

**“PENGARUH VERTIKAL MISMATCH TERHADAP UPAH TENAGA
KERJA DI SUMATERA BARAT”**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Muhammad Zulma Hendri

Nim. 17060050

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

JURUSAN ILMU EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2023

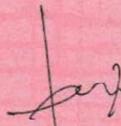
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH VERTKAL MISMATCH TERHADAP UPAH TENAGA
KERJA DI SUMATERA BARAT

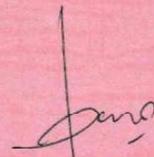
NAMA : Muhammad Zulma Hendri
BP/NIM : 2017/17060050
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Juni 2024

Mengetahui,
Kepala Departemen Ilmu Ekonomi,

Disetujui dan Disahkan oleh :
Pembimbing,


Dr. Novya Zulva Riani, SE, M.Si
NIP. 19711104 200501 2 001


Dr. Novya Zulva Riani, SE, M.Si
NIP. 19711104 200501 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

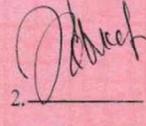
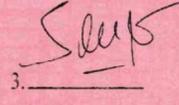
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH VERTIKAL MISMATCH TERHADAP UPAH TENAGA
KERJA DI SUMATERA BARAT**

Nama : Muhammad Zulma Hendri
NIM/TM : 17060050/2017
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Juni 2024

Tim Penguji :

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Dr. Novya Zulva Riani, SE, MSi	 1. _____
2.	Anggota	: Dr. Joan Marta, SE, M.Si	 2. _____
3.	Anggota	: Selli Nelonda, SE, M.Sc	 3. _____

Surat Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Zulma Hendri

NIM/TM : 17060050/2017

Tempat/Tanggal Lahir : Simpang Empat/ 28 Maret 1998

Departemen : Ilmu Ekonomi

Keahlian : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Alamat : Jambu Baru Padang Tujuh, Nagari Aua Kuniang, Kec. Pasaman, Kab. Pasaman Barat

No. HP/Telepon : 082387059385

Judul Skripsi : Pengaruh Vertikal Mismatch Terhadap Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasi kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua departemen.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 26 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Zulma Hendri

NIM. 17060050

ABSTRAK

Muhammad Zulma Hendri (17060050) : Pengaruh Vertikal Mismatch Terhadap Upah Tenaga Kerja di Sumatera Barat. Skripsi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Dibawah Bimbingan Novya Zulva Riani, SE., MSi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh vertikal mismatch yaitu *overeducation* dan *undereducation* terhadap upah tenaga kerja di Sumatera Barat. Data yang digunakan adalah data Sakernas pada tahun 2020, dimana vertikal mismatch diperoleh dengan membandingkan antara tingkat pendidikan dan penggolongan pekerjaan oleh ILO. Penelitian ini menggunakan regresi data panel di provinsi Sumatera Barat, sampel yang di ambil sebanyak 604 tenaga kerja yaitu: 77 tenaga kerja *undereducation* dan 527 tenaga kerja *overeducation*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *overeducation* secara negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap upah serta *undereducation* secara positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap upah.

Kata Kunci: Vertikal *mismatch*, *overeducation*, *undereducation*, upah

KATA PENGANTAR



Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya serta shalawat untuk Nabi Muhammad SAW. Dengan rahmat dan izin Allah SWT sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Vertikal Mismatch Terhadap Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat”**.

Penulis menyadari bahwa di dalam proses penyelesaian skripsi ini mengalami banyak sekali kendala, namun berkat bantuan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak dan berkat rahmat dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada Ibu Novya Zulva Riani, S.E, M.Si selaku pembimbing penulis yang telah sabar, tekun dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, arahan serta saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terimakasih penulis ucapkan pula kepada :

1. Bapak Prof. Prengki Susanto SE, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Novya Zulva Riani, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Bapak Joan Marta SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Ibu Novya Zulva Riani, S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi serta penuh sabar mendengarkan keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi serta penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah meluangkan banyak waktu dalam memberikan ilmu tentang soft skill, organisasi, dan bantuan moral, material sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dalam penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa kepada kedua orangtua yang telah memberikan kasih sayang tak terhingga serta doa, dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, Februari 2024

Penulis,

Muhammad Zulma Hendri

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual.....	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
C. Jenis dan Sumber Data	25
D. Variabel Penelitian.....	25
E. Definisi Operasional Variabel.....	27
F. Populasi dan Sampel Penelitian	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	35

B. Analisis Data.....	44
C. Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	vii
LAMPIRAN.....	ix

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Vertikal Mismatch Terhadap Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat	22

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Penduduk berumur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja menurut golongan umur dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Sumatera Barat tahun 2020	6
Tabel 3. 1 Pemetaan Golongan Pekerjaan dan Tingkat Pendidikan	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Sumatera Barat Tahun 2020	36
Tabel 4. 2 Vertikal Mismatch di Sumatera Barat Berdasarkan Karakteristik Sosiodemografi Tenaga Kerja Tahun 2020	40
Tabel 4. 3 Vertikal Mismatch di Sumatera Barat Berdasarkan Karakteristik Modal Manusia Tenaga Kerja Tahun 2020.....	42
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ekonomi di suatu negara tidak bisa hanya diukur dengan tingkat pertumbuhan pendapatan saja. Namun, pengembangan kualitas adalah bagaimana cara dari pendapatan itu dapat didistribusikan secara merata kepada setiap populasi dan dapat mengetahui siapa yang mendapatkan manfaat dari sebuah perkembangan. Salah satu solusinya banyak negara yang 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 (Kesuma Putri et al., 2020). Dikarenakan Indonesia saat ini masih menghadapi ketidakseimbangan baik dari segi struktural ataupun sektoral (Sholeh 2007), hingga kini sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih bekerja di sektor pertanian.

Becker (1964) menggambarkan bahwa pendidikan sebagai suatu proses kegiatan investasi untuk meningkatkan keahlian agar individu dapat menjadi semakin produktif dalam menghasilkan barang dan jasa. Konsep ini secara implisit dapat dijelaskan bahwa human capital tidak akan ada dengan sendirinya. Proses kegiatan investasi haruslah dilakukan dengan sengaja, untuk meningkatkan human capital ini dapat dilakukan melalui pendidikan, baik secara formal maupun non-formal (Sugiharso Safuan, 2005).

Perubahan zaman yang berada dalam situasi dan kondisi global ini menjadi faktor vital yang harus menginspirasi dunia pendidikan dengan standar kompetensi yang telah dirumuskan (Subali, n.d.). Beberapa tahun terakhir ini, tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja Indonesia semakin tinggi. Peningkatan ini akan menguntungkan baik bagi individu maupun ekonomi di suatu negara. Dari sisi individu, pendidikan merupakan sebuah tanda dari kemampuan seseorang. Semakin tinggi pendidikan mereka, maka semakin besar pula kemampuan yang dimiliki sehingga akan mendapatkan upah yang tinggi pula (Hasibuan and Handayani, 2021). Berdasarkan data BPS pada tahun 2021, peningkatan jumlah tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi negeri maupun swasta mencapai angka 7,6 juta orang.

Peningkatan capaian pendidikan tenaga kerja dapat mengindikasikan modal manusia yang dimiliki semakin tinggi. Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta tingkat pengembalian investasi dalam pendidikan. Namun, peningkatan tersebut akan membawa sejumlah konsekuensi negatif jika tidak diimbangi dengan peningkatan lapangan pekerjaan yang memadai. Agar mendapat manfaat penuh dari human capital tersebut, keahlian yang diperoleh melalui proses pendidikan harus dialokasikan secara efisien dan sesuai dengan yang diperlukan dalam pasar tenaga kerja. Jika hal tersebut tidak terjadi, kondisi inilah yang disebut dengan *qualification mismatch*.

Qualification mismatch adalah ketidaksepadanan antara pendidikan yang dimiliki oleh pekerja dengan pendidikan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki pekerja akan menjadi sinyal bagi pemberi kerja yang berusaha mencari pekerjaan dengan kemampuan yang sesuai. Ketidakesesuaian kualifikasi pendidikan mengindikasikan ketidaksesuaian antara ketersediaan pengetahuan dan keterampilan dengan yang dibutuhkan (Hasibuan and Handayani, 2021). Latar belakang pekerja mempunyai peranan penting dalam proses perekrutan, dimana perusahaan menganggap pekerja yang mengalami mismatch akan kurang berkompeten dan kurang berkomitmen dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kesesuaian dengan standar dan kriteria yang ditentukan (Wardani and Fatimah 2020).

Ketika seseorang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikannya maka lebih besar kemungkinan bagi orang tersebut mengalami stres kerja, dikarenakan adanya tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut (Florentine and Prabowo, n.d.). Menurut data ILO tahun 2017 bahwa sebanyak 63 % pekerja Indonesia bekerja tidak sesuai dengan pekerjaannya. Keputusan untuk memilih jenis pekerjaan yang tidak sesuai menjadi jalan keluar untuk menghindari status pengangguran (Anita dilly, n.d.). Karena tidak semua sarjana lulusan perguruan tinggi akan dengan mudah mendapatkan pekerjaan setelah mereka lulus dan mendapatkan gelar (Nugroho, n.d.).

Mismatch menjadi salah satu penyebab terjadinya pengangguran, karena dengan ketidakcocokan keterampilan yang dimiliki menjadi salah satu penyebab tidak terserapnya lulusan Indonesia di luar negeri (Azalia, Sudiman, and Maryati 2021). Namun karyawan dengan kondisi skill mismatch masih bisa bekerja meski tanpa dukungan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang mendukung dengan proses belajar secara terus-menerus (Christantius Dwiatmadja 2018). Pemerintah juga memiliki peran penting untuk menarik para investor masuk ke Indonesia sehingga terbukanya lapangan kerja bagi mereka yang mempunyai kriteria yang dibutuhkan (Sumantri, n.d.).

Jika dilihat dari klasifikasinya mismatch dapat terjadi secara vertikal maupun horizontal. Vertikal mismatch adalah ketidaksesuaian akibat kualifikasi pendidikan atau keterampilan yang dimiliki tenaga kerja lebih rendah atau lebih tinggi dari yang dibutuhkan. *Qualification mismatch* berdasarkan tingkat pendidikannya terdiri dari *overeducation* dan *undereducation*. *Overeducation* adalah pendidikan yang dimiliki oleh seseorang lebih tinggi daripada yang dibutuhkan oleh pekerjaan, sedangkan *undereducation* adalah pendidikan yang dimiliki oleh seseorang lebih rendah daripada yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Sementara horizontal mismatch adalah ketidaksesuaian akibat jurusan pendidikan ataupun keterampilan yang dimiliki tenaga kerja berbeda dengan yang dibutuhkan atau dipersyaratkan dalam pekerjaannya (Hasibuan and Handayani, 2021).

Qualification mismatch juga memainkan peranan penting dalam menjelaskan pengangguran. Ketika penawaran tenaga kerja melebihi permintaan yang ada, kemungkinannya adalah menjadi pengangguran lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan yang cocok atau terpaksa menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dengan pekerjaan (*qualification mismatch*) mempunyai dampak bagi tenaga kerja, perusahaan maupun perekonomian secara umum. Ketidaksesuaian tersebut dapat mempengaruhi tingkat upah, kepuasan kerja, dan perilaku mencari kerja tenaga kerja. Efek upah akibat *qualification mismatch* ini memiliki hasil yang berbeda-beda, ada yang memiliki efek positif dan ada juga negatif kepada tenaga kerja itu sendiri.

Adapun provinsi Sumatera Barat juga berupaya untuk meningkatkan sistem pendidikan yang ada, sehingga diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil untuk masuk ke pasar kerja. Pada bulan Agustus 2020, jumlah angkatan kerja di Sumatera Barat sebanyak 2,77 juta orang, mengalami peningkatan 87,74 ribu orang dari tahun sebelumnya. Dan besaran angka tingkat partisipasi angkatan kerja naik sebesar 1,13%.

Berikut merupakan data penduduk berumur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja menurut golongan umur dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Sumatera Barat tahun 2020, seperti pada tabel:

Tabel 1. 1 Penduduk berumur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja menurut golongan umur dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Sumatera Barat tahun 2020

Golongan Tingkat Pendidikan		Umur 15-60	Umur 60+	Jumlah/Total
Tidak/belum pernah sekolah		257.863	111.658	369.521
Sekolah Dasar		427.191	93.545	520.736
SMP		470.011	36.924	506.935
SMA	Umum	590.785	17.906	608.691
	Kejuruan	298.101	12.779	310.880
Perguruan Tinggi		444.820	10.550	455.370
Jumlah/Total		2.488.773	283.360	2.772.133

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Barat 2020

Tabel memperlihatkan bahwa jumlah tamatan SMA merupakan jumlah tertinggi dibandingkan dengan tamatan lainnya yaitu sebesar 608.691 (Umum) dan 310.880 (Kejuruan). Dan jumlah tamatan dengan rentang umur 15-60 selalu lebih banyak dibandingkan umur 60 ke atas. Terlihat dari tabel tersebut bahwa masyarakat telah memiliki kemauan untuk bersekolah yang tinggi, karena di setiap tamatan jenjang pendidikan selalu mengalami peningkatan. Hal tersebut merupakan sisi positif yang diharapkan pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dihasilkan.

Pada saat ini, penelitian mengenai *qualification mismatch* terutama vertikal *mismatch* belum banyak dilakukan di Indonesia, terutama di Sumatera barat. Hal ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai gambaran terjadinya *qualification mismatch*

di Provinsi Sumatera Barat, yang bertujuan untuk melihat pengaruh vertikal mismatch terhadap upah tenaga kerja. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini kedalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Vertikal Mismatch Terhadap Upah Tenaga Kerja Di Sumatera Barat”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh vertikal mismatch yaitu *overeducation* terhadap upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
2. Seberapa besar pengaruh vertikal mismatch yaitu *undereducation* terhadap upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh vertikal mismatch yaitu *overeducation* terhadap upah tenaga kerja di Sumatera Barat.
2. Untuk melihat pengaruh vertikal mismatch yaitu *undereducation* terhadap upah tenaga kerja di Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta menambah wawasan penulis dalam pembuatan karya ilmiah.
2. Sebagai pengembangan ilmu ekonomi pembangunan khususnya tentang pengaruh vertikal mismatch terhadap upah tenaga kerja.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji masalah yang sama dengan penelitian ini.