



Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia: Analisis Kualitatif 2020–2025

Imama Inaroh Hasanah¹, Viona Anie Vadinda Sari², Floreta Luhtisari³,
Rafika Meilia Sari⁴

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email Korespondensi: imama18saz@gmail.com

Diterima: 01-05-2026 | Disetujui: 05-05-2026 | Diterbitkan: 07-05-2026

ABSTRACT

Unemployment remains a structural challenge in Indonesia during the 2020–2025 period. This study aims to analyze the causal relationship between education, job training, and employment opportunities in explaining unemployment. The research employs a qualitative approach using a systematic literature review combined with policy analysis, utilizing secondary data from Badan Pusat Statistik, indexed journal articles, and relevant labor policy documents. Data were selected through purposive sampling based on relevance, credibility, and publication period (2020–2025). The analysis used content analysis with coding procedures (open coding, categorization, and thematic analysis), followed by policy interpretation and source triangulation to ensure validity. The findings indicate that the increasing number of graduates is not matched by the relevance of competencies required by the labor market, leading to a skill mismatch. Job training programs are not fully demand-driven and fail to address competency gaps effectively. Additionally, employment opportunities remain dominated by the informal sector with low productivity and stability. This study shows that unemployment results from the causal interaction between education, job training, and employment opportunities, with skill mismatch as a mediating variable, offering an integrative framework for policy formulation.

Keywords: *Unemployment, Education, Job Training, Employment Opportunities.*

ABSTRAK

Pengangguran merupakan permasalahan struktural yang masih menjadi tantangan dalam perekonomian Indonesia pada periode 2020–2025. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja dalam menjelaskan pengangguran di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain systematic literature review yang dipadukan dengan analisis kebijakan, dengan memanfaatkan data sekunder dari publikasi Badan Pusat Statistik, artikel jurnal ilmiah terindeks, serta dokumen kebijakan ketenagakerjaan. Pemilihan data dilakukan secara purposive berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan periode publikasi 2020–2025. Analisis data dilakukan menggunakan teknik content analysis melalui tahapan *open coding*, kategorisasi, dan analisis tematik, yang dilanjutkan dengan interpretasi kebijakan serta triangulasi sumber untuk meningkatkan validitas temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan jumlah lulusan pendidikan tidak diimbangi dengan kualitas dan relevansi kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri,

sehingga memunculkan fenomena *skill mismatch*. Pelatihan kerja belum sepenuhnya berbasis kebutuhan pasar, sementara kesempatan kerja masih didominasi sektor informal dengan produktivitas rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengangguran merupakan hasil interaksi kausal ketiga variabel tersebut, dengan *skill mismatch* sebagai variabel mediasi, serta menawarkan kerangka integratif bagi perumusan kebijakan.

Kata kunci: Pengangguran, Pendidikan, Pelatihan Kerja, Kesempatan Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Hasanah, I. I., Sari, V. A. V., Luhtitisari, F., & Sari, R. M. (2026). Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia: Analisis Kualitatif 2020–2025. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 468-478. <https://doi.org/10.63822/bfjen268>

PENDAHULUAN

Permasalahan pengangguran di Indonesia tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan jumlah lapangan kerja, tetapi juga mencerminkan persoalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan. Fenomena terbaru menunjukkan adanya ketimpangan antara ambisi pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja dengan realitas yang terjadi di lapangan. Pemerintah menargetkan penciptaan sekitar 3–4 juta lapangan kerja pada tahun 2026, namun realisasi pada tahun 2025 hanya mencapai sekitar 2,71 juta lapangan kerja meskipun didukung investasi sebesar Rp1.931 triliun. (BPS, 2025)

Kondisi ini menjadi semakin kompleks karena pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia mencapai 3–4 juta orang per tahun, sehingga penciptaan lapangan kerja yang tidak seimbang justru berpotensi meningkatkan pengangguran dan setengah pengangguran. Secara empiris, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Agustus 2025 jumlah pengangguran mencapai 7,46 juta orang atau sekitar 4,85% dari total angkatan kerja sebesar 154 juta orang.

Selain itu, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya terletak pada kuantitas, tetapi juga kualitas pekerjaan. Proporsi pekerja penuh waktu mengalami penurunan menjadi 67,32%, sementara pekerja paruh waktu meningkat hingga 24,77%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lapangan kerja yang tercipta cenderung tidak stabil dan kurang produktif. Di sisi lain, dominasi sektor informal yang mencapai sekitar 1,6 juta lapangan kerja dibandingkan sektor formal yang hanya sekitar 200 ribu menunjukkan rendahnya kualitas struktur pasar kerja di Indonesia. (satudata.kemnaker, 2025)

Fenomena lain yang tidak kalah penting adalah terjadinya skill mismatch, yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini terlihat dari kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja spesifik, seperti tenaga ahli gizi dalam program pemerintah, yang menunjukkan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan belum mampu menjawab kebutuhan riil industri.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa tingginya pengangguran bukan hanya disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja, tetapi juga oleh masalah struktural ekonomi, kualitas tenaga kerja, serta ketidaksiapan sistem pendidikan dan pelatihan dalam menghadapi dinamika pasar kerja.

Namun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Sebagian penelitian menekankan faktor individu seperti tingkat pendidikan dan karakteristik tenaga kerja, sementara penelitian lain lebih menyoroti faktor struktural seperti keterbatasan kesempatan kerja dan ketidaksesuaian keterampilan. Selain itu, sebagian besar penelitian masih mengkaji variabel secara terpisah dan belum mengintegrasikan pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. (Muthoharoh, 2023)

Secara teoritis, kajian pengangguran juga masih didominasi oleh pendekatan human capital yang berfokus pada pendidikan formal, sehingga peran pelatihan kerja sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia belum banyak mendapat perhatian. Dari sisi kontekstual, penelitian sebelumnya juga belum sepenuhnya mencerminkan kondisi terkini pasar tenaga kerja Indonesia yang ditandai oleh ketimpangan antara jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja. (Lawalu, 2025)

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis keterkaitan antara pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja secara simultan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengangguran di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Teori *human capital* menjelaskan bahwa pendidikan merupakan investasi fundamental yang dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia, produktivitas, serta kapasitas individu dalam menghadapi dinamika ekonomi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka secara teoritis semakin besar pula kemampuan individu tersebut dalam mengembangkan potensi diri, baik dari aspek kognitif, keterampilan, maupun sikap profesional. Pendidikan berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, juga sebagai cara membentuk karakter, etos kerja, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. (Budiani, 2025)

Dalam konteks Indonesia, perkembangan pendidikan menunjukkan adanya peningkatan akses dan jumlah lulusan, khususnya pada jenjang pendidikan menengah dan tinggi. Hal ini mencerminkan adanya upaya pemerintah dalam memperluas kesempatan memperoleh pendidikan bagi masyarakat. Namun demikian, meningkatnya angka pendidikan saat ini belum sepenuhnya diimbangi dengan meningkatnya kualitas dan relevansi pendidikan.

Salah satu tantangan utama dalam sistem pendidikan yaitu ketidakselarasan antara kompetensi yang dihasilkan dengan kebutuhan dunia industri, yang dikenal sebagai *skill mismatch*. Kondisi ini disebabkan oleh kurikulum yang kurang responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar, serta masih terbatasnya pembelajaran berbasis praktik. Selain itu, minimnya integrasi antara lembaga pendidikan dengan dunia usaha dan industri menyebabkan lulusan kurang memiliki pengalaman nyata yang dibutuhkan dalam dunia profesional.

Di sisi lain, orientasi pendidikan yang masih cenderung teoritis juga menjadi kendala dalam pengembangan keterampilan teknis (*hard skills*) maupun keterampilan non-teknis (*soft skills*). Padahal, kedua aspek tersebut sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Oleh karena itu, sistem pendidikan perlu melakukan transformasi yang lebih adaptif, dengan menekankan pada penguatan kurikulum berbasis kompetensi, peningkatan pengalaman praktis, serta kolaborasi yang lebih erat dengan sektor industri supaya dapat mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif. (Rosyid, 2025)

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan instrumen penting dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja serta memperkuat daya saing individu di pasar kerja. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, pelatihan kerja berfungsi sebagai sarana untuk menjembatani kesenjangan berupa kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan yang sesungguhnya di industri. Melalui pelatihan, tenaga kerja diharapkan memperoleh keterampilan (*hard skills*) maupun (*soft skills*) yang relevan, sehingga mampu meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan. (Yulia, 2026)

Namun demikian, efektivitas pelatihan kerja sangat bergantung pada kesesuaian program dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam praktiknya, masih banyak program pelatihan yang bersifat umum dan kurang berbasis pada permintaan industri (*demand-driven*), sehingga hasilnya kurang optimal dalam meningkatkan employability peserta. Selain itu, keterbatasan akses terhadap pelatihan, baik dari segi jumlah lembaga, biaya, maupun distribusi wilayah, juga menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja secara merata.

*Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia:
Analisis Kualitatif 2020–2025*
(Hasanah, et al.)

Permasalahan lain yang muncul adalah minimnya kolaborasi antara lembaga pelatihan dengan sektor industri. Akibatnya, kurikulum pelatihan sering kali tidak mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang dinamis. Hal ini menyebabkan lulusan pelatihan tetap mengalami kesulitan dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan kerja melalui sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan dunia usaha agar pelatihan benar-benar mampu menekan tingkat pengangguran.

Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan tingkat penyerapan tenaga kerja di suatu negara. Secara teoritis, kesempatan kerja dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, investasi, serta struktur industri yang berkembang. Bertumbuhnya perekonomian di suatu negara umumnya mendorong bertumbuhnya produksi dan ekspansi usaha, sehingga menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Demikian pula, peningkatan investasi, baik domestik maupun asing, berperan dalam membuka peluang kerja baru melalui pendirian dan pengembangan sektor usaha.

Namun, dalam praktiknya, ketersediaan kesempatan kerja tidak selalu sejalan dengan peningkatan angkatan kerja. Ketimpangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja dapat menyebabkan meningkatnya pengangguran. Kondisi ini sering terjadi ketika jumlah pencari kerja lebih besar dibandingkan jumlah lapangan kerja yang tersedia, atau ketika jenis pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan kompetensi tenaga kerja.

Selain itu, struktur industri juga memengaruhi kualitas kesempatan kerja. Di Indonesia, dominasi sektor informal menunjukkan bahwa sebagian besar lapangan kerja yang tersedia cenderung tidak stabil, berproduktivitas rendah, dan minim perlindungan sosial. Hal ini berdampak pada meningkatnya fenomena setengah pengangguran dan pekerjaan tidak layak (*underemployment*). Oleh karena itu, peningkatan kesempatan kerja tidak hanya perlu difokuskan pada kuantitas, tetapi juga kualitas pekerjaan yang mampu memberikan stabilitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. (Zasriati, 2024)

Pengangguran

Pengangguran adalah hal utama sebagai alat yang dapat mengukur kondisi ketenagakerjaan dan stabilitas ekonomi suatu negara. Secara umum, pengangguran dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mana seseorang termasuk dalam angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan namun aktif mencari pekerjaan. Tingkat pengangguran yang tinggi mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan kesempatan kerja yang dapat menyerapnya.

Dalam konteks Indonesia, pengangguran memiliki karakteristik yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga faktor struktural dan demografis. Salah satu faktor utama adalah pertumbuhan angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya, yang tidak selalu diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja baru. Hal ini menyebabkan terjadinya persaingan yang ketat di pasar tenaga kerja.

Selain itu, pengangguran juga dipengaruhi oleh dinamika struktur ekonomi, di mana pergeseran dari sektor tradisional ke sektor modern tidak selalu diikuti dengan kesiapan tenaga kerja. Kondisi ini menyebabkan sebagian tenaga kerja kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tertentu. Di sisi lain, perkembangan teknologi dan digitalisasi juga turut memengaruhi

*Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia:
Analisis Kualitatif 2020–2025
(Hasanah, et al.)*

kebutuhan tenaga kerja, sehingga jenis pekerjaan yang tersedia semakin selektif dan menuntut kompetensi yang lebih tinggi.

Pengangguran tidak hanya terbatas pada mereka yang tidak bekerja sama sekali (*open unemployment*), tetapi juga mencakup setengah pengangguran (*underemployment*), yaitu kondisi di mana seseorang bekerja namun tidak secara optimal sesuai dengan kapasitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan pengangguran tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas dan kesesuaian pekerjaan yang tersedia. (Sesmita, 2025)

Dengan demikian, pengangguran merupakan fenomena multidimensional yang memerlukan penanganan secara komprehensif, baik melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun penciptaan kesempatan kerja yang lebih luas dan berkualitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain *systematic literature review* yang dipadukan dengan analisis kebijakan (*policy analysis*) untuk mengkaji keterkaitan antara pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja terhadap pengangguran di Indonesia periode 2020–2025. Desain ini memungkinkan sintesis temuan empiris sekaligus evaluasi arah kebijakan ketenagakerjaan secara komprehensif.

Data yang dimasukkan adalah data sekunder yang bersumber dari publikasi resmi Badan Pusat Statistik (Sakernas dan laporan ketenagakerjaan), artikel jurnal ilmiah terindeks (Sinta dan Scopus), serta dokumen kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan. Pemilihan literatur dilakukan secara purposive dengan kriteria: (1) relevan dengan variabel penelitian, (2) diterbitkan pada periode 2020–2025, dan (3) memiliki kredibilitas akademik atau institusional.

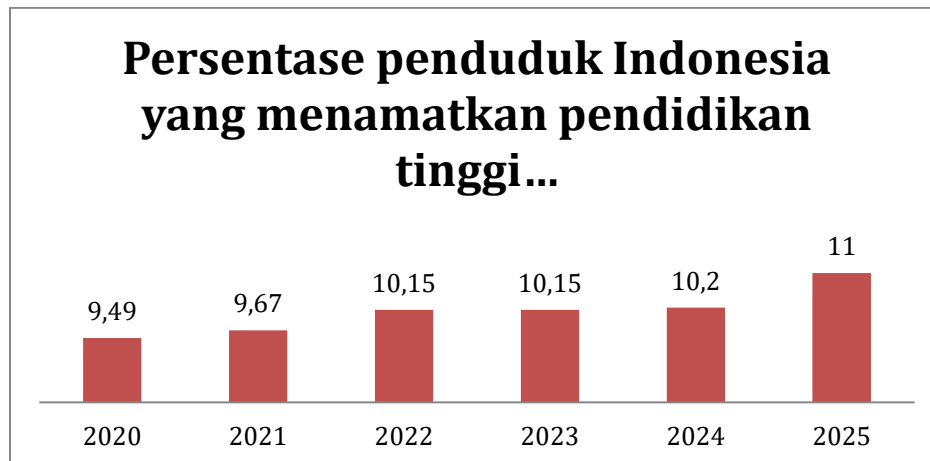
Analisis data dilaksanakan melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tematik (pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja), serta analisis tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan dan fenomena skill mismatch. Selanjutnya, dilakukan interpretasi kebijakan guna mengkaji kesesuaian antara temuan empiris dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

Untuk meningkatkan validitas, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan data statistik, literatur akademik, dan dokumen kebijakan. Hasil analisis disajikan secara naratif-analitis untuk memberikan pemahaman yang sistematis mengenai determinan pengangguran serta implikasi kebijakan yang relevan. (Ade Risna Sari, 2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan dan Skill Mismatch

Pendidikan di Indonesia belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pasar kerja, sehingga memunculkan fenomena skill mismatch yang berdampak pada tingginya pengangguran terdidik. Secara empiris, tren pengangguran terdidik menunjukkan peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Berikut adalah fenomenanya.



Sumber : <https://www.bps.go.id/>

Grafik di atas menjelaskan bahwa tahun 2020 tercatat sebesar 9,49%, kemudian meningkat menjadi 9,67% pada 2021, dan kembali naik menjadi 10,15% pada 2022 serta relatif stagnan pada angka yang sama di tahun 2023. Selanjutnya, angka tersebut mengalami kenaikan menjadi 10,2% pada 2024 dan mencapai sekitar 11% pada tahun 2025. Tren ini menunjukkan adanya permasalahan struktural dalam sistem pendidikan yang belum mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pasar kerja. (BPS, 2025)

Peningkatan angka tersebut mengindikasikan bahwa pertumbuhan jumlah lulusan pendidikan tidak diimbangi dengan kualitas dan relevansi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia industri. Banyak lulusan yang masih berorientasi pada penguasaan teori, sementara dunia kerja menuntut keterampilan praktis, kemampuan problem solving, serta penguasaan teknologi digital. Akibatnya, lulusan pendidikan, khususnya dari jenjang menengah dan tinggi, mengalami kesulitan dalam memasuki pasar kerja.

Selain itu, ketidaksesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri serta kurangnya pengalaman kerja praktis menjadi faktor utama terjadinya skill mismatch. Minimnya program magang yang terintegrasi dan lemahnya kerja sama antara dunia usaha dengan lembaga pendidikan juga memperparah kondisi ini. Di sisi lain, perusahaan cenderung mencari tenaga kerja yang siap pakai, sehingga lulusan baru yang belum memiliki pengalaman sering kali tersisih dalam proses rekrutmen.

Dengan demikian, peningkatan akses pendidikan tanpa diiringi peningkatan kualitas dan relevansi kompetensi justru berpotensi memperbesar kesenjangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang pada akhirnya meningkatkan pengangguran terdidik di Indonesia. (Romadona, 2024)

Efektivitas Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja. Namun, dalam konteks Indonesia, efektivitas pelatihan kerja dalam menekan tingkat pengangguran masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, yaitu keterbatasan akses, kualitas program yang belum memadai, serta minimnya keterlibatan sektor industri dalam penyusunan dan pelaksanaan pelatihan.

Secara empiris, penelitian oleh Saputra dkk. menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki dampak yang cukup positif, di mana sekitar 46% peserta pelatihan berhasil

Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia: Analisis Kualitatif 2020–2025

(Hasanah, et al.)

memperoleh pekerjaan atau membuka usaha setelah mengikuti pelatihan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki potensi dalam meningkatkan employability tenaga kerja serta membantu mengurangi pengangguran.

Namun demikian, efektivitas tersebut belum merata dan masih menghadapi berbagai kendala. Dari sisi akses, pelatihan kerja belum sepenuhnya menjangkau seluruh lapisan masyarakat, terutama di wilayah terpencil. Dari sisi kualitas, program pelatihan sering kali belum berbasis kebutuhan pasar kerja (demand-driven), sehingga keterampilan yang diperoleh peserta belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, kurangnya kolaborasi antara lembaga pelatihan dengan dunia usaha menyebabkan materi pelatihan kurang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan riil di lapangan.

Dengan demikian, meskipun pelatihan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan melalui perbaikan kualitas program, perluasan akses, serta penguatan sinergi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor industri agar mampu secara optimal menekan tingkat pengangguran. (Saputra, 2024)

Keterbatasan dan Kualitas Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja yang tersedia di Indonesia tidak hanya terbatas dari sisi jumlah, tetapi juga menghadapi permasalahan dari sisi kualitas. Secara umum, lapangan kerja yang tercipta cenderung didominasi oleh sektor informal yang memiliki karakteristik tidak stabil, berproduktivitas rendah, serta minim perlindungan sosial. Kondisi ini menyebabkan penyerapan tenaga kerja tidak optimal dan tidak mampu memberikan jaminan kesejahteraan jangka panjang bagi pekerja. (Marlina, 2024)

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia pada tahun 2025 menunjukkan adanya perbaikan, yang ditandai dengan peningkatan jumlah angkatan kerja mencapai sekitar 153,05 juta hingga 154 juta orang pada periode Februari–Agustus 2025. Meskipun terdapat gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) di beberapa sektor, tingkat pengangguran terbuka (TPT) tetap relatif terkendali pada kisaran 4,8%–5%, yang didorong oleh adanya penyerapan tenaga kerja baru di berbagai sektor ekonomi. Namun demikian, perbaikan ini belum sepenuhnya mencerminkan kualitas pekerjaan yang tersedia.

Fenomena ini terlihat dari tingginya proporsi tenaga kerja yang bekerja di sektor informal dibandingkan sektor formal. Lapangan kerja informal umumnya tidak membutuhkan keterampilan tinggi, sehingga menjadi alternatif bagi tenaga kerja yang tidak terserap di sektor formal. Akan tetapi, pekerjaan ini cenderung memiliki pendapatan rendah, jam kerja tidak menentu, dan rentan terhadap guncangan ekonomi.

Selain itu, meningkatnya jumlah pekerja paruh waktu menunjukkan adanya fenomena underemployment atau setengah pengangguran, di mana tenaga kerja belum bekerja secara maksimal sesuai kapasitasnya. Dengan demikian, meskipun secara kuantitas kesempatan kerja mengalami peningkatan, dari sisi kualitas masih menjadi tantangan besar dalam menekan pengangguran secara berkelanjutan. (Mufida, 2023)

Analisis Integratif

Pengangguran di Indonesia merupakan fenomena yang tidak berdiri sendiri, melainkan hasil interaksi kompleks antara pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja. Secara empiris, dinamika pengangguran dalam periode 2020–2025 menunjukkan pola yang fluktuatif. Pada tahun 2020, jumlah

*Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia:
Analisis Kualitatif 2020–2025
(Hasanah, et al.)*

pengangguran melonjak hingga 9,77 juta orang akibat dampak pandemi COVID-19, yang menjadi titik tertinggi dalam periode ini. Selanjutnya, pada periode 2021–2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) mengalami penurunan secara bertahap seiring dengan pemulihan ekonomi, dengan capaian sekitar 4,91% pada Agustus 2024. Pada tahun 2025, TPT tercatat sebesar 4,85% atau sekitar 7,46 juta orang pada Agustus, sedikit meningkat dibanding Februari 2025 sebesar 4,76%, namun tetap lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Bahkan, data terbaru menunjukkan bahwa pada November 2025 TPT kembali menurun menjadi sekitar 4,74%. (BPS, 2025)

Meskipun secara agregat terjadi penurunan, kondisi ini belum sepenuhnya mencerminkan perbaikan struktural dalam pasar tenaga kerja.

Pengangguran di Indonesia pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara tiga aspek utama, yaitu pendidikan sebagai penyedia tenaga kerja (*supply*), pelatihan kerja sebagai peningkat kualitas tenaga kerja, dan kesempatan kerja sebagai faktor penyerapan tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara ketiga aspek ini menyebabkan munculnya pengangguran struktural yang sulit diatasi dalam jangka pendek.

Dari sisi pendidikan, peningkatan jumlah lulusan tidak selalu diiringi dengan kesesuaian kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja. Sementara itu, pelatihan kerja belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Di sisi lain, kesempatan kerja yang tersedia masih didominasi sektor informal dengan kualitas yang relatif rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Hidayat dan Nuraini (2022) yang menyatakan bahwa pengangguran di Indonesia dipengaruhi secara simultan oleh faktor pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja, di mana ketidaksesuaian antar variabel tersebut memperbesar potensi pengangguran structural. (Wibowo, 2025)

Dengan demikian, diperlukan kebijakan yang terintegrasi untuk menyelaraskan ketiga aspek tersebut agar pengangguran tidak hanya menurun secara kuantitas, tetapi juga secara struktural dapat diatasi secara berkelanjutan.

Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja terhadap Pengangguran

Fenomena pengangguran di Indonesia tidak dapat dijelaskan secara parsial, melainkan melalui keterkaitan kausal antara pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja dalam kerangka *Human Capital Theory* dan *Mismatch Theory*. (Auerbach, 2025)

Dalam perspektif *human capital theory*, pendidikan seharusnya meningkatkan produktivitas dan peluang kerja. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan jumlah lulusan tidak diiringi dengan kualitas dan relevansi kompetensi. Kondisi ini memunculkan *skill mismatch*, di mana kompetensi yang dimiliki tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Akibatnya, terjadi kelebihan pasokan tenaga kerja terdidik yang tidak terserap, sehingga meningkatkan pengangguran terdidik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Syaifullah (2026) dalam *Jurnal Pertumbuhan dan Dinamika Ekonomi* yang menunjukkan adanya pergeseran tren riset global dari pendekatan teoritis menuju solusi implementatif berbasis integrasi pendidikan vokasi dan kebutuhan industri. Studi tersebut juga menyoroti paradoks tingginya pengangguran lulusan vokasi akibat lemahnya keterkaitan antara kurikulum pendidikan dan praktik industri. Hal ini memperkuat argumen bahwa *skill mismatch* merupakan faktor kunci dalam menjelaskan rendahnya penyerapan tenaga kerja.

Ketidaksesuaian ini diperkuat oleh lemahnya efektivitas pelatihan kerja. Secara teoritis, pelatihan berfungsi sebagai mekanisme *upskilling* untuk menutup kesenjangan kompetensi. Namun dalam

*Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia:
Analisis Kualitatif 2020–2025*
(Hasanah, et al.)

praktiknya, pelatihan kerja di Indonesia belum sepenuhnya berbasis kebutuhan industri (*demand-driven*), sehingga gagal mengoreksi mismatch yang dihasilkan oleh sistem pendidikan. Hal ini menunjukkan adanya *institutional gap* antara lembaga pendidikan, pelatihan, dan sektor industri.

Di sisi lain, keterbatasan kesempatan kerja formal memperparah kondisi tersebut. Dominasi sektor informal menyebabkan tenaga kerja, meskipun memiliki pendidikan atau pelatihan, tetap terserap pada pekerjaan berproduktivitas rendah. Dalam kerangka *mismatch theory*, kondisi ini mencerminkan ketidakseimbangan antara struktur permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Dengan demikian, pengangguran di Indonesia merupakan hasil interaksi simultan antara (1) ketidaksesuaian output pendidikan, (2) rendahnya efektivitas pelatihan kerja, dan (3) keterbatasan kesempatan kerja berkualitas, dengan *skill mismatch* sebagai mekanisme penghubung utama.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model analisis integratif yang tidak hanya mengidentifikasi faktor pengangguran secara parsial, tetapi juga menjelaskan hubungan kausal berbasis teori dengan menempatkan *skill mismatch* sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pendidikan, pelatihan kerja, dan pengangguran dalam konteks Indonesia periode 2020–2025. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur dengan mengkombinasikan pendekatan *systematic literature review* dan analisis kebijakan dalam satu kerangka konseptual yang utuh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengangguran di Indonesia periode 2020–2025 merupakan fenomena struktural yang dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara pendidikan, pelatihan kerja, dan kesempatan kerja. Meskipun secara kuantitatif tingkat pengangguran menunjukkan tren penurunan pasca pandemi, permasalahan mendasar dalam pasar tenaga kerja masih belum terselesaikan secara optimal.

Dari sisi pendidikan, peningkatan jumlah lulusan belum diiringi dengan kualitas dan relevansi kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini memunculkan fenomena *skill mismatch* yang menyebabkan tenaga kerja terdidik sulit terserap di pasar kerja. Sementara itu, pelatihan kerja sebagai instrumen peningkatan kualitas sumber daya manusia belum berjalan secara efektif karena masih kurang berbasis kebutuhan industri (*demand-driven*) dan terbatas dari sisi akses maupun kualitas.

Di sisi lain, kesempatan kerja yang tersedia masih didominasi oleh sektor informal dengan produktivitas dan stabilitas yang rendah. Kondisi ini tidak hanya membatasi penyerapan tenaga kerja secara optimal, tetapi juga memicu munculnya setengah pengangguran (*underemployment*).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengangguran merupakan hasil hubungan kausal antara ketidaksesuaian output pendidikan, lemahnya efektivitas pelatihan kerja, dan keterbatasan kesempatan kerja berkualitas, dengan *skill mismatch* sebagai variabel mediasi utama. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang terintegrasi melalui sinkronisasi kurikulum pendidikan berbasis industri, revitalisasi pelatihan kerja, serta penciptaan lapangan kerja formal yang berkualitas guna mengatasi pengangguran secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Auerbach, P. and Green, F. (2025), Reformulating the Critique of Human Capital Theory. *J Econ Surv.*, 39: 1839-1851. <https://doi.org/10.1111/joes.12675>
- Budiani, I. S., Nadifa, A. A., Selvianne, S., Puspitasari, N. W., & Selfi, M. (2025). Dinamika Pengangguran Berdasarkan Pendidikan Di Indonesia 2021-2024. *Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis*, 2(1), 60–76.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/id>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Diakses dari <https://satudata.kemnaker.go.id/>
- Lawalu, E. M., Tanau, M. K., Emilrensi, A. N., Bolla, L. V., & Kabba, M. N. (2025). Ketimpangan job fair dan ketidakpedulian struktural pemerintah terhadap pengangguran di Indonesia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 816–827.
- Marlina, R., Cecilia, D., & Hafizh, M. (2024). Terbatasnya ketersediaan lapangan kerja dan dampak pengangguran yang tinggi di Indonesia. *Journal of Economics and Development (JEnD)*, 1(2), 46–59.
- Mufida, L. L. A., & Nasir, M. S. (2023). Analisis dinamis tingkat pengangguran di Indonesia. *Journal of Macroeconomics and Social Development*, 1(1), 1–14.
- Muthoharoh, S. L. M., & Wahyudi, A. (2023). Pengelolaan ketenagakerjaan dan pengangguran dalam Islam: Sebab, dampak, dan solusi. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(3), 276–301. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i3.20479>
- Romadona, D., Agustin, P. M., Thoriqi, M., & Fadlilatunnisa, U. (2024). Analisis pengaruh faktor pertumbuhan ekonomi, pendidikan, dan pengangguran terhadap ketimpangan distribusi pendapatan di Indonesia. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(1), 169–175. <https://doi.org/10.55606/jekombis.2774>
- Rosyid, A., Sari, N., Sari, P. Z., Ariyani, Dharmani, I. G. A. A. N., Damayanti, E., Shabila, S., Rohani, S., Sarmilah, Damayanti, E., & Prastoeti, R. (2025). Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, dan Pengangguran terhadap IPM di Indonesia Periode 2021 - 2023. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 111–123.
- Saputra, I. A., Junaidi, J., & Denmar, D. (2024). Efektivitas pelatihan kerja dalam upaya mengurangi pengangguran (Studi kasus pada UPTD BLK Kabupaten Tanjung Jabung Barat). *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 12(03). <https://doi.org/10.35450/jip.v12i03.716>
- Sari, A. R., Husnawati, H. A., Suryono, J., Marzuki, M., & Mulyapradana, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D* (hlm. 1–140). YPAD Penerbit.
- Sesmita, R., Nolya, W. T., Heriyandini, Y. M., & Jenita, Y. L. (2025). Faktor penyebab pengangguran dan kemiskinan serta peran pemerintah dalam pemberdayaan UMKM di Indonesia. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(8), 19–22. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i8.538>
- Syaifullah. (2026). Analisis bibliometrik terhadap kesenjangan kompetensi (*skill mismatch*) dan strategi penyerapan tenaga kerja: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Pertumbuhan dan Dinamika Ekonomi*, 10(1), 12–18. <https://journal.fexaria.com/j/index.php/jpde>
- Wibowo, M. B. R., Romadan, K. A., Hendriansyah, H., Pebrian, A. H., Putri, S. I., Surahman, B. D., & Wijaya, A. (2025). Dinamika pasar tenaga kerja di era digital: Implikasi terhadap pengangguran dan produktivitas ekonomi. *Journal of Economics and Business*, 3(1), 114–121.
- Yulia, L. (2026). Fenomena kesenjangan kesempatan kerja (*gap employment*) antara struktur peluang kerja industri dengan kesiapan sumber daya manusia di Kabupaten Karawang. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 4465–4475.
- Zasriati, M., Putri, O. H., & Harahap, E. F. (2024). Analisis pengaruh pertumbuhan ekonomi dan indeks pembangunan manusia (IPM) terhadap kesempatan kerja di Provinsi Jambi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 229–233.

Keterkaitan Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kesempatan Kerja dalam Menjelaskan Pengangguran di Indonesia:
Analisis Kualitatif 2020–2025
(Hasanah, et al.)