menunjukkan bahwa dampaknya bisa tidak signifikan atau bahkan positif ketika dihadapkan pada pekerja yang *undereducated* (Leuven & Oosterbeek, 2011; Sloane *et al.*, 1999). Mayoritas penelitian-penelitian ini sering menggunakan metode regresi *Ordinary Least Squares* (OLS) yang mungkin tidak memadai untuk mengatasi masalah endogenitas dan seleksi sampel. Penggunaan metode *Two-Step Heckman*, yang dikembangkan oleh James Heckman, menawarkan solusi untuk mengatasi bias seleksi ini. Metode ini tidak hanya memperbaiki estimasi pengaruh pendidikan terhadap upah dengan mengontrol variabel yang tidak teramati yang mungkin memengaruhi seleksi sampel, tetapi juga memberikan kesempatan untuk membedakan antara efek pendidikan yang sebenarnya dan efek dari karakteristik tidak teramati lainnya. Oleh karena itu, penggunaan metode *Two-Step Heckman* dalam penelitian ini akan memungkinkan penilaian yang lebih akurat dan mendalam tentang dampak *qualification mismatch* terhadap upah, menyediakan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada dan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat (Bendig & Hoke, 2022; Certo *et al.*, 2016).

Indonesia merupakan studi kasus yang menarik untuk menganalisis pengaruh *qualification mismatch* terhadap upah. Pertama, Badan Pusat Statistik

(BPS) melalui data Sakernas Februari 2022 mencatat persentase angkatan kerja lulusan pendidikan tinggi mencapai angka 12,64% dari total angkatan kerja yang dimiliki Indonesia. Nilai ini sangat meningkat drastis bila dibandingkan dengan tahun 2008 yang hanya berjumlah 6,85%. Namun peningkatan tersebut diikuti juga dengan tingginya angka Tingkat Pengangguran Terbuka dari kalangan lulusan perguruan tinggi yang mencapai angka 12,26 persen, dimana pada sisi lainnya angkatan kerja dengan tingkat pendidikan tamatan SD ke bawah menyumbang persentase terkecil, yaitu 3,09% (BPS, 2022b). Kedua, terjadi penurunan Perkembangan Rata-rata Upah/Gaji Bersih (rupiah) Selama Sebulan Buruh/Karyawan pada periode 2019-2021. Pada Agustus 2020, rata-rata upah/gaji bersih buruh/karyawan adalah sebesar Rp2.913.897 dan pada Agustus 2021 turun menjadi Rp2.736.463. Pada periode tersebut, di mana beriringan dengan masa pandemi *Covid-19*, diduga menjadi pemicu semakin tingginya fenomena keterjadian *qualification mismatch* (BPS, 2022b). Di tahun 2022, publikasi BPS juga menyatakan penduduk usia 15-55 tahun mengalami lebih banyak keterjadian perpindahan pekerjaan dikarenakan alasan internal, yaitu pendapatan yang kurang memuaskan dan tidak cocok dengan lingkungan kerja (BPS, 2022b).

Ketiga, ketersediaan tenaga kerja yang melimpah. Seperti halnya negara-negara berkembang lainnya, pasokan tenaga kerja yang melimpah ini didorong oleh pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi (Arif *et al.*, 2021; Frölich & Haile, 2011). Data yang diolah dari Pusdatik Kemnaker RI (2023) menyebutkan jumlah angkatan kerja pada tahun 2022 adalah sebanyak 143,73 jiwa. Jumlah tersebut defisit apabila dibandingkan dengan jumlah perkiraan kesempatan kerja di tahun yang sama, yaitu hanya 133,82 juta jiwa. Keempat, tingginya insiden *qualification mismatch*. Keterjadian yang tinggi dikaitkan dengan alokasi sumber daya yang tidak efisien mencapai 60% dari insiden ketidaksesuaian pendidikan di Indonesia, di mana pendidikan yang tidak memadai (*undereducation*) menyumbang proporsi insiden terbesar, yaitu sebesar 51,5% (Allen, 2016). Hal tersebut dikuatkan oleh data dari Kementerian Pendidikan (2023) yang menyebutkan bahwa 80% lulusan perguruan tinggi di Indonesia bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Tingginya keterjadian ketidaksesuaian kualifikasi, berhubungan dengan rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja, dan produktivitas berkaitan

erat dengan upah (Mcgowan & Andrews, 2016). Hasil temuan penelitian terbaru juga menyebutkan terdapat banyak ketimpangan hasil pengembalian pendidikan pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan di Indonesia (Haminati & Kamarni, 2023). Berdasarkan uraian di atas, maka menjadi pertanyaan penelitian yang sangat menarik untuk mengkaji pengaruh *qualification mismatch* terhadap upah pekerja di Indonesia.

## B. Rumusan Masalah

Indonesia adalah studi kasus yang menarik untuk menganalisis dampak *qualification mismatch* terhadap upah. Persentase tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi memiliki *trend* yang positif (mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun ke tahun) berdasarkan total angkatan kerja yang dimiliki Indonesia. Namun tenaga kerja lulusan sekolah dasar masih mendominasi pasar kerja di Indonesia dari total tenaga kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai dampak *qualification mismatch* pada tenaga kerja dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang ada (BPS, 2022b). Penurunan perkembangan rata-rata upah/gaji bersih (rupiah) selama sebulan buruh/karyawan terjadi pada periode 2020-2021 yang juga mendasari peneliti untuk melakukan penelitian ini, di mana diduga fenomena keterjadian *qualification mismatch* semakin hari semakin tinggi (BPS, 2022b). Data yang digunakan merupakan data terbaru melalui data Sakernas per Agustus 2022. Berdasarkan latar belakang tersebut, melalui studi ini akan dianalisis metode untuk menyelidiki dampak *qualification mismatch* terhadap upah melalui beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari *vertical mismatch* terhadap upah pekerja di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh dari *horizontal mismatch* terhadap upah pekerja di Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh dari *qualification mismatch* terhadap upah pekerja di Indonesia?

## C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:



1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari *vertical mismatch* terhadap upah pekerja di Indonesia.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari *horizontal mismatch* terhadap upah pekerja di Indonesia.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari *qualification mismatch* dan variabel-variabel kontrol terhadap upah pekerja di Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap untuk dapat memberikan beberapa manfaat melalui penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Untuk Teori  
Manfaat untuk teori diharapkan penelitian ini dapat memperluas literatur atau kajian teori khususnya tentang *qualification mismatch* beserta dampaknya terhadap upah, serta memberikan peluang untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan *qualification mismatch*.
2. Manfaat untuk Metodologi  
Adapun manfaat untuk sisi metodologi hendaknya penelitian ini berguna;
  - a. Untuk menambah input wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
  - b. Sebagai sumber masukan informasi dan rujukan bagi peneliti lain mengenai kajian *qualification mismatch*.
3. Sebagai referensi atau masukan perumusan kebijakan bagi pemerintah dalam upaya mengatasi masalah *qualification mismatch* di Indonesia.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Dengan tujuan pembahasan penelitian yang lebih fokus, maka dibatasi aspek-aspek pembahasan hanya pada lingkup yang sesuai dengan judul penelitian, sehingga kemudian ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) edisi Agustus 2022 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

- 2) Informasi yang digunakan berkaitan dalam periode waktu Agustus 2022. Data ini mencakup berbagai rincian, termasuk upah yang diperoleh, ciri-ciri sosiodemografi pekerja, dan kualifikasi serta bidang studi tenaga kerja.
- 3) Subyek yang diteliti yaitu pekerja/tenaga kerja. Namun terdapat sejumlah keterbatasan di mana yang menjadi sampel adalah tenaga kerja dengan umur 15 sampai dengan 64 tahun, pendidikan yang ditamatkan minimal Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan berstatus sebagai buruh, pegawai, atau karyawan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini ditulis dalam lima bagian, yaitu sebagai berikut:

- Bab 1 Pendahuluan, terdiri dari subbab; latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.
- Bab 2 Tinjauan Pustaka yang berisi tentang subbab konsep penelitian; landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang digunakan, dampak ketidaksesuaian kualifikasi (*qualification mismatch*) terhadap upah di pasar tenaga kerja Indonesia, hasil penelitian sebelumnya, kerangka analisis dan hipotesis penelitian.
- Bab 3 Metode Penelitian yang berisi subbab yang menjelaskan; tempat dan waktu penelitian dan sumber data penelitian, metode analisis data, pengujian model, dan definisi operasional variabel.
- Bab 4 Hasil dan pembahasan adalah bab yang berisi subbab yang memaparkan hasil penelitian baik secara statistik deskriptif maupun statistik inferensia dan kemudian membahas hasil tersebut, mengaitkannya dengan teori, penelitian empiris serta fenomena yang ditemukan dibalik hasil statistik untuk kemudian dapat menarik implikasi kebijakan.
- Bab 5 Kesimpulan dan saran adalah bab yang menyimpulkan hasil dari penelitian dan juga berisi saran-saran untuk direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya.