

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memainkan peran krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Hanushek & Wößmann, 2007). Melalui pendidikan, individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk berpartisipasi secara efektif dalam masyarakat dan dunia kerja (Psacharopoulos & Patrinos, 2018). Pendidikan merupakan investasi besar untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (Becker, 1964). Semakin tinggi pendidikan akan meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih berkualitas (Glewwe & Muralidharan, 2016). Pendidikan kejuruan dianggap memiliki potensi besar dalam menghasilkan tenaga kerja yang terampil (Puspasari, 2019).

Pendidikan kejuruan (*Vocational Education and Training/VET*) merupakan salah satu elemen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Hanushek *et al.*, 2017). Pendidikan kejuruan bertujuan untuk menjadi lembaga yang mampu membekali peserta didik dengan keterampilan tertentu sehingga mereka siap langsung memasuki dunia industri. Pendidikan kejuruan memainkan peran kunci dalam mendukung pembangunan ekonomi. Menurut Oketch (2014) terdapat hubungan positif antara investasi dalam pendidikan kejuruan dan pertumbuhan ekonomi. Dengan menghasilkan tenaga kerja yang terampil, pendidikan kejuruan mendorong inovasi dan efisiensi dalam industri.

Pendidikan kejuruan memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja lulusan. Studi menunjukkan bahwa peserta pendidikan kejuruan cenderung memiliki tingkat pengangguran lebih rendah dibandingkan dengan lulusan pendidikan umum karena keterampilan spesifik yang dimiliki lebih sesuai dengan kebutuhan industri (Hanushek *et al.*, 2017). Pendidikan kejuruan di negara berkembang dapat mempersempit kesenjangan keterampilan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Studi di India menunjukkan bahwa lulusan pendidikan kejuruan memperoleh

pendapatan lebih tinggi karena kemampuan teknis mereka yang diapresiasi oleh sektor industri (Agrawal, 2013).

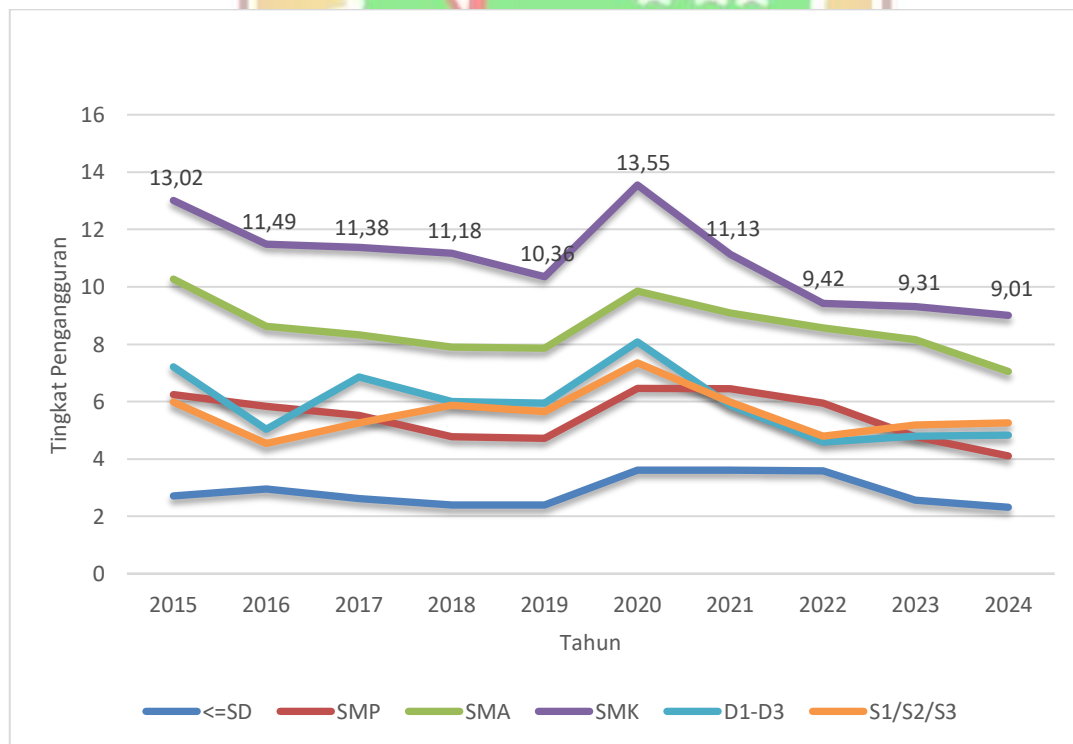
Banyak negara berkembang menganggap pendidikan dan pelatihan kejuruan penting untuk meningkatkan modal manusia (Loyalka *et al.*, 2016). Misalnya, mempromosikan sekolah kejuruan di tingkat sekolah menengah (atau "sekolah menengah kejuruan") telah menjadi prioritas kebijakan di negara-negara berkembang seperti Brazil, Indonesia, dan Cina (Newhouse & Suryadarma, 2011). Mempromosikan pendidikan menengah kejuruan dapat menjadi strategi yang efektif bagi negara-negara berkembang untuk meningkatkan hasil pasar tenaga kerja mereka.

Di Indonesia, upaya untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan telah menjadi prioritas nasional. Menurut Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemendikbud), pembangunan SDM Indonesia yang berkualitas hanya dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan, baik formal maupun informal. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 menekankan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai upaya percepatan dan perluasan penciptaan SDM yang kompeten dan berdaya saing menghadapi tantangan global (Kemendikbud, 2022). Pemerintah Indonesia memperkuat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan tujuan meningkatkan partisipasi tenaga kerja terdidik dan mengurangi tingkat pengangguran (Dardiri, 2012).

Dalam Rencana Strategis Jangka Panjang 2005-2025, Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) menetapkan target untuk mengubah rasio jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) dari 30:70 pada tahun 2005 menjadi 70:30 pada tahun 2025 (Kemendikbud, 2020). Peningkatan jumlah institusi pendidikan di tingkat SMK juga didukung oleh penerapan kebijakan *Link and Match*. Kebijakan ini diterapkan melalui pembentukan *Teaching Factory*, yang mengintegrasikan teori yang diajarkan di sekolah dengan pendekatan berbasis produksi menggunakan fasilitas industri yang menyerupai kondisi nyata (Direktorat Pembinaan SMK, 2020). Selain itu, peningkatan fasilitas gedung, peningkatan kualitas pengajar, dan perbaikan kurikulum juga menjadi strategi untuk mencapai target peningkatan rasio SMK (Di Gropello *et al.*, 2011). Dari kebijakan ini bisa menghasilkan

peningkatan rasio jumlah siswa SMK dengan pertumbuhan yang stabil dari tahun 2014 ke tahun 2024 sebesar 5,33 persen (Kemdikbud, 2015; Lestari & Alkibzi, 2024).

Namun, beberapa kebijakan terkait SMK di Indonesia belum menghasilkan dampak yang sesuai dengan harapan. Data menunjukkan bahwa lulusan SMK justru menjadi penyumbang terbesar dalam angka pengangguran di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), sebagaimana Gambar 1.1, per Agustus 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk lulusan SMK mencapai 9,01%, tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Fenomena ini seharusnya tidak terjadi mengingat peran dan tujuan utama SMK, yaitu mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa SMK perlu meningkatkan perannya agar peserta didik lebih kompeten dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Singkatnya, terdapat ketidaksesuaian antara lulusan SMK dan kebutuhan industri, yang dikenal sebagai *mismatch*.



Gambar 1.1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Sumber: Badan Pusat Statistik (diolah)

Disamping itu, Tresnawati (2015) menyatakan bahwa peningkatan jumlah lulusan SMK sejalan dengan meningkatnya tingkat pengangguran. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Di Gropello *et al* (2011) dalam studi Bank Dunia mengenai pelatihan vokasi dan pasar tenaga kerja di Indonesia. Mereka menyoroti bahwa sistem pendidikan vokasi di Indonesia belum berhasil memenuhi kebutuhan industri dan bisnis. Investasi besar dalam pendidikan vokasi belum sepenuhnya berhasil menciptakan keterkaitan antara supply dan demand di pasar kerja.

Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran adalah ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan yang dimiliki, atau yang dikenal sebagai *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan (*job education mismatch*). Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja berfungsi sebagai indikator bagi pemberi kerja dalam mencari kandidat dengan kemampuan yang tepat. Ketidaksesuaian dalam kualifikasi pendidikan menunjukkan adanya perbedaan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pekerja dengan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja (Allen & De Weert, 2007).

Penelitian mengungkapkan bahwa ketidaksesuaian semacam ini dapat memberikan dampak negatif pada tingkat pendapatan individu. Yoselina *et al* (2024) menyatakan bahwa *horizontal mismatch* mempengaruhi Upah. Tingkat *mismatch* lulusan SMK di Indonesia, khususnya ketidak sesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan (*horizontal mismatch*) mencapai 64% (Paramitasari *et al.*, 2024).

Ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan (*job education mismatch*) menjadi perhatian besar karena dampaknya terhadap tenaga kerja, perusahaan, dan perekonomian secara keseluruhan. Ketidaksesuaian ini dapat memengaruhi tingkat upah, kepuasan kerja, serta perilaku pencarian kerja dari para pekerja (Handel, 2003; Hasibuan & Handayani, 2021; Klosters, 2014; Sahin *et al.*, 2011). Dampak dari *job-education mismatch* tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga mempengaruhi perekonomian secara keseluruhan. Pekerja yang mengalami *mismatch* cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah karena keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat menghambat

pertumbuhan ekonomi dan mengurangi daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global (Paramitasari *et al.*, 2024).

Ketidaksesuaian pekerjaan dan pendidikan terjadi ketika bidang pendidikan dan keterampilan pekerja tidak sesuai dengan pekerjaannya, yang disebut juga dengan *horizontal mismatch job education*. Pekerja yang tidak cocok mungkin kurang produktif dibandingkan dengan pekerjaan yang sepenuhnya memanfaatkan keterampilan mereka (Quintini, 2011). *Mismatch job education* juga berimplikasi pada kesenjangan upah. Data BPS tahun 2024 menunjukkan bahwa rata-rata upah pekerja di Indonesia bervariasi berdasarkan tingkat pendidikan. Pekerja dengan pendidikan SMK menerima rata-rata upah sekitar Rp2,8 juta per bulan. Namun pada penelitian Paramitasari *et al.*, (2024) menemukan bahwa pekerja yang mengalami *mismatch* cenderung menerima upah yang lebih rendah dibandingkan mereka yang bekerja sesuai dengan bidang pendidikannya. Penelitian lain mengungkapkan bahwa ketidaksesuaian antara pekerjaan dan pendidikan mengakibatkan penurunan upah secara signifikan, terutama bagi mereka yang mengalami *horizontal mismatch*.

Sejalan dengan itu, pada penelitian Wicaksono *et al.* (2023) menunjukkan adanya kesenjangan upah antara pekerja yang mengalami *mismatch* dan mereka yang memiliki kecocokan pendidikan dengan pekerjaan (*Match*). Terdapat penalti upah sebesar 16,2% bagi pekerja yang memiliki pengalaman *mismatch* ketika mereka beralih ke pekerjaan yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami *mismatch* cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak mengalami *mismatch*. Dari beberapa penelitian sebelumnya dapat diartikan bahwa *job education Mismatch* menyebabkan kesenjangan upah.

Blinder (1973) dan Oaxaca (1973) merumuskan sebuah pendekatan analitis yang bertujuan untuk mengukur perbedaan upah antar kelompok serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya. Pendekatan ini memisahkan kesenjangan upah menjadi dua komponen utama, yaitu perbedaan karakteristik yang dapat diukur (*explained*), seperti tingkat pendidikan, sektor pekerjaan, jam kerja, dan jenis pekerjaan; serta komponen yang tidak dapat dijelaskan oleh karakteristik observabel (*unexplained*). Komponen *unexplained* sering diasosiasikan dengan kemungkinan adanya diskriminasi dalam

struktur pengupahan, termasuk terhadap pekerja yang tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya (*mismatch*). Teknik ini dikenal secara luas sebagai metode dekomposisi *Blinder-Oaxaca*.

Beragam studi telah dilakukan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi upah serta kesenjangan upah dengan memanfaatkan berbagai pendekatan, seperti: aglomerasi (Ridhwan, 2021), jenis pekerjaan (Ansaputri & Handayani, 2024), kelompok pendidikan (Wulandari, 2018), pekerja industri (Ibrahim *et al.*, 2023) dan yang paling banyak adalah tentang kesenjangan upah antar gender ((Blau & Kahn, 2017; Chamberlain, 2016). Namun, terkait kesenjangan upah penulis masih jarang menemukan literatur yang membahas terkait kesenjangan upah terhadap pekerja yang mengalami *match* dan *mismatch job education*.

Selain itu, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada konteks *overeducation* dan *undereducation* (*mismatch* vertikal), sementara kajian mengenai *horizontal mismatch* pada lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih terbatas. Selain itu, masih jarang penelitian yang mengombinasikan analisis *mismatch* dengan model *Heckman Two-Step* untuk mengoreksi potensi bias seleksi kerja dan analisis dekomposisi *Blinder-Oaxaca* untuk mengidentifikasi sumber kesenjangan upah antara kelompok *match* dan *mismatch*. Dengan demikian, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menelaah bagaimana kondisi *horizontal mismatch* memengaruhi kesenjangan upah lulusan SMK di Indonesia serta sejauh mana perbedaan karakteristik individu dan pekerjaan menjelaskan kesenjangan tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul "Analisis Kesenjangan Upah *Horizontal Job-Education Match* dan *mismatch* pada Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan"

1.2 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat perbedaan tingkat upah pekerja lulusan SMK yang berada dalam kondisi *Horizontal Job-Education Match* dan *mismatch* ?

2. Faktor apa saja yang mempengaruhi upah pekerja lulusan SMK yang berada dalam kondisi *Horizontal Job-Education Match* dan *mismatch* .?
3. Sejauh mana perbedaan karakteristik individu dan pekerjaan menjelaskan kesenjangan upah pekerja lulusan SMK yang berada dalam kondisi *Horizontal Job-Education Match* dan *mismatch* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengukur dan membandingkan rata-rata upah pekerja lulusan SMK yang berada dalam kondisi *Horizontal Job-Education Match* dan *mismatch* .
2. Menganalisis pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap tingkat upah pekerja lulusan SMK yang berada dalam kondisi *Horizontal Job-Education Match* dan *mismatch* .
3. Melakukan dekomposisi kesenjangan upah menggunakan metode *Blinder-Oaxaca* untuk membedakan pengaruh karakteristik (*explained*) dan pengaruh struktur pengupahan (*unexplained*).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya di harapkan dapat bermanfaat:

1. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait dengan perbedaan upah antara pekerja *Horizontal Job-Education Match* dan *mismatch* di Indonesia
2. Memberikan dasar untuk kebijakan yang lebih efektif dalam mengatasi ketimpangan upah dan mempromosikan upah yang adil di pasar tenaga kerja Indonesia.
3. Memberikan informasi yang berguna bagi para pengambil keputusan di berbagai sektor dan pemerintah dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mengurangi ketimpangan upah.
4. Menyediakan data dan informasi yang dapat digunakan oleh peneliti dan akademisi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan topik ini.

5. Memberikan wawasan yang berharga bagi masyarakat umum terkait dengan perbedaan upah *mismatch* dan *match* di Indonesia, serta faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan upah tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I (Pendahuluan) meliputi subbab latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II (Tinjauan Pustaka) terdiri dari subbab konsep dan teori penelitian terdahulu, kerangka analisis dan hipotesis penelitian.

BAB III (Metodologi Penelitian) memuat subbag rancangan penelitian; pengumpulan data; pengolahan, analisis dan interpretasi data, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional variable penelitian dan deklarasi model penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan memuat subbab proses pemilihan sampel dan unit analisis, karakteristik pekerja lulusan SMK, karakteristik pekerja *match* dan *horizontal mismatch* terhadap rata-rata upah, pembentukan model upah pekerja *match* dan *horizontal mismatch*, faktor yang mempengaruhi upah pekerja *match* dan *horizontal mismatch* dekomposisi *Blinder-Oaxaca* dan implikasi kebijakan.

BAB V Simpulan dan Saran memuat subbab simpulan dan saran

