



**FENOMENA *ADEQUATE EDUCATION*, *OVER EDUCATION*, DAN *UNDER EDUCATION*
DALAM PASAR TENAGA KERJA
LAKI-LAKI DI DKI JAKARTA**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Vera Christin
7111415080**

**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : **Senin**
Tanggal : **2 Desember 2019**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan



Andriyana, S.E., M.Sc.

NIP. 198502162008122004

Dosen Pembimbing



Andryan Setyadharma, S.E., M.Si., Ph.D.

NIP. 197901022008121003


PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 19 Desember 2019

Penguji I



Dr. Shanty Oktavilia, S.E., M.Si.
NIP. 197808152008012016

Penguji II



Avi Budi Setiawan, S.E., M.Si.
NIP. 198708292015041002

Penguji III



Andryan Setyadharma, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP. 197901022008121003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D.
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vera Christin

NIM : 7111415080

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 11 April 1997

Alamat : Jalan Slipi Cabang 1 No.12

Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 Desember 2019



Vera Christin
NIM. 7111415080

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Segala perkara dapat kutanggung di dalam

Dia yang memberi kekuatan kepadaku.

(Filipi 4:13)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmatNya, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya
2. Almamater Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Fenomena *Adequate Education, Over Education, Dan Under Education* Dalam Pasar Tenaga Kerja Laki-laki Di DKI Jakarta”. Sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Berbagai pihak senantiasa membantu dan mendukung demi terselesaikannya skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Negara Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., PhD., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan dukungan.
3. Fafurida S.E., M.Sc., Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan dukungan.
4. Andryan Setyadharma, S.E., M.Si., Ph.D., sebagai dosen pembimbing sekaligus dosen penguji III yang memberikan bimbingan dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Shanty Oktavilia, S.E., M.Si., selaku dosen Penguji I dan Bapak Avi Budi Setiawan, S.E., M.Si., selaku dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang atas semua bekal ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama masa studi.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat yang tiada henti selama masa studi dan penyusunan skripsi.
8. Teman-teman Ekonomi Pembangunan 2015 yang menjadi teman seperjuangan selama masa studi dan penyusunan skripsi.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan dan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca.

Semarang, 2 Desember 2019

Penulis

SARI

Christin, Vera, 2019. “Fenomena *Adequate Education, Over Education, Dan Under Education* Dalam Pasar Tenaga Kerja Laki-laki Di DKI Jakarta”. Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Andryan Setyadharma, S.E., M.Si., Ph.D.

Kata kunci : Pekerja Laki-laki DKI Jakarta, Pendidikan Pekerja.

Kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja berpendidikan juga didukung data *International Labour Organization* (ILO) (2015) tentang tenaga kerja Indonesia yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang proporsinya mencapai lebih dari separuhnya. DKI Jakarta sebagai Ibukota Indonesia berada pada urutan teratas untuk jumlah angkatan laki-laki terdidik dibandingkan dengan jumlah angkatan laki-laki provinsi lain. Jumlah angkatan laki-laki terdidik sebanyak 20% dari 3,2 juta angkatan kerja laki-laki. Semakin tinggi pendidikan, maka semakin tinggi upah yang diterima. Tetapi, tidak semua pekerja bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Jika terjadi peningkatan pada jumlah angkatan kerja laki-laki yang tidak terdidik disertai dengan kurangnya daya serap tenaga kerja, maka dapat menjadi persoalan baru dalam pembangunan nasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh variabel usia, tingkat pendidikan, lama pendidikan, waktu bekerja, dan gaji terhadap probabilitas pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis regresi logit yang diolah menggunakan program Stata 14.

Jumlah sampel sebesar 100 pekerja laki-laki di DKI Jakarta dengan teknik *non probability sampling* berdasarkan spontanitas. Variabel dependen yang digunakan adalah variabel *dummy* dengan 1 untuk *adequate education* dan 0 untuk *over education* atau *under education*. Dari 19 variabel independen, peneliti menggunakan 5 variabel independen karena tidak semua variabel independen lulus uji *linktest*.

Hasil penelitian ini adalah variabel usia dan lama pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu. Variabel pendidikan terakhir dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu. Variabel waktu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu. Saran dalam penelitian ini agar pekerja kelompok usia muda agar lebih selektif dalam mengambil pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya dan agar pekerja dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan pada jenis pekerjaan tersebut. Pemerintah membuat kebijakan untuk mempermudah akses pendidikan.

ABSTRACT

Christin, Vera, 2019. "The Phenomena Of Adequate Education, Over Education, and Under Education in the Male Labor Market in DKI Jakarta". Final Project. Economics Development Department. Faculty of Economy. Semarang State University. Advisor: Andryan Setyadharma, S.E., M.Si., Ph.D.

Key words : DKI Jakarta's Male Workers, Wokers's Education.

The gap between the demand and availability of an educated workforce is also supported by International Labor Organization (ILO) data (2015) on Indonesian workers who do not meet educational qualifications and skills whose proportion reaches more than half. DKI Jakarta as the capital of Indonesia is in the top rank for the number of educated men compared to the number of men in other provinces. The number of educated men is 20% of the 3.2 million male workforces. The higher the education, the higher the wages received. However, not all workers work according to their level of education and expertise. If there is an increase in the number of uneducated male workforce accompanied by a lack of absorption of labor, then it can become a new problem in national development.

The purpose of this study is to find out the influence of variables of age, level of education, length of education, time of work, and salary on the probability of workers to get jobs according to a certain level of education. This study uses logit regression analysis which is processed using the Stata 14. Program.

The number of samples is 100 male workers in DKI Jakarta with non-probability sampling techniques based on spontaneity. The dependent variable used is a dummy variable with 1 for adequate education and 0 for over education or under education. Out of the 19 independent variables, researchers used 5 independent variables because not all independent variables passed the link test.

The results of this study are the age and duration of education variables have a negative and significant effect on the suitability of the type of work with a certain level of education. The latest education variable and salary have a positive and significant effect on the suitability of the type of work with a certain level of education. The time variable has a negative and not significant effect on the suitability of the type of work with a certain level of education. Suggestions in this study are for young age group workers to be more selective in taking jobs according to their level of education and so that workers can work according to the working hours that have been set on the type of work. The government makes policies to facilitate access to education.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	24
1.3. Cakupan Masalah	25
1.4. Rumusan Masalah	25
1.5. Tujuan Penelitian.....	26
1.6. Manfaat Penelitian.....	27
1.7. Orisinalitas Penelitian	27
BAB II KAJIAN PUSTAKA	29
2.1. Teori Modal Manusia.....	29
2.2. Pasar Tenaga Kerja	33
2.3. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	42
2.4. Penelitian Terdahulu	44
2.5. Kerangka Berpikir.....	54
2.6. Hipotesis	56
BAB III METODE PENELITIAN.....	59

3.1. Jenis Dan Sumber Penelitian.....	59
3.2. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	59
3.2.1. Populasi	59
3.2.2. Sampel.....	59
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	60
3.3. Operasional Variabel Penelitian	61
3.3.1. Variabel Dependel.....	61
3.3.2. Variabel Independen.....	61
3.4. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	64
3.4.1. Uji Validitas	64
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	66
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	67
3.5.1. Data Primer	67
3.5.2. Data Sekunder	67
3.6. Metode Analisis Data.....	67
3.6.1. Analisis Regresi Model Logit	67
3.6.2. Uji Signifikansi Individu.....	71
3.6.3. Uji Signifikansi Keseluruhan	73
3.6.4. <i>Average Marginal Effect</i>	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	78
4.1. Gambaran Umum.....	78
4.1.1. Penduduk Bekerja Di Provinsi DKI Jakarta.....	78
4.1.2. Karakteristik Responden	79
4.1.2.1. Profil Responden Berdasarkan Usia	80
4.1.2.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	80
4.1.2.3. Profil Responden Berdasarkan Gaji	82
4.2. Analisis Binary Logit	83
4.2.1. Hasil Uji Signifikan.....	84
4.2.2. Uji Signifikan	85
4.2.3. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GOF).....	85
4.2.4. <i>Linktest</i>	85

4.3. Hasil Regresi Logit	86
4.4. Pembahasan.....	87
4.5. <i>Average Marginal Effect</i>	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1. Simpulan	95
5.2. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Feruari 2017-Februari 2018	2
1.2. Jumlah Penduduk Indonesia Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja 2017	4
1.3. Kesenjangan Pendidikan Angkatan Kerja Di Indonesia Tahun 2017	7
1.4. Kesenjangan Pendidikan Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Di Indonesia Tahun 2017.....	7
1.5. Persentase Penduduk Bekerja menurut Lapangan Usaha di DKI Jakarta 2017	15
1.6. Kesenjangan Pendidikan Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin Di DKI Jakarta 2017	21
2.1. <i>Trade Off</i> Keuangan Dalam Keputusan Untuk Melanjutkan Sekolah.....	30
2.2. Komposisi Penduduk Dan Tenaga Kerja.....	39
2.3. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja	43
2.4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja	44
4.1. Kurva <i>ROC</i>	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja 2017 Di Indonesia.....	9
1.2. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja 2017 Di Pulau Jawa	10
1.3. Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Pekerja Formal dan Informal Menurut Provinsi Dan Jenis Pekerjaan Utama (rupiah) Tahun 2017.....	12
1.4. Komposisi Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Dan Jenis Kelamin Di DKI Jakarta 2017 (dalam %)	14
1.5. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Kab/Kota Dan Status Pekerjaan Utama Di DKI Jakarta 2017.....	16
1.6. Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Kab/Kota Dan Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan, DKI Jakarta 2017.....	17
1.7. Komposisi Penduduk Bekerja Menurut Usia Dan Jenis Kelamin Di DKI Jakarta 2017 (dalam %)	19
1.8. Komposisi Penduduk Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin Di DKI Jakarta 2017 (dalam %)	20
1.9. Penduduk Laki-laki Yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Dan Jumlah Jam Kerja Seluruhnya Di DKI Jakarta 2017	23
3.1. Variabel Independen Penelitian.....	62
3.2. Uji Validitas.....	65
3.3. Uji Reliabilitas	66
3.4. Probabilitas Dalam Model Logit	67
4.1 Usia Responden	80
4.2 Tingkat Pendidikan Responden	81
4.3 Kesesuaian Pendidikan (<i>Mismatch</i>) Responden Dengan Kriteria Pendidikan Yang Dibutuhkan.....	82
4.4 Pendapatan (Gaji) Responden.....	83

4.5	Hasil Uji Signifikansi	84
4.6	Hasil <i>Linktest</i>	86
4.7	Hasil Estimasi Parameter Logit	86
4.8	<i>Average Marginal Effect</i>	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	105
2. Tabel Variabel Independen Dalam Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	110
3. Tabulasi Hasil Kuesioner Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	116
4. Hasil Uji Validitas	119
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	121
6. Kuesioner Penelitian	123
7. Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian.....	125
8. Hasil Regresi Logit	135
9. Dokumentasi	139

BAB I

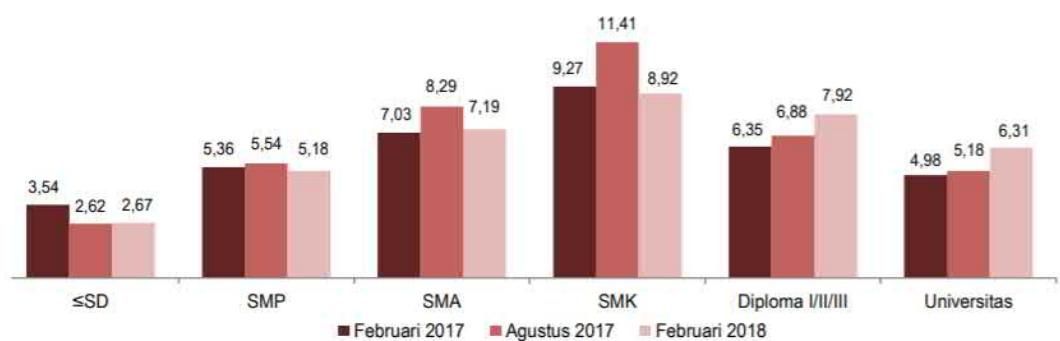
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi menjadi hal penting bagi setiap negara sebagai tolak ukur berkembangnya suatu negara (Todaro & Smith, 2004). Begitu juga Indonesia, sebagai negara yang masih berkembang, pertumbuhan dan pembangunan ekonominya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan yang dilihat dari meningkatnya pendapatan nasional dan produktivitas. Yannisa (2017) menyatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan pembangunan ekonomi adalah sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, dan keahlian serta kondisi sosial, kebudayaan masyarakat, keadaan politik, dan sistem yang berlaku di masyarakat. Salah satu kendala dalam mencapai tujuan pembangunan menurut Yannisa (2017) adalah tenaga kerja, seperti rendahnya kualitas tenaga kerja yang dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan, daya saing, dan rendahnya keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan pengangguran.

McKinsey *Global Institute* (2012) berpendapat bahwa dalam pasar kerja global tahun 2013, Indonesia diperkirakan akan mengalami kekurangan tenaga kerja terdidik dan terampil, tetapi kelebihan tenaga kerja non terampil. Kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja berpendidikan juga didukung data *International Labour Organization* (ILO) (2015) tentang tenaga kerja Indonesia yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang proporsinya mencapai lebih dari separuhnya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) (2017), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja atau jumlah penduduk usia produktif (berusia 15-64 tahun) yang sudah mempunyai pekerjaan atau masih mencari pekerjaan. Gambar 1.1 menunjukkan persentase TPT di Indonesia menurut tingkat pendidikan tertinggi. TPT tertinggi di Indonesia pada Februari 2017 sampai Februari 2018 adalah lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di antara tingkat pendidikan lain. TPT lulusan SMK mencapai nilai persentase tertinggi pada data bulan Agustus 2017 sebesar 11,41%. TPT lulusan SMA berada pada posisi kedua tertinggi, sebesar 8,29% bulan Agustus 2017.



Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Februari 2017-Februari 2018.

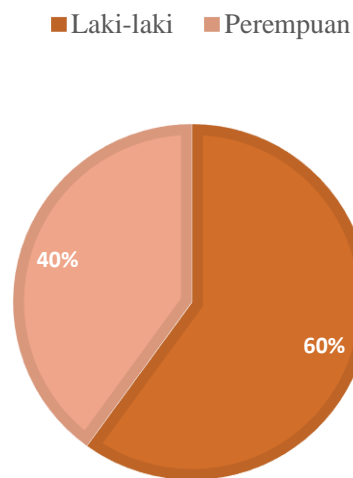
Sumber: Berita Resmi Statistik BPS Indonesia, 2018

Data TPT dapat digunakan sebagai acuan pemerintah untuk membuka lapangan kerja baru dan sebagai salah satu bahan evaluasi keberhasilan pembangunan perekonomian (Fathkul, 2013). Lebih lanjut, Fathkul (2013) menyatakan bahwa TPT dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat

keberhasilan program ketenagakerjaan pemerintah dari tahun ke tahun. Program pemerintah terdiri atas 27 sektor di mana salah satu sektor yang menjadi prioritas adalah program ketenagakerjaan (Putra, 2019). Lebih lanjut, Putra (2019) menyebutkan 6 kegiatan prioritas ketenagakerjaan, yaitu padat karya, penempatan dan perluasan kesempatan kerja, akses permodalan untuk pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri, tenaga kerja mandiri, peningkatan fasilitas layanan dokumen dan pelatihan TKI di perbatasan, dan layanan sistem *online* perlindungan *early warning system* untuk TKI.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun sampai 64 tahun. Gambar 1.2, menunjukkan jumlah penduduk Indonesia berumur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja tahun 2017. Menurut BPS, jumlah komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan perubahan demografis. Jumlah penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh kelompok produktif, sehingga Indonesia memasuki era bonus demograsi (kelebihan penduduk usia produktif).

Dari gambar 1.2, dapat diketahui jumlah penduduk Indonesia berumur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja tahun 2017 sebanyak 133.939.099 jiwa yang terdiri atas laki-laki sebesar 60% atau sebanyak 80.198.539 jiwa dan 40% perempuan sebanyak 53.740.560 jiwa.



Gambar 1.2 Jumlah Penduduk Indonesia Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja 2017

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2017

Angkatan kerja Indonesia tahun 2017 berjumlah 134 juta jiwa, terdiri dari latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan potensi serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya. Maka pendidikan adalah salah satu investasi guna meningkatkan keahlian (*investment in human capital*) (Yannisa, 2017). Sehingga Yannisa (2017) menyatakan tinggi rendahnya *investment in human capital* akan menentukan banyak sedikitnya barang dan jasa yang akan dihasilkan.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) (2015) bahwa terdapat kesenjangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja berpendidikan di Indonesia. Saputra dan Junaidi (2011) mengemukakan bahwa fenomena yang terjadi di Indonesia adalah tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan kriteria

tingkat pendidikan yang dibutuhkan. Seperti contoh yang dijelaskan oleh Saputra dan Junaidi (2011), yaitu seorang pekerja dengan lulusan SMA mampu menempati posisi *professional worker* yang seharusnya posisi *professional worker* memiliki kualifikasi minimal lulusan perguruan tinggi. Contoh tersebut menunjukkan adanya *mismatch* atau ketidakcocokan antara penawaran dengan permintaan tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja (Saputra dan Junaidi, 2011).

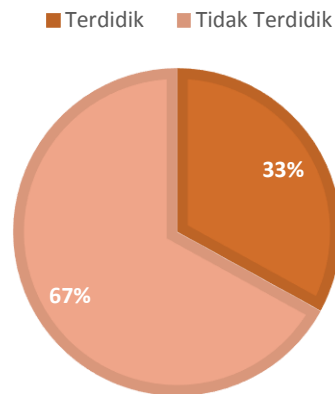
Mismatch adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan lapangan pekerjaan (Cahyanti, Indriayu, & Sudarno, 2018). Pengertian *mismatch* menurut Subali (2013) adalah tidak bertemunya dunia kerja dan dunia pendidikan karena dunia kerja cenderung berkembang lebih cepat daripada dunia pendidikan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Yannisa (2017) bahwa *mismatch* adalah kesenjangan antara jumlah pekerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan dengan kebutuhan pekerja untuk bekerja pada jenis pekerjaan tertentu dalam pasar kerja. Lebih lanjut, Yannisa (2017) menyatakan bahwa *mismatch* dapat disebut dengan istilah *over education* dan *under education*. Salah satu penyebabnya adalah kurang selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan serta minimnya ketersediaan fasilitas untuk menunjang pendidikan yang belum merata di Indonesia (Safuan & Nazara, 2005).

Menurut Saputra & Junaidi (2011), *over education* adalah suatu keadaan di mana pendidikan pekerja yang bekerja pada jenis pekerjaan tertentu lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan oleh jenis pekerjaan tersebut. *Under education* adalah suatu keadaan di mana pendidikan pekerja yang

bekerja pada jenis pekerjaan tertentu lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan oleh jenis pekerjaan tersebut (Saputra & Junaidi, 2011). Salah satu penyebab *over education* dan *under education* adalah *human capital* seperti keahlian, keterampilan, dan pengetahuan tenaga kerja (Yannisa, 2017).

Menurut BPS, tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja dengan pendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) ke atas. Tenaga kerja terdidik yang bekerja tidak sesuai dengan kriteria pendidikan yang dibutuhkan oleh jenis pekerjaan tertentu disebut dengan istilah *over education*. Gambar 1.3 menunjukkan jumlah penduduk angkatan kerja terdidik dan tidak terdidik di Indonesia.

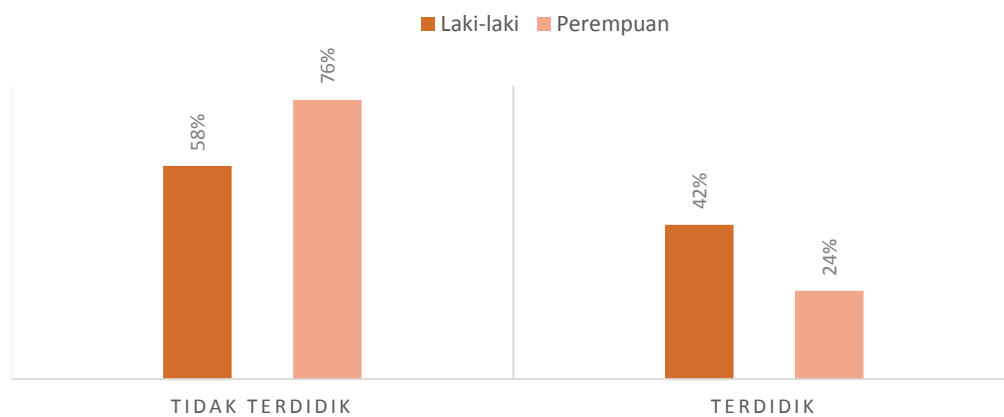
Angkatan kerja Indonesia tahun 2017 berjumlah 134 juta jiwa, terdiri dari latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Gambar 1.3 menunjukkan jumlah penduduk angkatan kerja terdidik dan tidak terdidik di Indonesia tahun 2017. Angkatan kerja terdiri didominasi oleh penduduk tidak terdidik sebanyak 67% dan angkatan kerja terdidik sebanyak 33%.



Gambar 1.3 Kesenjangan Pendidikan Angkatan Kerja Di Indonesia Tahun 2017

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018

Gambar 1.4 menunjukkan kesenjangan pendidikan angkatan kerja di Indonesia berdasarkan jenis kelamin. Angkatan kerja di Indonesia terdiri atas angkatan kerja terdidik dan tidak terdidik, dimana persentase angkatan kerja tidak terdidik lebih banyak dibandingkan persentase angkatan kerja terdidik. Angkatan kerja laki-laki terbagi atas 42% angkatan kerja terdidik dan 58% angkatan kerja tidak terdidik. Dan angkatan kerja perempuan terbagi atas 24% angkatan kerja



terdidik dan 76% angkatan kerja tidak terdidik.

Gambar 1.4 Kesenjangan Pendidikan Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Di Indonesia Tahun 2017

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah angkatan kerja di Indonesia berdasarkan jenis kelamin. Peningkatan kualitas tenaga kerja di Indonesia belum diikuti oleh distribusi jumlah tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja (Yannisa, 2017). Lebih lanjut lagi, Yannisa (2017) menyatakan bahwa peningkatan level pendidikan tenaga kerja merupakan dampak dari semakin besarnya akses pendidikan bagi masyarakat.

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah angkatan kerja berdasarkan jenis kelamin tahun 2017 di Indonesia. Jumlah angkatan kerja laki-laki lebih banyak daripada perempuan, dengan selisih 16.457.979 jiwa pada tahun 2017. Jumlah penduduk terbanyak di Indonesia berada di Pulau Jawa, sebagai pusat ekonomi Indonesia, dengan jumlah angkatan kerja di Pulau Jawa sebanyak 75.672.162 jiwa dengan 60% angkatan kerja berjenis kelamin laki-laki dan 40% angkatan kerja berjenis kelamin perempuan. Kalimantan sebagai pulau terbesar di Indonesia dan salah satu pulau yang berdampingan dengan negara tetangga, berada di peringkat 5 teratas dengan jumlah angkatan kerja terbanyak di Indonesia.

Pulau terbesar ke-2 di Indonesia adalah Pulau Sumatera yang terdiri dari 8 provinsi berada di peringkat ke-2 dengan jumlah angkatan kerja terbanyak. Secara keseluruhan, jumlah angkatan kerja laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Tidak ada satu pulau pun yang jumlah angkatan perempuannya lebih banyak daripada angkatan kerja laki-laki.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja 2017 di Indonesia.

Pulau di Indonesia	Laki-laki	Perempuan
Sumatera	17.296.424	11.789.916
Jawa	45.741.455	29.930.707
Kalimantan	4.187.528	3.437.985
Nusa Tenggara	5.060.959	3.250.593
Sulawesi	5.736.291	3.834.457
Maluku	819.902	540.244
Papua	1.355.980	956.658
Jumlah	80.198.539	53.740.560

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018

Selain dengan jumlah angkatan kerja terbanyak, Pulau Jawa lebih maju daripada pulau lain di Indonesia. Maju dalam bidang ekonomi, transportasi, dan bidang lainnya. Pemerintahan Indonesia berada di Pulau Jawa, sehingga fokus pembangunan lebih banyak dilakukan di Pulau Jawa, terutama DKI Jakarta.

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat pendidikan berdasarkan jenis kelamin angkatan kerja di Pulau Jawa. Jumlah angkatan kerja tertinggi adalah Provinsi Jawa Barat dan terendah adalah DKI Jakarta. Salah satu alasan rendahnya jumlah penduduk di DKI Jakarta adalah luas wilayah DKI Jakarta. Provinsi DKI Jakarta adalah provinsi dengan luas wilayah terkecil di Pulau Jawa.

Angkatan kerja di Pulau Jawa didominasi oleh angkatan kerja laki-laki tidak terdidik. Persentase Jumlah angkatan kerja tidak terdidik tertinggi berada di Provinsi Jawa Tengah. Dengan Jumlah angkatan kerja laki-laki sebesar 10,6 juta

jiwa, 93%-nya adalah penduduk tidak terdidik. Jumlah angkatan kerja tertinggi adalah di Provinsi Jawa Barat dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja laki-laki pada provinsi lain di Pulau Jawa. Jawa Barat memiliki 14,3 juta angkatan kerja laki-laki dengan 89% penduduknya termasuk penduduk tidak terdidik.

DKI Jakarta sebagai Ibukota Indonesia berada di posisi terendah untuk jumlah angkatan kerja tidak terdidik. Dengan kata lain, DKI Jakarta berada pada urutan teratas untuk jumlah angkatan laki-laki terdidik dibandingkan dengan jumlah angkatan laki-laki provinsi lain. Jumlah angkatan laki-laki terdidik sebanyak 20% dari 3,2 juta jiwa. Sedangkan angkatan kerja tidak terdidik perempuan sebesar 78% dari 2,2 juta jiwa.

Tabel 1.2 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja 2017 di Pulau Jawa.

Provinsi	Laki-laki			Perempuan		
	Angkatan Kerja	Tidak Terdidik	Terdidik	Angkatan Kerja	Tidak Terdidik	Terdidik
DKI Jakarta	3.250.586	80%	20%	2.178.617	78%	22%
Jawa Barat	14.383.276	89%	11%	8.390.606	86%	14%
Jawa Tengah	10.606.725	93%	7%	7.627.496	90%	10%
D.I. Yogyakarta	1.175.448	85%	15%	966.598	78%	22%
Jawa Timur	12.432.296	91%	9%	8.572.399	88%	12%
Banten	3.893.124	84%	16%	2.194.991	83%	17%
Jumlah	45.741.455	87%	13%	29.930.707	75%	25%

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018

Walaupun fokus pembangunan berpusat di Pulau Jawa, tetapi upah per provinsi di Pulau Jawa tidak sama rata. Tabel 1.3 menunjukkan rata-rata upah atau gaji per bulan pada pekerjaan formal dan informal di Pulau Jawa. Dalam pasar kerja kompetitif, menurut Safuan dan Nazara (2005) upah memiliki dua makna. Pertama, upah adalah balas jasa yang dibayarkan oleh pengguna tenaga kerja kepada pekerja. Kedua, upah adalah *return on human capital*, semakin tinggi kualitas pekerja maka semakin tinggi penghasilan yang didapat. Peningkatan kualitas pekerja dalam perekonomian dapat dilihat dari tingkat pendidikan pekerja.

Tabel 1.3 menunjukkan rata-rata upah atau gaji per bulan pada pekerjaan formal dan informal pada tahun 2017 di Pulau Jawa. Provinsi DKI Jakarta memiliki rata-rata upah atau gaji bersih per bulan tertinggi pada sebagian besar jenis pekerjaan formal dan informal, kecuali rata-rata gaji tenaga profesional dan tenaga kepemimpinan. Perbedaan upah yang diterima disebabkan oleh tingkat pendidikan pekerja dan tingkat produktivitas. Semakin tinggi pendidikan dan produktivitas, maka semakin tinggi upah yang diterima (Suprapti, 2017).

Tabel 1.3 Rata-rata Upah/Gaji Bersih Sebulan Pekerja Formal dan Informal Menurut Provinsi dan Jenis Pekerjaan Utama (rupiah) Tahun 2017

Jenis Pekerjaan	Provinsi						
	DKI Jakarta	Jawa Barat	Jawa Tengah	D.I. Yogyakarta	Jawa Timur	Banten	
Formal	1	Rp5.507.117	Rp4.053.873	Rp2.866.722	Rp3.105.044	Rp2.806.781	Rp5.858.520
	2	Rp9.456.337	Rp8.561.295	Rp5.774.373	Rp6.486.415	Rp4.624.534	Rp10.823.948
	3	Rp4.997.307	Rp4.109.648	Rp2.768.343	Rp2.561.526	Rp3.020.509	Rp4.467.142
	4	Rp3.779.585	Rp2.777.710	Rp1.725.915	Rp2.019.682	Rp1.929.317	Rp3.394.392
	5	Rp2.635.688	Rp2.291.256	Rp1.336.365	Rp1.435.007	Rp1.467.723	Rp2.464.624
	6	Rp5.984.066	Rp1.568.095	Rp1.420.659	Rp1.418.990	Rp11.900.930	Rp2.353.429
	7	Rp3.156.960	Rp2.698.658	Rp1.628.669	Rp1.577.817	Rp2.035.704	Rp3.039.856
	x	Rp3.699.528	Rp3.181.688	Rp2.914.635	Rp2.824.794	Rp3.230.380	Rp3.288.481
Informal	a	Rp1.204.748	Rp1.078.440	Rp957.770	Rp814.633	Rp992.186	Rp1.053.987
	b	Rp2.804.658	Rp1.709.365	Rp1.439.494	Rp1.314.855	Rp1.584.448	Rp2.109.766
	c	Rp2.959.367	Rp1.944.765	Rp2.497.946	Rp1.595.961	Rp1.595.961	Rp2.321.494

Keterangan tabel 1.3

1. Tenaga Profesional
2. Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan
3. Tenaga Tata Usaha dan Sejenisnya
4. Tenaga Usaha Penjualan
5. Tenaga Usaha Jasa
6. Tenaga Usaha Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan
- 7/8. Tenaga Produksi, Opetator, Alat-alat Angkut, dan Pekerjaan Kasar
- x. Lainnya

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018

Rata-rata upah atau gaji sebulan pekerja formal dan informal tertinggi adalah di Provinsi DKI Jakarta, diikuti oleh Jawa Barat dan Banten. Perbedaan upah yang diterima disebabkan oleh tingkat pendidikan pekerja. Persentase jumlah angkatan kerja terdidik tertinggi di Pulau Jawa adalah DKI Jakarta. Semakin tinggi pendidikan, maka semakin tinggi upah yang diterima. Tetapi,

tidak semua pekerja bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki.

Lapangan pekerjaan utama di Indonesia terbagi atas sembilan sektor. Terdapat tiga sektor utama yang paling banyak menyerap angkatan kerja DKI Jakarta, yaitu sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi; sektor jasa kemasyarakatan, sosial, dan perseorangan; dan sektor industri pengelolaan (BPS, 2017). Tabel 1.4 menunjukkan komposisi penduduk bekerja berdasarkan lapangan pekerjaan dan jenis kelamin. Sektor perdagangan paling mampu menyerap pekerja terbanyak sebesar 33,67% dari total pekerja di DKI Jakarta dengan pekerja perempuan sebesar 39,42% dan laki-laki sebesar 30,31%. Jenis kelamin laki-laki paling banyak terserap pada sektor transportasi, perdagangan, dan komunikasi sebanyak 14,96% sedangkan perempuan hanya 3,5%. Sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan, dan perikanan paling sedikit menyerap tenaga kerja.

Sektor pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan, dan perikanan hanya mampu menyerap 0,37% pekerja. Hal ini dikarenakan semakin sempitnya lahan yang dibisa digunakan untuk pertanian, perkebunan, kehutanan, perburuan, dan perikanan. Adanya ahli fungsi lahan menyebabkan sebagian besar wilayah Jakarta beralih fungsi untuk lahan permukiman dan perkantoran.

Tabel 1.4 Komposisi Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Dan Jenis Kelamin di DKI Jakarta 2017 (dalam %)

Lapangan Pekerjaan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	0,34	0,41	0,37
2	0,41	0,17	0,32
3	13,85	11,64	13,03
4	0,48	0,29	0,41
5	5,78	1,36	4,15
6	30,31	39,42	33,67
7	14,96	3,5	10,74
8	11	9,3	10,37
9	22,87	33,9	26,94
Jumlah (Orang)	2.845.402	1.663.769	4.509.171

Keterangan tabel 1.4

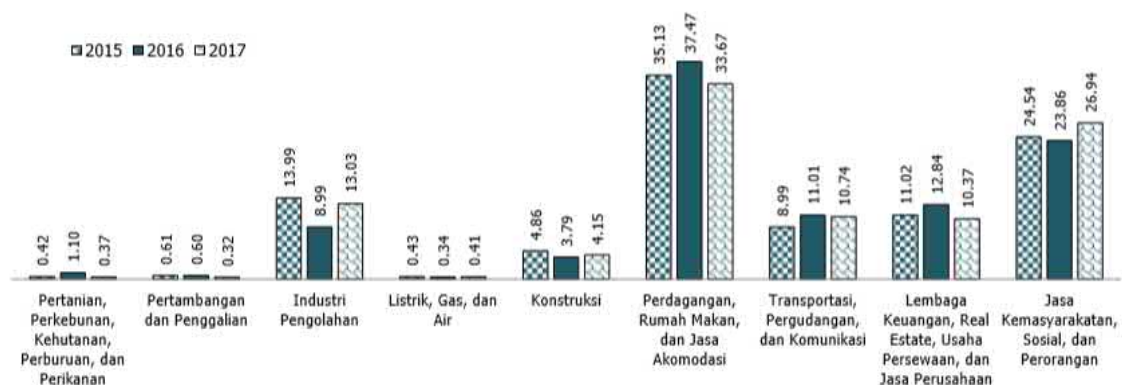
1. Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan
2. Pertambangan dan Penggalian
3. Industri Pengolahan
4. Listrik, Gas, dan Air Minum
5. Konstruksi
6. Perdagangan, Rumah Makan, dan Jasa Akomodasi
7. Transportasi, Pergudangan, dan Komunikasi
8. Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan, dan Jasa Perusahaan
9. Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan

Sumber: Sakernas, Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

Lapangan usaha adalah kegiatan dari pekerjaan/usaha/perusahaan tempat seseorang bekerja dan pekerjaan utama adalah pekerjaan yang memerlukan waktu terbanyak (BPS, 2017). Definisi lapangan pekerjaan didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI). Gambar 1.5 menunjukkan persentase penduduk bekerja menurut lapangan usaha. Lapangan usaha perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi menjadi lapangan usaha paling tinggi dalam

menyerap tenaga kerja di DKI Jakarta selama 3 tahun berturut-turut, selanjutnya diikuti oleh lapangan usaha jasa kemasyarakatan, sosial, dan perorangan.

Menurut BPS (2017), sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi adalah sektor pilihan terbaik karena mampu menampung pekerja yang bersifat formal maupun informal dengan kualifikasi pendidikan rendah dan *skill* pekerja yang kurang memadai. Selain sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi yang paling banyak menyerap tenaga kerja, sektor jasa kemasyarakatan, sosial, dan perorangan menempati posisi tertinggi kedua tertinggi yang banyak menyerap tenaga kerja di DKI Jakarta.



Gambar 1.5 Persentase Penduduk Bekerja menurut Lapangan Usaha di DKI Jakarta 2017

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

Selain memiliki lapangan pekerjaan, pekerja juga memiliki status pekerjaan. Status pekerjaan adalah kedudukan pekerja dalam melakukan pekerjaan (BPS, 2017). Tabel 1.5 menunjukkan jumlah pekerja berdasarkan kab/kota di DKI Jakarta dan status pekerjaan utama. Status pekerjaan utama menurut BPS (2017) dibedakan menjadi 7 jenis status pekerjaan. Banyaknya pekerja di DKI Jakarta berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai dengan jumlah pekerja tertinggi berada di Kota Jakarta Timur diikuti oleh Jakarta Barat dan

Jakarta Selatan. Jumlah pekerja tertinggi selain berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai adalah pekerja dengan status berusaha sendiri. Berusaha sendiri adalah pekerja yang bekerja atas resiko sendiri tanpa bantuan orang lain (BPS, 2017).

Pekerja dengan status bebas di pertanian hanya ada di Kota Jakarta Timur sebanyak 2,628 pekerja. Jumlah pekerja terbanyak berada di Kota Jakarta Timur sebanyak 1,2 juta pekerja dan Kota Jakarta Barat sebanyak 1 juta pekerja. Jumlah

Status Pekerjaan Utama	Kab/Kota					
	Kep. Seribu	Jakarta Selatan	Jakarta Timur	Jakarta Pusat	Jakarta Barat	Jakarta Utara
1	2,816	198,165	213,716	79,591	159,695	166,491
2	534	34,269	25,984	26,355	48,018	51,459
3	476	24,279	33,190	15,934	43,302	30,115
4	3,394	682,233	842,798	271,181	763,114	516,453
5	-	-	2,628	-	-	-
6	791	19,809	33,300	12,056	35,173	20,686
7	293	30,080	19,069	16,148	32,733	52,843
Total	8,304	988,835	1,170,685	421,265	1,082,035	838,047

pekerja terendah berada di Kab. Kepulauan Seribu sebanyak 8,304 pekerja.

Tabel 1.5 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Kab/Kota Dan Status Pekerjaan Utama di DKI Jakarta 2017

Keterangan tabel 1.4

1. Berusaha Sendiri
2. Berusaha Dibantu Buruh Tidak Dibayar
3. Berusaha Dibantu Buruh Dibayar
4. Buruh/Karyawan/Pegawai
5. Pekerja Bebas Di Pertanian
6. Pekerja Bebas Di Non Pertanian
7. Pekerja Tidak Dibayar

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

Jumlah pekerja di DKI Jakarta tahun 2017 adalah 4,5 juta pekerja yang terdiri dari latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Tabel 1.6 menunjukkan jumlah angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan tingkat lulusan.

Jumlah pekerja tertinggi adalah Jakarta Timur sebanyak 1.269.718 pekerja dengan persentase pekerja terdidik di Jakarta Timur sebesar 24%. Setelah Jakarta Timur yang menempati di posisi tertinggi, Jakarta Barat berada di posisi kedua tertinggi sebanyak 1.156.053 pekerja dengan persentase tenaga kerja terdidik di Jakarta Barat selisih 1% dengan Jakarta Timur, yaitu 23%. Jakarta Timur dan Jakarta Pusat memiliki jumlah persentase yang sama, yaitu sebesar 24% pekerja terdidik dan 76% pekerja tidak terdidik. Persentase pekerja tidak terdidik tertinggi di DKI Jakarta adalah Kepulauan Seribu sebesar 8,961 pekerja dengan 89% pekerjanya adalah pekerja tidak terdidik.

Tabel 1.6 Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Kab/Kota Dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, DKI Jakarta 2017

Pendidikan Tertinggi	Kab/Kota					
	Kep. Seribu	Jakarta Selatan	Jakarta Timur	Jakarta Pusat	Jakarta Barat	Jakarta Utara
Tidak/Belum Sekolah	92	3282	1979	1720	3253	2666
Tidak/Belum Tamat SD	1540	50679	36944	29994	55038	76618
SD	2140	118040	127605	49376	149115	120015
SLTP	1617	133608	147072	75415	208644	169005
SLTA	1953	247662	340706	98741	249245	200129
SMK	604	221798	306539	90258	219134	175699
Diploma I/II	102	12801	14164	875	7057	3904
D III	54	53405	62952	27763	41757	36415
Universitas	859	220404	231757	77934	222810	123178
Total	8961	1061679	1269718	452076	1156053	907629
Tidak Terdidik	89%	73%	76%	76%	77%	82%
Terdidik	11%	27%	24%	24%	23%	18%

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

Untuk lebih mengetahui karakteristik pekerja laki-laki di DKI Jakarta, tabel 1.7 menunjukkan persentase komposisi pekerja berdasarkan umur dan jenis

kelamin. Jumlah pekerja laki-laki adalah 2,8 juta pekerja dan jumlah pekerja perempuan adalah 1,7 juta pekerja, maka pekerja di DKI Jakarta didominasi oleh pekerja dengan jenis kelamin laki-laki. Secara keseluruhan, jumlah persentase pekerja paling banyak berada pada kelompok umur 35-39 tahun sebanyak 14,92% dan jumlah persentase terendah berada pada kelompok umur 15-19 tahun sebanyak 3,41%. Persentase pekerja laki-laki tertinggi berada pada kelompok umur 35-39 tahun sebanyak 15,98% dan kelompok umur 30-34 tahun sebanyak 13,71%. Sedangkan persentase terendah berada pada kelompok umur 15-19 tahun sebanyak 2,77% dan kelompok umur 60+ sebanyak 4,81%.

Jumlah persentase pekerja laki-laki terus mengalami peningkatan jumlah pekerja, dimulai pada kelompok umur 15-19 tahun sebesar 2,77% meningkat sebanyak 7,36% pada kelompok umur 20-24 tahun. Meningkatnya persentase pekerja laki-laki berhenti pada kelompok umur 35-39 tahun. Persentase jumlah pekerja mulai mengalami penurunan, dari kelompok umur 35-39 tahun sebanyak 15,98% turun sebanyak 3,90% menjadi 12,08% pada kelompok umur 40-44 tahun. Jumlah persentase pekerja terus mengalami penurunan hingga pada kelompok umur terakhir yaitu kelompok umur 60+ menjadi 4,81% pekerja.

Tabel 1.7 Komposisi Penduduk Bekerja Menurut Umur Dan Jenis Kelamin Di DKI Jakarta 2017 (dalam %)

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
15-19	2,77	4,51	3,41
20-24	10,13	15,29	12,04
25-29	12,58	14,86	13,42
30-34	13,71	12,99	13,44
35-39	15,98	13,11	14,92
40-44	12,08	11,21	11,76
45-49	12,06	10,49	11,48
50-54	9,45	8,26	9,01
55-59	6,43	5,2	5,98
60+	4,81	4,07	4,53
Jumlah (Orang)	2.845.402	1.663.769	4.509.171

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

Selain terdapat persentase komposisi pekerja berdasarkan umur dan jenis kelamin, tabel 1.8 menunjukkan persentase komposisi pekerja di DKI Jakarta tahun 2017 berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Menurut jenis kelamin, pekerja laki-laki didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan SLTA umum sebanyak 25,26%, sedangkan pekerja perempuan didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan universitas sebanyak 20,67%. Persentase pekerja berdasarkan tingkat pendidikan terendah berada pada tingkat pendidikan Diploma yang terdiri dari 4,38% pekerja laki-laki dan 7,18% pekerja perempuan.

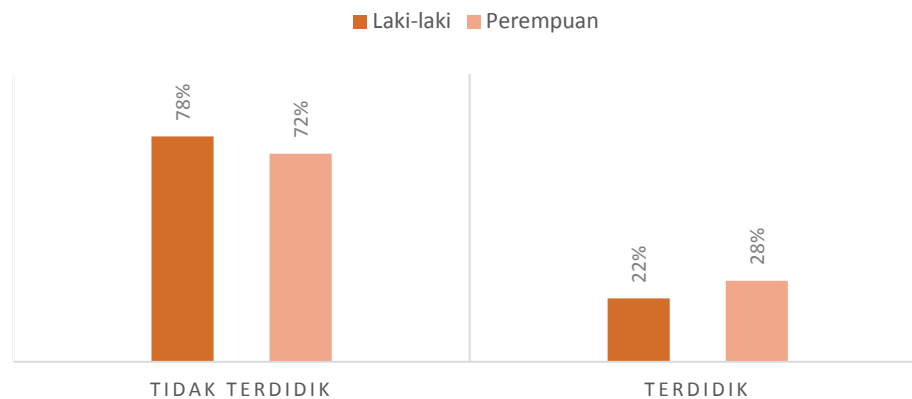
Tabel 1.8 Komposisi Penduduk Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin Di DKI Jakarta 2017 (dalam %)

Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
SD Ke Bawah	16,26	20,03	17,65
SLTP	15,31	14,83	15,13
SLTA Umum	25,26	19,77	23,23
SLTA Kejuruan	21,52	17,53	20,05
Diploma I/II/III	4,38	7,18	5,41
Universitas (S1-S3)	17,27	20,67	18,52
Jumlah (Orang)	2.845.402	1.663.769	4.509.171

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

Berdasarkan komposisi pekerja menurut tingkat pendidikan, gambar 1.6 menunjukkan gambar persentase pekerja yang terdidik dan tidak terdidik menurut jenis kelamin. Jumlah pekerja menurut tingkat pendidikan di DKI Jakarta adalah 4,5 juta pekerja yang terdiri atas 2,8 juta pekerja laki-laki terbagi atas 22% pekerja terdidik dan 78% pekerja tidak terdidik dan 1,7 juta pekerja perempuan yang terdiri atas 28% pekerja terdidik dan 72% pekerja tidak terdidik.

Gambar 1.6 Kesenjangan Pendidikan Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin Di DKI Jakarta 2017



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

DKI Jakarta didominasi oleh pekerja laki-laki yang tidak terdidik. Sehingga, kualitas pekerja DKI Jakarta masih tergolong rendah, karena tingginya jumlah pekerja yang tidak terdidik atau pekerja dengan lulusan SLTA sederajat. Tabel 1.9 menunjukkan jumlah jam kerja laki-laki berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan.

Jumlah jam kerja yang dimaksud dalam tabel 1.9 adalah lamanya waktu dalam satuan jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam istirahat kerja secara resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal lain di luar pekerjaan selama seminggu (BPS, 2017). Lebih lanjut, BPS (2017) menjelaskan jumlah jam kerja bagi pedang, digitung pada saat berangkat dari rumah hingga tiba kembali ke rumah dikurangi waktu yang digunakan untuk hal lain di luar berdagang.

Berdasarkan tabel 1.9, jumlah pekerja terendah berada pada jumlah jam kerja sebanyak 1-4 jam dalam waktu seminggu bekerja, yaitu sebanyak 13.442 pekerja laki-laki dan jumlah pekerja tertinggi berada pada jumlah jam kerja sebanyak 45-54 jam kerja dalam waktu seminggu sebanyak 1.000.841 pekerja laki-laki. Pekerja laki-laki dengan jumlah jam kerja tertinggi berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan adalah lulusan universitas sebanyak 491.301 pekerja diikuti oleh lulusan SLTA umum sebanyak 718.841 pekerja. Sedangkan untuk pekerja laki-laki dengan jumlah jam kerja terendah berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan adalah lulusan diploma sebanyak 124.670 pekerja laki-laki.

Menurut BPS (2017), jumlah jam kerja yang normal adalah bekerja paling sedikit 35 jam dalam seminggu, maka pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu disebut sebagai setengah pengangguran. Pada tabel 1.9 dapat dilihat bahwa masih banyak pekerja laki-laki yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu. Jika dijumlahkan, hasilnya adalah 235.917 pekerja laki-laki yang termasuk ke dalam kategori setengah menganggur dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Jumlah pekerja laki-laki yang bekerja sesuai dengan jumlah jam kerja yang normal (35-44 jam) didominasi oleh pekerja lulusan universitas. Jumlah jam bekerja terendah adalah 0 atau dapat disebut sebagai pengangguran didominasi oleh pekerja laki-laki dengan lulusan SLTA kejuruan dan universitas. Sedangkan untuk jumlah jam kerja tertinggi yaitu 75+ didominasi oleh pekerja laki-laki dengan lulusan SLTA umum dan kejuruan.

Tabel 1.9 Penduduk Laki-laki Yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Dan Jumlah Jam Kerja Seluruhnya Di DKI Jakarta 2017

Jumlah Jam Kerja Seluruhnya	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
0	2394	1802	1074	2839	5290	1538	4714	19651
1-4	1001	3235	870	3707	562	654	3413	13442
5-9	1913	2453	3186	5954	1906	0	453	15865
10-14	1647	3290	4230	6228	3132	2720	2421	23668
15-19	2028	2877	4625	4447	1007	0	3073	18057
20-24	1123	6953	7771	10864	5903	476	16093	49183
25-34	6405	11219	15205	26071	16127	6405	14619	96051
35-44	17670	54971	85456	175390	163731	55913	259902	813033
45-54	45555	107894	134612	287753	267708	37276	120043	1000841
55-59	10570	31270	41341	41562	36330	2104	19058	182235
60-74	25974	74393	93056	119009	79289	10538	38336	440595
75+	15252	30683	44319	35017	31288	7046	9176	172781
Total	131532	331040	435745	718841	612273	124670	491301	2845402

Keterangan tabel 1.9

0*) Sementara Tidak Bekerja

1. Belum Pernah Sekolah Dan Belum Tamat SD

2. SD

3. SLTP

4. SLTA Umum

5. SLTA Kejuruan

6. Diploma I/II/III

7. Universitas

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2017

Pendidikan tertinggi yang ditamatkan berdasarkan tabel 1.9 adalah lulusan universitas. Pekerja dengan lulusan universitas tidak menutup kemungkinan untuk memiliki jumlah jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja lain

yang tingkat pendidikannya kurang dari universitas. Dapat lihat pada tabel 1.9, pekerja yang bekerja 1-4 jam dengan latar belakang pendidikan belum pernah sekolah atau belum tamat sekolah dasar sebanyak 1001 pekerja lebih sedikit dibandingkan dengan lulusan universitas sebanyak 3413 pekerja.

Angkatan kerja laki-laki mempunyai probabilitas bekerja lebih tinggi dibandingkan angkatan kerja perempuan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya persentase angkatan kerja dan persentase pekerja laki-laki yang lebih mendominasi dibanding persentase perempuan. Pasay & Indriyanti (2012) menyatakan, laki-laki memiliki peluang bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Peningkatan jumlah angkatan kerja laki-laki yang tidak terdidik disertai dengan kurangnya daya serap tenaga kerja tertentu dapat menjadi persoalan baru dalam pembangunan nasional. Dalam jangka panjang, gejala terjadinya *over education* dan *under education* akan berkaitan dengan strategi perencanaan pendidikan nasional (Safuan & Nazara, 2005).

1.2. Identifikasi Masalah

DKI Jakarta sebagai Ibukota Indonesia berada di posisi terendah untuk jumlah angkatan kerja tidak terdidik. Dengan kata lain, DKI Jakarta berada pada urutan teratas untuk jumlah angkatan laki-laki terdidik dibandingkan dengan jumlah angkatan laki-laki provinsi lain. Jumlah angkatan laki-laki terdidik sebanyak 20% dari 3,2 juta jiwa. Peningkatan jumlah tenaga kerja juga harus disertai oleh peningkatan *human capital* melalui pendidikan dan keahlian, agar kelak tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi pendidikan untuk

menghindari terjadinya *mismatch*. Permasalahan *mismatch* bisa terjadi apabila terjadi ketidaksesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu. Maka *mismatch* dapat menimbulkan fenomena *over education* ataupun *under education* yang disebabkan oleh faktor tertentu yang belum diketahui faktor dominan yang mempengaruhi terjadinya kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu.

1.3. Cakupan Masalah

Batasan masalah ini dimaksudkan untuk memberi gambaran yang jelas untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah yang diteliti. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti memfokuskan pada indikator atau faktor yang dapat mempengaruhi kesesuaian jenis pekerjaan menurut tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam pasar kerja laki-laki di DKI Jakarta.

1.4. Rumusan Masalah

Jumlah penduduk usia produktif di Jakarta didominasi oleh angkatan kerja laki-laki tidak terdidik (tingkat pendidikan tidak melebihi SLTA atau sederajat). Sehingga, peningkatan kualitas tenaga kerja belum diikuti oleh distribusi jumlah tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh faktor-faktor yang ada di dalam pada pasar kerja laki-laki DKI Jakarta, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh usia terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki?

2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terakhir terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki?
3. Bagaimana pengaruh lama pendidikan terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki?
4. Bagaimana pengaruh waktu bekerja terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki?
5. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terakhir terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki.
3. Untuk mengetahui pengaruh lama pendidikan terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki.
4. Untuk mengetahui pengaruh waktu bekerja terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki.

5. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pemerintah dan masyarakat Indonesia. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Menambah pengetahuan mengenai kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.
2. Sebagai bahan pertimbangan guna membantu pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai strategi perencanaan pendidikan nasional dan mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong kesejahteraan Indonesia agar pekerja laki-laki dapat menyesuaikan tingkat pendidikannya dengan kriteria pendidikan yang dibutuhkan pada jenis lapangan pekerjaan tersebut.
3. Sebagai pengetahuan, pengalaman, dan tolak ukur bagi peneliti yang akan datang.

1.7. Orisinilitas Penelitian

Memaparkan mengenai kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu yang didukung oleh data yang dikemukakan dalam latar belakang masalah. Penelitian ini akan menganalisis faktor yang menjadi alasan pekerja laki-laki bersedia bekerja di suatu jenis pekerjaan tertentu meskipun tingkat pendidikannya lebih tinggi dan atau rendah dari yang dibutuhkan di jenis lapangan pekerjaan tertentu. Beberapa faktor atau indikator yang mungkin

menjadi alasan tersebut adalah usia, tingkat pendidikan terakhir, lama pendidikan, waktu bekerja, dan gaji. Objek dalam penelitian ini adalah pekerja laki-laki yang bekerja di DKI Jakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah metode analisis data, tempat penelitian, dan waktu penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Modal Manusia (*Human Capital*)

Asumsi dasar teori *human capital* menurut Sumarsono (2009) adalah seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Melalui peningkatan pendidikan, setiap tambahan satu tahun sekolah berarti meningkatkan kemampuan kerja. Teori *human capital* menurut Schultz (dalam Farah & Sari, 2014) adalah dimensi kualitatif dari Sumber Daya Manusia (SDM), seperti keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dapat ditingkatkan melalui proses pendidikan dan kondisi kesehatan yang baik.

Menurut Sadariawati (2010) teori *human capital* cenderung menyamakan tingkat pengetahuan pekerja dengan tingkat sekolah formal, sehingga dapat terindikasi bahwa lamanya sekolah seseorang dapat mengestimasi *economic individual return* (berupa pendapatan). Semakin tinggi jenjang pendidikannya maka produktivitas dan pertumbuhan ekonomi akan meningkat. Yannisa (2017) menyatakan bahwa menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun sekolah dapat penundaan penerimaan penghasilan, seseorang yang melanjutkan pendidikan harus mengorbankan sejumlah dana seperti uang sekolah, membeli buku, dan lainnya. Jumlah penghasilan yang akan diterima seumur hidup setelah menjalani pendidikan akan dihitung kedalam nilai sekarang atau *Net Present Value* (NPV) yang dinyatakan ke dalam model :

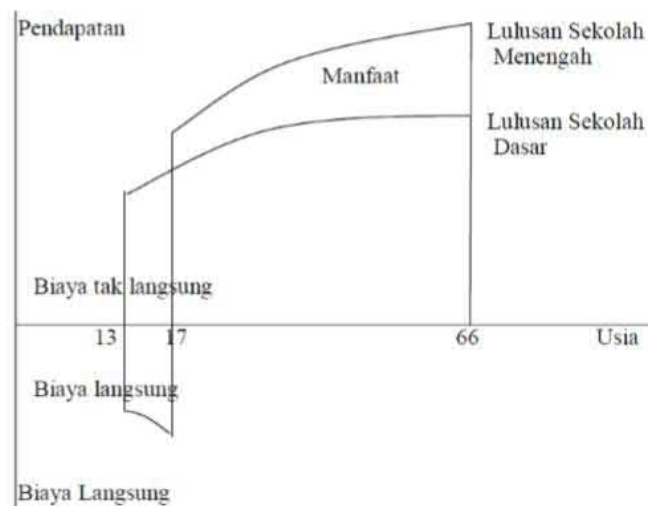
$$NPV = \sum \frac{V(t)}{(1+r)^t}$$

Keterangan:

$V(t)$ = Penghasilan pada tahun t

r = *Discount rate*

Gambar 2.1 menjelaskan ilustrasi skematis dari *trade off* yang terjadi dalam keputusan untuk melanjutkan sekolah dengan asumsi seorang pekerja telah menyelesaikan pendidikan sampai tidak dapat bekerja, pensiun, atau meninggal dengan perkiraan rata-rata harapan hidup selama 66 tahun. Pada gambar 2.1 disajikan dua profil pendapatan, profil pekerja lulusan sekolah dasar tetapi tidak pernah mengikuti sekolah menengah dengan asumsi mulai bekerja pada usia 13 tahun dan profil pekerja lulusan sekolah menengah yang tidak melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dengan asumsi mulai bekerja pada usia 17 tahun dan pendapatan selama empat tahun dianggap hilang.



Gambar 2.1 Trade Off Keuangan Dalam Keputusan Untuk Melanjutkan Sekolah

Sumber: Todaro dan Smith, 2011

Pada gambar 2.1 terdapat biaya langsung dan tidak langsung. Biaya tidak langsung jika pekerja tersebut bekerja paruh waktu, hanya sebagian biaya tidak langsung yang berlaku. Ada juga biaya langsung seperti uang sekolah, buku, seragam, dan lainnya yang tidak perlu dikeluarkan jika tidak meneruskan sekolah setelah lulus sekolah dasar. Selama sisa hidupnya, akan memperoleh pendapatan yang lebih besar setiap tahunnya daripada jika bekerja dengan berbekal pendidikan dasar, sehingga selisihnya disebut sebagai manfaat.

Menurut Simanjuntak (1998) *human capital* di bidang pendidikan dapat dipergunakan sebagai:

- a. Dasar pengambilan keputusan seseorang untuk melanjutkan pendidikan,
- b. Menerangkan situasi tenaga kerja, seperti terjadinya pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik,
- c. Memperkirakan pertambahan penyediaan tenaga dari masing-masing tingkat dan jenis pendidikan dalam kurun waktu tertentu,
- d. Menyusun kebijakan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja.

Menurut Todaro dan Smith (2011), pendekatan modal manusia berfokus pada kemampuan tidak langsung untuk meningkatkan utilitas dengan meningkatkan pendapatan. Keuntungan pendapatan dari pendidikan harus dibandingkan dengan total biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi guna memaknai nilai modal manusia sebagai investasi.

Investasi dapat berupa investasi fisik dan non fisik. Investasi fisik meliputi bangunan, peralatan, mesin, dan lainnya. Sedangkan investasi non fisik meliputi

pendidikan, pelatihan, kesehatan, migrasi, dan lapangan kerja. Investasi non fisik lebih dikenal dengan investasi Sumber Daya Manusia (SDM). Investasi SDM bertujuan untuk meminimalisir terjadinya *over education* ataupun *under education*. Investasi modal manusia menerapkan logika ekonomi mengenai keputusan investasi individu dengan asumsi bahwa setiap individu akan memilih pekerjaan yang memaksimalkan nilai saat ini (*present value*) dari manfaat ekonomi dan psikis sepanjang hidupnya (Indraswari, Hendrawan, & Yazid, 2012). Semua investasi membutuhkan sejumlah pengorbanan dana yang kelak diharapkan akan memberikan hasil. Hasil yang diperoleh adalah penghasilan untuk memenuhi konsumsi.

Sumarsono (2009) menjelaskan bahwa investasi modal manusia sebenarnya sama dengan investasi faktor produksi lainnya. Dalam hal ini perlu diperhitungkan *rate of return* (manfaatnya) dari investasi modal manusia. Bila seseorang akan melakukan investasi, maka ia harus melakukan analisis biaya manfaat (*cost benefit analys*). Biaya yang dikeluarkan seperti biaya bersekolah dan *opportunity cost* dari bersekolah adalah penghasilan yang diterimanya bila ia tidak bersekolah. Sedangkan manfaatnya adalah penghasilan yang akan diterima di masa depan setelah masa sekolah selesai. Diharapkan manfaat yang diperoleh dari investasi lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Indikator kualitas SDM adalah tingkat pendidikan dan tingkat penduduk, karena negara berkembang seperti Indonesia membutuhkan SDM yang berkualitas untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Besarnya pengeluaran pemerintah dan masyarakat terhadap bidang pendidikan dan kesehatan menjadi ukuran dalam mengembangkan kualitas SDM. Kualitas SDM dapat diukur dari apa yang dihasilkan oleh SDM tersebut (Sumarsono, 2009).

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi dalam SDM. Pendidikan memberikan pengaruh secara langsung bagi pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja, seperti salah satu fungsinya adalah menyiapkan *input* dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif karena kualitasnya, sehingga dapat mendorong peningkatan *output* yang berdampak pada kesejahteraan penduduk. Investasi dalam modal manusia dan modal fisik diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi dengan asumsi bahwa semakin tinggi mutu pendidikan maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja dan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat.

Mismatch adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan lapangan pekerjaan (Cahyanti, Indriayu, & Sudarno, 2018). Menurut Juwita

(2011), *occupational mismatch* merupakan akibat dari pergeseran distribusi pendidikan pekerja di pasar kerja pada jenis pekerjaan tertentu. Semakin berkurangnya kesempatan kerja menimbulkan persaingan antar individu dalam angkatan kerja. Dari masalah ini menimbulkan pengangguran pada angkatan kerja yang belum terserap di lapangan pekerjaan. Ketidakinginan hidup menjadi penganggur ini berujung pada pemikiran untuk bekerja apa saja dengan mengabaikan latar belakang pendidikan yang dimiliki dalam ketenagakerjaan umumnya disebut dengan tenaga kerja *mismatch*.

Saat seseorang bekerja dengan posisi di bawah tingkat pendidikannya, keterampilan yang dipelajari selama pendidikan formal tidak sepenuhnya digunakan. *Mismatch* pendidikan terjadi secara vertikal, antara tingkat pendidikan dengan kebutuhan pekerjaan (Disas, 2018). Investasi dalam pendidikan merupakan syarat awal untuk mendapatkan perolehan upah sesuai dengan pendidikan yang telah ditamatkan. Selain itu pendidikan didukung oleh keahlian individu untuk mendorong tenaga kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kriterianya.

Menurut Setiadji (2002), pendidikan berfungsi menyiapkan salah satu *input* dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif sehingga mendorong peningkatan *output* yang diharapkan dapat berdampak baik bagi kesejahteraan penduduk. Perpaduan antara investasi fisik dan non fisik diharapkan dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi. Titik singgung antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi adalah produktivitas

tenaga kerja. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kualitas pendidikan maka pertumbuhan ekonomi akan semakin tinggi juga.

Over education adalah sebuah keadaan di mana tingkat pendidikan pekerja yang bekerja di jenis pekerjaan tertentu lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan pada jenis pekerjaan tertentu. Sedangkan *under education* adalah keadaan di mana pendidikan pekerja yang bekerja di jenis pekerjaan tertentu lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan pada jenis pekerjaan tertentu (Saputra & Junaidi, 2011). *Adequate education* adalah pendidikan pekerja yang bekerja di jenis pekerjaan tertentu sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh jenis pekerjaan tersebut (Yannisa, 2017).

2.2. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja seluruh adalah aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan atau permintaan dan penawaran akan tenaga kerja. Aktivitas tersebut merupakan sebuah proses hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja, proses untuk pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan pada kenyataan bahwa (Simanjuntak, 1998) :

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan sikap pribadi yang berbeda.
- b. Setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan dan membutuhkan tenaga dengan tingkat pendidikan, keterampilan, bahkan sikap pribadi yang berlainan juga.

- c. Perbedaan pencari kerja dan perbedaan lowongan kerja mengakibatkan bahwa tidak setiap pelamar dapat cocok dan dapat diterima mengisi lowongan yang ada.
- d. Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda keluaran (*output*), masukan (*input*), manajemen, teknologi, lokasi, pasar, dan lainnya, sehingga setiap perusahaan mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan upah, jaminan sosial, dan lingkungan kerja.
- e. Dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang berbeda, tiap pencari kerja mempunyai preferensi yang berbeda akan lowongan pekerjaan.

Pasar kerja tenaga terdidik dan pasar tenaga tidak terdidik memiliki beberapa perbedaan, karena tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sukirni, 2003). Beberapa perbedaan antara pasar kerja tenaga terdidik dan pasar tenaga tidak terdidik yaitu (Simanjuntak, 1998) :

- a. Produktivitas tenaga kerja terdidik lebih tinggi daripada tenaga kerja tidak terdidik.
- b. Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu yang lama sehingga elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari penyediaan tenaga kerja tidak terdidik.
- c. Tingkat partisipasi tenaga kerja terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tidak terdidik.

- d. Proses pengisian lowongan yaitu perusahaan yang memerlukan lebih banyak waktu seleksi untuk tenaga kerja terdidik daripada untuk tenaga kerja tidak terdidik.
- e. Lamanya pengangguran lebih panjang dikalangan tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tidak terdidik.

Besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat tetapi permintaan tenaga kerja akan menurun. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja sebab setiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda, sesuai dengan besar kecilnya produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Simanjuntak, 1998). Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh penawar untuk ditawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada (Simanjuntak, 1998) :

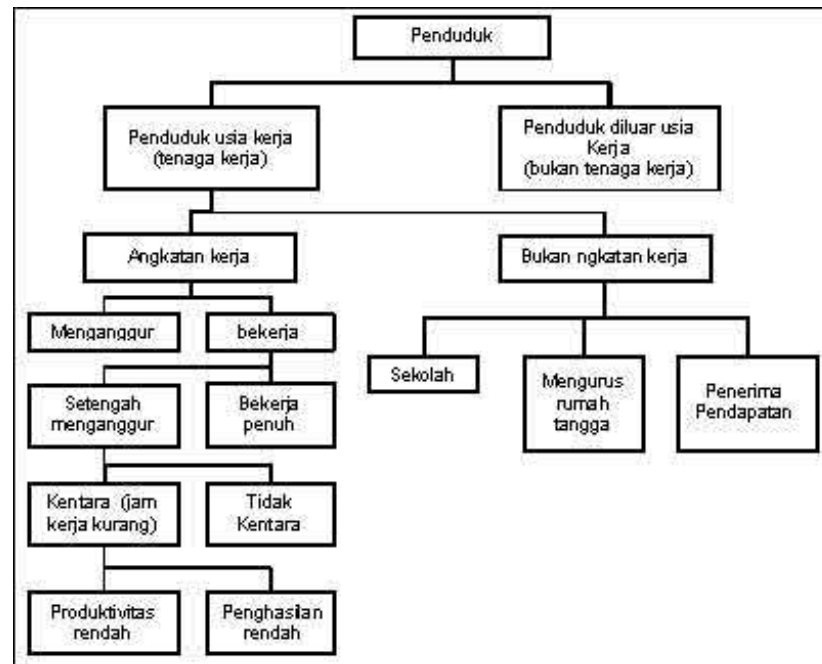
- a. Besarnya penduduk,
- b. Persentase penduduk yang memilih masuk pada kelompok angkatan kerja,
- c. Jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, di mana ketiganya tergantung pada tingkat upah.

Jumlah penduduk umumnya dikaitkan dengan pertumbuhan pada pendapatan per kapita suatu negara yang secara tidak langsung dapat mencerminkan kemajuan perekonomian suatu negara. Jumlah penduduk berkaitan dengan jumlah angkatan kerja. Jika semakin banyak jumlah penduduk, maka

semakin banyak pula jumlah angkatan kerja dan jumlah orang yang mencari pekerjaan ataupun menganggur. Agar keadaan menjadi seimbang, maka angkatan kerja harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, perekonomian harus menyediakan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baru (S, 2006).

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang siap melakukan pekerjaan, penduduk yang telah memasuki usia kerja (*working age population*) yaitu minimal 15 tahun atau lebih. Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (2), tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah penduduk berusia 15 tahun sampai 64 tahun.

Menurut BPS, angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi tidak bekerja untuk sementara waktu dan pengangguran. Sedangkan, bukan angkatan kerja terdiri atas penduduk yang masih bersekolah, penduduk yang sedang mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, penerima pendapatan seperti pensiunan, dan penduduk yang hidupnya bergantung pada orang lain dikarenakan sudah lanjut usia, lumpuh, dan lainnya. Bekerja adalah kegiatan ekonomi untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan dan melakukan kegiatan tersebut minimal selama 1 jam (tidak putus) dalam seminggu lalu.



Gambar 2.2 Komposisi Penduduk Dan Tenaga Kerja

Sumber: Simanjuntak, 1998

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan oleh batas umur. SAKERNAS (Survei Angkatan Kerja Nasional) pada tahun 2001 mengubah batasan umur tenaga kerja, yang semula 10 tahun atau lebih diubah menjadi 15 tahun atau lebih.

Usia yang meningkat akan meningkatkan pengalaman kerja dan pendapatan seseorang. Pada titik usia tertentu, penghasilan dapat lebih rendah dari penghasilan tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, terdapat fenomena semakin meningkatnya usia, maka para pekerja tidak dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan mereka karena kebutuhan ekonomi keluarga dan semakin menyempitnya atau terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan (Fitriyani, 2015). Upah dan gaji merupakan imbalan atas jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya. Menurut Sukirno (2003), gaji

adalah pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, dan lainnya. Upah adalah pembayaran kepada pekerja kasar seperti buruh, petani, dan lainnya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja, karena upah adalah imbalan atas kerja atau haknya. Jika semakin tinggi produktivitas pekerja, maka akan semakin tinggi upah yang akan diterimanya, sehingga perlu adanya investasi pendidikan dan keahlian untuk membantu meningkatkan produktivitas pekerja. Pekerja dengan produktivitas rendah karena tidak mempunyai keahlian khusus tetapi memiliki investasi pendidikan yang baik atau *over education*, akan mendapat upah yang rendah (Fitriyani, 2015).

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang dinamis dikarenakan memiliki kemampuan untuk berpikir dan motivasi kerja, apabila seorang manajer perusahaan mampu meningkatkan motivasi para pekerja, maka produktivitas perusahaan akan meningkat (Sumarsono, 2009).

Ketidaksetaraan jenis kelamin merupakan salah satu faktor penghambat pembangunan suatu negara. Dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), tujuan kedelapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua, terdapat beberapa indikator ketenagakerjaan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender khususnya di bidang ketenagakerjaan memiliki peran dalam perekonomian nasional (BPS, 2016).

BPS (2016) menjelaskan stereotip budaya yang tumbuh dan berkembang di masyarakat mengenai peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama masih menjadi faktor dominan yang membatasi perempuan untuk bekerja. Kemajuan pendidikan perempuan seharusnya dapat membantu peningkatan partisipasi perempuan dalam pasar tenaga kerja.

Menurut Mulasari (2015) akses kaum perempuan di Indonesia memiliki peluang yang terbatas untuk memperoleh pendidikan, pekerjaan yang layak, tunjangan sosial, penghasilan tinggi. Hal ini menunjukkan posisi perempuan yang lemah dalam pasar tenaga kerja. Pekerjaan yang diperuntukkan bagi laki-laki umumnya dihubungkan dengan faktor biologis, psikologis, dan sosial seperti identik dengan pekerjaan yang mengandalkan fisik yang kuat. Gambaran ini merupakan salah satu cerminan ketimpangan jenis kelamin dalam mengakses pasar tenaga kerja.

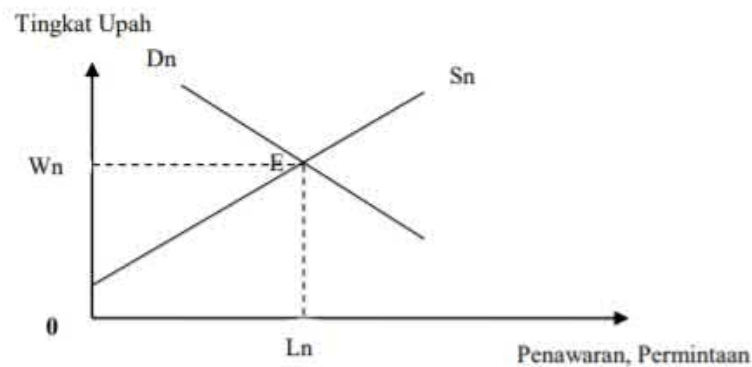
Menurut Sumarsono (2009) kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang akan

menimbulkan suatu tujuan, di mana untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sebuah tindakan. Tindakan terhadap sesuatu terlihat dari motivasi atau tingkat usaha seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha seseorang terhadap sesuatu, maka akan semakin tinggi pula motivasinya. Menurut Hasibuan (2004) motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

2.3. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono (2009) permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tertentu yang dipengaruhi oleh tingkat upah dan perubahan faktor lain yang mempengaruhi. Sedangkan penawaran tenaga kerja adalah fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah. Sehingga permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam jenis pekerjaan tertentu berperan dalam menentukan upah, jika penawaran tenaga kerja cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung berada di tingkat yang rendah.

Dalam ekonomi neoklasik, penawaran tenaga kerja akan meningkat jika tingkat upah bertambah. Dengan asumsi bahwa semua orang mendapatkan informasi yang sama dan lengkap mengenai pasar tenaga kerja, maka jumlah penawaran sama dengan jumlah permintaan tenaga kerja. Pada saat penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan tenaga kerja, maka akan ada titik ekuilibrium (titik E) sehingga tidak terdapat pengangguran.

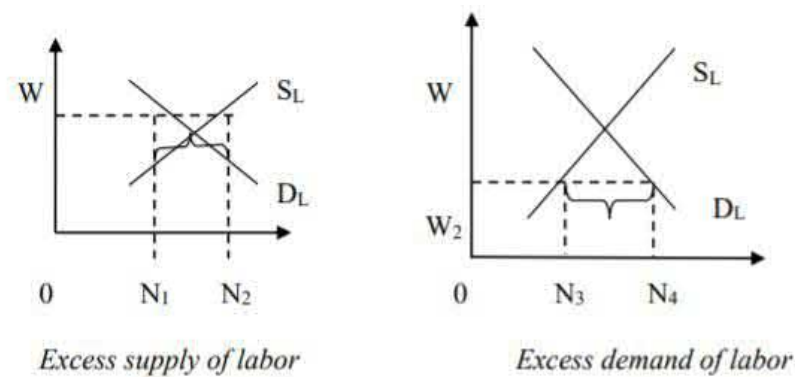


Gambar 2.3. Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja

Sumber: Maimun, 2007

D_n adalah jumlah permintaan akan tenaga kerja dari pengusaha. S_n adalah jumlah penawaran dari seluruh angkatan kerja. Perpotongan antara penawaran dan permintaan disebut titik equilibrium (E), menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L_n) dan tingkat upah yang berlaku (W_n) yang kemudian dipakai sebagai patokan baik oleh angkatan kerja maupun oleh pengusaha.

Ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja pada tingkat upah tertentu mungkin dapat terjadi dalam pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa *excess supply of labor* (lebih besarnya penawaran dibanding permintaan tenaga kerja) dan *excess demand of labor* (lebih besarnya permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja).



Gambar 2.4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Sumber: Kusumosuwidho

Pada *excess supply of labor*, tingkat upah (W) penawaran tenaga kerja (S_L) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (D_L). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak N_2 sedangkan yang diminta hanya N_1 . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah (W) sebanyak $N_1 - N_2$. Pada *excess demand for labor*, tingkat upah W_2 permintaan akan tenaga kerja (D_L) lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja (S_L). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 tenaga kerja, sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 tenaga kerja (Kusumosuwidho, 1981).

2.4. Penelitian Terdahulu

1.	Tahun dan nama penulis	2011, Wiko Saputra dan Junaidi.
	Judul	Fenomena <i>Over education</i> Dan <i>Under education</i> Dalam Pasar Kerja Wanita.
	Variabel dan metode penelitian	Y = penghasilan. X ₁ = rata-rata lama kerja X ₂ = jam kerja

		<p>$X_3 = \text{over education (dummy)}$ $X_4 = \text{under education (dummy)}$ Menggunakan model ekonometrik fungsi penghasilan.</p>
	Sampel	Sampel sebanyak 1.424 orang tenaga kerja formal wanita di Sumatera Barat.
	Hasil	Adanya pengaruh hubungan <i>over education</i> dan <i>under education</i> terhadap penghasilan atau upah. Kecenderungan <i>over education</i> terjadi pada kelompok usia muda, sedangkan <i>under education</i> dan <i>adequated education</i> berada pada kelompok usia produktif. Tenaga kerja <i>over education</i> dan <i>under education</i> memperoleh upah yang lebih rendah dibandingkan tenaga kerja yang termasuk <i>adequated education</i> .
2.		
	Tahun dan nama penulis	2011, Ratna Juwita.
	Judul	Analisis Pengaruh <i>Under education</i> Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral Di Kota Palembang.
	Variabel dan metode penelitian	<p>$Y = \text{pendapatan tenaga kerja.}$ $X_1 = \text{tingkat pendidikan tenaga kerja}$ $X_2 = \text{usia tenaga kerja}$ $X_3 = \text{jenis kelamin tenaga kerja}$ $X_4 = \text{jam kerja tenaga kerja}$ $X_5 = \text{under education}$ Menggunakan regresi <i>cross section</i>.</p>
	Sampel	150 orang yang berasal dari 5 sektor (30

		responden untuk masing-masing sektor) di Kota Palembang.
	Hasil	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel jam kerja dan jenis kelamin memiliki konstanta negatif karena kelebihan jam kerja tidak diperhitungkan sebagai tambahan penghasilan bagi pekerja dan rata-rata pendapatan laki-laki sama dengan rata-rata pendapatan perempuan sehingga tidak terdapat deskrimnasi. <i>Under education</i> atau <i>misplace</i> yang terjadi pada jenis pekerjaan tertentu apabila tenaga kerja bekerja pada posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.
3.	Tahun dan nama penulis	2013, Panji Suryono dan Agus Joko Pitoyo.
	Judul	Kesesuaian Tingkat Pendidikan Dan Jenis Pekerjaan Pekerja Di Pulau Jawa: Analisis Data Sakernas Tahun 2010.
	Variabel dan metode penelitian	Variabel yang digunakan adalah pendidikan tertinggi dan pekerjaan utama dengan dasar konsep ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jenis pekerjaan. Metode analisis deskriptif dengan data sekunder.
	Sampel	Penduduk yang bekerja dan berumur 15 tahun ke atas di Pulau Jawa tahun 2008-2010.

	Hasil	Mayoritas jenis pekerjaan tenaga professional, tenaga kepemimpinan, penjabat pelaksana terisi oleh tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi. Tenaga kerja lulusan pendidikan rendah mayoritas terserap pada tenaga usaha tani, kebun, ternak, perikanan, hutan, dan perburuan. Tahun 2008, D.I.Yogyakarta memiliki tenaga kerja <i>mismatch</i> terendah, tahun 2009 digantikan oleh Provinsi Banten, dan tahun 2010 kembali pada D.I.Yogyakarta.
4.	Tahun dan nama penulis	2018, Sofie J. Cabus and Melline A. Somers.
	Judul	<i>Mismatch Between Education And The Labour Market In The Netherlands: Is It A Reality Or A Myth? The Employers' Perspective.</i>
	Variabel dan metode penelitian	Regresi data panel dengan persamaan: $Y =$ sudut pandang pemimpin $X_1 =$ dampak dari modal manusia $X_2 =$ vektor dari karakteristik perusahaan Menggunakan regresi <i>pooled ordinary least square</i> . Menggunakan dua tahap, tahap pertama: $Y =$ dampak dari modal manusia $X_1 =$ rata-rata lama sekolah pada pekerja perempuan $X_2 =$ rata-rata lama sekolah pada pekerja laki-laki

		<p>tahap kedua:</p> <p>Y = sudut pandang pemimpin</p> <p>X_1 = hasil regresi tahap pertama</p> <p>X_2 = vektor dari karakteristik perusahaan</p>
	Sampel	Perusahaan yang terdapat di Belanda sejak tahun 1991-2011.
	Hasil	Meningkatnya jumlah tenaga kerja terdidik (lulusan universitas) selama beberapa tahun terakhir sehingga akan meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan dengan kualifikasi berpendidikan dan keterampilan tinggi. Sebagai akibatnya, pencari kerja terpaksa untuk menerima pekerjaan yang rata-rata pendidikan yang dibutuhkan di bawah daripada yang mereka miliki.
5.		
	Tahun dan nama penulis	2017, Ervin Suprapti
	Judul	Pengaruh Modal, Umur, Jam Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan Pasar Barongan Bantul.
	Variabel dan metode penelitian	<p>Y = pendapatan</p> <p>X_1 = modal</p> <p>X_2 = umur</p> <p>X_3 = jam kerja</p> <p>X_4 = pendidikan (variabel <i>dummy</i>)</p> <p>Menggunakan analisis regresi berganda dengan model persamaan pendapatan</p>

		Mincer.
	Sampel	Sampel sebanyak 73 pedagang perempuan Pasar Barongan Bantul.
	Hasil	Variabel modal berpengaruh positif dan signifikan. Variabel umur tidak berpengaruh signifikan. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan. Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan.
6.	Tahun dan nama penulis	2005, Sugiharso Safuan dan Suahasil Nazara.
	Judul	Identifikasi Fenomena ' <i>Overeducation</i> ' Di Pasar Kerja Di Indonesia?
	Variabel dan metode penelitian	Y= penghasilan X ₁ = rata-rata lama sekolah X ₂ = jam kerja X ₃ = <i>overeducation</i> (variabel <i>dummy</i>) X ₄ = <i>undereducation</i> (variabel <i>dummy</i>) Menggunakan model ekonometri fungsi penghasilan (<i>earning function</i>).
	Sampel	Penduduk usia 15 tahun keatas dan bekerja dengan status buruh/karyawan. Menggunakan 3 set untuk dianalisis, pertama 45.629 orang (berdasarkan data Sakernas 1996), kedua 27.645 orang (berdasarkan data Sakernas 1999), dan ketiga 33.633 orang (berdasarkan data Sakernas 2002)
	Hasil	Adanya hubungan positif antara

		pendidikan dan penghasilan. Persentase pekerja yang termasuk <i>overeducation</i> mengalami peningkatan, mungkin disebabkan karena pekerja yang termasuk <i>overeducation</i> tidak memiliki banyak pilihan pekerjaan atau secara sukarela bekerja untuk sementara pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan daripada menganggur.
7.	Tahun dan nama penulis	2015, Sari Fitriyani.
	Judul	Fenomena <i>Overeducation</i> Dan <i>Undereducation</i> Dalam Pasar Kerja Wanita Di Kota Medan.
	Variabel dan metode penelitian	Y= <i>overeducation</i> dan <i>undereducation</i> X ₁ = tingkat pendidikan X ₂ = upah X ₃ = jam kerja X ₄ = umur Menggunakan analisis regresi linier berganda.
	Sampel	Menggunakan 100 responden yang karakteristiknya berkaitan dengan variabel independen yang digunakan.
	Hasil	Variabel tingkat pendidikan dan gaji berpengaruh positif dan signifikan. Variabel jam kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Variabel usia

		<p>berpengaruh negatif dan signifikan.</p> <p>Variabel jam kerja dan usia berpengaruh negatif terhadap <i>overeducation</i> dan <i>undereducation</i> karena semakin tinggi jam kerja dan usia menunjukkan kualitas dan pengalaman pekerja semakin baik. Dengan pengalaman bekerja yang baik, maka pekerja akan mendapatkan jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditamatkan.</p>
8.	Tahun dan nama penulis	2017, Adia Rahma Yannisa
	Judul	Analisis Pengaruh <i>Overeducation</i> dan <i>Undereducation</i> Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral Di Indonesia
	Variabel dan metode penelitian	<p>Y= pendapatan</p> <p>X₁= tingkat pendidikan</p> <p>X₂= usia</p> <p>X₃= jenis kelamin</p> <p>X₄= jam kerja</p> <p>X₅= <i>mismatch (overeducation dan undereducation)</i></p> <p>Menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>
	Sampel	Menggunakan data sakernas 2015, yaitu sebesar 199.905 penduduk bekerja.
	Hasil	Variabel tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja, <i>overeducation</i> , dan <i>undereducation</i> secara simultan

		berpengaruh terhadap pendapatan.
9.	Tahun dan nama penulis	2005, Chun-Hung A Lin dan Chun-Hsuan Wang
	Judul	<i>The Incidence and Wage Effects Of Overeducation: The Case of Taiwan</i>
	Variabel dan metode penelitian	Y= probabilitas <i>adequate education</i> X ₁ = pengalaman bekerja X ₂ = jenis kelamin X ₃ = tingkat pendidikan Menggunakan analisis model logit.
	Sampel	12.000 orang (pekerja dan pengangguran) yang berusia 18-65 tahun dengan syarat tidak dalam ikatan dinas militer setiap tahun.
	Hasil	Pengalaman bekerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap probabilitas <i>adequate education</i> . Jenis kelamin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap probabilitas <i>adequate education</i> .
10.	Tahun dan nama penulis	2018, Rahim Taghizadeh
	Judul	<i>Over-education, Educational-job Mismatch, and Skills of Job Seekers with Tertiary Educational in The Labor Market of Iran.</i>
	Variabel dan metode penelitian	Y= <i>Overeducation</i> X ₁ = usia

		X ₂ = jenis kelamin X ₃ = keterampilan/keahlian Menggunakan analisis regresi dan model logit.
	Sampel	366 pencari kerja dengan lulusan sarjana yang terdaftar di agen swasta pencari kerja (JFAs) Urmia tahun 2015.
	Hasil	Usia berpengaruh negatif terhadap <i>overeducation</i> . Jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap <i>overeducation</i> . Keterampilan/keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>overeducation</i> .

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Wiko Saputra & Junaidi tahun 2011 dengan judul “Fenomena *Over education* Dan *Under education* Dalam Pasar Kerja Wanita”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel dependen, objek penelitian, dan tempat penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan *over education* dan *under education* sebagai variabel dependen dan meneliti pekerja laki-laki di DKI Jakarta sedangkan variabel dependen pada penelitian sebelumnya adalah penghasilan dengan meneliti tenaga kerja formal wanita di Sumatera Barat.
2. Sari Fitriyani tahun 2015 dengan judul “Fenomena *Overeducation* Dan *Undereducation* Dalam Pasar Kerja Wanita Di Kota Medan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah model yang digunakan dan objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan model logit dan objek yang diteliti

adalah tenaga kerja laki-laki, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan regresi linier berganda dan objek yang diteliti adalah tenaga kerja wanita.

3. Adia Rahma Yannisa tahun 2017 dengan judul “Analisis Pengaruh *Overeducation* dan *Undereducation* Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral Di Indonesia”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel dependen dan model yang digunakan. Variabel dependen penelitian sebelumnya adalah pendapatan, variabel *mismatch* (*overeducation* dan *undereducation*) sebagai variabel independen, dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu (*over education*, *under education*, atau *adequate education*) dan menggunakan alat analisis logit.

2.5. Kerangka Berpikir

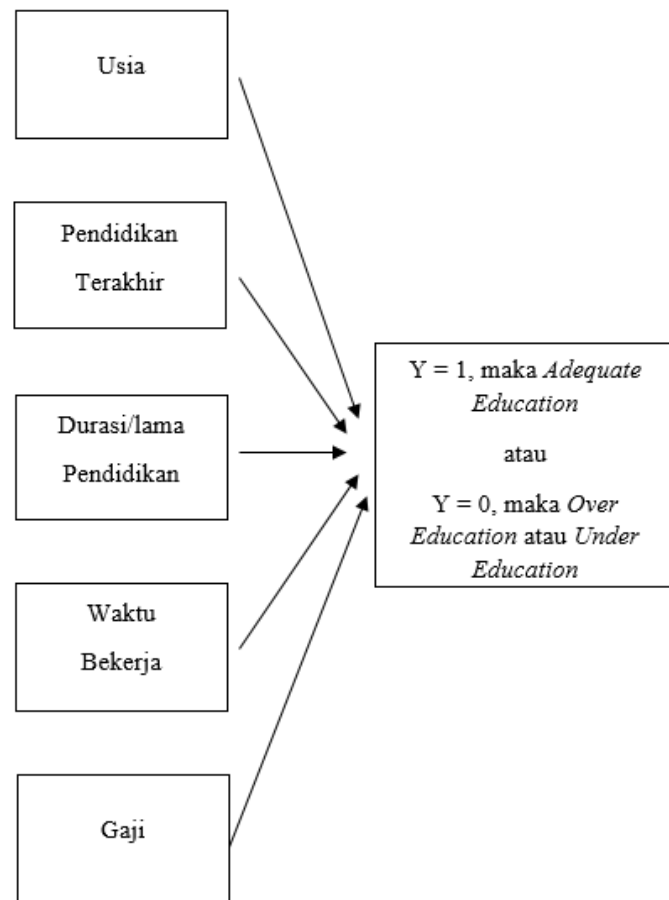
Kerangka berpikir yang baik harus menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel dependen dan variabel independen. Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antar variabel dependen yaitu 1 untuk *adequate education* dan 0 untuk *over education* dan *under education* dan variabel independen yaitu usia, tingkat pendidikan terakhir, lama pendidikan, waktu bekerja, dan gaji.

Adequate education, *over education*, dan *under education* dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan, *over education* adalah keadaan di mana pendidikan pekerja yang bekerja pada jenis pekerjaan tertentu lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan pada jenis pekerjaan tersebut, begitu juga sebaliknya dengan *under education*. Sedangkan *adequate*

education adalah keadaan di mana pendidikan pekerja yang bekerja pada jenis pekerjaan tertentu sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pada jenis pekerjaan tersebut.

Pekerja adalah penduduk yang sedang bekerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah penduduk berusia 15 tahun sampai 64 tahun. Persentase angkatan kerja terdidik di DKI Jakarta adalah persentase angkatan kerja terdidik tertinggi dibandingkan dengan provinsi lain di Pulau Jawa. Angkatan kerja terdidik didominasi oleh penduduk berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 66 persen. Sebagai ibukota dari Indonesia, DKI Jakarta memiliki rata-rata upah tertinggi sebesar Rp9.470.374 sebagai tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan.

Berdasarkan uraian dan kajian kerangka berpikir, maka penulis tertarik untuk meneliti analisis fenomena *adequate education*, *over education*, dan *under education* dalam pasar kerja laki-laki di DKI Jakarta. Untuk mempermudah penelitian ini, maka penulis menggambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis adalah jawaban sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui penelitian (pengumpulan data). Hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai jawaban yang empiris dengan data (Sugiyono, 2017).

Dengan adanya kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

1. H_0 : Variabel usia memperbesar peluang untuk tidak meningkatkan kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

H_a : Variabel usia memperbesar peluang kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

2. H_0 : Variabel tingkat pendidikan memperbesar peluang untuk tidak meningkatkan kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

H_a : Variabel tingkat pendidikan memperbesar peluang kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

3. H_0 : Variabel durasi atau lama pendidikan memperbesar peluang untuk tidak meningkatkan kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

H_a : Variabel durasi atau lama pendidikan memperbesar peluang kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

4. H_0 : Variabel waktu bekerja memperbesar peluang untuk tidak meningkatkan kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

H_a : Variabel waktu bekerja memperbesar peluang kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

5. H_0 : Variabel gaji memperbesar peluang untuk tidak meningkatkan kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

H_a : Variabel gaji memperbesar peluang kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar tenaga kerja laki-laki di DKI Jakarta.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi logit dan pembahasan mengenai variabel independen yaitu usia, pendidikan terakhir, lama pendidikan, waktu bekerja, dan gaji pekerja terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu dalam pasar kerja laki-laki DKI Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel usia berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap probabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin bertambah usia pekerja, maka pekerja akan cenderung untuk memiliki probabilitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Fitriyani (2015), bahwa variabel usia berpengaruh negatif dan signifikan. Jika usia pekerja bertambah, maka semakin menurunnya potensi pekerja untuk mempelajari *skill* baru atau kelompok usia tua kurang peka terhadap perubahan teknologi jika dibandingkan dengan pekerja yang usianya masih produktif atau pekerja dengan kelompok usia muda.
2. Variabel pendidikan terakhir berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap probabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa jika

semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja, maka pekerjaannya akan semakin sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (*adequate education*). Jika semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja, maka tenaga kerja akan lebih selektif untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditamatkan. Jika semakin tinggi pendidikan, maka jabatan dalam pekerjaan akan semakin tinggi juga, dengan tingginya jabatan atau posisi pekerja maka gaji yang didapat juga akan meningkat.

3. Variabel lama pendidikan (lama sekolah) berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap probabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin lama waktu untuk bersekolah atau pendidikan, maka pekerja memiliki probabilitas bekerja tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Saputra & Junaidi (2011), bahwa seorang pekerja dikatakan *over education* atau *under education* apabila pendidikan pekerja yang bekerja pada lapangan usaha atau jenis pekerjaan tertentu lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan di suatu lapangan usaha atau jenis pekerjaan tertentu
4. Variabel waktu bekerja (jam kerja) tidak signifikan terhadap probabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin meningkat waktu

bekerja tidak akan mempengaruhi kesesuaian pendidikan pekerja pada lapangan usaha tertentu. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Fitriyani (2015) bahwa variabel waktu bekerja tidak signifikan terhadap kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu.

5. Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap probabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi gaji pekerja, maka pekerjaannya akan semakin sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (*adequate education*). Jika semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja maka pekerja akan lebih selektif untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditamatkan. Jika semakin tinggi pendidikan, maka jabatan dalam pekerjaan akan semakin tinggi juga. Dengan tingginya jabatan atau posisi pekerja, maka gaji yang didapat juga akan meningkat.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Pekerja yang termasuk ke dalam kelompok usia muda untuk lebih selektif dalam mengambil pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Solusi agar usia muda bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditamatkan adalah dengan meningkatkan

investasi di dalam dirinya sendiri, seperti menambah keterampilan atau keahlian.

2. Pemerintah membuat kebijakan untuk mempermudah akses pendidikan dan memperbaiki sistem informasi agar dapat memberikan informasi yang jelas mengenai dana bantuan pendidikan atau Bantuan Operasional Sekolah (BOS) bagi keluarga dengan ekonomi yang kurang mampu agar dapat melanjutkan pendidikan. Jika semakin tinggi pendidikan seseorang, maka tenaga kerja memiliki probabilitas untuk bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan. Sebab tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kesesuaian jenis pekerjaan berdasarkan tingkat pendidikan pekerja (*adequate education*).
3. Agar pekerja memiliki probabilitas bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan, maka para pekerja harus memiliki rata-rata lama pendidikan yang sesuai dengan rata-rata lama pendidikan yang dibutuhkan pada jenis pekerjaan tertentu. Sebab, rata-rata lama pendidikan pekerja sama dengan rata-rata lama pendidikan pada lapangan pekerjaan tertentu maka termasuk ke dalam kriteria *adequate education*.
4. Kesesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan tidak dipengaruhi oleh waktu atau jam kerja pada jenis pekerjaan tertentu. Saran untuk pekerja agar bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang telah ditentukan, sebab meningkatnya atau menurunnya jam kerja tidak mempengaruhi kesesuaian pekerjaan pekerja dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan.

5. Saran bagi pemerintah daerah untuk membuat peraturan mengenai gaji untuk setiap tingkat pendidikan pekerja dan dipublikasikan untuk meminimalisir kemungkinan gaji yang didapat oleh pekerja dengan kriteria *adequate education* tidak sama dengan pekerja pada kriteria *over education*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2013). *Teori-teori Pembangunan Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azmi, I. A., Ismail, S. H., & Basir, S. A. (2012). Women Career Advancement in Public Service: A Study in Indonesia. *Procedia-Social and Behavior Sciences Vol 58*, 298-306.
- BPS. (2017). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta: BPS Provinsi DKI Jakarta.
- Cahyanti, S. D., Indriayu, M., & Sudarno. (2018). Implementasi Program Link and Match dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri pada Lulusan Pemasaran SMK Negeri 1 Surakarta. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi Vol 4 No 1*.
- Disas, E. P. (2018). Link and Match Sebagai Kebijakan Pendidikan Kejuruan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 231-242.
- Ernita, D., Amar, S., & Syofyan, E. (2013). Analisis Pertumbuhan Ekonomi, Investasi, dan Konsumsi Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Vol.I*, 176-193.
- Farah, A., & Sari, E. P. (2014). Modal Manusia Dan Produktivitas. *JEJAK* , 22-28.
- Fathkul. (2013, September 03). Kamus Ketenagakerjan: Apa Itu Tingkat Pengangguran Terbuka? Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia.
- Fitriyani, S. (2015). *Fenomena Undereducation Dan Overeducation Dalam Pasar Kerja Wanita Di Kota Medan*. Medan: USU.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hapsari, I. M. (2010). Perbedaan Orientasi Karir Antara Pria Dan Wanita: Pengaruhnya Pada Jenjang Karir YANG Dicapai Oleh Wanita.
- Harlan, J. (2018). *Analisis Regresi Logistik*. Depok: Gunadarma.
- Indraswari, Hendrawan, S., & Yazid, S. (2012). *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Juwita, R. (2011). Analisis Pengaruh Undereducation Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah STIE MDP Vol 1 No 1*, 24-32.
- Kusumosuwidho, S. (1981). *Dasar-dasar Demografi*. Jakarta: LDFE UI.
- Microdata Library. (2013, Desember 13). Retrieved from microdata.worldbank.org:
<https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/1832/datafile/F95/V1538>
- Mulasari, F. D. (2015). Peran Gender Perempuan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2012. *Economics Development Analysis Journal*, 254-263.
- Neolaka, A. (2016). *Metode Penelitian Dan Statistik*. Bandung: Rosda.
- Nurkholis, A. (2018). Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *INA-Rxiv*.
- Pasay, N. H., & Indrayanti, R. (2012). Pengangguran, Lama Mencari Kerja, Dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia Vol 12*, 116-135.
- Prasetyo, P. E. (2009). *Fundamental Makro Ekonomi*. Yogyakarta: Beta Offset.
- Putra, H. (2019, Maret 14). *Pusat Kajian Pengembangan Berdikari*. Retrieved from www.pkpberdikari.id:
<https://www.pkpberdikari.id/infografis/akselerasi-program-ketenagakerjaan/>
- Rochaningrum, E. (2017). *Pengaruh Upah, Umur, Status Perkawinan, Dan Jumlah Tanggungan Terhadap Keputusan Tenaga Kerja Lulusan Perguruan Tinggi (Sarjana) Untuk Bekerja Atau Tidak Bekerja (Studi Kasus di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang)*. Semarang: Unnes.
- S, M. (2006). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sadariawati, R. (2010). Pengaruh Human Capital Dan Pertumbuhan Ekonomi. *Kajian ekonomi Vol 9 No 2*, 215-234.
- Safuan, S., & Nazara, S. (2005). Identifikasi Fenomena 'Overeducatin' di Pasar Kerja di Indonesia? *Jurnal Ekonomi dan Pembnagunan Indonesia Vol.VI No.01*, 79-92.

- Saputra, W., & Junaidi. (2011). Fenomena Over Education Dan Under Education Dalam Pasar Tenaga Kerja Wanita. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol.12 No.2*, 212-220.
- Saputri, R. F. (2014). *Analisis Pengaruh Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Jawa Tengah*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review Vol 51 No 1*, 1-17.
- Sholeh, M. (2007). Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan Vol 4 Nomor 1*, 62-75.
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* . Jakarta: FE UI.
- Statistik, B. P. (2018, Mei 7). Berita Resmi Statistik. *Keadaan Ketenagakerjaan*, pp. 1-16.
- Subali, E. (2013). Mismatch Tracer Study And Desain Silabus. *Jurnal Sosial Humaniora Vol.6 No.1*, 33-45.
- Subinjanto, Suprastowo, P., Jakaria, Y., Hendarman, Waluyo, P., & Winingsih, L. H. (2017). Program Pendidikan Menengah Universal Sebagai Persiapan Wajib Belajar Dua Belas Tahun. *Cakrawala Pendidikan Edisi Februari* , 1-12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Suprpti, E. (2017). *Pengaruh Modal, Umur, Jam Kerja, dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan Pasar Barongan Bantul*. Yogyakarta: UNY.
- Tim Penulis Lembaga Demografi FE. (2010). *Dasar-dasar Demografi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Todaro, M. P., & Smith, C. S. (2004). *Ekonomi Pembangunan di Dunia Ketiga*. United Kingdom: Erlangga.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Economic Development. Eleventh Edition*. United States: Addison Wesley.
- Undang-undang No.13. (2013). *Patent No. Bab 1 Pasal 1 Ayat 2*.

Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistik Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Yannisa, A. R. (2017). *Analisis Pengaruh Overeducation Dan Undereducation Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral Di Indonesia*. Yogyakarta.