

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu motif seseorang menempuh pendidikan adalah untuk mendapatkan pekerjaan prospektif demi meningkatkan pendapatannya di masa yang akan datang. Pendidikan tidak hanya diyakini dapat meningkatkan kesempatan kerja, tetapi juga menawarkan pendapatan (*earnings/wage*) yang lebih baik (Fattal & Ayoubi, 2013). Telah banyak teori yang menjelaskan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi kesejahteraan individu serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Teori *human capital* misalnya, menjelaskan bahwa investasi dalam *human capital* akan meningkatkan pendapatan di masa yang akan datang (Brewer et al., 2010). Pendidikan adalah bagian dari labor force yang merupakan faktor produksi untuk menghasilkan sosial *Gross Domestic Product* (GDP) (Hanushek & Woessmann, 2019). Semakin tinggi tingkat pendidikan individu, maka pendapatannya akan semakin tinggi. Tingginya tingkat pendapatan tersebut secara agregatif akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Kenyataannya, pendidikan tidak serta merta dapat meningkatkan kesejahteraan individu serta pertumbuhan ekonomi. Terdapat sejumlah persoalan yang dapat mereduksi kontribusi pendidikan terhadap kesejahteraan individu dan pertumbuhan ekonomi tersebut. Salah satu persoalan tersebut adalah *mismatch* atau suatu ketidaksesuaian persyaratan pekerjaan dari sisi penawaran tenaga kerja (International Labour Organization, 2018). Maksudnya adalah, *mismatch* merupakan suatu kondisi dimana terdapat ketidaksesuaian atribut *human capital* seseorang dengan pekerjaannya. Sánchez & Mcguinness (2013) mendefinisikan *mismatch* sebagai masalah yang berkaitan dengan ketidakmampuan individu untuk memanfaatkan keterampilan atau kemampuan umum yang didapatkan dari hasil pendidikan ke dalam pekerjaan. *Mismatch* seperti ini merefleksikan inefisiensi dalam pendidikan, khususnya pendidikan vokasi dan perguruan tinggi (Pholphirul, 2017).

International Labour Organization (2018) merinci *mismatch* ke dalam 2 kelompok yaitu *mismatch* berdasarkan kualifikasi (*mismatch by qualification*) dan

mismatch berdasarkan keterampilan (*mismatch by skill*). *Mismatch* berdasarkan kualifikasi merupakan *mismatch* yang berkaitan dengan kualifikasi pendidikan seseorang. Terdapat 2 jenis *mismatch* berdasarkan kualifikasi sebagaimana yang disebutkan oleh International Labour Organization (2018) yaitu *mismatch* berdasarkan tingkat pendidikan dan *mismatch* berdasarkan bidang pendidikan (*field of study*). Dalam sejumlah penelitian, misalnya Bauer (2002), Korpi & Tählén (2009), dan Verhaest & Omey (2010), *mismatch* berdasarkan kualifikasi ini disebut sebagai *mismatch* pendidikan.

Mismatch berdasarkan keterampilan disebut sebagai *skill mismatch*. *Skill mismatch* lazimnya terjadi pada 3 kondisi yaitu *skill mismatch* pada *technical skill*, *basic skill*, dan *portable skill* (International Labour Organization, 2018). Sloane & Mavromaras (2020) menyederhanakan 3 kondisi *skill mismatch* ini dengan *overskilling* dan *underskilling*. *Overskilling* merupakan kondisi dimana seseorang tidak dalam memanfaatkan *skill* yang didapatkannya dari pendidikan ke dalam dunia kerja. Artinya, *skill* yang dimiliki lebih besar daripada *skill* yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini, sedangkan *underskilling* berarti sebaliknya. Menurut Li et al. (2018) dan Sloane & Mavromaras (2020) *mismatch* yang berupa ketidaksesuaian tingkat pendidikan dan *skill* dengan tingkat pendidikan dan *skill* yang diperlukan pekerjaan disebut sebagai vertikal *mismatch*. Adapun *mismatch* berdasarkan bidang pendidikan (*field of study*) disebut juga sebagai horizontal *mismatch*.

Menurut McGuinness et al. (2017), vertikal *mismatch* identik dengan 4 bentuk *mismatch* yaitu *overeducation*, *undereducation*, *overskilling*, dan *underskilling*. Berdasarkan hal ini, vertikal *mismatch* dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu vertikal *mismatch* pendidikan (*vertical educational mismatch*) dan vertikal *mismatch* *skill* (*vertical skill mismatch*). Vertikal *mismatch* pendidikan berupa fenomena *overeducation* dan *undereducation*, sedangkan vertikal *mismatch* *skill* terdiri atas *overskilling* dan *underskilling*.

Berkaitan dengan vertikal *mismatch* pendidikan, fenomena *overeducation* merupakan suatu kondisi dimana seorang lulusan mendapatkan pekerjaan yang lebih rendah dari kualifikasi pendidikannya. Jika diukur dengan menggunakan tahun lebih atau kurang pendidikan, maka *mismatch* vertikal *overeducation* ini

disebut surplus pendidikan (pendidikan berlebih) (Rumberger, 1981), sedangkan *undereducation* adalah defisit pendidikan (pendidikan yang kurang). Seseorang dianggap terlalu berpendidikan (*overeducated*) ketika dirinya mendapatkan pekerjaan yang spesifikasi kebutuhan pendidikan untuk pekerjaan tersebut berada di bawah kualifikasi pendidikannya, sedangkan *undereducation* adalah sebaliknya (Mehta et al., 2011).

Di Indonesia, angka vertikal *mismatch* pendidikan ini cukup tinggi. Mengacu pada data ILO (2017), pada tahun 2017 saja, sebanyak 54% tenaga kerja Indonesia mengalami vertikal *mismatch* pendidikan. Pada tahun tersebut, tepatnya sebanyak 66.29 juta jiwa mengalami vertikal *mismatch* pendidikan dengan persentase terhadap total tenaga kerja sebesar 13.4% *overeducation*, dan 40.5% *undereducation*. Angka ini masih terus meningkat hingga tahun 2021. Dengan menggunakan pendekatan normatif, ILO mencatat vertikal *mismatch* pendidikan Indonesia sebagaimana berikut:

Tabel 1.1.

Vertikal *Mismatch* Tenaga Kerja Indonesia Estimasi ILO (juta jiwa)

Tahun	<i>Overeducation</i>			<i>Undereducation</i>			Total Vertikal <i>Mismatch</i>
	L	P	Total	L	P	Total	
2007	5.84	2.41	8.25	30.71	20.69	51.40	59.65
2008	6.03	2.76	8.79	30.18	21.38	51.56	60.36
2009	6.68	3.00	9.68	29.79	21.48	51.26	60.94
2010	6.35	3.05	9.40	31.75	21.11	52.86	62.26
2012	8.45	3.70	12.15	31.07	22.72	53.79	65.94
2013	8.66	3.84	12.50	30.56	22.17	52.73	65.24
2014	9.27	4.04	13.30	30.15	22.06	52.21	65.52
2015	10.46	4.74	15.20	28.90	21.04	49.94	65.14
2017	11.06	5.43	16.50	28.72	21.07	49.79	66.29
2019	12.42	6.49	18.90	29.60	21.86	51.46	70.36
2020	12.95	6.66	19.61	27.58	20.74	48.32	67.93
2021	13.59	7.06	20.66	26.16	19.71	45.87	66.53

Sumber: International Labour Organization (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2007, total vertikal *mismatch* pendidikan cenderung terus mengalami peningkatan. Kondisi *mismatch* vertikal pendidikan yang asli bahkan dapat jauh lebih besar daripada yang ditunjukkan oleh tabel 1.1. Hal ini karena vertikal *mismatch* pendidikan dari ILO tersebut menyetarakan jumlah tahun pendidikan untuk pekerjaan manajer sesuai dengan

Dani Rahman Hakim, 2023

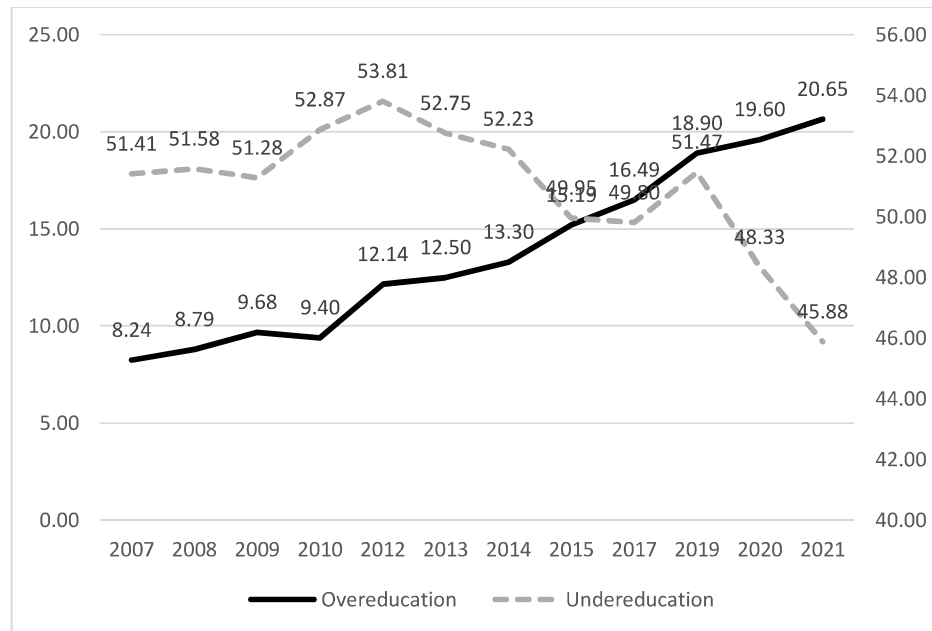
Model-Model Mismatch Vertikal dan Horizontal Pendidikan Indonesia

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

International Standard Classification of Occupations (ISCO) dan *International Standard Classification of Education (ISCED)*. Dimana, dalam kedua klasifikasi tersebut, maka pekerjaan manajer tidak akan mengalami *overeducation*.

Data yang digunakan ILO berasal dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang tidak merinci jabatan manajer sesuai dengan tempat kerjanya. Seorang tenaga kerja yang bekerja sebagai manajer toko, dalam Sakernas juga dikategorikan sebagai seorang manajer yang posisinya setara dengan manajer perusahaan besar misalnya di suatu BUMN. Padahal, untuk menjadi manajer toko dengan manajer di perusahaan-perusahaan besar, jenjang pendidikannya tentu tidak akan sama. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan modifikasi atas estimasi *overeducation* jika diestimasi dengan metode normatif menggunakan data Sakernas.

Agar mendapatkan gambaran yang lebih efektif terkait dengan tren *mismatch* pendidikan ini, berikut adalah grafik tren vertikal *mismatch* pendidikan tenaga kerja Indonesia adalah sebagaimana berikut:



Gambar 1.1.

Tren Vertikal *Mismatch* Tenaga Kerja Indonesia Estimasi ILO (juta jiwa)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tren *overeducation* mengalami kenaikan secara konsisten, sedangkan tren *undereducation* cenderung fluktuatif. *Undereducation* mulai mengalami penurunan yang konsisten semenjak tahun

2019, seiring dengan peningkatan *overeducation*. Peningkatan dalam *overeducation* dapat mengindikasikan kondisi yang beragam. Di satu sisi, peningkatan *overeducation* dinilai sebagai konsekuensi dari makin terbarnya akses pendidikan, utamanya pendidikan tinggi. Tetapi di sisi lain, peningkatan dalam *overeducation* juga dapat mengindikasikan kurang efektifnya penyelenggaraan dan pengalokasian sumber daya pendidikan (Murillo et al., 2012). Peningkatan *overeducation* juga menunjukkan rendahnya tingkat pengembalian pendidikan (*return to education*).

Fenomena *overeducation* dan *undereducation* hingga saat ini masih menjadi perdebatan di kalangan peneliti. Tsang & Levin (1985) menyikapi *overeducation* dan *undereducation* sebagai permasalahan yang dihadapi oleh individu, perusahaan, dan pemerintah. Pekerja yang mengalami *overeducation* relatif kurang puas atas pekerjaannya serta menimbulkan tekanan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pekerja yang mengalami *overeducation* cenderung kurang produktif (Tsang & Levin, 1985). Pendapat ini diperkuat oleh Groot (1996) yang juga menyatakan bahwa individu yang mengalami vertikal *mismatch* ini cenderung kurang produktif, sehingga dapat berdampak bagi perusahaan serta sektor perekonomian secara umum.

Meroni et al. (2017) mengkonfirmasi relevansi hipotesis jebakan (*trap hypothesis*) yang menyebutkan bahwa *overeducation* merupakan suatu jebakan. Ketika seseorang memasuki pekerjaan pertama yang tidak sesuai dengan pendidikannya, maka ia akan terjebak dalam pekerjaan tersebut dalam waktu yang lama. Oleh karenanya, hipotesis jebakan beranggapan bahwa akan lebih baik bagi individu untuk tidak menerima pekerjaan yang lebih rendah daripada tingkat pendidikannya (*overeducation*). Bagi individu, akan lebih baik jika mencari pekerjaan yang sesuai untuk menghindari efek negatif dari *overeducation* (Baert et al., 2013; Scherer, 2004).

Dolton & Vignoles (2000) secara spesifik menyebutkan jebakan *overeducation* tersebut berlangsung sampai dengan rata-rata 6 tahun. Kondisi seperti ini dinilai rasional apabila melihat kondisi *skill demand* yang terbatas. Daripada menganggur, seseorang cenderung tetap akan menerima pekerjaan meskipun kualifikasi pendidikannya berlebih. Hal ini senada dengan penelitian

Caroleo & Pastore (2018) yang menyebutkan bahwa kurangnya permintaan atas *human capital* sangat memicu terjadinya *overeducation* atau *undereducation*. Mengacu pada Rumberger (1981), *overeducation* terus meningkat karena kebutuhan atas *skill* atau pendidikan di dunia kerja atau industri hanya berubah secara perlahan, sedangkan tingkat pencapaian pendidikan tenaga kerja meningkat secara pesat.

Namun di sisi lain, jika mengacu pada teori *human capital* (Becker, 1975), teori mobilitas okupasi (Hout, 1984), dan teori *career mobility* (Sicherman & Galor, 1990), *overeducation* dinilai hanya merupakan fenomena yang sementara. Di sisi lain, Clark et al. (2017) menyebutkan bahwa *overeducation* merupakan fenomena yang hampir pasti terjadi, dimana sebesar 66% tenaga kerja masih mengalami *overeducation* setelah 1 tahun memasuki dunia kerja. Pada tingkat alumni perguruan tinggi, sebanyak 24% hingga 37% mengalami *overeducation* tepat setelah kelulusannya (Carroll & Tani, 2013). Seiring berjalannya waktu, Clark et al. (2017) berpendapat bahwa tingkat *mismatch* ini akan semakin rendah.

Untuk menentukan apakah *mismatch* vertikal ini adalah masalah serius atautkah hanya fenomena sementara, para peneliti berfokus pada pengaruh *overeducation* maupun *undereducation* terhadap pendapatan individu yang direfleksikan dengan upah. Sejumlah peneliti diantaranya Lin & Wang (2005), Cutillo & Pietro (2006), Dolton & Silles (2008), Korpi & Tählin (2009), Croce & Ghignoni (2012), Sattinger & Hartog (2013), dan Diem (2015) menemukan bahwa *overeducation* berpengaruh negatif terhadap upah, sedangkan *undereducation* berpengaruh positif (Groot, 1996; Verhaest & Omeij, 2012).

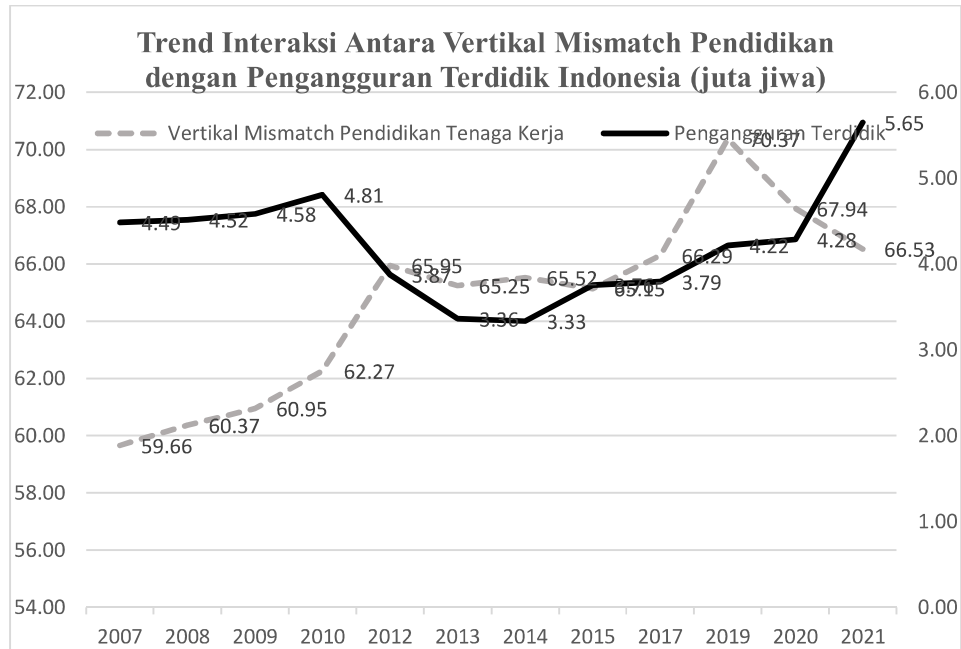
Sejumlah peneliti lain, misalnya Zakariya (2014) menyebutkan sebaliknya. Dalam penelitiannya, Zakariya (2014) menemukan bahwa *overeducation* berpengaruh positif terhadap pendapatan, sedangkan *undereducation* berpengaruh negatif. Penelitian Chung (2001) juga menyebutkan bahwa *undereducation* menghasilkan penalti upah, sedangkan *overeducation* menghasilkan premium upah. Tetapi, premium tersebut relatif terus mengalami penurunan seiring dengan durasi kerja individu.

Selain membahas tentang pengaruh vertikal *mismatch* terhadap pendapatan, sejumlah penelitian juga menelaah determinan dari *mismatch* vertikal

pendidikan itu sendiri. Fenomena *overeducation* misalnya, dianggap cukup dipengaruhi oleh kelulusan tertunda (Aina & Pastore, 2020), personality (Blázquez & Budría, 2012; Tarvid, 2013) pengalaman kerja (Lin & Wang, 2005), *oversupply* tenaga kerja terdidik (Davia et al., 2017), ukuran pasar tenaga kerja (Büchel & van Ham, 2003), karakteristik institusi perguruan tinggi (Chevalier & Lindley, 2009), kredibilitas tempat kerja (Karakaya et al., 2007), tingkat pengangguran (Morano, 2014), dan lain sebagainya. Adapun menurut Chevalier & Lindley (2009), *overeducation* relatif disebabkan oleh kurangnya *skill* pendukung diantaranya *skill* kepemimpinan dan managerial.

Akan tetapi, determinan-determinan tersebut cenderung kurang konsisten karena sebagian penelitian lain menemukan hasil yang berbeda. Penelitian Dolton & Silles (2008) misalnya, tidak dapat menemukan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap *overeducation*. Croce & Ghignoni (2012) menyebutkan bahwa peningkatan *supply* tenaga kerja berpendidikan tidak berkaitan dengan peningkatan *overeducation*. Selain kedua penelitian tersebut, masih banyak lagi penelitian lain yang menunjukkan bahwa determinan penentu *overeducation* cenderung tidak konsisten karena sangat multidimensional.

Mismatch vertikal pendidikan relatif berinteraksi dengan tingkat pengangguran terdidik di Indonesia. Berikut adalah gambaran interaksi *mismatch* vertikal pendidikan dengan pengangguran terdidik dengan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS):



Gambar 1.2.

Tren Interaksi Antara Vertikal *Mismatch* Pendidikan dengan Pengangguran Terdidik Indonesia (juta jiwa)

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa terdapat kemiripan antara tren yang ditunjukkan oleh tingkat pengangguran terdidik dengan tren *mismatch* vertikal pendidikan. Pada tahun 2007 hingga 2012 misalnya, tingkat *mismatch* dengan pengangguran terdidik sama-sama mengalami peningkatan. Kemudian, dari tahun 2013 hingga 2019, tren pengangguran terdidik dan *mismatch* juga relatif seragam, sama-sama berfluktuasi. Barulah pada tahun 2020 hingga 2021, tren keduanya bertentangan, dimana pengangguran terdidik naik tinggi, sementara *mismatch* cenderung turun. Hal ini salah satunya disinyalir karena pada dua tahun tersebut Indonesia sedang terdampak pandemi Covid 19, sehingga pekerja yang mengalami *mismatch* cenderung berhenti dari pekerjaannya, dan menjadi pengangguran terdidik.

Berdasarkan interaksi antara *mismatch* dan pengangguran terdidik ini, dapat diindikasikan bahwa fenomena *mismatch* di Indonesia merupakan suatu persoalan serius. Tren yang sejalan antara *mismatch* dan pengangguran terdidik menunjukan bahwa pekerja yang mengalami *undereducation* relatif akan tersisih dari pekerjaannya, sedangkan pekerja dengan *overeducation* justru meninggalkan

pekerjaannya secara sukarela. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan Robst (1995) bahwa pekerja yang mengalami *undereducation* memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk terkena pemutusan hubungan kerja. Pekerja dengan *overeducation* memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk keluar kerja karena inisiatif sendiri atau diberhentikan (Sloane & Mavromaras, 2020).

Selain *mismatch* vertikal pendidikan, Indonesia juga perlu lebih menyikapi serius permasalahan horizontal *mismatch*. Terlebih, studi tentang horizontal *mismatch* masih jarang dilakukan di Indonesia (Hasibuan & Handayani, 2021). ILO sekalipun belum dapat menyediakan data terkait dengan horizontal *mismatch* pendidikan Indonesia. Apabila mengacu pada penelitian Hasibuan & Handayani (2021), sebanyak 68.4% tenaga kerja Indonesia mengalami *mismatch* horizontal.

Sebuah review literatur yang dilakukan Somers et al. (2019) menyebutkan bahwa jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang *matched*, tenaga kerja yang mengalami horizontal *mismatch* secara umum mendapatkan penalti upah, kurang puas atas pekerjaannya, serta relatif kehilangan *skill* pada bidang pendidikan yang telah dijalannya. Dalam penelitian Grip et al. (2008), hilangnya *skill* karena *mismatch* seperti ini disebut sebagai *cognitive decline*. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan upaya yang tepat dalam meminimalisir tingkat *mismatch* horizontal.

Patrinos (1997), Lindley (2009), dan Diem (2015) pernah menguji determinan sekaligus dampak dari *mismatch*. Akan tetapi, ketiga penelitian tersebut hanya fokus membahas *mismatch* vertikal pendidikan yakni *overeducation* dan *undereducation*. Dari aspek analisis tentang dampak *overeducation* misalnya, ketiga penelitian tersebut juga cenderung tidak menelaah dampak *overeducation* secara luas. Patrinos (1997) dan Lindley (2009) misalnya, hanya menjelaskan dampak *overeducation* terhadap pendapatan. Sementara penelitian Diem (2015), membahas dampak *overeducation* terhadap pendapatan dan kepuasan kerja.

Di Indonesia sendiri, beberapa peneliti pernah menelaah *mismatch* pendidikan. Beberapa diantaranya adalah Mugijayani (2020), Sitorus & Wicaksono (2020), Puspasari (2019), Sukanti & Sulistyaningrum (2020), Hasibuan & Handayani (2021), Jamalludin (2021), dan Wulandari & Damayanti (2021). Namun demikian, dari penelitian-penelitian tersebut, hanya penelitian

Hasibuan & Handayani (2021) yang menelaah *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan secara bersamaan. Itupun baru menelaah pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal *mismatch* terhadap pendapatan.

Mugijayani (2020) dan Sitorus & Wicaksono (2020), hanya menelaah determinan dan dampak *overeducation* terhadap pendapatan. Dampak *mismatch* pendidikan secara makro tidak dibahas. Padahal, menelaah dampak *mismatch* pendidikan secara makro, misalnya terhadap pertumbuhan ekonomi dapat menjadi input penting untuk menelaah bagaimana kontribusi pendidikan terhadap ekonomi neegara. Atas dasar itu, penelitian ini tertarik untuk melakukannya. Penelitian ini menjadi yang pertama membahas model *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan Indonesia dalam konteks yang lebih luas. Penelitian ini menelaah *mismatch* vertikal dan horizontal dalam konteks pendapatan individu dan makro ekonomi. Penelitian ini berupaya menjelaskan determinan *mismatch* pendidikan (vertikal dan horizontal), beserta dampak *mismatch* tersebut terhadap pendapatan individu, tingkat pengangguran, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas tenaga kerja Indonesia.

Sejauh yang peneliti ketahui, belum ditemukan adanya penelitian yang membahas determinan *mismatch* vertikal dan horizontal beserta dampaknya terhadap pendapatan individu serta variabel-variabel makro ekonomi sekaligus. Atas dasar itu, peneliti menjamin bahwa penelitian ini bukan hanya menjadi yang pertama di Indonesia, tetapi juga di dunia. Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi penting bagi penelitian berikutnya yang bermaksud menelaah *mismatch* pendidikan secara lebih komprehensif. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi para pemangku kepentingan untuk merumuskan kebijakan terkait dengan upaya dalam mereduksi *mismatch* pendidikan, baik itu vertikal maupun horizontal.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, beberapa masalah yang dapat teridentifikasi antara lain:

1. Tingkat *mismatch* vertikal pendidikan tenaga kerja di Indonesia relatif tinggi. Jika mengacu pada data ILO, sebanyak 66.53 juta tenaga kerja

Indonesia mengalami mismatch vertikal pada tahun 2021.

2. Tingkat mismatch horizontal pendidikan tenaga kerja di Indonesia relatif tinggi. Mengacu pada penelitian Hasibuan & Handayani (2021), sebanyak 68.4% tenaga kerja Indonesia mengalami *mismatch* horizontal pendidikan pada tahun 2018.
3. Penelitian tentang mismatch pendidikan di Indonesia belum banyak dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu kurang komprehensif dalam membahas mismatch pendidikan, utamanya mengenai determinan dan dampak mismatch pendidikan tersebut.
4. Dampak dari mismatch pendidikan di Indonesia dalam konteks makro ekonomi seperti pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, dan produktivitas tenaga kerja belum pernah dibahas dan dibuktikan secara empiris.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran insiden *mismatch* pendidikan vertikal dan horizontal pendidikan di Indonesia.
2. Bagaimana model determinan *overeducation* di Indonesia.
3. Bagaimana model determinan *undereducation* di Indonesia.
4. Bagaimana model determinan horizontal *mismatch* pendidikan di Indonesia.
5. Bagaimana pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal terhadap pendapatan individu.
6. Bagaimana pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal terhadap tingkat pengangguran di Indonesia.
7. Bagaimana pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.
8. Bagaimana pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal terhadap produktivitas tenaga kerja Indonesia.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk :

1. Menemukan insiden vertikal dan horizontal *mismatch* pendidikan di Indonesia.
2. Membuat model ekonomi tentang determinan *overeducation* di Indonesia.
3. Membuat model ekonomi tentang determinan *undereducation* di Indonesia.
4. Membuat model ekonomi tentang determinan horizontal *mismatch* pendidikan di Indonesia.
5. Membuat model ekonomi tentang pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan terhadap pendapatan individu.
6. Membuat model ekonomi tentang pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan terhadap tingkat pengangguran di Indonesia.
7. Membuat model ekonomi tentang pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.
8. Membuat model ekonomi tentang pengaruh *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja Indonesia.

1.5. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menangkap insiden *mismatch* vertikal dan horizontal dalam konteks tenaga kerja Indonesia.
 - b. Menghasilkan model-model ekonomi terkait dengan determinan *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan dalam konteks tenaga kerja Indonesia.
 - c. Menghasilkan indeks *mismatch* regional untuk menelaah dampak *mismatch* vertikal maupun horizontal terhadap variabel-variabel makro ekonomi Indonesia.
 - d. Menghasilkan model-model ekonomi tentang dampak *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan terhadap pendapatan individu, tingkat pengangguran, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas

- tenaga kerja.
- e. Memberikan masukan kepada peneliti berikutnya untuk mengembangkan kembali penelitian tentang *mismatch* pendidikan, khususnya dalam konteks Indonesia.
2. Manfaat Praktis
- a. Memberikan paparan yang lebih komprehensif terkait dengan model-model *mismatch* pendidikan Indonesia, baik itu vertikal maupun horizontal.
 - b. Mendeskripsikan insiden *mismatch* vertikal dan horizontal pendidikan berdasarkan jenis pekerjaan, sektor lapangan pekerjaan, provinsi, jenjang pendidikan, usia, dan bidang ilmu/jurusan pendidikan.
 - c. Memberikan argumentasi yang lebih komprehensif terkait dengan dampak atau konsekuensi dari *mismatch* pendidikan di Indonesia.
 - d. Memberikan masukan kepada pembuat kebijakan, individu, institusi pendidikan, dan perusahaan terkait dengan upaya mereduksi *mismatch* pendidikan Indonesia.

1.6. Struktur Organisasi Disertasi

Penelitian ini terdiri atas 5 BAB. Dalam BAB I: Pendahuluan, penelitian ini menjelaskan tentang fenomena yang akan diteliti beserta motivasi utama penelitian yang dipaparkan dalam latar belakang. Pada BAB I, penelitian ini juga merinci pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rumusan masalah. Pada BAB II: Kajian Pustaka, penelitian ini memaparkan teori-teori penelitian yang digunakan, konsep dan pengukuran *mismatch* pendidikan, rangkuman riset terdahulu yang relevan, model teoritis yang dibangun, serta hipotesis penelitian.

Selanjutnya, pada BAB III: Metode Penelitian, penelitian ini menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, serta metode analisis data yang dipergunakan. Kemudian, pada BAB IV: Temuan dan Pembahasan, penelitian ini menampilkan hasil analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, pengujian hipotesis, serta diskusi atas temuan-temuan penelitian. Sedangkan pada BAB V: Kesimpulan dan Saran, penelitian ini menampilkan sejumlah kesimpulan, implikasi, limitasi, serta saran yang dapat

diberikan dari hasil penelitian.