

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangguran merupakan permasalahan utama yang selalu dihadapi oleh suatu negara, baik negara maju maupun negara berkembang termasuk Indonesia. Terjadinya pengangguran disebabkan oleh banyak hal yang dapat dilihat dari dua pandangan yaitu dari sudut pandang makro dan sudut pandang mikro. Dari sudut pandang makro, pengangguran dapat terjadi di suatu daerah karena berkaitan dengan ketersediaan tenaga kerja di suatu daerah, kebijakan ekonomi, lapangan kerja, upah minimum, inflasi, dan kebijakan tentang perumahan. Di sisi lain, karakteristik individu seperti pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan status sosial ekonomi rumah tangga juga dapat berkontribusi terhadap pengangguran jika dilihat dari sudut pandang mikro.

Pengangguran berdampak negatif terhadap individu. Salah satunya adalah terciptanya biaya peluang (*opportunity cost*) yang harus ditanggung oleh para penganggur selama menjadi pengangguran atau dalam durasi menganggur. Biaya peluang (*opportunity cost*) merupakan anggaran yang dihilangkan sebagai beban karena individu yang sedang mencari pekerjaan. Tidak hanya berupa pengeluaran, tetapi biaya yang hilang dalam hal ini juga termasuk kesempatan atau peluang (*forgone opportunity*) seseorang untuk memperoleh penghasilan karena lebih memilih untuk menghabiskan waktu untuk mencari pekerjaan (Mc Call, 1970).

Lama pencarian kerja adalah salah satu faktor krusial dalam memahami fenomena pengangguran di suatu daerah, karena durasi pencarian kerja diduga memiliki hubungan erat dengan tingkat pengangguran (Abraham & Shimer, 2001). Individu cenderung mencari pekerjaan jika manfaat yang diperoleh dari pekerjaan tersebut lebih besar dibandingkan dengan biaya yang harus dikeluarkan (Borjas, 2015). Menurut ILO (2020), lama pencarian kerja bagi penganggur muda meningkat sejak krisis keuangan 2007-2008. Namun, sejak 2012, durasi pencarian kerja bagi penganggur muda menunjukkan penurunan, yang mengindikasikan

bahwa pasar tenaga kerja bagi kelompok ini mulai lebih dinamis. Hal ini berarti bahwa pekerja muda dapat menemukan pekerjaan lebih cepat dengan durasi pencarian yang lebih singkat, meski pun mereka juga lebih cenderung bekerja dalam periode yang lebih pendek.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023 di Indonesia.

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan				
	2019	2020	2021	2022	2023
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2.39	3.61	3.61	3.59	2.56
SMP	4.72	6.46	6.45	5.95	4.78
SMA umum	7.87	9.86	9.09	8.57	8.15
SMA Kejuruan	10.36	13.55	11.13	9.42	9.31
Diploma I/II/III	5.95	8.08	5.87	4.59	4.79
Universitas	5.64	7.35	5.98	4.8	5.18

Sumber: BPS 2024, diolah

Dari tahun 2019 hingga tahun 2023, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa mayoritas Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia terdiri dari mereka yang berpendidikan tinggi, yaitu mereka yang memiliki ijazah sekolah menengah atas atau lebih tinggi. Pada tabel 1.1 memperlihatkan tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan Indonesia dari tahun 2019 sampai tahun 2023, dimana dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuatif. Namun, lulusan perguruan tinggi mengalami peningkatan dalam 2 tahun terakhir, sedangkan lulusan SD, SMP, dan SMA Sederajat mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan terjadinya *excess supply* lulusan yang berpendidikan tinggi atau lulusan pendidikan SLTA ke atas. Dengan persentase tertinggi berada pada latar belakang pendidikan SMA Kejuruan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan lulusan SMA Kejuruan diharapkan untuk dapat langsung bekerja setelah lulus, namun tingkat pengangguran tingkat SMA Kejuruan yang paling tinggi dalam lima tahun terakhir. Salah satu penyebab ketidaksesuaian kualifikasi, atau kesenjangan antara

pekerjaan dan latar belakang pendidikan seseorang, adalah excess supply. Kesenjangan latar belakang pendidikan menunjukkan adanya ketidaksesuaian di antara keduanya. Kesenjangan antara latar belakang pendidikan menunjukkan ketidaksesuaian antara pengetahuan dan keterampilan yang tersedia dan persyaratan yang diperlukan (Allen & de Weert, 2007). Ketidaksesuaian terjadi karena proses penyesuaian permintaan dan penawaran tenaga kerja yang sulit atau *skill gap*. Selain itu, meski pun kualitas ketersediaan tenaga kerja meningkat, permintaan akan tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi mungkin tidak meningkat, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian (*mismatch*).

Pendidikan memainkan peranan yang penting dalam menentukan hasil pasar tenaga kerja seperti pendapatan individu dan status pekerjaan. Teori *human capital* yang dikemukakan oleh (Becker, 1993) mengungkapkan bahwa seseorang adalah untuk memaksimalkan upah yang akan diterimanya di masa depan dengan memperoleh tingkat pendidikan setinggi-tingginya. Teori *Neoclassical labor supply* juga mendukung hal ini, di mana teori ini menyatakan bahwa seseorang memutuskan untuk bekerja atau tidak ditentukan oleh utilitas maksimumnya dengan mempertimbangkan batasan-batasan yang ada di mana ini meliputi jumlah waktu yang dihabiskan oleh seseorang di waktu senggang dan jumlah yang di konsumsi pada tingkat marginal. Hal ini berarti bahwa substitusi antara waktu luang dan konsumsi sama dengan upah yang akan diterimanya jika ia memilih untuk bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi kepuasan hidupnya dan keinginannya untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar daripada gaji reservasi.

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2023 mencapai 7,86 juta orang atau sekitar 5,35 persen dari angkatan kerja, yang jumlahnya 147 juta. Namun demikian, ternyata terdapat 5 juta dari 7,86 juta pengangguran di Indonesia adalah pengangguran yang memiliki gelar sekolah menengah atas atau lebih tinggi, yang merupakan 60% dari total jumlah pengangguran di negara ini. Teori pencarian kerja (Jovanovic, 1979) memberikan penjelasan atas kejadian ini. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang menganggur dan berlatar pendidikan tinggi

akan lebih sulit mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang berlatar pendidikan rendah. Sama halnya dengan pencari kerja akan memerlukan waktu yang lebih lama jika berlatar pendidikan tinggi dibandingkan pencari kerja yang berlatar pendidikan rendah. Ini disebabkan oleh terdapat ketegangan di *labor market*, terutama ketidaklengkapan pengetahuan yang diterima para pencari kerja. Perbedaan antara upah pemberi kerja dan upah reservasi pencari kerja merupakan salah satu kesenjangan pengetahuan dan informasi yang mereka temui. Dibandingkan dengan pencari kerja yang memiliki latar belakang pendidikan nya lebih baik, mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan yang lebih lemah biasanya memperoleh gaji reservasi yang lebih rendah. Oleh karena itu penganggur yang mencari kerja dengan latar belakang pendidikan tinggi akan lebih lama untuk menganggur karena mereka lebih memilih untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya meski pun pencari kerja ini mungkin belum bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai adalah situasi *excess supply* tenaga kerja, sehingga mereka lebih memilih masa pengangguran yang lebih lama.

Bagi pemberi kerja yang berusaha mencari karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat, tingkat pendidikan karyawan merupakan sinyal. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan menunjukkan ketidaksesuaian antara pengetahuan dan keterampilan yang tersedia dan persyaratan yang diperlukan. (Allen & de Weert, 2007). *Skill gap* atau kesenjangan keterampilan muncul karena adanya kerumitan proses penyesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Tidak hanya itu, kenaikan kualitas ketersediaan tenaga kerja tidak dikaitkan dengan peningkatan permintaan akan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan tinggi, sehingga mampu menimbulkan terjadinya ketidaksesuaian (*mismatch*). *Mismatch* mampu terjadi secara *vertikal* ataupun *horizontal*. *Vertical mismatch* merupakan perbedaan atau ketidaksesuaian yang terjadi karena rendah atau tingginya latar belakang pendidikan atau keterampilan yang dibutuhkan oleh angkatan kerja. Tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi disebut *over-education*, dan tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan yang lebih rendah disebut *under-education*. Di sisi lain, *horizontal mismatch* adalah ketidaksesuaian yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan atau pun

keterampilan tenaga kerja berbeda dengan apa yang diinginkan dan diperlukan dalam pekerjaannya (*field of education mismatch*).

Vertical Mismatch merupakan ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dan latar belakang pendidikan yang dilihat dari jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh tenaga kerja. Pengelompokan kesesuaian jenis pekerjaan serta tingkat pendidikan tenaga kerja sudah diatur dalam *International Labour Organization* (ILO). Menurut ILO (2018) tingkat *vertical mismatch* Indonesia berada pada tingkat 61 persen dengan persentase *under-education* lebih tinggi daripada *over-education*. Tingkat persentase Indonesia ini berada pada urutan ke-12 diantara 37 negara yang dihitung oleh ILO 2018, di mana berarti Indonesia termasuk ke dalam negara dengan tingkat *vertical mismatch* yang tinggi.

Tabel 1.2 Tingkat Educational Mismatch Indonesia Tahun 2023

Jenis Pekerjaan	Educational Mismatch			Jumlah
	Over-education	Under-education	Match	
Manajer	0	70.40	29.60	100
Tenaga Profesional	0	17.78	82.22	100
Teknisi dan Asisten Profesional	43.69	9.45	46.87	100
Tenaga Tata Usaha	50.81	2.26	46.93	100
Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan	8.50	29.87	61.63	100
Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	2.05	62.46	35.48	100
Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan YBDI	3.71	39.95	56.34	100
Operator dan Perakit Mesin	4.30	28.03	67.67	100
Pekerja Kasar	51.72	0	48.28	100
Total	15.36	33.59	51.05	100

Sumber: Sakernas 2023, diolah

Berdasarkan tabel 1.2, tingkat *educational mismatch* Indonesia tahun 2023 memiliki tingkat sesuai atau *match* yang lebih tinggi daripada tingkat *over-education* dan *under-education*. Persentase tingkat *match* atau sesuai yaitu sebesar 51,05 persen, sedangkan tingkat *vertical mismatch* yaitu 48,95 persen. Pada tahun

2018, ILO melakukan perhitungan tingkat ketidaksesuaian berdasarkan pendidikan dengan hasil persentase Indonesia yaitu sebesar 61 persen, di mana tingkat *under-education* lebih tinggi dibandingkan *over-education*. Dibandingkan pada hasil perhitungan ILO 2018, persentase *vertical mismatch* mengalami penurunan yang cukup besar pada tahun 2023. Jika dilihat pada gambar, perbandingan tingkat *over-education* dan *under-education* sama dengan tahun 2018, di mana tingkat persentase *over-education* lebih rendah dibandingkan tingkat *under-education*. Hal ini dapat terjadi dikarenakan semakin tingginya pendidikan terakhir tenaga kerja dan ini menunjukkan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan program pembangunan pendidikan yang diselenggarakan dalam rangka memperluas kesempatan bagi penduduk untuk mengenyam pendidikan.

Secara teori, jika meningkatnya penawaran lulusan pendidikan tinggi tidak diikuti dengan pertumbuhan permintaan terhadap pekerja terdidik, maka akan menyebabkan terjadinya pengangguran. Pada sebagian orang yang tidak ingin hidup sebagai penganggur, mereka akan bersedia menerima pekerjaan apa saja, meski pun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, banyak lulusan S2 yang bersedia mengisi lowongan kerja untuk level S1, lulusan S1 bersedia mengisi lowongan kerja untuk level D3 dan seterusnya. Dan hal ini juga yang menyebabkan lebih tingginya tingkat *over-education* dibandingkan *under-education* pada tenaga kerja tahun 2023.

Kemungkinan pekerja untuk *over-education* dapat terjadi bagi pencari kerja yang berpendidikan tinggi. Dalam *Job Competition Model* menurut (Thurow, 1975) menyatakan bahwa karena jumlah lapangan kerja yang tersedia terbatas, penganggur akan bersaing untuk pekerjaan berdasarkan tingkat pendidikan mereka. Antrean pekerjaan berdasarkan biaya pelatihan pencari kerja akan tercipta akibat persaingan ini. Bagi perusahaan, pencari kerja dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dianggap memiliki biaya pelatihan yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan rendah. Akibatnya, pencari kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mudah ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai (*match*) atau bahkan pada pekerjaan yang mungkin

berada di bawah atau di atas tingkat pendidikan mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menekan biaya pelatihan, sementara pencari kerja berpendidikan tinggi berpotensi menerima pekerjaan yang tidak selalu sepadan dengan kualifikasi mereka.

Pencari kerja yang memperoleh pekerjaan di bawah tingkat pendidikan nya (*over-education* atau *under-education*) berisiko menerima pendapatan yang lebih rendah dibandingkan upah reservasi mereka. Inilah salah satu alasan mengapa para pencari kerja memutuskan untuk menghabiskan masa pengangguran nya lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tepat dengan tingkat pendidikan nya, sama artinya peluang untuk tetap menganggur pencari kerja yang berpendidikan tinggi akan lebih rendah dibandingkan dengan pencari kerja yang *matching*. Menurut (Abraham & Shimer, 2001) lamanya masa pencarian kerja penting untuk diamati dikarenakan pencari kerja akan memanfaatkan uang atau tabungan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan hidup dan sampai masa pengangguran nya berakhir, maka mereka akan menggunakan uang atau tabungan tersebut untuk memenuhi kebutuhan selama masa pengangguran dan membutuhkan lebih banyak dalam periode tersebut.

Kajian ini masih menarik untuk diteliti karena di Indonesia masih banyak terjadi fenomena *qualification mismatch* yang ditandai dengan tingkat pengangguran Indonesia yang masih tinggi. Ini memberikan kesempatan untuk melihat bagaimana *qualification mismatch* terjadi dengan berbagai teknik identifikasi. Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis Pengaruh *Qualification Mismatch* Terhadap Lama Mencari Kerja Di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *over-education* terhadap lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023?

2. Bagaimana pengaruh *under-education* terhadap lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023?
3. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap lama mencari tenaga kerja Indonesia tahun 2023?
4. Bagaimana pengaruh umur terhadap lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023?
5. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023?
6. Bagaimana pengaruh status perkawinan terhadap lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah di paparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk memahami bagaimana pengaruh *over-education mismatch* dalam memengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023.
2. Untuk memahami bagaimana pengaruh *under-education mismatch* dalam memengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023.
3. Untuk memahami bagaimana pengaruh jenis kelamin dalam memengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023.
4. Untuk memahami bagaimana pengaruh umur *mismatch* dalam memengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023.
5. Untuk memahami bagaimana pengaruh tingkat penghasilan dalam memengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023.
6. Untuk memahami bagaimana pengaruh status perkawinan dalam memengaruhi lama mencari kerja tenaga kerja Indonesia tahun 2023.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *qualification mismatch* yang dapat terjadi atas durasi pencarian kerja di Indonesia memiliki sejumlah manfaat, antara lain:

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan salah satu permasalahan dalam bidang sumber daya manusia ini yakni mengenai *horizontal mismatch*, dan juga diharapkan dapat membangun peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk studi terkait di tingkat lokal dan nasional dalam bidang yang sama atau terkait bagi *civitas akademika* dan para peneliti

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian, diperlukan adanya ruang lingkup penelitian sebagai pembatas permasalahan. Penelitian ini mengkaji tenaga kerja yang sedang bekerja berdasarkan jenis dan jabatan pekerjaan. Objek penelitian ini yakni di Indonesia. Data dikumpulkan dari *raw data* Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) periode Agustus 2023.

Dalam penelitian ini hanya menganalisis tenaga kerja dengan klasifikasi jabatan 1 sampai 9 berdasarkan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) 2014. Dengan pendapatan lebih dari 0 serta memiliki durasi mencari pekerjaan kurang dari 90 bulan. Batasan umur pada penelitian ini adalah tenaga kerja usia minimal 15 tahun dan maksimal 64 tahun atau sesuai dengan usia produktif kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dan *International Labour Organization* (ILO).