



Pengangguran Terdidik dan Fenomena *Overqualification* di Pasar Kerja Indonesia

Educated Unemployment and the Phenomenon of Overqualification in the Indonesian Job Market

Nadiyah Dwi Lestari¹, Syafiza Talita Naila², Nathaniel Maradut Tua Butar-Butar³,
Akmal Huda Nasution⁴, Chairunnisa Zakina Adibra⁵

Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Medan

E-mail: nadiyahlestari.37@gmail.com¹, talitanaeylaa@gmail.com², nathanielbutarbutar3@gmail.com³,
akmalhudaanst@unimed.ac.id⁴, nisazakina@unimed.ac.id⁵

Article Info

Article history :

Received : 08-04-2026

Revised : 10-04-2026

Accepted : 12-04-2026

Published : 14-04-2026

Abstract

The Indonesian labor market is facing a dual challenge: high rates of educated unemployment and the phenomenon of overqualification. This article aims to analyze the relationship between labor market expectations, the oversupply of college graduates, and how this leads to overqualification, where workers accept jobs below their educational level. Through a literature review, it was found that overqualification is not only a form of "underemployment," but also has negative impacts in the form of wage penalties and reduced job satisfaction. A holistic solution is needed to align educational curricula with industry demand (link and match).

Keywords: *Educated Unemployment, Overqualification, Labor Market*

Abstrak

Pasar kerja Indonesia tengah menghadapi tantangan ganda: tingginya angka pengangguran terdidik dan fenomena *overqualification* (kualifikasi berlebih). Artikel ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ekspektasi pasar kerja, kelebihan suplai lulusan perguruan tinggi, dan bagaimana hal ini bermuara pada *overqualification* di mana pekerja menerima pekerjaan di bawah tingkat pendidikan mereka. Melalui tinjauan literatur, ditemukan bahwa *overqualification* tidak hanya menjadi bentuk "pengangguran terselubung", tetapi juga membawa dampak negatif berupa *wage penalty* (penalti upah) dan penurunan kepuasan kerja. Solusi yang holistik diperlukan untuk menyelaraskan kurikulum pendidikan dengan permintaan industri (*link and match*).

Kata Kunci: *Pengangguran Terdidik, Overqualification, Pasar Kerja*

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini tengah berada pada fase krusial pemanfaatan bonus demografi, di mana jumlah penduduk usia produktif mencapai puncaknya. Kondisi ini secara teori seharusnya menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi nasional. Paradigma masyarakat yang semakin menyadari pentingnya pendidikan tinggi telah mendorong peningkatan drastis jumlah lulusan perguruan tinggi dan sekolah vokasi setiap tahunnya. Namun, peningkatan kuantitas suplai tenaga kerja terdidik ini rupanya belum berbanding lurus dengan kapasitas pasar kerja dalam menciptakan lapangan pekerjaan formal yang memadai dan berkualitas tinggi (*high-skilled jobs*) (Handel et al., 2016).

Ketidakseimbangan ini melahirkan tantangan ganda di pasar kerja Indonesia. Pertama, tingginya angka pengangguran terdidik akibat ekspektasi kerja yang tidak terpenuhi dan masa



tunggu yang panjang (pengangguran friksional). Kedua, munculnya anomali berupa fenomena *overqualification* atau kualifikasi berlebih. Sebagai upaya pragmatis untuk menghindari status pengangguran, banyak lulusan perguruan tinggi terpaksa melakukan kompromi dengan menerima pekerjaan yang standar kualifikasinya jauh di bawah gelar akademik yang mereka miliki.

Fenomena *overqualification* ini bukan sekadar masalah penempatan kerja sementara, melainkan indikasi kuat dari *education-job mismatch* (ketidaksesuaian pendidikan-pekerjaan) yang berdampak sistemik. Individu yang terperangkap dalam kondisi ini rentan mengalami *wage penalty* (penalti upah), stagnasi karier, dan penurunan kepuasan kerja secara psikologis. Di tingkat makro, hal ini mengindikasikan adanya inefisiensi investasi pendidikan dan pemborosan potensi sumber daya manusia (SDM) (Yonanda & Usman, 2023). Oleh karena itu, kajian literatur yang komprehensif mengenai akar masalah, dampak, serta solusi dari dinamika pengangguran dan *overqualification* ini sangat mendesak untuk dilakukan guna memberikan arah kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana dinamika pengangguran terdidik dan fenomena *overqualification* yang terjadi di pasar kerja Indonesia?
2. Apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya *overqualification* serta dampaknya bagi tenaga kerja dan perekonomian secara luas?
3. Bagaimana langkah strategis yang dapat diterapkan untuk mengatasi ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan (*education-job mismatch*) di Indonesia?

Tujuan

1. Menganalisis dinamika pengangguran terdidik dan prevalensi fenomena *overqualification* di Indonesia berdasarkan literatur terkini.
2. Mengidentifikasi akar penyebab dan mengkaji dampak ekonomi maupun psikologis dari kualifikasi berlebih terhadap individu pekerja.
3. Merumuskan rekomendasi atau solusi strategis guna menyelaraskan kurikulum pendidikan tinggi dengan kebutuhan nyata industri (*link and match*).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Pengangguran Terdidik

Pengangguran adalah kondisi ketika individu yang termasuk golongan angkatan kerja yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan namun belum mendapatkannya. Pengangguran tidak hanya dialami oleh orang yang berpendidikan rendah, namun juga dialami oleh masyarakat yang termasuk kelompok terdidik. Jenis pengangguran yang dialami oleh kelompok masyarakat yang terdidik ini dinamakan pengangguran terdidik.

Menurut (Mankiw, 2003) pengangguran terdidik adalah seseorang yang sedang mencari pekerjaan atau belum bekerja namun memiliki pendidikan SMA ke atas. Tingkat tinggi rendahnya pengangguran terdidik ini ditentukan oleh banyak tidaknya lapangan pekerjaan yang tersedia serta tingkat penyerapan tenaga kerjanya. Salah satu penyebab terciptanya adalah ketidaksesuaian antara



kemampuan yang dimiliki setelah lulus dari tingkat pendidikan SMA maupun di atasnya dengan keahlian yang diminta oleh pemberi lapangan pekerjaan. Termasuk juga karena kurikulum pendidikan yang diajarkan di sekolah tidak relevan dengan kebutuhan industri yang sebenarnya, sehingga para lulusan yang terdidik tidak punya cukup keahlian untuk cepat diterima oleh pemberi kerja.

Fenomena *Overqualification* (Kualifikasi Berlebih)

Overqualification adalah bagian dari education-job mismatch (ketidaksesuaian pendidikan-pekerjaan). Menurut (Montt, 2017), individu dianggap *overqualified* jika mereka memiliki kelebihan keterampilan, pendidikan, atau pengalaman yang tidak dimanfaatkan secara optimal dalam posisi pekerjaan mereka saat ini. Hal ini sering diklasifikasikan sebagai bentuk setengah pengangguran (*underemployment*).

Pasar Kerja

Pasar tenaga kerja adalah arena dinamis tempat bertemunya pencari kerja dan pemberi kerja. Di sinilah individu menawarkan keterampilan dan waktu mereka, sementara perusahaan mencari talenta yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Pristiyanto, 2024). Keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja menentukan tingkat upah dan kondisi kerja yang berlaku.

Namun, pasar tenaga kerja tidak selalu berfungsi secara sempurna. Ketidakseimbangan informasi, hambatan mobilitas, dan diskriminasi dapat menyebabkan ketidakadilan dan inefisiensi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang teori pasar tenaga kerja sangat penting untuk merumuskan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kualitas dan keadilan pasar tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*), yaitu metode pengumpulan data dengan cara menelaah, mengeksplorasi, dan mengkaji berbagai literatur yang memiliki relevansi dengan topik penelitian. Sumber data yang digunakan sepenuhnya merupakan data sekunder yang mencakup artikel jurnal ilmiah nasional maupun internasional, buku teks, serta laporan ketenagakerjaan resmi yang diterbitkan dalam rentang waktu 2016 hingga saat ini.

Pendekatan yang digunakan dalam mengeksplorasi literatur ini adalah deskriptif analitis. Tahapan penelitian meliputi:

1. Menginventarisasi literatur terkait pengangguran terdidik dan *overqualification* di pasar kerja Indonesia melalui basis data akademik.
2. Menyaring levan dan kredibel untuk memfokuskan analisis.
3. Mengomparasikan temuan dari berbagai peneliti untuk mengidentifikasi akar masalah, dampak, dan solusi dari fenomena *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fenomena *overqualification* di Indonesia tidak terjadi secara tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara dinamika penawaran-permintaan tenaga kerja, sistem pendidikan, dan kebijakan rekrutmen perusahaan. Berdasarkan tinjauan literatur, akar masalah ini dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa faktor utama:



1. Inflasi Gelar Akademik (*Degree Inflation*): Tingginya kompetisi di pasar kerja membuat standar rekrutmen perusahaan menjadi tidak realistis (*unrealistic job requirements*). Perusahaan kerap kali menjadikan gelar sarjana sebagai alat penyaring awal (*screening tool*) yang mudah dan murah untuk posisi level pemula (*entry-level*). Padahal, beban kerja dan spesifikasi pekerjaan tersebut sebenarnya cukup dikerjakan oleh lulusan sekolah menengah.
2. Desakan Status Pengangguran: Akibat dorongan ekonomi dan tekinteratur yang paling relanan sosial untuk segera keluar dari status pengangguran, banyak sarjana kehilangan daya tawar (*bargaining power*) dan terpaksa mengambil posisi yang berada di bawah kualifikasi mereka (Rahani et al., 2025). Mereka berasumsi bahwa menerima pekerjaan *underemployment* lebih baik daripada menganggur secara terbuka.
3. Kesenjangan Keterampilan (*Skills Gap*) dan Relevansi Kurikulum: Terdapat ketidaksesuaian kompetensi antara lulusan perguruan tinggi dan ekspektasi industri. Kurangnya *soft skills* (seperti kepemimpinan, pemecahan masalah, dan komunikasi) serta minimnya pengalaman praktis membuat industri enggan menempatkan *fresh graduate* langsung di posisi manajerial atau teknis menengah. Akibatnya, mereka harus memulai dari posisi yang jauh lebih rendah.
4. Ketidakeimbangan Struktural Pasar Kerja: Pertumbuhan jumlah lulusan perguruan tinggi melaju lebih cepat dibandingkan kemampuan ekonomi nasional dalam menciptakan lapangan pekerjaan berkeahlian tinggi (*high-skilled job creation*).

Dampak dari kualifikasi berlebih ini merugikan berbagai pihak, tidak hanya pada level individu pekerja, tetapi juga merambat pada struktur ekonomi makro dan efektivitas organisasi perusahaan.

Dampak Ekonomi (Mikro dan Makro):

1. *Wage Penalty* (Penalti Upah): Pekerja yang mengalami *overqualification* di Indonesia cenderung mengalami hukuman upah (Hasibuan & Handayani, 2021). Mereka dibayar jauh lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang sama tetapi bekerja pada pekerjaan yang sesuai (*matched workers*). Hal ini menyebabkan *Return on Investment* (ROI) dari biaya pendidikan tinggi yang mereka keluarkan menjadi sangat rendah.
2. Efek Pendesakan (*Crowding-out Effect*): Di tingkat makro, fenomena ini memicu efek berantai. Sarjana yang mengambil pekerjaan *entry-level* akan mendesak keluar lulusan SMA/SMK dari pasar kerja formal, yang pada akhirnya meningkatkan angka pengangguran di kalangan pekerja berpendidikan rendah atau memaksa mereka masuk ke sektor informal.
3. *Brain Waste* (Pemborosan Potensi SDM): Terjadi inefisiensi alokasi sumber daya manusia karena investasi waktu dan biaya untuk pendidikan tinggi tidak terdistribusi pada sektor produktif yang membutuhkan inovasi dan pemikiran kritis.

Dampak Psikologis dan Organisasional:

1. Penurunan Kepuasan dan Produktivitas: Secara psikologis, kualifikasi yang berlebih memicu perasaan tidak puas terhadap pekerjaan (*job dissatisfaction*). Pekerja merasa bosan, kurang tertantang, dan merasa potensinya intelektualnya tidak dihargai.



2. Intensi *Turnover* yang Tinggi: Pekerja *overqualified* umumnya memiliki komitmen organisasional yang rendah. Mereka cenderung menganggap pekerjaan saat ini hanya sebagai "batu loncatan" (*stepping stone*) sembari terus mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai, sehingga meningkatkan angka perputaran karyawan (*turnover*) dalam waktu singkat.
3. Penyusutan Keterampilan (*Skill Atrophy*): Jika pekerja berada dalam posisi *overqualified* terlalu lama, keterampilan tingkat tinggi yang mereka pelajari di bangku kuliah lambat laun akan menyusut atau hilang karena tidak pernah diaplikasikan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Fenomena *overqualification* di pasar kerja Indonesia merupakan eksek dari ketidakseimbangan struktural antara melimpahnya suplai tenaga kerja terdidik dan lambatnya penciptaan lapangan kerja berkeahlian tinggi (*high-skilled jobs*). Kondisi ini diperparah oleh adanya inflasi gelar akademik serta kesenjangan keterampilan praktis. *Overqualification* sejatinya adalah bentuk pengangguran terselubung (*underemployment*) yang membawa kerugian ganda: di tingkat individu memicu *wage penalty* (penalti upah) dan penurunan kepuasan kerja, sementara di tingkat makroekonomi menyebabkan inefisiensi investasi pendidikan tinggi dan pemborosan potensi SDM (*brain waste*).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk mengatasi fenomena ini adalah:

1. Perlu mendorong kebijakan investasi dan industrialisasi yang tidak hanya padat karya, tetapi juga padat teknologi dan inovasi guna menciptakan lebih banyak *high-skilled jobs* yang mampu menyerap lulusan perguruan tinggi secara optimal.
2. Kebijakan *link-and-match* antara dunia akademik dan industri sangat mendesak untuk diperkuat. Kurikulum perguruan tinggi harus adaptif, dengan penekanan pada pengembangan *soft skills* dan literasi digital yang relevan dengan kebutuhan pasar saat ini.
3. Perusahaan disarankan untuk mulai beralih dari rekrutmen berbasis ijazah (*degree-based hiring*) menuju rekrutmen berbasis keahlian (*skills-based hiring*). Hal ini untuk mencegah syarat kualifikasi yang tidak realistis pada posisi level pemula.

DAFTAR PUSTAKA

- Handel, M. J., Valerio, A., & Sánchez Puerta, M. L. (2016). Accounting for Mismatch in Low- and Middle-Income Countries: Measurement, Magnitudes, and Explanations. In *Accounting for Mismatch in Low- and Middle-Income Countries: Measurement, Magnitudes, and Explanations*. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0908-8>
- Hasibuan, E., & Handayani, D. (2021). Pengaruh Qualification Mismatch terhadap Upah Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 29(1), 1–16. <https://doi.org/10.14203/jep.29.1.2021.1-16>
- Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0052-x>
- Pristiyanto, dkk. (2024). *Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Gita Lentera.



-
- Rahani, R., Asiah, S., & Caesar, A. P. (2025). Variables Affecting the Overeducation Status of Educated Workers in West Java. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(1). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i1.454>
- Veronika, S., & Mafruhah, A. Y. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Investasi dan Inflasi terhadap Pengangguran Terdidik di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JRIB)*, 2(2), 140–143. <https://doi.org/10.29313/jrieb.vi.1290>
- Yonanda, A. P., & Usman, H. (2023). Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 142–157. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.239>