

## KAJIAN PERLINDUNGAN SOSIAL DAN TENAGA KERJA

Muhammad Hanri, Ph.D.

muhammad.hanri06@ui.ac.id

Nia Kurnia Sholihah, M.E.

nia.kurnia91@ui.ac.id

### DAFTAR ISI

Memahami Pengukuran  
Ketidaksesuaian Pendidikan  
dan Pekerjaan – 1

Gambaran *Educational  
Mismatch* Indonesia – 3

Temuan Awal dan *Caveat* – 12



*Labor Market Brief* dapat diakses setiap bulan secara gratis dengan memindai kode QR di atas atau melalui tautan: <https://bit.ly/labormarketbrief>

## Potret Ketidaksesuaian Pendidikan dan Pekerjaan di Indonesia

### Ringkasan

Ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan di Indonesia menjadi tantangan signifikan dalam dunia kerja. Berdasarkan klasifikasi ILO, *mismatch* terjadi pada pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi atau lebih rendah dari yang dibutuhkan (*over-educated* dan *under-educated*), yang dapat berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Mayoritas tenaga kerja tercatat berada dalam kategori "*well-matched*," tetapi sejumlah besar pekerja masih tergolong *under-educated* dan *over-educated*, yang berpotensi menghambat optimalisasi sumber daya manusia. Labor brief edisi ini membahas mengenai *mismatch* tersebut dilihat dari beberapa karakteristik tenaga kerja.

### Memahami Pengukuran Ketidaksesuaian Pendidikan dan Pekerjaan

Dalam dunia kerja, kesesuaian antara pendidikan dan jenis pekerjaan sangat penting untuk memastikan tenaga kerja yang produktif dan efisien. Namun, sering kali terjadi *mismatch* atau ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan pekerja dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Internasional Labour Organisation (ILO) menyediakan kerangka untuk mengukur ketidaksesuaian ini melalui klasifikasi *under-educated* dan *over-educated*, yang membantu kita melihat sejauh mana pendidikan pekerja sesuai dengan tuntutan lapangan.

Klasifikasi *under-educated* dan *over-educated* dari ILO digunakan untuk melihat apakah tingkat pendidikan pekerja sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Jika seorang pekerja dikategorikan *under-educated*, artinya pendidikannya kurang dari yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Sebaliknya, seorang pekerja yang *over-educated* memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari yang diperlukan. Standar ini penting untuk memahami apakah pasar tenaga kerja kita sudah optimal atau masih terjadi *mismatch* antara pendidikan pekerja dan kebutuhan di lapangan.

Ketidaksesuaian ini, atau *mismatch*, bisa berdampak besar pada produktivitas dan efisiensi kerja di Indonesia. Jika banyak pekerja *over-*

*educated*, misalnya, potensi mereka mungkin tidak sepenuhnya dimanfaatkan dalam pekerjaan yang mereka jalani. Sebaliknya, jika banyak yang *under-educated*, pekerjaan mungkin tidak berjalan dengan optimal karena keterampilan yang dibutuhkan belum tercukupi. Informasi tentang *mismatch* ini bisa membantu pemerintah dan pemangku kepentingan menyusun kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran, agar sejalan dengan kebutuhan nyata di pasar tenaga kerja.

Untuk mengukur ketidaksesuaian ini, ILO menggunakan indikator Education and Mismatch Indicators (EMI) dengan pendekatan statistik. Pendekatan ini membandingkan tingkat pendidikan pekerja dengan rata-rata pendidikan untuk jenis pekerjaan yang sama, menggunakan klasifikasi pekerjaan satu digit ISCO. Setiap pekerja kemudian diberi status yang menunjukkan apakah tingkat pendidikannya sesuai dengan rata-rata di bidangnya. Tingkat pendidikan yang paling umum di setiap kategori ISCO dijadikan patokan rata-rata, sehingga mudah terlihat apakah seorang pekerja termasuk *under-educated* atau *over-educated* dalam bidangnya.

**Tabel 1. Korespondensi antara Pendidikan dan Jabatan Berdasarkan Kebutuhan Pendidikan dalam ISCO-08**

Level Keterampilan (LK) ISCO-08 dan Level Pendidikan ISCED-11	LK - 1		LK - 2		LK - 3	LK - 4				
	X. Tidak Sekolah	0. Pendidikan Anak Usia Dini	1. Pendidikan Dasar	2. Pendidikan Menengah Pertama	3. Pendidikan Menengah Atas	4. Pendidikan Pasca Menengah Non-Tersier	5. Pendidikan Tersier Singkat	6. Sarjana atau Setara	7. Magister atau Setara	8. Doktorat atau Setara
Kelompok Utama ISCO-08										
1. Manajer										
2. Profesional										
3. Teknisi dan Profesional Asosiasi										
4. Tenaga Tata Usaha										
5. Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan										
6. Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan dan Perikanan										
7. Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan yang berhubungan dengan itu										
8. Operator dan Perakit Mesin										
9. Pekerja Kasar										

Legend

Under-educated

Matched

Overeducated



Adapun ISCO (International Standard Classification of Occupations) adalah standar internasional yang digunakan untuk mengklasifikasikan pekerjaan

berdasarkan jenis dan tingkat keterampilan, yang disusun oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO). Di Indonesia, klasifikasi ini diadaptasi menjadi KBJI (Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia) untuk memastikan kesesuaian dengan kondisi dan kebutuhan lokal. Sementara itu, ISCED (International Standard Classification of Education) adalah sistem klasifikasi yang dibuat oleh UNESCO untuk mengkategorikan tingkat pendidikan, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

### **Gambaran *Educational Mismatch* Indonesia**

Di Indonesia, ketidaksesuaian ini sering terlihat, terutama saat lapangan kerja terus berkembang dan berubah dengan kemajuan teknologi. Dengan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2023, kita bisa memetakan bagaimana distribusi tenaga kerja yang *under-educated* dan *over-educated* di berbagai aspek tenaga kerja.

**Tabel 2. Distribusi Pekerja Berdasarkan Kecocokan Antara Tingkat Pendidikan dan Persyaratan Pekerjaan**

Status Pendidikan	Estimasi Jumlah Tenaga Kerja <sup>1</sup>	%
<i>Under-educated</i>	39,011,783	33.49
<i>Well-matched</i>	68,423,303	58.74
<i>Over-educated</i>	9,045,381	7.77

Sumber: Sakernas Agustus 2023 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan data distribusi pekerja berdasarkan kecocokan antara tingkat pendidikan dan persyaratan pekerjaan mereka dalam tiga kategori: *well-matched*, *under-educated*, dan *over-educated*. Sebagian besar pekerja, yaitu sekitar 58%, berada dalam kategori *well-matched*, yang berarti tingkat pendidikan mereka sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang mereka

<sup>1</sup> Penghitungan ini tidak memasukkan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan TNI/POLRI serta kemungkinan adanya *discrepancy statistics*.

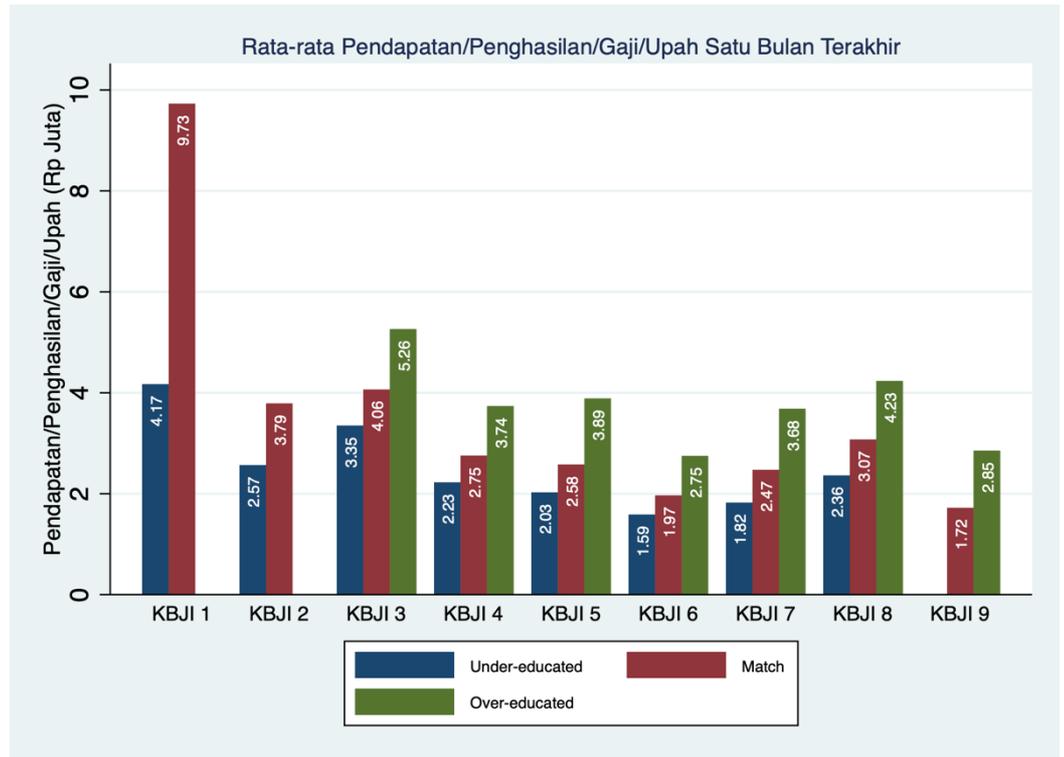
jalani. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di sektor yang dianalisis memiliki kualifikasi yang tepat untuk pekerjaan mereka.

Namun, ada sekitar 22% pekerja yang tergolong *under-educated*, yang berarti mereka memiliki tingkat pendidikan di bawah yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Kondisi ini bisa menandakan adanya keterbatasan dalam keterampilan atau pengetahuan formal untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih kompleks.

Di sisi lain, sekitar 20% pekerja termasuk dalam kategori *over-educated*, di mana tingkat pendidikan mereka lebih tinggi daripada yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang mereka jalani. Situasi ini menunjukkan potensi inefisiensi dalam penggunaan keterampilan dan pendidikan, karena sebagian pekerja mungkin tidak dapat memaksimalkan keahlian yang mereka miliki dalam pekerjaan tersebut.

Gambar 1 menunjukkan perbedaan pendapatan rata-rata bulanan di berbagai jenis pekerjaan (KBJI). Pada pekerjaan manajerial (KBJI 1), terlihat bahwa pekerja dengan pendidikan *matched* mendapatkan gaji tertinggi, yaitu sekitar 9,73 juta Rupiah, yang hampir dua kali lipat lebih besar dibandingkan kelompok *under-educated* yang hanya memperoleh 4,17 juta Rupiah. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan sesuai standar memberikan keuntungan pendapatan yang signifikan dalam posisi manajerial. Sementara itu, pada kategori pekerjaan profesional (KBJI 2), kelompok *matched* juga unggul dengan pendapatan rata-rata 3,79 juta Rupiah, sedangkan kelompok *under-educated* berada di bawahnya dengan 2,57 juta Rupiah.

Perbedaan juga terlihat pada kategori pekerjaan teknis (KBJI 3) dan beberapa kategori lainnya, di mana pekerja *over-educated* cenderung mendapatkan gaji lebih tinggi dibandingkan kelompok lainnya. Di KBJI 3, misalnya, kelompok *over-educated* memperoleh gaji rata-rata 5,26 juta Rupiah, melampaui kelompok *matched* yang hanya mendapatkan 4,06 juta Rupiah. Pola serupa terjadi pada kategori pekerjaan operator dan asisten (KBJI 4), pekerjaan pertanian, kehutanan, dan perikanan (KBJI 7), serta pekerjaan di industri pengolahan (KBJI 8). Dalam kategori-kategori ini, pekerja dengan pendidikan lebih tinggi dari standar (*over-educated*) tampaknya mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja *matched* maupun *under-educated*.

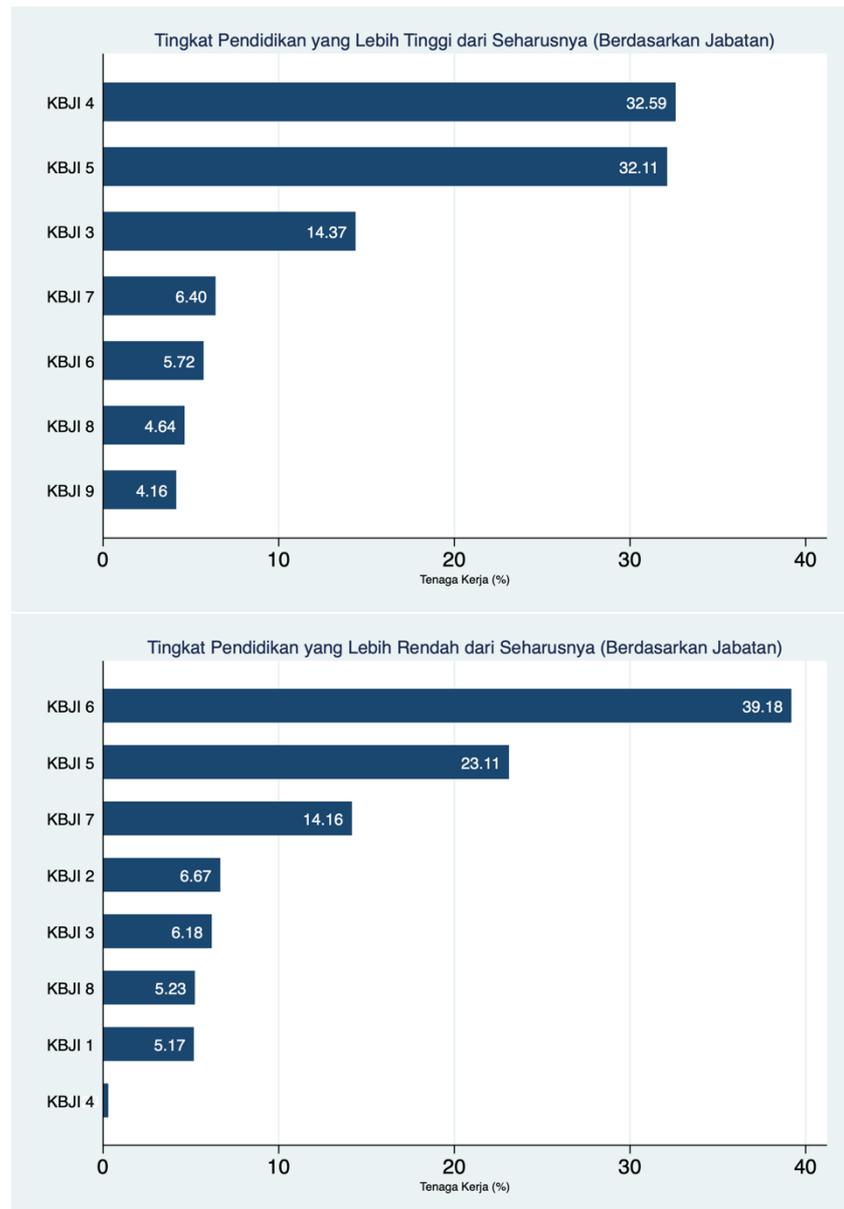


**Gambar 1. Rata-rata Pendapatan/ Penghasilan/ Gaji/ Upah Satu Bulan Terakhir<sup>2</sup>**

Sumber: Sakernas Agustus 2023 (diolah)

Sementara itu, pada kategori pekerjaan administratif (KBJI 5), penjualan dan pelayanan (KBJI 6), dan pekerjaan dasar (KBJI 9), pendapatan tertinggi tetap didapatkan oleh kelompok *matched*, meskipun selisihnya tidak sebesar di kategori manajerial dan profesional. Dalam pekerjaan dasar (KBJI 9), misalnya, kelompok *matched* mendapatkan rata-rata 2,85 juta Rupiah, sedangkan kelompok *under-educated* hanya memperoleh 1,72 juta Rupiah.

<sup>2</sup> Keterangan: KBJI 1 (Manajer), KBJI 2 (Profesional), KBJI 3 (Teknisi dan Asisten Profesional), KBJI 4 (Tenaga Tata Usaha), KBJI 5 (Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan), KBJI 6 (Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan), KBJI 7 (Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi), KBJI 8 (Operator dan Perakit Mesin), KBJI 9 (Pekerja Kasar)



**Gambar 2. (a) Tingkat Pendidikan yang Lebih Tinggi dari Seharusnya dan (b) Tingkat Pendidikan yang Lebih Rendah dari Seharusnya, Berdasarkan Jabatan<sup>3</sup>**

Sumber: Sakernas Agustus 2023 (diolah)

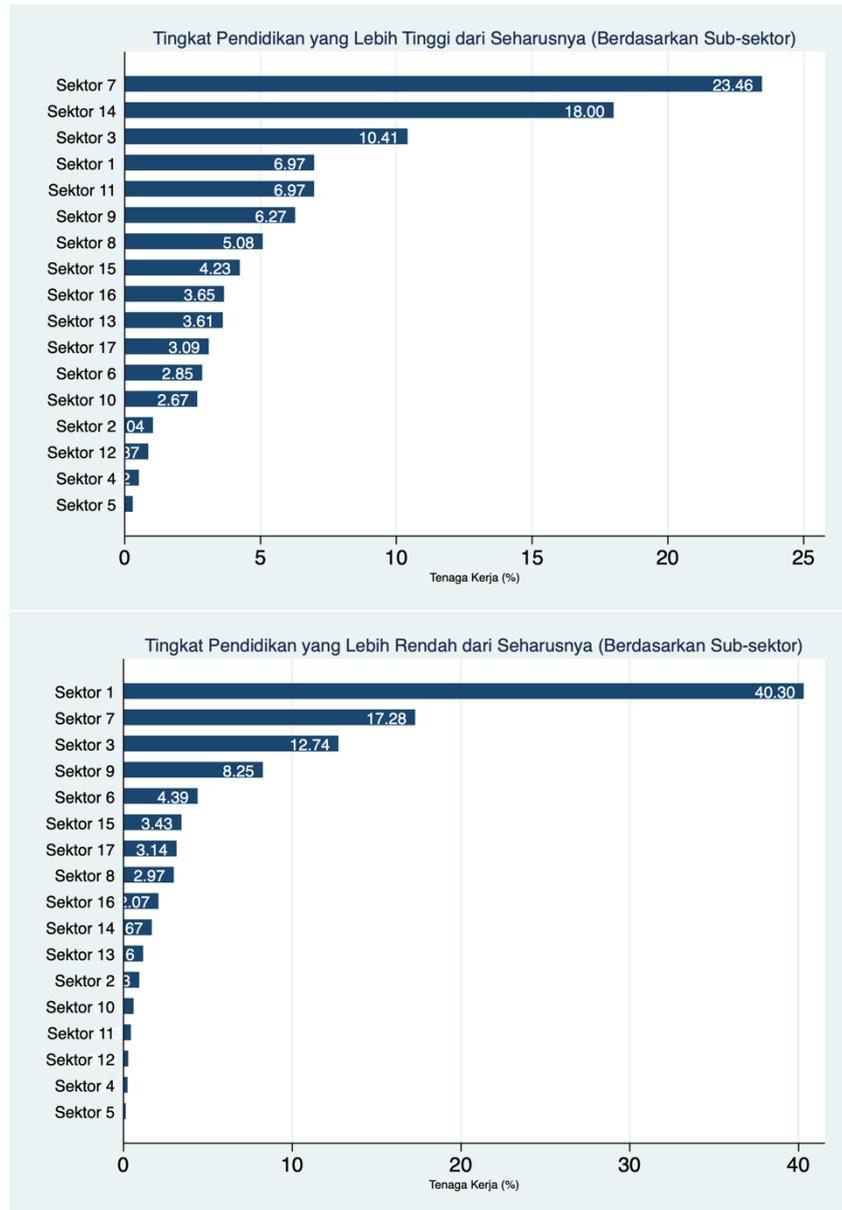
Dua gambar di atas menunjukkan persentase tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan mereka,

<sup>3</sup> Keterangan: KBJI 1 (Manajer), KBJI 2 (Profesional), KBJI 3 (Teknisi dan Asisten Profesional), KBJI 4 (Tenaga Tata Usaha), KBJI 5 (Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan), KBJI 6 (Pekerja Terampil Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan), KBJI 7 (Pekerja Pengolahan, Kerajinan, dan ybdi), KBJI 8 (Operator dan Perakit Mesin), KBJI 9 (Pekerja Kasar)

baik yang memiliki pendidikan lebih tinggi (*over-educated*) maupun lebih rendah (*under-educated*) daripada yang seharusnya, berdasarkan klasifikasi KBJI (Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia).

Pada Gambar 2(a) yang menunjukkan tenaga kerja *over-educated*, terlihat bahwa pekerja di kategori KBJI 4 dan KBJI 5 mendominasi, dengan persentase masing-masing sebesar 32,59% dan 32,11%. Artinya, lebih dari 30% pekerja di jabatan teknisi dan tenaga profesional asisten memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Sementara itu, kategori KBJI 3 (pekerja administrasi) juga menunjukkan angka cukup tinggi, yaitu 14,37%. Data ini menunjukkan bahwa banyak pekerja di level teknisi dan administrasi yang sebenarnya memiliki pendidikan lebih tinggi dari yang dibutuhkan oleh posisi mereka, yang mungkin mengindikasikan adanya keterbatasan dalam penempatan tenaga kerja sesuai kualifikasi di sektor ini.

Sementara itu, Gambar 2(b) yang menggambarkan tenaga kerja *under-educated* menunjukkan bahwa KBJI 6 dan KBJI 5 memiliki persentase tertinggi, masing-masing sebesar 39,18% dan 23,11%. Ini berarti bahwa banyak pekerja di sektor tenaga produksi serta pekerja layanan penjualan dan personal memiliki pendidikan di bawah yang diharapkan untuk posisi mereka. Kategori KBJI 7 (operator dan perakitan mesin) juga cukup tinggi dengan persentase 14,16%, menunjukkan bahwa posisi yang melibatkan keterampilan teknis ini sering diisi oleh pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang kurang memadai.



**Gambar 3. (a) Tingkat Pendidikan yang Lebih Tinggi dari Seharusnya dan (b) Tingkat Pendidikan yang Lebih Rendah dari Seharusnya, Berdasarkan Sub-sektor<sup>4</sup>**

Sumber: Sakernas Agustus 2023 (diolah)

<sup>4</sup> Keterangan: Sektor 1 (Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan), Sektor 2 (Pertambangan dan Penggalian), Sektor 3 (Industri Pengolahan), Sektor 4 (Pengadaan Listrik, Gas), Sektor 5 (Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang), Sektor 6 (Konstruksi), Sektor 7 (Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor), Sektor 8 (Transportasi dan Pergudangan), Sektor 9 (Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum), Sektor 10 (Informasi dan Komunikasi), Sektor 11 (Jasa Keuangan dan Asuransi), Sektor 12 (Real Estat), Sektor 13 (Jasa Perusahaan), Sektor 14 (Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib), Sektor 15 (Jasa Pendidikan), Sektor 16 (Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial), Sektor 17 (Jasa lainnya)

Dua gambar di atas memberikan gambaran mengenai ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dan kebutuhan pekerjaan di berbagai sektor, dengan membedakan antara pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi (*over-educated*) dan lebih rendah (*under-educated*) dari standar yang diperlukan. Kedua fenomena ini menjadi indikator penting dalam memahami efisiensi alokasi tenaga kerja, serta relevansi pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja di setiap sektor.

Pada Gambar 3(a), yang memperlihatkan tenaga kerja *over-educated*, sektor 7 dan sektor 14 memiliki persentase tertinggi, yaitu masing-masing 23,46% dan 18%. Ini berarti bahwa hampir seperempat pekerja di sektor 7 dan hampir seperlima di sektor 14 memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Kondisi ini mungkin mencerminkan bahwa ada keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki pekerja yang tidak terpakai atau kurang termanfaatkan di tempat kerja. Misalnya, pekerja mungkin memiliki gelar atau sertifikasi yang lebih tinggi, namun hanya melakukan pekerjaan yang tidak membutuhkan tingkat pendidikan tersebut. Fenomena ini seringkali terkait dengan ketidaksesuaian dalam lapangan pekerjaan yang tersedia dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang dihasilkan oleh sistem pendidikan.

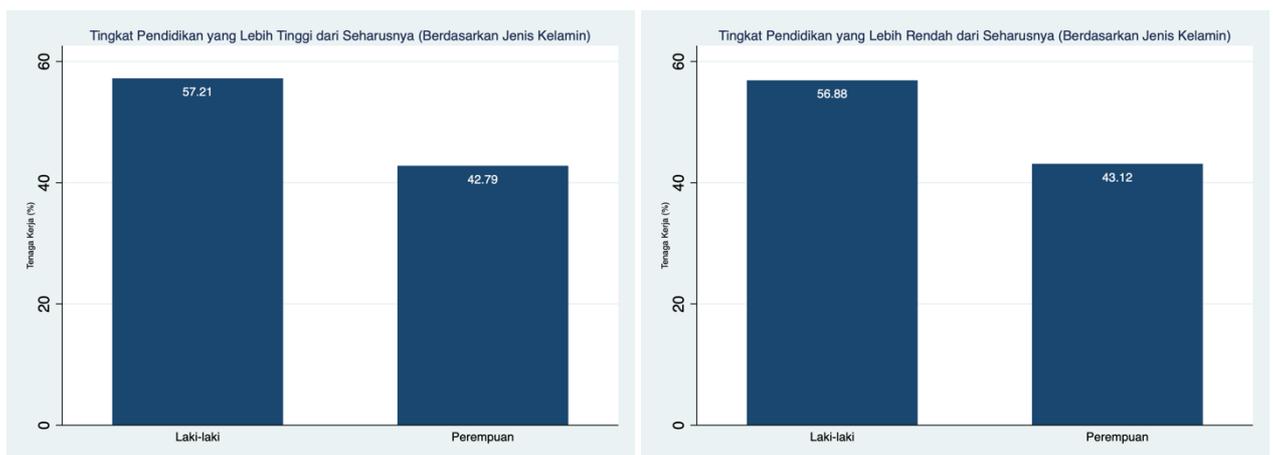
Selanjutnya, sektor 3 juga menunjukkan tingkat *over-education* yang cukup signifikan, dengan persentase 10,41%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tidak sebanyak di sektor 7 dan 14, masih ada cukup banyak pekerja di sektor 3 yang memiliki pendidikan lebih tinggi dari yang dibutuhkan. Sektor lain seperti sektor 1, 11, dan 9 memiliki persentase *over-educated* yang lebih rendah, namun tetap menunjukkan adanya tren pekerja dengan pendidikan berlebih di lapangan. Secara keseluruhan, kondisi *over-education* ini menunjukkan adanya potensi inefisiensi, di mana sumber daya pendidikan yang diinvestasikan pada pekerja mungkin tidak sepenuhnya memberikan nilai tambah pada produktivitas pekerjaan.

Di sisi lain, Gambar 3(b) menunjukkan pekerja yang *under-educated*, di mana sektor 1 mencatat persentase tertinggi, mencapai 40,30%. Ini berarti lebih dari 40% pekerja di sektor 1 memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dari standar yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengindikasikan adanya kesenjangan keterampilan, di mana pekerja mungkin belum memiliki pengetahuan atau keterampilan formal yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan secara optimal. Fenomena

ini bisa berdampak pada efisiensi kerja dan kualitas output, karena pekerja dengan pendidikan kurang mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk mencapai performa yang diharapkan.

Sektor 7 dan sektor 3 juga menunjukkan persentase *under-educated* yang cukup tinggi, yaitu masing-masing sebesar 17,28% dan 12,74%. Dalam konteks ini, sektor 7 menjadi menarik untuk diperhatikan karena memiliki tingkat *over-educated* dan *under-educated* yang cukup tinggi sekaligus. Artinya, di sektor ini terdapat ketidaksesuaian yang cukup ekstrem antara tingkat pendidikan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang lebih kompleks, di mana sebagian pekerja memiliki pendidikan berlebih, sementara sebagian lainnya masih kurang dari yang diperlukan. Ketidaksesuaian ini bisa jadi menunjukkan bahwa sektor ini memerlukan perbaikan dalam rekrutmen atau pelatihan agar pendidikan dan keterampilan pekerja lebih sesuai dengan tuntutan lapangan.

Secara demografi, Gambar 4 di bawah menunjukkan perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam hal kecocokan tingkat pendidikan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Grafik pertama menunjukkan persentase pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi dari yang seharusnya untuk pekerjaan mereka (*over-educated*), sedangkan grafik kedua menampilkan mereka yang pendidikannya lebih rendah dari standar yang dibutuhkan (*under-educated*).

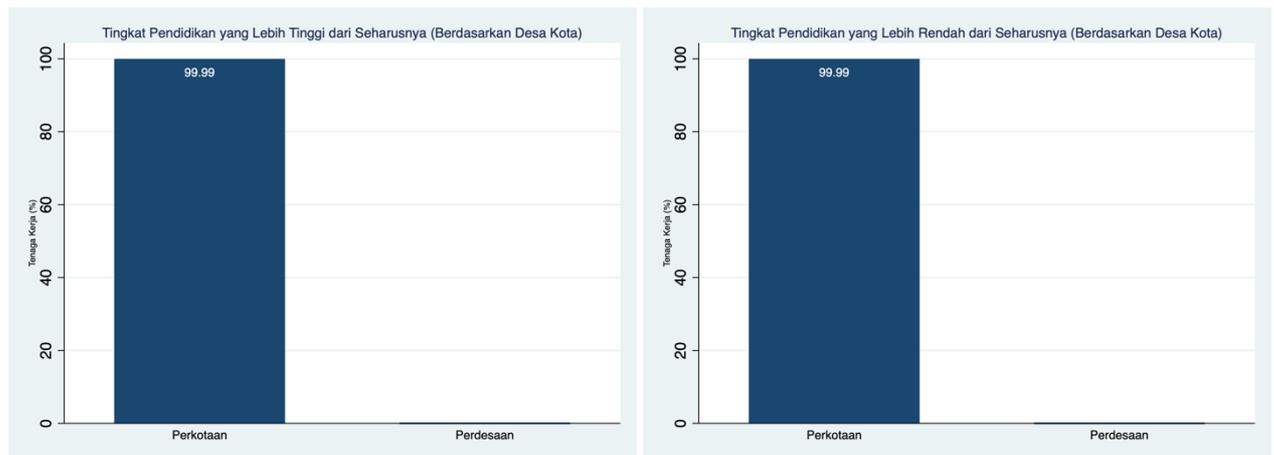


**Gambar 4. (a) Tingkat Pendidikan yang Lebih Tinggi dari Seharusnya dan (b) Tingkat Pendidikan yang Lebih Rendah dari Seharusnya, Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Sakernas Agustus 2023 (diolah)

Dari gambar 4(a), terlihat bahwa pekerja laki-laki mendominasi kelompok *over-educated* dengan persentase 57,21%, sementara pekerja perempuan berada di angka 42,79%. Artinya, lebih banyak laki-laki yang bekerja di posisi yang mungkin tidak memanfaatkan seluruh tingkat pendidikan yang mereka miliki. Ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih sering berada di pekerjaan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka, mungkin karena ketersediaan atau jenis pekerjaan yang ada di pasar.

Grafik Gambar 4(b), yang menunjukkan kategori *under-educated*, memperlihatkan pola yang serupa. Di sini, laki-laki juga mendominasi dengan persentase 56,88%, sementara perempuan berada di angka 43,12%. Ini berarti lebih banyak laki-laki yang bekerja di posisi yang sebenarnya membutuhkan tingkat pendidikan lebih tinggi dari yang mereka miliki. Kemungkinan, ini terkait dengan jenis pekerjaan yang umumnya lebih banyak diisi oleh laki-laki, namun membutuhkan pendidikan lebih lanjut untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan secara optimal.



**Gambar 5. (a) Tingkat Pendidikan yang Lebih Tinggi dari Seharusnya dan (b) Tingkat Pendidikan yang Lebih Rendah dari Seharusnya, Berdasarkan Desa-Kota**

Sumber: Sakernas Agustus 2023 (diolah)

Adapun secara geografis, Gambar 5 di atas menggambarkan distribusi pekerja yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi (*over-educated*) dan lebih rendah (*under-educated*) dari kebutuhan pekerjaan, berdasarkan lokasi tempat tinggal mereka—antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Hasilnya cukup menarik dan bisa dibilang mencerminkan perbedaan dalam kesempatan dan tuntutan pendidikan antara kedua wilayah tersebut.

Pada Gambar 5(a), yang memperlihatkan persentase pekerja dengan pendidikan lebih tinggi dari yang dibutuhkan, hampir seluruhnya (99,99%) berasal dari wilayah perkotaan. Artinya, hampir semua pekerja yang memiliki pendidikan berlebih untuk pekerjaannya berdomisili di perkotaan. Fenomena ini mungkin terjadi karena di perkotaan, akses pendidikan cenderung lebih mudah, sehingga banyak individu yang memiliki kualifikasi lebih tinggi. Namun, pekerjaan yang tersedia tidak selalu sebanding dengan kualifikasi tersebut, menyebabkan banyak dari mereka bekerja di posisi yang mungkin tidak membutuhkan pendidikan setinggi yang mereka miliki.

Grafik Gambar 5(b) menunjukkan pola yang sama pada kategori *under-educated*. Di sini, lagi-lagi 99,99% pekerja yang memiliki pendidikan lebih rendah dari kebutuhan pekerjaannya tinggal di perkotaan. Situasi ini bisa mencerminkan persaingan tinggi di wilayah perkotaan, di mana banyak pekerja mungkin terpaksa mengambil pekerjaan yang sebenarnya membutuhkan kualifikasi lebih tinggi dari yang mereka miliki. Selain itu, di perkotaan, ada beragam jenis pekerjaan dengan tuntutan kualifikasi yang beragam pula, sehingga mismatch dalam pendidikan lebih sering terlihat.

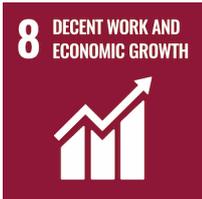
### Temuan Awal dan Caveat

---

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dan kebutuhan pekerjaan menjadi salah satu tantangan utama dalam pasar tenaga kerja di Indonesia. Ketidaksesuaian ini tampak dalam berbagai bentuk, mulai dari pekerja dengan pendidikan lebih tinggi dari yang dibutuhkan (*over-educated*) hingga pekerja yang memiliki pendidikan di bawah standar posisi mereka (*under-educated*). Fenomena ini lebih sering ditemukan di wilayah perkotaan, yang mungkin disebabkan oleh akses pendidikan yang lebih luas tetapi tidak selalu diiringi oleh lapangan kerja yang sesuai dengan kualifikasi tersebut. Selain itu, ada perbedaan antara gender, di mana laki-laki lebih sering mengalami *mismatch* dalam pendidikan dibandingkan perempuan, yang mungkin

dipengaruhi oleh perbedaan sektor pekerjaan yang diisi oleh masing-masing gender. Temuan ini juga menunjukkan bahwa beberapa sektor atau sektor, seperti teknisi, administrasi, dan tenaga produksi, memiliki proporsi tinggi dalam mismatch pendidikan, menyoroti perlunya penyesuaian antara hasil pendidikan dan kebutuhan spesifik pasar tenaga kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan pentingnya kebijakan ketenagakerjaan dan pendidikan yang lebih terfokus untuk memastikan bahwa pendidikan dan pekerjaan di Indonesia semakin selaras, sehingga potensi sumber daya manusia bisa dimanfaatkan dengan optimal.

Perlu diperhatikan bahwa penghitungan dalam analisis ini hanya mempertimbangkan perbandingan antara tingkat pendidikan dan kategori jabatan tanpa memperhitungkan variabel lain seperti pengalaman kerja atau faktor kualitatif lainnya yang juga berperan dalam menentukan pendapatan. Faktor pengalaman kerja, misalnya, dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan pendapatan, terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Selain itu, faktor-faktor kualitatif seperti keterampilan spesifik, kemampuan interpersonal, dan performa kerja juga memiliki dampak yang tidak kalah penting dalam menentukan kompensasi individu. Oleh karena itu, hasil analisis ini sebaiknya dipahami sebagai gambaran awal yang memperlihatkan hubungan antara pendidikan dan jabatan, bukan sebagai kesimpulan definitif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pendapatan secara menyeluruh. Analisis lebih lanjut yang mencakup variabel pengalaman dan faktor-faktor kualitatif lainnya akan memberikan hasil yang lebih komprehensif dan akurat.



**Referensi:**

International Labour Organization. (n.d.). Description: Education and mismatch indicators. ILOSTAT. Retrieved October 31, 2024, from <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-education-and-mismatch-indicators/>

McGuinness, S., Bergin, A., & Whelan, A. (2018). Skill Mismatch in the Labour Market and the Role of Vocational Education and Training in Addressing the Problem. *Journal of Education and Work*, 31(5-6), 501-514.

World Bank. (2020). *The Education and Skills for Employment: Advancing the Dialogue in Southeast Asia*. Washington, DC: The World Bank.

