
ANALISA MISMATCH TENAGA KERJA DI ASIA TENGGARA**Aning Kesuma Putri¹⁾, Ratu Eva Febriani²⁾**¹ Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung, Indonesiaaning@ubb.ac.id² Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu, Indonesiaratuevafebriani@unib.ac.id

ABSTRACT

The mismatch between jobs and skills indicates the match model in the job market is not going well, which is referred to as (e.g.) labor match, which leads to overeducation and undereducation in the job market. This research was conducted to find the influence of growth, overeducation and undereducation on wages in Southeast Asia. The data used is secondary data sourced from <https://ilostat.ilo.org/data/> data in 2010-2019, especially in 8 Southeast Asian countries consisting of Brunei Darusalam, Philippines, Laos, Indonesia, Cambodia, Thailand, Timor Leste and Vietnam. The results found that the workers with the highest undereducated levels were in Timor Laste, then Laos and Cambodia. Worker conditions in developing countries such as Southeast Asia have more undereducation conditions than overeducation. Economic growth, overeducation and undereducatio affect workers' wages.

Keywords : *Overeducation¹, Undereducation², Mismatch³, Labor⁴*

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi di suatu negara tidak bisa hanya diukur dengan tingkat pertumbuhan pendapatan. Namun, pengembangan kualitas adalah bagaimana pendapatan dapat didistribusikan secara merata kepada setiap populasi dan dapat mengetahui siapa yang mendapat manfaat dari perkembangan (Smith & Todaro, 2015).

Salah satu kendala yang dihadapi dalam pertumbuhan dan pembangunan ekonomi adalah ketersediaan lapangan pekerja tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang akhirnya menyebabkan pengangguran. Pengangguran merupakan masalah global yang terjadi tidak hanya di negara berkembang tetapi juga di negara-negara maju (Song & Wei, 2019)(Albanese et al., 2020).

Salah satu solusi untuk mengetasi pengangguran tersebut, maka banyak negara melakukan investasi besar dalam sistem pendidikan. Solusi ini diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pendidikan, sehingga menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap masuk di pasar kerja (Figlio et al., 2018). Tetapi jumlah pengangguran terdidik yang

banyak tidak sebanding dengan jumlah kesempatan kerja di pasar kerja (Khola Asif, 2013) (Mpendulo & Mang'unyi, 2018)

Pelaku pasar tenaga kerja, perusahaan, pekerja dan termasuk pemerintah harus memastikan bahwa persyaratan pekerjaan dicocokkan melalui pendidikan dan pelatihan yang memadai. Siklus bisnis yang berubah mempengaruhi *mismatch* keterampilan yang akhirnya merubah permintaan terhadap keterampilan yang dibutuhkan pasar. Perbedaan modal manusia perusahaan atau sektoral dan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan rendah, akan berdampak pada timbulnya biaya pelatihan yang dikeluarkan perusahaan (Mavromaras & Sloane, 2015).

Sejauh mana proses ini berhasil merupakan faktor utama yang membentuk pasar tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi, produktivitas dan daya saing. Jika pekerja terlalu berpendidikan untuk pekerjaan yang membutuhkan pendidikan lebih rendah dari yang mereka miliki, artinya perusahaan tidak sepenuhnya memanfaatkan kapasitas produktif pekerjaan mereka, kondisi ini disebut sebagai *undereducation* (Sparreboom & Tarvid, 2016) (Ueno & Krause, 2018).

Ketidakcocokan antara pekerjaan dengan keahlian dan keterampilan mengindikasikan *match* model di pasar kerja tidak berjalan dengan baik, yang disebut sebagai *mismatch* (Rohrbach-Schmidt & Tiemann, 2016)(DeLoach & Kurt, 2018). Maka berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini akan menganalisa *mismatch* tenaga kerja di Asia Tenggara.

TINJAUAN PUSTAKA

Modal Manusia

Becker berasumsi bahwa individu memutuskan pendidikan, pelatihan, perawatan medis dan penambahan lainnya pada pengetahuan dan kesehatan dengan menimbang manfaat dan biaya. Becker menerapkan logika ekonomi dalam menelaah keputusan investasi individu dalam pengetahuan dan keterampilan kerja, pilihan karir dan karakteristik lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Setiap individu akan memilih pekerjaan yang memaksimalkan *present value* dari manfaat ekonomi dan psikis sepanjang hidupnya (McConnell et al., 2017) (McConnell et al., 2017).

Prespektif Becker, pendidikan hanya dapat menjadi sumber penghasilan di masa depan jika upah mencerminkan perbedaan produktivitasnya. Kenyataannya, produktivitas pekerja bukan hanya meningkatkan upah tetapi bisa menyebabkan pasar kerja menjadi kompetitif, dimana perusahaan memiliki informasi yang sempurna tentang pekerja dan ada mobilitas antara pekerja serta pekerjaannya (Bucci & Segre, 2011) (Cahuc., 2019).

Pendidikan bisa dijadikan sebagai sinyal di pasar kerja dalam meningkatkan sumber daya dikemudian hari. Tetapi pendidikan sebagai sinyal bisa menyebabkan diferensiasi upah, yang akhirnya mengurangi kemampuan membayar pendidikan (Blundell, 2016). Kegagalan pendidikan sebagai sinyal ini menyebabkan overeducation bagi pekerja yang paling efisien. Pekerja yang memiliki pendidikan rendah bisa meniru pekerja yang efisien sehingga bisa memberikan mereka pekerjaan yang diperuntukan bagi yang berpendidikan tinggi, kondisi ini disebut undereducation (Groot & Maassen Van Den Brink, 2000).

Efisiensi Pendidikan sebagai Alat Sinyal

Pendidikan akan menjadi sinyal yang efisien jika model marjin diasumsikan sebagai opportunity cost tenaga kerja lebih dari nol. Utilitas pekerja ditunjukkan kedalam fungsi $U(R,s,d,h) = R+d - (s/h)$, dimana R merupakan pendapatan, sama dengan upah jika individu dipekerjakan dan bukan 0, d merupakan indikator fungsi 0 jika bekerja dan 1 jika tidak bekerja, dan sinyal adalah s sebagai tingkat pendidikan (Obiols-Homs & Sánchez-Marcos, 2018).

Jika diasumsikan karakter individu h terdiri dari dua nilai h^- dan h^+ , dimana $0 < h^- < 1 < h^+$, dengan $E(h) < 1$. Hipotesisnya adalah, ketika tidak bisa diobservasi dan tidak ada sinyal, maka setiap pekerja masuk kedalam pasar kerja, karena upah yang sesuai, $w = E(h)$, lebih kecil dari biaya opportunity tenaga kerja. Situasi ini terjadi ketika proporsi pekerja produktif lebih kecil dari biaya opportunity yang besar. Peluang dalam biaya sinyal yang besar lebih efisien dalam proses rekrutmen dan dapat meningkatkan alokasi tenaga kerja (Cahuc et al., 2019).

Ketika keseimbangan dipisah, pekerja dengan efisiensi rendah akan keluar pasar karena kemampuan produktivitasnya h^- tidak memberikan kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi karena biaya opportunity tenaga kerja (saat masuk

sebesar $w(h^-) = h^- < 1$). Pekerja ini memiliki sinyal nol s , karena sinyal positif tidak memberikan keuntungan bagi mereka (Cahuc et al., 2019).

Individu dengan efisiensi rendah tidak tertarik memilih sinyal yang sama dengan pekerja efisien. Dengan memberikan sinyal nol, maka utilitas pekerja efisiensi rendah adalah $u(0,0,1,h^-)$. Sinyal s^+ untuk mengidentifikasi pekerja efisien dengan utilitas $u[w(h^+), s^+, 0, h^-] = h^+ - (s^+/h^-)$. Konsekuensinya, pekerja efisien rendah yang tidak tertarik dengan sinyal pekerja efisien terjadi jika $h^+ - (s^+/h^-) \leq 1$ setara dengan $s^+ \geq h(h^+ - 1)$ (Cahuc et al., 2019).

Pekerja tipe h^+ memiliki keinginan yang kecil dalam memberikan sinyal kepada pekerja tipe h^- yang tidak memiliki keinginan sama sekali. Sehingga sinyal ini ditandai dengan $s^* = h^-(h^+ - 1)$. Berdasarkan model ini maka pekerja yang efisien memilih $s = s^*$ daripada $s = 0$, ketika individu tipe h^- , yang lebih hemat sinyalnya, diindeferenkan kedalam dua nilai s (Cahuc et al., 2019).

Pemisahan keseimbangan ini berdasarkan kriteria Pareto, keseimbangan tanpa sinyal, ketika pekerja dengan efisien rendah memiliki tingkat yang sama pada dua keseimbangan – sama dengan $u(0,0,1,h^-) = 1 -$ sementara pekerja efisien $u[w(h^+), s^*, 0, h^+] = [(h^+)^2 - h^+h^- + h^-]/h^+$ dengan biaya opportunity tenaga kerja ketika $h^+ > 1 > h^-$ (Cahuc et al., 2019).

Overeducation atau Undereducation

Sinyal dapat menyebabkan pendidikan “berlebih” dalam optimalisasi yang dibutuhkan. Maka pengurangan sinyal tersebut dapat diatasi dengan subsidi silang keuangan melalui pajak lump-sum. Kebijakan ini terdiri dari pengurangan deferenensial pendapatan antar pekerja dengan sinyal berbeda sehingga mengurangi insentif pendidikan, agar pendidikan tetap positif (Chen et al., 2018).

Pada prakteknya, investasi pendidikan terbatas pada subsidi silang yang diinginkan jika pendidikan tidak mendapatkan hasil dalam sinyal servis dan jika pekerja efisien merupakan overedukasi (Mavromaras & Sloane, 2015).

Sinyal servis menawarkan pendidikan yang tidak selalu mengarah pada pekerja efisien yang overeducation. Overedukasi yang dimaksud adalah perusahaan merekrut individu yang masih sekolah (McConnell et al., 2017).

Model Spence (1973) mengasumsikan individu harus selesai bersekolah sebelum masuk ke pasar kerja. Hipotesis ini terbantahkan dengan pendapat bahwa perusahaan tertarik “menerima” pelajar berprestasi dan merekrut mereka sebelum menyelesaikan sekolahnya (Weiss, 1983).

Intuisi menyarankan jika perusahaan menawarkan mempekerjakan siswa dengan masa studi panjang dan sulit bagi mereka untuk mendaftar, maka pendidikan tidak lagi berperan dalam model sinyal (Muja et al., 2019).

Swinkels (1999) berpendapat bahwa intuisi seperti ini bisa terjadi jika: memperkenalkan kesempatan penawaran perekrutan pada siswa sebelum mereka menyelesaikan pendidikan mereka. Model Spence memerlukan keseimbangan pooling yang ditandai dengan tidak adanya pengeluaran pendidikan dan pekerja mendapatkan remunerasi sama dengan produktivitas diharapkan. Meskipun demikian, ketika pendidikan meningkatkan produktivitas individu (seperti di atas, tidak dapat diamati perusahaan), individu mungkin memiliki minat untuk memperoleh pendidikan (Authority, 2014).

Swinkels (1999) menunjukkan bahwa orang-orang dengan kemampuan yang kurang memiliki kecenderungan berada pada overedukasi dengan meniru pekerja efisien. Mereka tidak meminta kondisi overedukasi ini dan memilih tingkat pendidikan inferior dengan informasi (Cahuc et al., 2019) sempurna jika mereka tidak dapat dibedakan dari pekerja efisien rendah.

Spence (1973), menunjukkan bahwa sistem pendidikan tidak sistematis dalam menggunakan sumber daya, bahkan ketika menggunakan sinyal. Model ini lemah terhadap informasi simetris, yang sangat sensitive terhadap strategi agen (Cahuc et al., 2019).

2.1. Search dan Matching Model

Diasumsikan pekerja dan pekerjaan bersifat heterogen, perusahaan akan mencari pekerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, dan pekerja pun akan mencari pekerjaan yang

sesuai dengan keinginannya. Sehingga keduanya akan bertemu di pasar kerja secara terdesentralisasi, dengan mencocokkan preferensi, keterampilan, dan kebutuhan masing-masing. Tetapi pertemuan ini tidak bersifat instan bagi pekerja, mereka harus menunggu waktu lama untuk mendapatkan pekerjaan yang dibutuhkannya. Akibatnya akan terjadi guncangan pada upah dan pekerjaan (Romer, 2019).

Jika tidak ada benturan antara pencari kerja maka keseimbangan akan tercapai. Permasalahan pertama jika ada lebih sedikit lapangan pekerjaan akan menyebabkan beberapa pekerja menganggur dan menciptakan pekerjaan yang menguntungkan. Maka pekerja akan mendapatkan produk marginalnya sebesar $y-c$ (Romer, 2019).

Permasalahan kedua jika ada lebih banyak pekerjaan, pekerjaan yang masih kosong akan menghasilkan keuntungan negative dengan manfaat yang tidak seimbang. Maka akan upah yang tinggi merupakan produk marginal mereka. Sehingga perubahan permintaan yang menyebabkan pergeseran y akan berdampak pada upah dan pekerjaan yang tidak bisa mengikuti ritme pergerakan upah, akan ditinggalkan (Guglielminetti & Pouraghdam, 2018).

Model ini menjelaskan friksi diantara pekerja. Artinya, pengangguran dan pekerjaan yang kosong tidak bertemu satu sama lain, tetapi menghasilkan aliran pertemuan antara pekerja dan perusahaan. Jika $E(t)$ dan $U(t)$ menggambarkan jumlah pekerja dan pengangguran pada waktu t dan $F(t)$ serta $V(t)$ menggambarkan jumlah pekerjaan yang terisi dan kosong, maka tercipta fungsi match sebagai berikut (Ivanov et al., 2020):

$$M(t) = M(U(t), V(t)) \quad \text{dengan syarat } M_u > 0 \text{ dan } M_v > 0 \dots \dots \dots (1)$$

Fungsi match ini merupakan proksi dari proses rekrutmen pekerja, pencari kerja dan evaluasi terhadap proses tersebut. Selain itu ada aliran match yang baru, yang merupakan tingkat pengembalian dari pekerjaan yang ada. Jika diasumsikan semua pekerja diterima, maka dinamika jumlah pekerja yang dipekerjakan adalah (Romer, 2019)

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai kondisi pasar kerja yang mempekerjakan individu tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya marak dilakukan oleh pakar ekonomi diberbagai negara. Kondisi ini

mencerminkan belum sempurnanya sistem pasar kerja yang ada. Ketidakeimbangan antara kesempatan kerja yang ada dengan kualifikasi pekerja akan memberikan konsekuensi lanjutan. Berikut beberapa literatur penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Kostas Mavromaras dan Peter J Sloane (2015)	Menggunakan data panel dengan berpedoman pada model modal manusia, Mincer. Regresi logistik dilakukan untuk melihat pengaruh pengalaman dan pendidikan terhadap upah.	Penyebab <i>mismatch</i> dapat mencerminkan kualitas pencari kerja, preferensi mereka atau anggota kelompok tertentu. Konsekuensinya dapat memanifestasikan dalam penyesuaian upah atau produktivitas.
Valentina Di Stasio (2017)	Menggunakan study literature, membandingkan penilaian pengusaha terhadap pelamar yang <i>match</i> dan <i>mismatch</i> di Belanda dan Inggris.	Perusahaan Belanda menerapkan perekrutan yang kaku dan lebih mengedepankan hukum yang tidak cocok secara horizontal. Jika dibandingkan dengan Inggris, overeducation di Belanda tidak memberikan kompensasi untuk pelatihan.
Mauricio Reis (2018)	Penelitian ini berpedoman pada model Mincer, dengan persamaan regresinya terdiri dari pendapatan perjam (variabel dependen), dan variabel independen terdiri dari lama sekolah, karakteristik demografi, dummy match pekerjaan dan dummy apakah menyelesaikan sekolahnya atau tidak	Klasifikasi pekerjaan menyebabkan mismatch merupakan bukti heterogenitas pekerjaan. Pekerja mismatch cenderung memiliki jam kerja yang menurun, dikarenakan penghasilan yang tidak sesuai, tetapi seiring waktu berubah tergantung pada perusahaan dan pendidikan yang dimiliki.
Christian Merkl dan Thijs van Rens(2019)	Menggunakan kajian literature model-model di pasar kerja.	Perekrutan selektif akan menyebabkan model perubahan menjadi positif, tetapi berimplikasi kepada kesejahteraan. Pertama, eksternalitas perekrutan terjadi dengan acak tetapi tidak dengan perekrutan selektif. Kedua, biaya kesejahteraan pengangguran jauh lebih besar dengan perekrutan selektif, karena risiko pengangguran didistribusikan secara tidak merata di seluruh pekerja.

Nama Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Aitor Lacuesta, Sergio Puente, Ernesto Villanueva (2020)	Penelitian ini menggunakan data survei angkatan kerja Spanyol (EPA). Cross sectional EPA dianalisa dengan regresi.	Kenaikan 10 persen rasio upah pekerja tidak terampil terhadap upah pekerja keterampilan sedang meningkat di pekerja laki-laki dengan pendidikan antara 2 tahun dan 6,5 tahun. Sehingga orang tua laki-laki yang kurang berpendidikan, merekomendasikan anaknya untuk menempuh sekolah menengah akademik daripada sekolah kejuruan.
Yunbo Liu, Lu Yin, Jianru Go (2020)	Penelitian ini menggunakan data primer, dengan sampel 25 Universitas lokal. Lalu diuji dengan regresi berganda, menggunakan overeducation dan undereducation sebagai faktor dummy.	Hasil penelitian menemukan dua faktor penyebab <i>overeducation</i> yaitu tingkat upah yang sangat tinggi tidak seimbang dengan kualitas pekerja yang membutuhkan lulusan perguruan tinggi. Sehingga pemerintah Cina mengalokasikan investasi keuangan ke pendidikan tinggi.
Amyir Aljileedi Mustafa Rayhan, Heri Yanto (2020)	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menggunakan kajian literature dan data sekunder sejak tahun 2000-2018, yang kemudian diolah dengan analisa regresi.	Hasil penelitian menemukan bahwa faktor yang menyebabkan pengangguran di lima Negara Asean adalah nilai inflasi $0,003 < 0,05$. Sementara faktor lain seperti upah, pertumbuhan ekonomi, dan pendidikan mempengaruhi tetapi tidak signifikan.

Sumber: berbagai sumber, 2020

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mendeskripsikan tentang dampak *overeducation* dan *undereducation* tenaga kerja di Asia Tenggara, kemudian menganalisa pengaruh pertumbuhan ekonomi, *Undereducation* dan *Overeducation* terhadap upah di 8 negara Asia Tenggara terdiri dari Brunai Darusalam, Filipina, Laos, Indonesia, Kamboja, Thailand, Timor Leste dan Vietnam. Subjek penelitian adalah pekerja pria dan wanita yang berusia 15 tahun ke atas.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data tenaga kerja yang terkategori *overeducation* dan *undereducation*, pertumbuhan ekonomi, dan tingkat upah. Semua data berupa data

sekunder yang bersumber dari website <https://ilostat.ilo.org/data>. Periode pengamatan adalah 2010 sampai dengan 2019.

Model Analisa Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode data panel (pooled data) yaitu gabungan data Time Series dan Cross Section. Data time series merujuk pada data objek yang terdiri dari beberapa periode waktu yang runtut, sementara data cross section adalah data dengan beberapa objek yang berada pada periode yang sama. Penelitian ini memiliki rentang waktu 10 tahun ($t = 10$) dan data cross section berjumlah 8 negara di Asia Tenggara ($n = 8$), total data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 data (10×8). Penggunaan panel data dianggap tepat untuk mengkaji permasalahan penelitian. Dalam regresi data panel, ada beberapa kelebihan dibandingkan dengan data *time series*, lihat pada tabel 2.

Tabel 2. Kelebihan data panel

No.	Komponen	Kelebihan
1	Kombinasi observasi <i>time series</i> dan <i>cross section</i>	<ul style="list-style-type: none"> • data lebih informatif • data lebih bervariasi • kolinieritas lebih kecil antar variabel • lebih efisien
2	Hasil observasi dari <i>cross section</i>	Dapat menangkap dinamika perubahan
3	Dampak data	Data panel dapat mendeteksi dampak sederhana yang tidak mampu dilihat pada data <i>cross section</i> dan <i>time series</i> murni
4	Pemahaman model perilaku	Kerumitan model perilaku dapat dengan mudah dipelajari melalui data panel

Sumber: Baltagi, 2005.

Regresi data panel memiliki tiga model yang dapat dipilih sesuai dengan ketepatan dalam uji yang dihasilkan. Jenis model regresi panel adalah: 1) Metode *common effect* (*Pooled Ordinary Least Square/PLS*), 2) Metode Fixed Effect (FEM), dan 3) Metode Random Effect (REM). Model terbaik yang digunakan dalam penelitian ini akan disesuaikan

melalui hasil uji penentuan model terbaik yang terdiri dari uji Chow, Uji Hausman, dan Uji Lagrange Multiplier (LM). Pada uji Chow, jika p-value lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka lebih tepat menggunakan model *fixed effect*. Selanjutnya akan di uji dengan uji Hausman untuk memilih antara FEM dan REM, jika p-value lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka *random effect* model yang dipilih, begitu sebaliknya. Apabila hasil menunjukkan REM adalah model terbaik, maka pengujian dilanjutkan dengan uji LM untuk membandingkan dengan *common effect model* (CEM), jika p-value lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka model terbaik adalah *random effect*, dan sebaliknya.

Model persamaan penelitian ini sebagai berikut:

$$U = \alpha + \beta_{it}PDB_{it} + \beta_{it}Under_{it} + \beta_{it}Over_{it} + \varepsilon_{it}$$

dimana:

U	= Upah
Pr	= Pertumbuhan PDB
Under	= <i>Undereducation</i>
Over	= <i>Overeducation</i>
β	= konstanta
ε	= standar error

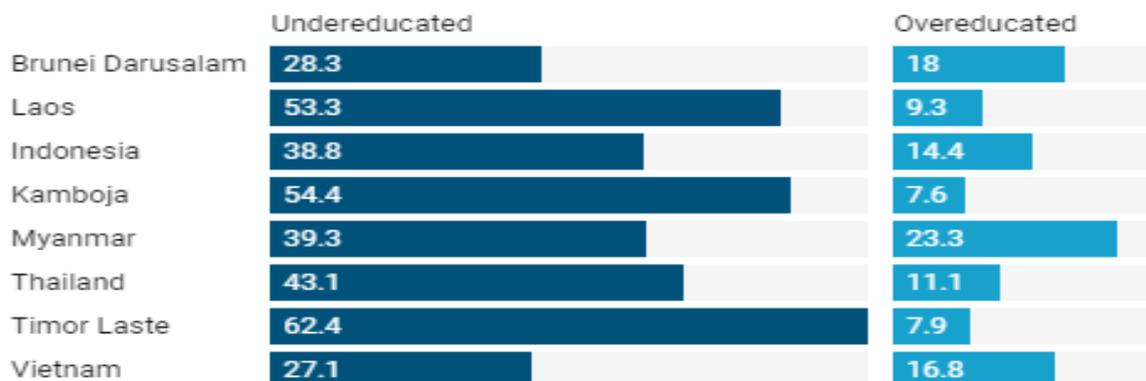
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum *Overeducation* dan *Undereducation* di Asia Tenggara

Meski perekonomian dalam keadaan membaik dan mapan, masih banyak terdapat pekerja yang dipekerjakan tidak sesuai kualifikasi pekerjaan. Ada pekerja terampil dan berpendidikan tinggi tetapi memiliki pekerjaan yang membutuhkan keterampilan pendidikan di bawah itu.

Fenomena ini juga terjadi di Negara Asia Tenggara, khususnya di Brunai Darusalam, Laos, Indonesia, Kamboja, Myanmar, Thailand, Timor Laste dan Vietnam. Sedangkan pekerja di Malaysia dan Singapura hampir tidak ada yang memiliki mismatch antara pekerjaan dan tingkat pendidikannya, sehingga kedua Negara tersebut tidak dikaji dalam

penelitian ini. Filipina juga tidak dikaji dalam penelitian ini dikarenakan data *overeducation*, *undereducation* dan *matched*-nya tidak tersedia di data statistik ILO.

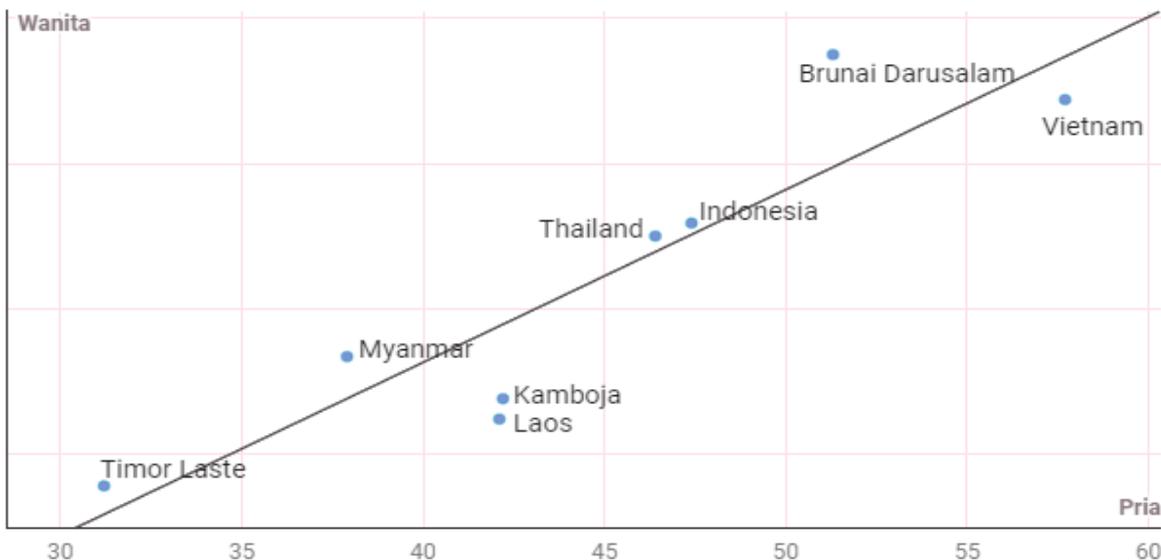


Gambar 1. Undereducated dan Overeducated Pekerja di 8 Negara Asia Tenggara Tahun 2019

Sumber: <https://ilostat.ilo.org/data/>

Pekerja dengan tingkat *undereducated* terbanyak adalah di Timor Laste, kemudian Laos dan Kamboja. Kondisi pekerja di Negara berkembang seperti Negara-negara Asia Tenggara lebih banyak memiliki kondisi pekerja *undereducation* dibandingkan *overeducation*. Berbeda dengan kondisi di Negara maju dan berpenghasilan menengah ke atas yang lebih banyak memiliki pekerja *overeducation* (McGuinness et al., 2017). Penyebabnya adalah terdapat efek ketidakcocokan upah di negara Asia Tenggara dibandingkan negara maju dan berpenghasilan menengah (McGuinness & Redmond, 2017).

Perubahan struktur upah berdampak pada komposisi tenaga kerja terampil yang mendorong perubahan sistem pendidikan formal (Lacuesta et al., 2020). Sehingga perlu ditekankan kembali kepada perusahaan untuk melakukan proses pencarian pekerja yang selaras (*match*) dengan pendidikannya karena berdampak pada penghasilan tenaga kerja (Reis, 2018).



Gambar 2. Model Match Pekerja di Asia Tenggara Tahun 2019

Sumber: <https://ilostat.ilo.org/data/>

Hasil Analisa Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi , *Undereducation* dan *Overeducation* terhadap Upah

Hasil pengujian model yang telah dilakukan maka didapatkan *random effect model* sebagai model terbaik dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil yang diperoleh:

Tabel 2. Hasil Pengujian Model

Variabel	CEM				REM			
	Coeff	Std. Error	t-stat	Prob.	Coeff	Std. Error	t-stat	Prob.
C	44.06	11.17	3.95	0.00	51.43	3.96	12.99	0.00
Pr	-0.28	0.15	-1.88	0.063	0.08	0.03	3.05	0.0032
Under	0.07	0.15	0.49	0.62	-0.11	0.03	-3.70	0.0004
Over	-0.29	0.46	-0.62	0.53	-0.39	0.09	-4.09	0.0001

Sumber: data diolah, 2020

Maka berdasarkan tabel 2, rumusan model adalah sebagai berikut:

$$U = 51,43 + 0,08Pr - 0,11 Under - 0,39 Over$$

Nilai t-hitung pertumbuhan ekonomi sebesar 3,05 lebih besar dari t-tabel 1,99 maka artinya kenaikan pertumbuhan sebesar 0,08 persen mampu meningkatkan upah sebesar 0,08 persen. Sedangkan *undereducation* yang memiliki t-statistik (3,70) lebih besar dari t-

tabel (1,99) diartikan dengan kenaikan *undereducation* sebesar 0,11 persen dapat menurunkan tingkat upah sebesar 0,11 persen. Nilai t-statistik (4,09) lebih besar dari t-tabel (1,99), artinya peningkatan *overeducation* sebesar 0,39 mampu menurunkan upah sebesar 0,39.

Jika dilakukan pengujian bersama-sama antara pertumbuhan ekonomi, *overeducation* dan *undereducation*, maka nilai F-stat (8,66) lebih besar dari F-tabel (3,11) maka ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi variabel upah. Hanya saja nilai koefisien determinan sebesar (*adjust R square*) sebesar 0,38 persen menandakan 62 persen terdapat variabel lain yang mempengaruhi upah, bukan hanya pertumbuhan ekonomi, *undereducation* dan *overeducation*.

Pembahasan

Permasalahan ketidakselarasan upah dan pekerjaan diakibatkan para pekerja memilih memiliki pekerjaan terlebih dahulu daripada menganggur. Akibatnya terjadi mismatch dalam bentuk *undereducation* dan *overeducation*. Menurut Merkl dan Van Rens (2019) kondisi *mismatch* ini tidak bisa juga jika menyalahkan perusahaan, karena mereka memilih bukan hanya beberapa pelamar saja. Perlu adanya seleksi ketat dalam proses rekrutment, dan biaya untuk menutupi subsidi pengangguran menurutnya, lebih besar daripada biaya perekrutan.

Di Stasio (2017) berpendapat jika kompetisi di dalam pasar kerja, bagi perusahaan, menggunakan sinyal pendidikan lebih baik. Artinya ada peran *human capital* berperan di dalam pasar kerja. Sesuai dengan asumsi Becker, bahwa pendidikan individu dapat menambah upahnya dimasa yang akan datang, meskipun harus menunggu waktu yang lama dalam menempuh sekolah (Guo et al., 2020).

Negara Asia Tenggara yang memiliki kasus *mismatch*, bisa merujuk apa yang sudah dilakukan oleh Cina, yaitu merekonstruksi kurikulum. Fakta dari hasil penelitian Liu et al (2020) lulusan pendidikan di Cina menyumbang lebih dari 30 persen keterampilan dari sekolah mereka ke pasar kerja. Hal ini menurunkan *overeducation* sebesar 16,3 persen. Indikator kualitas kurikulum berdampak signifikan mengurangi *overeducation*, begitu juga dengan program pendidikan berupa magang.

Pekerja biasanya diklasifikasikan berdasarkan kelompok mismatch yang cukup heterogen, dihubungkan dengan bidang studi yang dimiliki pekerja. Pekerja yang *mismatch* dalam pekerjaannya, akan memiliki upah per jam yang rendah (Reis, 2018).

Hartato (2020) menemukan pendidikan Diploma IV/S1 yang memiliki pengalaman dan pelatihan, mampu meningkatkan upah mereka, meski pekerjaan mereka *mismatch* dengan latar pendidikannya. Bahkan upah pekerjaan mismatch ini jauh lebih tinggi dari pekerjaan yang *match*. Maka penambahan kurikulum belajar tentang pelatihan kerja dianggapnya mampu mengatasi permasalahan di pasar kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisa mismatch tenaga kerja di negara-negara Asia Tenggara. Hasil memperlihatkan bahwa pertumbuhan ekonomi, *overeducation* dan *undereducation* mempengaruhi tingkat upah pekerja. Timor Laste, Laos, Vietnam dan Kamboja memiliki *undereducation* yang paling banyak dibandingkan negara Asia Tenggara lainnya.

KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini masih sebatas melihat keterkaitan antara *overeducation* dan *undereducation* terhadap tingkat upah. Selanjutnya, perlu diperluas kajiannya dengan menambahkan variabel penjelas dan jangka waktu penelitian serta menentukan besar proporsi dari ketidakseimbangan hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanese, A., Picchio, M., & Ghirelli, C. (2020). Timed to Say Goodbye: Does Unemployment Benefit Eligibility Affect Worker Layoffs? *Labour Economics*, 65(April). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101846>
- Authority, N. E. and D. (2014). *Philippine Development Plan 2011-2016 Midterm Update (With Revalidated Results Matrices)*. 10. <http://www.hudcc.gov.ph/sites/default/files/styles/large/public/document/PHILIPPINE DEVELOPMENT PLAN.pdf>
- Baltagi, B. . (2005). *Econometric Analysis of Panel Data* (3rd ed., Vol. 5, Issue 7). Hohn Wiley & Sons, Ltd.

- Battu, H., & Bender, K. A. (2020). Educational mismatch in developing countries: A review of the existing evidence. In *The Economics of Education: A Comprehensive Overview*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00020-3>
- Blundell, R. (2016). Labor Supply and Taxation. *Labor Supply and Taxation*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198749806.001.0001>
- Bucci, A., & Segre, G. (2011). Culture and human capital in a two-sector endogenous growth model. *Research in Economics*, 65(4), 279–293. <https://doi.org/10.1016/j.rie.2010.11.006>
- Cahuc, Pierre, Stéphane Carcillo & André Zylberberg. (2019). *Labor Economics*. Cambridge, Massachusetts. London.
- Chen, Y., Wang, L., & Zhang, M. (2018). Informal search, bad search?: the effects of job search method on wages among rural migrants in urban China. *Journal of Population Economics*, 31(3), 837–876. <https://doi.org/10.1007/s00148-017-0672-x>
- DeLoach, S. B., & Kurt, M. (2018). On-the-Job Search, Mismatch and Worker Heterogeneity. *Journal of Labor Research*, 39(2), 219–233. <https://doi.org/10.1007/s12122-018-9263-1>
- Di Stasio, V. (2017). Who Is Ahead in the Labor Queue? Institutions' and Employers' Perspective on Overeducation, Undereducation, and Horizontal Mismatches. *Sociology of Education*, 90(2), 109–126. <https://doi.org/10.1177/0038040717694877>
- Figlio, D., Holden, K. L., & Ozek, U. (2018). Do students benefit from longer school days? Regression discontinuity evidence from Florida's additional hour of literacy instruction. *Economics of Education Review*, 67, 171–183. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.06.003>
- Groot, W., & Maassen Van Den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149–158. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00057-6)
- Guglielminetti, E., & Pouraghdam, M. (2018). Time-varying job creation and macroeconomic shocks. *Labour Economics*, 50, 156–179. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.09.008>
- Guo, J., Tang, Q., & Jin, G. (2020). Labor protection and the efficiency of human capital investment. *Economic Analysis and Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2020.12.006>
- Hartato, H. (2020). The Analysis of Vertical Mismatch and Manufacturing Labor Wage by Using Cramer's V Method. *Jurnal Public Policy*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.35308/jpp.v6i1.1564>
- Ivanov, B., Pfeiffer, F., & Pohlen, L. (2020). Do job creation schemes improve the social integration and well-being of the long-term unemployed? *Labour Economics*, 64(October 2019). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101836>
- Khola Asif. (2013). Factors Effecting Unemployment: A Cross Country Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 219–230.

- Lacuesta, A., Puente, S., & Villanueva, E. (2020). The schooling response to a sustained increase in low-skill wages: evidence from Spain 1989–2009. *SERIEs*, 11(4), 457–499. <https://doi.org/10.1007/s13209-020-00218-0>
- Liu, Y., Yin, L., & Guo, J. (2020). The quality of higher education and overeducation: Where should higher education funding go? *Finance Research Letters*, 101824. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101824>
- Mavromaras, K., & Sloane, P. J. (2015). Mismatch on the Labor Market. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edition, Vol. 15). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.94009-1>
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2017). *Contemporary Labor Economics*. <https://doi.org/10.1002/pros.20609>
- McGuinness, S., & Redmond, P. (2017). *Educational Mismatch in Low and Middle Income Countries*. May. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_554334.pdf
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). How Useful Is the Concept of Skills Mismatch? In *IZA Discussion Paper* (Issue 10786).
- Merkel, C., & van Rens, T. (2019). Selective hiring and welfare analysis in labor market models. *Labour Economics*, 57(January 2018), 117–130. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.01.008>
- Mpendulo, G., & Mang'anyi, E. E. (2018). Exploring Relationships between Education Level and Unemployment. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 7(2), 86–102. <https://doi.org/10.25255/jss.2018.7.2.86.102>
- Muja, A., Blommaert, L., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. J. (2019). The role of different types of skills and signals in youth labor market integration. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40461-019-0081-3>
- Obiols-Homs, F., & Sánchez-Marcos, V. (2018). Education outcomes and the labor market. *Labour Economics*, 54, 14–28. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.06.001>
- Reis, M. (2018). Measuring the mismatch between field of study and occupation using a task-based approach. *Journal for Labour Market Research*, 52(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0243-y>
- Rohrbach-Schmidt, D., & Tiemann, M. (2016). Educational (Mis)match and skill utilization in Germany: Assessing the role of worker and job characteristics. *Journal for Labour Market Research*, 49(2), 99–119. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0198-9>
- Romer, D. (2019). *Advanced Macroeconomics* (Fifth Edition). In *McGraw Hill* (Issue 493).
- Sam, V. (2018). Overeducation among graduates in developing countries: What impact on economic growth? *IDEAS Working Paper Series from RePEc*, 87674.
- Smith, S. C., & Todaro, M. . (2015). *Economic Development (Twelfth Edition)*.

-
- Song, C., & Wei, C. (2019). Unemployment or out of the labor force: A perspective from time allocation. *Labour Economics*, *61*, 101768. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101768>
- Sparreboom, T., & Tarvid, A. (2016). Imbalanced Job Polarization and Skills Mismatch in Europe. *Journal for Labour Market Research*, *49*(1), 15–42. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0196-y>
- Ueno, K., & Krause, A. (2018). Overeducation, perceived career progress, and work satisfaction in young adulthood. *Research in Social Stratification and Mobility*, *55*(May 2017), 51–62. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2018.03.003>