BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi di Indonesia pada era globalisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks, salah satunya adalah masalah pengangguran. Pengangguran tidak hanya berdampak pada penurunan pendapatan individu dan keluarga, tetapi juga dapat menimbulkan masalah sosial dan memperlambat laju pertumbuhan ekonomi nasional (Todaro & Smith, 2014). Sebagai negara berkembang dengan bonus demografi, Indonesia memiliki peluang besar untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi. Namun, kenyataannya potensi tersebut belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal.

Di Indonesia, tingginya tingkat pengangguran masih menjadi salah satu masalah mendasar dibidang ketenagakerjaan. Kondisi ini terjadi karena pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang terus meningkat setiap tahunnya tidak diimbangi dengan penambahan lapangan kerja yang memadai. Ketidakseimbangan ini mengakibatkan banyaknya pencari kerja yang tidak terserap ke sektor formal maupun informal, sehingga mendorong angka pengangguran tetap tinggi meskipun perekonomian terus berkembang (Rokhim, Novianti, & Anggraeni, 2023). Salah satu jenis pengangguran yang semakin menjadi sorotan adalah pengangguran terdidik, yaitu pengangguran yang berasal dari lulusan pendidikan menengah dan tinggi yang belum terserap ke dalam pasar kerja (Todaro & Smith, 2014). Pengangguran terdidik hanya terjadi selama lulusan mengalami masa tunggu *(job search periode)* yang dikenal sebagai pengangguran friksional. Kesenjangan antara jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia dan peningkatan jumlah angkatan kerja dapat memicu naiknya tingkat pengangguran, serta menyebabkan perbedaan dalam lamanya waktu tunggu untuk memperoleh pekerjaan (Martini, Wahidin, & Handayani, 2024).

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, permasalahan pengangguran terdidik juga menjadi perhatian global yang tercermin dalam Tujuan

Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals atau SDGs), khususnya pada SDG 4 dan SDG 8. SDG 4 menekankan pentingnya penyediaan pendidikan berkualitas yang mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja agar siap menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berkembang. Namun, realitas di lapangan di Indonesia menunjukkan bahwa peningkatan akses pendidikan belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan relevansi antara keterampilan lulusan dan kebutuhan industri. Hal ini tercermin dari masih tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan pendidikan menengah dan tinggi di berbagai provinsi di Indonesia (BPS, 2023). Sementara itu, SDG 8 menargetkan terciptanya pekerjaan yang layak, produktif, dan inklusif bagi seluruh penduduk usia kerja, termasuk generasi muda terdidik. Salah satu indikator kunci dalam tujuan ini adalah berkurangnya proporsi pemuda yang tidak bekerja, tidak bersekolah, dan tidak mengikuti pelatihan (NEET). Tantangan untuk menurunkan angka NEET di Indonesia masih cukup besar, terutama di kelompok lulusan baru yang belum memiliki pengalaman kerja atau keterampilan praktis yang sesuai kebutuhan pasar kerja.

Tabel 1. 1 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan yang Ditamatkan 2019 - 2023

Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan yang Ditamatkan 2019 - 2023		
No	**Pendidikan**	**2023**
1	Tidak/belum pernah sekolah	29.148
2	Tidak/belum tamat SD	344.881
3	SD	979.668
4	SLTP	1.246.932
5	SLTA Umum/SMU	2.514.481
6	SLTA Kejuruan/SMK	1.780.095
7	Akademi/Diploma	171.897
8	Universitas	787.973

Sumber : Badan Pusat Statistik 2023

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), pengangguran terbuka di Indonesia masih banyak didominasi oleh tenaga kerja terdidik. Pada tahun 2023, jumlah pengangguran lulusan SLTA Umum atau SMU tercatat lebih dari 2,5 juta orang, lulusan SMK sekitar 1,7 juta orang, lulusan diploma sekitar

171 ribu orang, dan lulusan universitas mendekati 788 ribu orang. Angka ini menegaskan bahwa semakin tinggi pendidikan yang ditempuh tidak selalu sejalan dengan semakin cepatnya peluang untuk memperoleh pekerjaan (Todaro & Smith, 2014).

Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam sistem pendidikan dan ketenagakerjaan di Indonesia. Tingginya tingkat pengangguran terdidik di Indonesia menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara peningkatan akses pendidikan dan kesiapan lulusan dalam menghadapi pasar kerja. Di satu sisi, peningkatan jumlah lulusan terdidik menunjukkan kemajuan akses pendidikan. Meskipun secara kuantitatif jumlah tenaga kerja berpendidikan terus meningkat, hal ini belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan kualitas maupun relevansi keterampilan yang dibutuhkan dunia industri. Sedangkan disisi yang lainmya, mereka justru mendominasi kelompok pencari kerja yang belum terserap ke pasar tenaga kerja. Selain itu, keadaan dilapangan juga menunjukkan bahwa tingginya tingkat pendidikan tidak selalu sebanding dengan kecepatan mendapatkan pekerjaan. Banyak lulusan yang mengalami masa tunggu yang lama untuk mendapatkan pekerjaan pertama, atau bahkan terpaksa menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian maupun tingkat pendidikan mereka.

Salah satu penyebab yang mendasari pengangguran terdidik dapat dijelaskan melalui pendekatan teori *human capital*. Pendekatan *human capital* menjadi penting untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi durasi pencarian kerja. Teori ini, sebagaimana dijelaskan oleh Becker (1993), menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas individu. Dalam konteks dunia kerja, individu yang memiliki *human capital* yang lebih tinggi disertai dengan pemanfaatan teknologi digital cenderung memiliki peluang kerja yang lebih besar dan proses pencarian kerja yang lebih cepat. Namun, jika komponen-komponen tersebut tidak berkembang secara seimbang, maka lulusan berisiko menghadapi masa tunggu kerja yang lebih panjang.

Beberapa studi literatur yang diperoleh dari peran *human capital* dalam Menentukan Lama Mencari Kerja Tenaga Terdidik di Indonesia. Pencari kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung membutuhkan waktu lebih

lama untuk memperoleh pekerjaan, karena meningkatnya pendidikan biasanya diikuti oleh harapan yang lebih besar terhadap posisi atau peluang kerja yang sesuai dengan preferensi mereka. Akibatnya, proses pencarian kerja menjadi lebih panjang bagi kelompok pencari kerja terdidik. (Swarsih, Junaidi, & Rosmeli, 2020). Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan Fahira & Silvia (2023) yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap lamanya mencari kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan pencari kerja, justru semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan.

Selain pendidikan, variabel pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi durasi pencarian kerja Individu yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, baik melalui magang, kerja paruh waktu, atau pekerjaan sebelumnya, cenderung lebih cepat mendapatkan pekerjaan karena dianggap lebih siap dan terampil oleh pemberi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Kaltin dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap durasi pencarian kerja. Artinya, individu yang telah memiliki pengalaman cenderung lebih cepat memperoleh pekerjaan dibandingkan mereka yang belum memiliki pengalaman. Hal ini karena pengalaman kerja dapat memberikan nilai tambah baik bagi individu maupun perusahaan, mengingat tenaga kerja yang berpengalaman umumnya memiliki kompetensi dan kualitas yang lebih unggul.

Faktor lainnya adalah pelatihan. Pelatihan menjadi sarana untuk membekali pencari kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Individu yang mengikuti pelatihan memiliki peluang lebih besar untuk diserap oleh dunia industri karena dianggap telah memiliki kompetensi yang relevan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rusdiana & Ismail (2024) yang mengatakan bahwa pelatihan tenaga kerja memang mampu memperpendek tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan di mana individu yang pernah mengikuti pelatihan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk memperoleh pekerjaan.

Dalam era digital, penggunaan teknologi menjadi bagian krusial dari bentuk *human capital* modern. Tidak hanya dalam hal penguasaan perangkat lunak atau keterampilan teknis, tetapi juga dalam kemampuan menggunakan

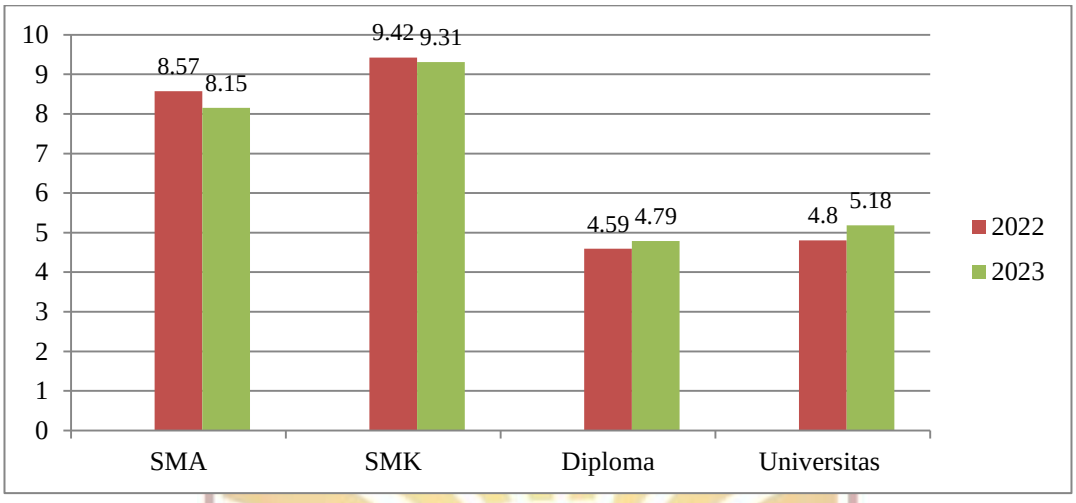
media digital untuk membangun citra diri dan mempromosikan kompetensi secara daring (*online self-promotion*). Saat ini, banyak pencari kerja memanfaatkan platform seperti LinkedIn, *JobStreet*, Glints, dan bahkan media sosial seperti Instagram dan Twitter untuk memperkenalkan diri secara profesional, memamerkan portofolio, serta menjangkau peluang kerja yang lebih luas. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Kaltin dkk. (2024) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap durasi pencarian kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu yang memanfaatkan ICT dalam proses pencarian kerja cenderung memperoleh pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan mereka yang tidak menggunakannya. Kehadiran platform berbasis teknologi memungkinkan pencari kerja untuk mempromosikan diri melalui berbagai media, sehingga meningkatkan visibilitas mereka dan mempermudah perusahaan dalam menemukan kandidat yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Peran Modal Manusia dalam Menentukan Lama Mencari Kerja Tenaga Terdidik di Indonesia". Penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran masing-masing aspek modal manusia dalam menentukan lama waktu yang dibutuhkan tenaga kerja terdidik untuk mendapatkan pekerjaan. Hasil kajian ini dapat menjadi dasar empiris dalam merumuskan strategi pembangunan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kebutuhan riil pasar kerja

1.2 Rumusan Masalah

Pendidikan dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam membangun kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan merupakan investasi jangka panjang sebagaimana dijelaskan dalam Teori *Human Capital* oleh Becker (1993). Secara teoritis, semakin tinggi tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta penguasaan teknologi, maka semakin tinggi pula daya saing individu dalam pasar tenaga kerja, yang seharusnya dapat mempercepat proses transisi dari status pengangguran ke pekerjaan yang sesuai. Namun, realita di lapangan masih menunjukkan gejala yang berlawanan. Meskipun akses pendidikan menengah dan

tinggi semakin luas, pengangguran di Indonesia justru masih didominasi oleh tenaga kerja terdidik.



Gambar 1. 1 Grafik Tingkat Pengangguran Terdidik di Indonesia Tahun 2023
Sumber : Badan Pusat Statistik 2023

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) secara umum tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2023 memang menurun dibandingkan Agustus 2022. Penurunan ini terutama disumbang oleh turunnya tingkat pengangguran pada kelompok berpendidikan rendah dan menengah seperti lulusan SMA turun dari 8,57% menjadi 8,15%, dan lulusan SMK turun dari 9,42% menjadi 9,31%. Namun demikian, fenomena berbeda justru terjadi pada lulusan pendidikan tinggi. Tingkat pengangguran pada lulusan diploma (I/II/III) meningkat dari 4,59% di Agustus 2022 menjadi 4,79% di Agustus 2023. Begitu pula pada kelompok lulusan sarjana (Diploma IV/S1/S2/S3), tingkat pengangguranny naik dari 4,80% menjadi 5,18% pada periode yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan tidak serta-merta menjamin kemudahan dalam memperoleh pekerjaan. Bahkan lulusan diploma dan sarjana, yang secara teori memiliki modal *human capital* lebih tinggi, tetap menghadapi tantangan dalam proses pencarian kerja. Situasi ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara output pendidikan dan daya serap pasar kerja, yang juga bisa disebabkan oleh faktor pengalaman kerja yang minim, ketidaksesuaian keterampilan, rendahnya efektivitas pelatihan, maupun kurangnya pemanfaatan teknologi dalam proses pencarian kerja. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian yang akan dibahas

melalui penelitian ini adalah “Apa saja faktor dalam modal manusia yang mempengaruhi lamanya pencarian kerja tenaga terdidik di Indonesia?”

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan : “Untuk mengetahui apa saja faktor dalam modal manusia yang mempengaruhi lamanya pencarian kerja tenaga terdidik di Indonesia”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan kontribusi teoritis dalam kajian ekonomi tenaga kerja, khususnya dalam menjelaskan pengaruh *human capital* terhadap durasi pencarian kerja di kalangan tenaga kerja terdidik.
2. Memberikan informasi yang berguna bagi pembuat kebijakan, lembaga pendidikan, dan instansi pelatihan untuk merancang program peningkatan kualitas SDM yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
3. Menjadi sumber referensi bagi lulusan pendidikan menengah dan tinggi untuk memahami pentingnya investasi dalam *human capital* guna mempercepat transisi ke dunia kerja.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA