

Analisis Kelebihan Labor Supply Lulusan Pendidikan Tinggi di Amerika Serikat: Perspektif Ketidaksesuaian Kualifikasi

David Salomo Masbait, Airlangga Surya Kusuma, Lazarus Valdino Ndopo Mali, Naufal Pratama Muhardi, Fachdieral Nuradza Iskandar, Dheariani Safitri

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 05, 2025

Revised May 30, 2025

Accepted May 15, 2025

Available online June 18, 2025

Kata Kunci:

Ketidakcocokan kualifikasi, Pasar kerja, Pendidikan tinggi, Pengangguran, Kesenjangan keterampilan

Keywords:

Qualification mismatch, Labor market, Higher education, Unemployment, Skills gap



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan

ABSTRAK

Dalam beberapa dekade terakhir, pendidikan tinggi di Amerika Serikat telah mengalami pertumbuhan yang luar biasa, menghasilkan peningkatan jumlah lulusan yang signifikan. Namun, fenomena yang mengkhawatirkan telah muncul: jumlah lulusan yang melampaui ketersediaan lapangan kerja yang sesuai, yang dikenal sebagai "ketidakcocokan kualifikasi." Artikel ini mengkaji dampak negatif dari ketidakcocokan kualifikasi, seperti penurunan produktivitas, pemanfaatan sumber daya pendidikan yang tidak efisien, dan potensi penurunan upah serta kepuasan kerja. Kami mengidentifikasi kurangnya kolaborasi antara lembaga pendidikan dan pemberi kerja sebagai faktor utama penyebab masalah ini, ditambah dengan kecepatan kemajuan teknologi yang tidak sejalan dengan pembaruan kurikulum. Studi kasus internasional menunjukkan bahwa tantangan ini bersifat global, dan negara-negara yang berinvestasi dalam kurikulum yang selaras dengan industri lebih berhasil mempersiapkan lulusan. Data terkini tentang pasar kerja lulusan di AS mengungkapkan perbedaan tingkat pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan dan gender, dengan lulusan perempuan menunjukkan hasil yang lebih baik dalam beberapa kategori. Proyeksi menunjukkan bahwa pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi lebih

tinggi akan terus meningkat, menggarisbawahi pentingnya pendidikan lanjutan. Selain itu, kami membahas bagaimana ketidakpastian ekonomi dan teknologi baru seperti kecerdasan buatan memperparah tantangan pekerjaan bagi lulusan baru, menekankan perlunya kolaborasi antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan industri untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan yang relevan dan dapat bertransisi dengan mulus ke dunia kerja.

ABSTRACT

In recent decades, higher education in the United States has experienced remarkable growth, leading to a significant increase in the number of graduates. However, a concerning phenomenon has emerged: the number of graduates outstripping the availability of suitable job opportunities, known as "qualification mismatch." This article examines the negative impacts of qualification mismatch, such as reduced productivity, inefficient utilization of educational resources, and potential decreases in wages and job satisfaction. We identify the lack of collaboration between educational institutions and employers as a primary contributing factor, exacerbated by the rapid pace of technological advancements that curriculum updates fail to keep pace with. International case studies demonstrate that this challenge is global, with countries investing in industry-aligned curricula more successfully preparing graduates. Current data on the U.S. graduate labor market reveals disparities in unemployment rates based on educational attainment and gender, with female graduates showing better outcomes in some categories. Projections indicate that jobs requiring higher qualifications will continue to rise, underscoring the importance of further education. Furthermore, we discuss how economic uncertainty and emerging technologies like artificial intelligence exacerbate employment challenges for recent graduates, highlighting the imperative for collaboration among educational institutions, government, and industry to ensure graduates possess relevant skills and can transition smoothly into the workforce.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi di Amerika Serikat telah mengalami perluasan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Seiring dengan terus meningkatnya jumlah lulusan, masalah yang semakin jelas muncul: jumlah lulusan melebihi jumlah lowongan kerja yang tersedia. Fenomena ini terjadi ketika lulusan perguruan tinggi mendapatkan pekerjaan di bidang yang tidak sesuai dengan bidang studi mereka. Fenomena ini dikenal sebagai "ketidakcocokan kualifikasi."

Penelitian menunjukkan bahwa fenomena ini dapat berdampak negatif bagi individu dan pasar secara luas, menyebabkan penurunan produktivitas dan alokasi sumber daya pendidikan yang tidak efisien (Neycheva, 2021).

Masalah kelebihan penerimaan lulusan telah terbukti merugikan baik bagi individu maupun ekonomi secara keseluruhan. Fenomena ini berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas dan upah, serta alokasi sumber daya pendidikan yang tidak efisien. Sebagian besar lulusan bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan minat akademik atau profesional mereka. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pemerintah dalam pendidikan mungkin tidak seefektif yang diharapkan. Dinamika ini dapat memperkuat siklus di mana individu terpaksa menerima kesempatan kerja yang tidak sesuai dengan aspirasi profesional mereka. Fenomena ini berpotensi mengurangi motivasi dan kepuasan mereka dalam peran profesional mereka (SUNA et al., 2020).

Selain itu, semakin jelas bahwa sebagian besar lulusan perguruan tinggi memiliki kelebihan pendidikan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan aspirasi karier mereka. Istilah "overeducation" merujuk pada fenomena di mana individu memiliki tingkat pendidikan yang melebihi persyaratan pekerjaan mereka. Sebaliknya, overskilling dapat menyebabkan lulusan menduduki posisi yang tidak sepenuhnya memanfaatkan keterampilan mereka. Jelas bahwa kedua faktor ini memiliki potensi untuk mengurangi pendapatan dan mempersulit proses mendapatkan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan memiliki dampak positif bagi individu dan ekonomi secara keseluruhan. Misalnya, penurunan PDB per kapita dapat terjadi ketika lulusan tidak dimanfaatkan secara efektif (Sitorus & Wicaksono, 2022).

Masalah yang timbul dari ketidakcocokan ini terkait dengan dinamika sektor ketenagakerjaan. Sebagian besar lulusan perguruan tinggi baru mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang akademik mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan persyaratan pemberi kerja dapat menyebabkan tantangan dalam sektor ketenagakerjaan dan menurunkan kepuasan kerja. Dalam situasi ini, sistem pendidikan memiliki tanggung jawab untuk memastikan lulusan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan (Setyanti et al., 2022).

Secara bersamaan, ketidakcocokan kualifikasi berpotensi mempengaruhi permintaan terhadap kebijakan pendidikan yang lebih adaptif dan responsif. Kurikulum perguruan tinggi harus selaras dengan tuntutan industri. Untuk mengatasi masalah ini, pembuat kebijakan harus lebih fokus pada pengembangan program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pemberi kerja dan pada pembentukan koneksi antara pendidikan dan dunia kerja. Disarankan agar perguruan tinggi tidak hanya memberikan gelar, tetapi juga memfasilitasi pengembangan kompetensi yang diperlukan agar kualifikasi yang diperoleh mahasiswa sesuai dengan harapan pemberi kerja (Sevilla dkk., 2021).

Penelitian dan analisis lebih lanjut tentang ketidakcocokan kualifikasi di AS sangat diperlukan. Pemahaman fenomena ini sangat penting dalam pengembangan strategi efektif untuk mengatasi masalah kelebihan lulusan. Penelitian yang fokus pada hubungan antara pendidikan dan pasar kerja dapat memberikan wawasan penting untuk menciptakan strategi yang lebih baik dalam mencocokkan lulusan pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri, serta mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan (Draissi & Rong, 2023).

Mismatch (Ketidakcocokan)

Ada dua kategori utama ketidakcocokan: horizontal dan vertikal. Ketidakcocokan horizontal didefinisikan sebagai fenomena lulusan universitas yang bekerja di bidang yang berbeda dari disiplin akademis mereka. Hal ini sering menimbulkan rasa ketidakpuasan, karena menghambat penerapan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan formal. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan mungkin menghadapi batasan dalam potensi profesional mereka jika tidak spesialisasi dalam bidang studi yang sesuai (Bocharova, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi seringkali memiliki ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki dan keterampilan yang dibutuhkan di sektor-sektor yang sangat kompetitif dan berkembang pesat, seperti teknologi informasi dan teknik. Jelas bahwa persyaratan keterampilan di sektor-sektor ini tidak selalu selaras dengan yang diajarkan di lembaga pendidikan tinggi. Istilah 'ketidakcocokan vertikal' digunakan untuk menggambarkan ketidakcocokan antara tingkat

pendidikan yang dimiliki seseorang dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Sebagian besar lulusan memiliki tingkat pendidikan yang melebihi persyaratan pekerjaan mereka.

Seiring dengan meningkatnya jumlah lulusan perguruan tinggi, fenomena ini semakin umum terjadi, sehingga menimbulkan tantangan bagi pasar tenaga kerja. Dalam situasi di mana jumlah lulusan yang berkualitas tinggi melebihi jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia, individu-individu tersebut mungkin terjebak dalam pekerjaan yang tidak sepenuhnya memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan mereka (Hasibuan & Handayani, 2021). Fenomena ini dapat menyebabkan penurunan upah dan juga mengakibatkan pemanfaatan yang kurang optimal dari pendidikan yang telah mereka terima.

Kehadiran ketidakcocokan kualifikasi telah terbukti menimbulkan masalah bagi individu yang bersangkutan, serta bagi lanskap ekonomi secara keseluruhan. Jika terdapat kelebihan lulusan yang tidak memiliki keterampilan yang diperlukan, hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam integrasi profesional mereka. Jika keterampilan seseorang tidak sesuai dengan persyaratan suatu posisi, hal ini dapat menyulitkan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara. Fenomena ini terutama terlihat di negara-negara yang membutuhkan lulusan terampil untuk berkontribusi pada kemajuan industri dan kemajuan teknologi mereka ("Harmonizing Human Capital: Insights from the Malaysian Labor Market," 2023). Penting untuk memahami berbagai bentuk ketidakcocokan jika ingin ada perbaikan dalam keseimbangan antara pendidikan dan persyaratan pasar kerja.

Dampak Ketidaksesuaian Kualifikasi

Masalah ketidakcocokan antara kompetensi karyawan dan persyaratan peran mereka menjadi sangat penting dalam konteks remunerasi dan kepuasan kerja. Lulusan yang bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik mereka sering mengalami penurunan remunerasi yang signifikan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa antara tahun 1993 dan 2019, jumlah individu yang menerima remunerasi lebih rendah untuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka meningkat. Dalam beberapa kasus, penurunan remunerasi telah tercatat mencapai hingga 51% (Tran et al., 2020). Penurunan ini menunjukkan bahwa pekerja yang tidak dimanfaatkan secara optimal mungkin mengalami penurunan pendapatan. Fenomena ini telah terbukti memiliki dampak negatif pada masyarakat secara umum, sekaligus mengurangi daya beli kolektif masyarakat. Hal ini, pada gilirannya, berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi.

Kekhawatiran lain yang signifikan adalah prevalensi ketidakpuasan di kalangan karyawan lulusan perguruan tinggi. Individu yang telah lulus dan tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk pindah pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengalokasikan sumber daya untuk identifikasi dan perekrutan tenaga kerja baru untuk menggantikan karyawan yang ada (Su et al., 2021). Jika seseorang tidak puas dengan situasi profesionalnya namun memiliki kualifikasi yang tidak sesuai, investasi finansial dalam pendidikannya dapat dianggap sia-sia. Jika lulusan tidak dapat memanfaatkan keterampilan mereka dengan memuaskan, upaya dan investasi finansial yang besar dalam pendidikannya dapat dianggap sia-sia. Fenomena ini mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional, serta potensi untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik.

Dalam kasus di mana kompetensi dan tingkat pengalaman individu tidak sesuai dengan persyaratan posisi tertentu, hal ini dapat menyebabkan tantangan di sektor tenaga kerja. Kehadiran lulusan berpendidikan tinggi yang menganggur menunjukkan bahwa sistem distribusi tenaga kerja saat ini tidak berfungsi secara efektif (Langcawon, 2025). Akibatnya, dalam menghadapi masalah di pasar tenaga kerja, pembuat kebijakan diharuskan untuk menerapkan kebijakan yang memastikan kurikulum pendidikan selaras dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

Faktor Penyebab

Faktor utama yang menyebabkan individu memiliki kualifikasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka adalah kurangnya kolaborasi antara lembaga pendidikan dan pemberi kerja.

Jelas bahwa banyak lembaga pendidikan, termasuk universitas dan sekolah, seringkali gagal mempertahankan tingkat kesadaran yang memadai mengenai perkembangan terbaru di industri dan teknologi. Hal ini dapat mengakibatkan kurikulum yang tidak sesuai dengan aspirasi karir masa depan siswa. Hal ini menunjukkan ketidakseimbangan antara jumlah lulusan yang memiliki keterampilan yang diperlukan dan jumlah peluang kerja yang tersedia. Penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan, termasuk sekolah dan universitas, harus bekerja sama dengan perusahaan untuk memastikan bahwa siswa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk sukses di pasar kerja (Kaharudin et al., 2023).

Jika terdapat ketidakcocokan antara kurikulum yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja, hal ini dapat mengakibatkan kualifikasi yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. Di era kemajuan teknologi yang cepat, banyak lembaga pendidikan menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan yang terus berkembang di sektor profesional. Akibatnya, setelah menyelesaikan studi, individu-individu ini memiliki dasar teoritis yang kuat namun mungkin menghadapi tantangan dalam mengadaptasi metode-metode paling efektif di bidangnya masing-masing. Seperti yang diungkapkan oleh Farooq (2022), kompetensi yang dicari oleh pemberi kerja seringkali tidak terintegrasi dalam kurikulum pendidikan formal.

Masalah ini semakin kompleks akibat perubahan kurikulum akademik dan variasi ketersediaan peluang kerja. Ketidakcocokan muncul antara persyaratan industri yang terus berkembang, terutama di bidang teknologi dan digitalisasi, dengan penambahan kurikulum pendidikan yang berfokus pada mata pelajaran relevan. Seiring dengan semakin terjangkaunya pendidikan tinggi, penting untuk memastikan apakah mata pelajaran yang diajarkan di universitas sesuai dengan apa yang sebenarnya diinginkan oleh pemberi kerja (Prayudhani, 2021). Temuan penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki gelar dan telah bekerja di bidang yang sama seringkali menemukan bahwa kualifikasi mereka sesuai dengan tuntutan peran mereka.

Studi Kasus Dan Perbandingan Internasional

Penelitian di negara lain menunjukkan bahwa masalah produksi lulusan berlebih yang tidak dapat mendapatkan pekerjaan yang sesuai merupakan fenomena global. Di Uni Emirat Arab, studi menunjukkan bahwa lulusan di bidang teknologi informasi dan teknik sering menghadapi pekerjaan yang tidak memuaskan, merasa kualifikasi mereka tidak sesuai dengan tuntutan peran mereka. Fenomena ini memiliki kesamaan dengan tantangan yang dihadapi oleh profesional di negara-negara Eropa (Wulandari & Damayanti, 2021). Meskipun terdapat keyakinan umum bahwa gelar universitas merupakan prasyarat untuk mendapatkan kesempatan kerja yang memuaskan, proporsi yang signifikan dari lulusan mengalami kesulitan dalam memperoleh posisi yang sesuai dengan bidang akademik mereka.

Sebuah studi yang dilakukan di Uni Eropa mengungkapkan bahwa sebagian lulusan tidak mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi akademik mereka. Untuk mengatasi masalah ini, negara-negara tersebut menerapkan perubahan signifikan pada kurikulum pendidikan sekolah dan memperkuat kolaborasi antara lembaga pendidikan dan entitas bisnis (Kuznetsova, 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan yang didasarkan pada industri dapat mengurangi prevalensi peluang kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi individu, sehingga membantu lulusan mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Namun, penelitian menunjukkan bahwa negara-negara yang mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri mampu menghasilkan lulusan yang lebih siap untuk bekerja (Sitorus & Wicaksono, 2022). Misalnya, ketika program pendidikan selaras dengan kebutuhan pemberi kerja, hal ini dapat memfasilitasi transisi lulusan ke pekerjaan yang sesuai, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penting untuk mengumpulkan lebih banyak data dan melakukan penelitian perbandingan antar negara mengenai ketidakcocokan antara kualifikasi dan jumlah lulusan.

Hal ini akan memudahkan penciptaan kebijakan yang lebih efektif untuk mengatasi masalah di pasar kerja. Wawasan yang diperoleh dari pengalaman internasional dapat memberikan wawasan yang signifikan dan menjadi sumber pengetahuan yang kaya. Pendekatan

ini berpotensi berkontribusi pada peningkatan sistem pendidikan dan mitigasi tantangan yang terkait dengan jumlah lulusan yang tinggi (Farooq, 2022).

2. METODE

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan melakukan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan resmi, dan artikel yang membahas kelebihan pasokan lulusan pendidikan tinggi serta ketidaksesuaian kualifikasi di Amerika Serikat. Data dikumpulkan secara sistematis melalui pencarian database akademik dan perpustakaan digital dengan kata kunci yang sesuai untuk memastikan cakupan informasi yang komprehensif dan mutakhir.

Selanjutnya, proses analisis dilakukan dengan mengkaji secara kritis dan mendalam berbagai temuan dan teori yang ditemukan dalam literatur tersebut. Peneliti menggunakan teknik sintesis untuk mengorganisasikan informasi menjadi tema-tema utama yang berkaitan dengan fenomena kelebihan tenaga kerja lulusan dan dampak ketidaksesuaian kualifikasi, sekaligus mengidentifikasi faktor penyebab dan implikasi kebijakan yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang holistik dan mendalam terhadap masalah yang diteliti.

Untuk menjaga validitas dan kredibilitas penelitian, sumber-sumber yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria relevansi, keandalan, dan kemutakhiran data. Selain itu, peneliti membandingkan dan mengontraskan berbagai literatur untuk menghindari bias dan memastikan hasil analisis yang objektif dan akurat. Dengan demikian, metode studi literatur dan deep research data ini memberikan landasan yang kuat untuk mendukung analisis dan kesimpulan dalam artikel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lanskap Terkini Lulusan Pendidikan Tinggi dalam Angkatan Kerja Tren Pasar Tenaga Kerja Lulusan Baru (Usia 20–29 Tahun)

Berdasarkan data Oktober 2024, tingkat pengangguran lulusan baru menunjukkan tren yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan tertinggi yang dimiliki. Misalnya, lulusan dengan gelar diploma memiliki tingkat pengangguran yang relatif tinggi, dengan 78,1% sedang bekerja, 78,1% sedang mencari pekerjaan, dan 21,9% dalam keadaan tidak bekerja.

Data Oktober 2024 menunjukkan bahwa tingkat pengangguran lulusan baru bervariasi menurut tingkat pendidikan tertinggi. Misalnya, di kalangan lulusan diploma, tingkat pengangguran relatif tinggi, dengan 78,1% bekerja dan tingkat pengangguran 2,1%, yang relatif rendah. Poin penting adalah bahwa proporsi yang signifikan dari lulusan ini melanjutkan pendidikan untuk memperoleh kualifikasi tambahan sambil membangun karier awal mereka (Saha & Singh, 2024).

Di sisi lain, tingkat pengangguran lulusan universitas mencapai 69,6%, di mana 25,2% di antaranya melanjutkan pendidikan, menunjukkan penurunan signifikan dalam prospek kerja yang terkait dengan komitmen terhadap pendidikan berkelanjutan. Selain itu, keterlibatan berkelanjutan dalam pendidikan tinggi tampaknya terkait dengan penurunan kemungkinan mendapatkan pekerjaan bagi mereka yang tetap berada dalam lingkungan akademik. Faktanya, tingkat pengangguran menurun secara signifikan dari 77,5% di kalangan mereka yang tidak terdaftar menjadi 46,1% di kalangan mereka yang tetap berada di kelas (Evans et al., 2021).

Lulusan dengan gelar pascasarjana menghadapi tantangan yang lebih kompleks, dengan 74,7% lulusan yang memperoleh gelar magister, gelar profesional, atau doktor bekerja—angka yang patut diapresiasi, namun disertai dengan tingkat pengangguran yang mengkhawatirkan sebesar 8,4%. Hal ini menunjukkan penurunan signifikan dalam tingkat pekerjaan dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan kemungkinan kelebihan pasokan tenaga kerja atau ketidakcocokan antara bidang pendidikan dan pekerjaan yang tersedia (Shah, 2021). Dinamika transisi lulusan berpendidikan tinggi mungkin mencakup perpanjangan masa pencarian kerja, yang menyoroti kebutuhan adaptasi pasar kerja untuk menyerap keterampilan tingkat tinggi.

Hasil terbaru lulusan juga menunjukkan tren positif secara keseluruhan dalam integrasi ke pasar kerja segera setelah lulus. Sekitar 85% lulusan sarjana dan 90% lulusan magister bekerja atau melanjutkan pendidikan, menunjukkan bahwa transisi dari pendidikan ke pekerjaan tetap

kokoh meskipun terjadi fluktuasi permintaan industri (Marois et al., 2021). Namun, penting untuk menyadari hambatan potensial yang ditimbulkan oleh kondisi ekonomi dan persyaratan penerimaan pasar, yang dapat menimbulkan masalah bagi lulusan yang mencari pekerjaan.

Perbedaan Hasil Ketenagakerjaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pasar tenaga kerja menjadi lebih kompleks ketika dilihat dari perspektif jenis kelamin. Di kalangan lulusan diploma, tingkat pengangguran lulusan laki-laki sedikit lebih tinggi, yaitu 79,8%, sedangkan lulusan perempuan 76,8%. Tren ini berbalik di kalangan lulusan sarjana, di mana 71,5% lulusan perempuan bekerja, sedangkan lulusan laki-laki 66,7%.

Menariknya, pola ini juga berlaku bagi lulusan dengan gelar pascasarjana, menunjukkan bahwa lulusan perempuan memiliki keunggulan dalam mendapatkan pekerjaan meskipun memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan lulusan laki-laki (Fruttero et al., 2020).

Untuk menyelidiki ketidaksetaraan ini, perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi hasil pekerjaan berdasarkan gender. Faktor-faktor seperti pilihan bidang studi, ekspektasi sosial terkait pengasuhan anak, dan bias di industri tertentu dapat berkontribusi pada perbedaan yang diamati ("Pengaruh Pendidikan terhadap Tingkat Pengangguran: Analisis Perbandingan Negara-Negara BRICS", 2024). Lulusan perempuan cenderung memperoleh gelar di bidang dengan tingkat pengangguran rendah, sementara lulusan laki-laki cenderung memilih sektor dengan lingkungan kerja yang tidak stabil. Empowerment dan representasi perempuan dalam pendidikan tinggi telah membaik seiring waktu, namun hal ini belum mencerminkan partisipasi proporsional dalam angkatan kerja, menunjukkan adanya ketidaksetaraan struktural yang berkelanjutan (Yilmaz, 2024).

Dinamika kompleks peran gender menimbulkan pertanyaan kritis tentang keberadaan sistem dukungan dan kesempatan bagi perempuan. Meskipun tingkat pengangguran perempuan lebih tinggi pada tingkat pendidikan tertentu, gambaran keseluruhan menunjukkan bahwa faktor sistemik mungkin membatasi peluang promosi karier, sehingga intervensi kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja menjadi sangat penting (Taasim & Daud, 2020). Ketidakseimbangan ini menyoroti pentingnya kesadaran konteks dalam menganalisis hasil ketenagakerjaan dan merancang solusi efektif untuk mengatasi kesenjangan gender.

Tabel 1: Status Pekerjaan Lulusan Perguruan Tinggi Baru (Usia 20-29) berdasarkan Tingkat Gelar, Oktober 2024

Karakteristik	Total Penerima	Persentase Bekerja	Persentase Terdaftar di Sekolah	Persentase Bekerja saat Terdaftar	Persentase Bekerja saat Tidak Terdaftar	Tingkat Pengangguran
Gelar Associate	352.000	78,1%	42,3%	71,0%	83,3%	2,1%
Pria	154.000	79,8%	-	-	-	-
Wanita	198.000	76,8%	-	-	-	-
Usia 20-24	236.000	84,9%	-	-	-	-
Usia 25-29	116.000	64,3%	-	-	-	-
Gelar Sarjana	1.248.000	69,6%	25,2%	46,1%	77,5%	-
Pria	495.000	66,7%	-	-	-	-
Wanita	753.000	71,5%	-	-	-	-
Usia 20-24	1.079.000	67,9%	-	-	-	-
Usia 25-29	168.000	80,3%	-	-	-	-
Gelar Lanjutan	405.000	74,7%	-	-	-	8,4%
Pria	139.000	71,4%	-	-	-	-
Wanita	266.000	76,4%	-	-	-	-
Usia 20-24	117.000	70,2%	-	-	-	-
Usia 25-29	288.000	76,5%	-	-	-	-

Sumber: Biro Statistik Tenaga Kerja A.S. (BLS), Oktober 2024. Catatan: Beberapa data tidak tersedia dalam sumber.

Masalah Individu Yang Tidak Memiliki Pekerjaan dan Dampaknya.

Masalah lulusan perguruan tinggi yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan telah menjadi topik yang kontroversial dalam diskursus pasar tenaga kerja kontemporer. Meskipun tingkat pengangguran lulusan secara keseluruhan relatif rendah, lulusan baru (usia 22–27) sering mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan selama periode yang disebut sebagai “periode transisi”. Selama periode ini, tingkat pengangguran kelompok demografis ini cenderung melebihi tingkat pengangguran lulusan berusia 35–44 tahun (Ulum & Setyaningsih, 2022). Selain itu, sebagian besar lulusan baru mengalami “pengangguran terselubung”, yang ditandai dengan bekerja di posisi yang tidak sepenuhnya memanfaatkan kualifikasi akademik mereka. Penelitian menunjukkan bahwa sekitar 35% lulusan baru mengalami situasi ini, sehingga menyoroti ketidakcocokan antara pendidikan yang diterima dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja (Saki et al., 2023). Meskipun benar bahwa sebagian besar lulusan baru mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang menawarkan paket remunerasi memadai, penting untuk menekankan bahwa situasi ini bukanlah sesuatu yang permanen.

Ada keyakinan umum bahwa individu seringkali menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka seiring berjalannya waktu. Meskipun tidak memiliki pekerjaan penuh waktu, lulusan baru seringkali memperoleh penghasilan yang lebih tinggi daripada individu yang hanya memiliki ijazah sekolah menengah (Saki et al., 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa pengangguran setengah waktu merupakan bagian inheren dari tahap awal karier, bukan kondisi permanen.

Oleh karena itu, penyediaan bantuan bagi lulusan universitas baru untuk memfasilitasi pengembangan karier profesional mereka sangatlah penting.

Masalah pengangguran terselubung memiliki pengaruh signifikan terhadap tenaga kerja global, yang tercermin dalam berbagai dampak. Secara bersamaan, saat lulusan baru mencari peluang kerja yang sesuai, organisasi menghadapi tantangan dalam mengidentifikasi individu yang memiliki kompetensi yang diperlukan dan kemampuan untuk memenuhi standar mereka (Khairunisa & Sabaria, 2023). Penting bagi lembaga pendidikan untuk berkolaborasi dengan perusahaan untuk menentukan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan yang sukses dan menyesuaikan kurikulum mereka sesuai dengan itu, memastikan lulusan yang dihasilkan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berkembang di dunia kerja.

Selain itu, pemerintah perlu mempertimbangkan masalah ini saat berusaha meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan peluang kerja tambahan (Amalia et al., 2023). Penyediaan dukungan yang memadai bagi lulusan baru, misalnya melalui program pelatihan vokasi atau bimbingan karier, telah diidentifikasi sebagai strategi potensial untuk mengurangi tingkat pengangguran terselubung. Hal ini akan memungkinkan individu untuk memanfaatkan sepenuhnya manfaat pendidikan mereka. Kebijakan yang mendukung jalur transisi semacam ini diharapkan dapat menciptakan ekosistem yang lebih mendukung bagi lulusan baru untuk memulai karier mereka.

Jelas bahwa sebagian besar penduduk mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Sangat penting bagi semua pemangku kepentingan, termasuk lembaga pendidikan, pemerintah, dan perusahaan, untuk bekerja sama dalam mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Hal ini memerlukan kerja sama antara lembaga pendidikan dan bisnis untuk memastikan bahwa mahasiswa memperoleh pengalaman dan kompetensi yang diperlukan untuk berhasil memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan studi mereka.

Tren Historis Dan Dinamika Yang Berkembang

Pergeseran Jangka Panjang Dalam Pencapaian Pendidikan Angkatan Kerja A.S

Angkatan kerja A.S. telah mengalami transformasi struktural yang signifikan, menjadi semakin terdidik selama beberapa dekade. Dari tahun 1992 hingga 2016, proporsi angkatan kerja yang memiliki gelar sarjana tumbuh 7 poin persentase, dan mereka yang memiliki gelar lanjutan meningkat 5 poin persentase. Sebaliknya, proporsi individu dengan pendidikan kurang dari sekolah menengah atas atau hanya ijazah sekolah menengah atas menurun masing-masing sekitar

5 dan 10 poin persentase. Sejak tahun 2012, kategori "beberapa kuliah atau gelar associate" telah menjadi bagian terbesar dari angkatan kerja sipil A.S., menggeser "lulusan sekolah menengah atas tanpa kuliah" yang sebelumnya mendominasi. Pergeseran ini mencerminkan perubahan jangka panjang dalam permintaan ekonomi untuk pekerja yang lebih terampil, yang mendasari semua diskusi pasar tenaga kerja lainnya.

Tabel 2: Partisipasi Angkatan Kerja Historis berdasarkan Pencapaian Pendidikan (Usia 25+), Rata-Rata Tahunan 1992-2016

Tahun	Kurang dari Ijazah SMA	Lulusan SMA, Tanpa Kuliah	Beberapa Kuliah atau Gelar Associate	Hanya Gelar Sarjana	Gelar Lanjutan
1992	12,6%	35,6%	25,4%	17,2%	9,3%
1993	11,7%	35,1%	26,4%	17,6%	9,3%
1994	11,2%	33,9%	27,4%	18,1%	9,4%
1995	10,8%	33,1%	27,9%	18,5%	9,7%
1996	11,0%	32,8%	27,6%	18,8%	9,7%
1997	10,9%	32,9%	27,3%	19,2%	9,7%
1998	10,8%	32,4%	27,1%	19,6%	10,1%
1999	10,3%	31,9%	27,4%	20,0%	10,3%
2000	10,4%	31,4%	27,7%	20,1%	10,4%
2001	10,4%	31,0%	27,8%	20,2%	10,6%
2002	10,3%	30,8%	27,4%	20,7%	10,7%
2003	10,2%	30,5%	27,4%	20,9%	11,0%
2004	10,0%	30,2%	27,5%	21,0%	11,3%
2005	10,0%	30,1%	27,5%	21,0%	11,4%
2006	9,9%	29,7%	27,4%	21,4%	11,6%
2007	9,5%	29,4%	27,4%	21,9%	11,8%
2008	9,2%	28,9%	27,8%	22,1%	12,0%
2009	9,1%	28,8%	27,7%	22,2%	12,1%
2010	8,9%	28,8%	27,7%	22,2%	12,4%
2011	8,7%	28,2%	27,8%	22,5%	12,9%
2012	8,5%	27,5%	27,9%	23,0%	13,1%
2013	8,2%	27,1%	27,8%	23,4%	13,4%
2014	8,0%	26,8%	27,7%	23,7%	13,8%
2015	8,1%	26,0%	27,6%	24,0%	14,3%
2016	7,7%	25,8%	27,5%	24,2%	14,7%

Sumber: Biro Statistik Tenaga Kerja A.S. (BLS).

Tabel 3: Tingkat Pengangguran dan Underemployment untuk Lulusan Sarjana Baru (Usia 22-27) berdasarkan Jurusan, 2022-2023

Jurusan	Tingkat Pengangguran	Tingkat Underemployment
Komunikasi	7,9%	45,8%
Sosiologi	6,4%	44,0%
Bisnis Umum	4,4%	43,6%
Psikologi	6,1%	42,4%
Biologi	4,4%	40,8%
Manajemen dan Administrasi Bisnis	5,4%	36,3%
Ilmu Politik dan Pemerintahan	5,2%	32,5%
Ekonomi	8,6%	25,6%
Ilmu Komputer	5,6%	16,0%
Keperawatan	3,6%	10,6%

Sumber: Survei Komunitas Amerika 2022 dan 2023.

Tabel 4: Perubahan Pekerjaan yang Diproyeksikan berdasarkan Tingkat Pendidikan Tingkat Masuk, 2023-2033

Tingkat Pendidikan Tingkat Masuk	Pekerjaan, 2023 (ribuan)	Pekerjaan, 2033 (ribuan)	Perubahan Pekerjaan Numerik, 2023-33 (ribuan)	Perubahan Pekerjaan Persentase, 2023-33 (%)
Total, semua pekerjaan	167.849,8	174.589,0	6.739,2	4,0
Gelar Doktoral atau Profesional	4.486,5	4.804,6	318,1	7,1
Gelar Master	3.668,6	4.111,0	442,4	12,1
Gelar Sarjana	41.431,7	44.410,0	2.978,3	7,2
Gelar Associate	3.438,3	3.653,7	215,4	6,3
Penghargaan Non-Gelar Pasca-Sekolah	10.383,2	11.003,2	620,0	6,0
Beberapa Kuliah, Tanpa Gelar	4.241,4	4.170,5	-70,9	-1,7
Ijazah SMA atau Setara	63.066,5	64.648,7	1.582,1	2,5
Tanpa Kredensial Pendidikan Formal	37.133,6	37.787,4	653,8	1,8

Sumber: Biro Statistik Tenaga Kerja A.S. (BLS).

Struktur pendidikan tinggi di Amerika Serikat menunjukkan bahwa mata pelajaran yang dipelajari oleh mahasiswa memiliki dampak signifikan terhadap prospek pekerjaan mereka di masa depan. Fenomena ini terutama terlihat dalam konteks tingkat pengangguran, yang merupakan indikator utama kesejahteraan ekonomi. Lulusan baru keperawatan dan ilmu komputer memiliki prospek pekerjaan yang lebih baik dan kurang rentan terhadap pengangguran dibandingkan lulusan dari bidang seperti komunikasi dan sosiologi. Misalnya, tingkat pengangguran lulusan keperawatan baru berusia 22-27 tahun adalah 3,6%, dengan 10,6% menganggur, sementara tingkat pengangguran lulusan komunikasi adalah 7,9%, dengan 45,8% menganggur (Ulum & Setyaningsih, 2022).

Hal ini menunjukkan bahwa pilihan profesi yang dipilih oleh seorang lulusan dapat secara signifikan mempengaruhi nilai ekonomi keseluruhan seseorang. Telah terbukti bahwa bidang studi seperti keperawatan dan STEM (sains, teknologi, teknik, dan matematika) cenderung memiliki tingkat pengangguran yang lebih rendah. Temuan ini menyarankan bahwa individu yang menempuh pendidikan di bidang sains dan teknologi di tingkat perguruan tinggi lebih mungkin mendapatkan pekerjaan yang memanfaatkan kompetensi yang diperoleh selama pendidikan mereka.

Sebaliknya, bidang studi seperti sosiologi dan studi komunikasi, yang memiliki proporsi lulusan lebih tinggi daripada jumlah kesempatan kerja yang tersedia, cenderung menunjukkan tingkat persaingan yang lebih rendah dan tingkat pengangguran serta pekerjaan tidak tetap yang lebih tinggi. Secara bersamaan, departemen bisnis telah diamati memiliki tingkat pengangguran yang rendah, namun secara bersamaan menunjukkan tingkat pekerjaan tidak tetap yang tinggi (Saki dkk., 2023). Oleh karena itu, saat memilih program studi, mahasiswa harus mempertimbangkan minat dan aspirasi karier masa depan mereka.

Selain itu, terdapat disparitas yang signifikan dalam pendapatan di berbagai departemen. Misalnya, pendapatan tahunan median lulusan teknik, termasuk yang terlatih dalam teknik mesin atau listrik, melebihi \$70.000. Sebaliknya, mereka yang menekuni studi humaniora atau seni umumnya menerima remunerasi yang jauh lebih rendah (Yunarsih, 2020). Temuan ini menunjukkan perlunya pengembangan metode yang lebih efektif untuk membantu siswa memilih mata pelajaran yang sesuai dengan minat mereka dan kondisi pasar kerja yang berlaku.

Untuk menanggapi perubahan sifat pasar kerja, lembaga pendidikan perlu melakukan tinjauan rutin terhadap penawaran program studi mereka, meningkatkan kualitas bimbingan

karier yang diberikan, dan membantu siswa mengidentifikasi peluang kerja yang lebih sesuai (Darudiato, 2022). Untuk mengembangkan lulusan yang mampu bersaing di pasar kerja, penting untuk menggunakan metode pengajaran interaktif dan menanggapi kebutuhan industri. Hal ini memerlukan kerja sama antara lembaga pendidikan, dunia usaha, dan badan regulasi untuk memastikan kesejahteraan dan kesuksesan akademik mahasiswa.

Oleh karena itu, penekanan pada diferensiasi mata pelajaran dalam pendidikan akan memberdayakan lembaga pendidikan untuk secara proaktif merancang program pembelajaran yang sesuai dengan permintaan pasar. Hal ini akan membantu meningkatkan jumlah lulusan yang mendapatkan pekerjaan, serta memfasilitasi perkembangan karier mereka. Pembentukan tenaga kerja yang lebih kuat, yang mampu menghadapi tantangan di panggung global, juga akan menjadi manfaat utama.

Pertumbuhan Pekerjaan berdasarkan Tingkat Pendidikan (2023-2033)

Tabel 4: Perubahan Pekerjaan yang Diproyeksikan berdasarkan Tingkat Pendidikan Tingkat Masuk, 2023-2033

Tingkat Pendidikan Tingkat Masuk	Pekerjaan, 2023 (ribuan)	Pekerjaan, 2033 (ribuan)	Perubahan Pekerjaan Numerik, 2023-33 (ribuan)	Perubahan Pekerjaan Persentase, 2023-33 (%)
Total, semua pekerjaan	167.849,8	174.589,0	6.739,2	4,0
Gelar Doktoral atau Profesional	4.486,5	4.804,6	318,1	7,1
Gelar Master	3.668,6	4.111,0	442,4	12,1
Gelar Sarjana	41.431,7	44.410,0	2.978,3	7,2
Gelar Associate	3.438,3	3.653,7	215,4	6,3
Penghargaan Non-Gelar Pasca-Sekolah	10.383,2	11.003,2	620,0	6,0
Beberapa Kuliah, Tanpa Gelar	4.241,4	4.170,5	-70,9	-1,7
Ijazah SMA atau Setara	63.066,5	64.648,7	1.582,1	2,5
Tanpa Kredensial Pendidikan Formal	37.133,6	37.787,4	653,8	1,8

Sumber: Biro Statistik Tenaga Kerja A.S. (BLS).

Sangatlah penting untuk memeriksa proyeksi pertumbuhan lapangan kerja di berbagai sektor dari tahun 2023 hingga 2033, dengan mempertimbangkan sifat dunia kerja yang terus berkembang. Analisis terbaru menunjukkan bahwa akan ada permintaan yang terus meningkat untuk tenaga kerja berpendidikan tinggi, dengan permintaan yang lebih tinggi dari rata-rata untuk mereka yang memiliki kualifikasi lanjutan. Pekerjaan yang diperkirakan mengalami pertumbuhan paling signifikan adalah yang memerlukan gelar magister (12,1%), diikuti oleh mereka yang memiliki gelar sarjana (7,2%), pemegang gelar doktor/profesional (7,1%), dan pemegang gelar associate (6,3%) (Saudjhana dkk.). Sebaliknya, peluang kerja bagi individu dengan pendidikan tinggi yang singkat dan tanpa gelar akan menurun. Sebaliknya, peluang kerja bagi individu yang memiliki ijazah sekolah menengah atas akan mengalami peningkatan moderat. Proyeksi menunjukkan bahwa pendidikan tinggi akan terus memainkan peran kunci dalam menciptakan peluang kerja di masa depan.

Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat pendidikan dan kualifikasi yang lebih tinggi memiliki rentang pilihan pekerjaan yang lebih luas dan cenderung menerima gaji yang lebih tinggi. Oleh karena itu, memfasilitasi akses dan partisipasi dalam pendidikan tinggi akan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas tenaga kerja. Lulusan pendidikan tinggi diharapkan dapat beradaptasi dan serba bisa, mampu mengambil

peran yang mungkin belum ada. Hal ini disebabkan oleh perkembangan teknologi yang terus-menerus dan perubahan yang menyertainya di dunia kerja.

Oleh karena itu, lulusan harus siap untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan tersebut sepanjang karier mereka (Chisara et al., 2024). Penting bagi kesuksesan karier mereka di masa depan untuk mengembangkan keterampilan yang diminati di pasar kerja, seperti keterampilan digital, analitis, dan interpersonal.

Selain itu, pemerintah dan lembaga pendidikan perlu merevisi kebijakan masing-masing terkait pendidikan dan pelatihan. Sangat penting agar program studi yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan selaras dengan kebutuhan saat ini dan masa depan para pemberi kerja. Dengan menekankan pengajaran kompetensi yang relevan dengan industri, lulusan akan dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan. Untuk mengatasi masalah pengangguran pemuda dan memastikan lulusan siap menghadapi karier profesional mereka, semua pemangku kepentingan harus bekerja sama untuk mengembangkan kurikulum pendidikan yang selaras dengan tuntutan era digital.

Analisis komprehensif tentang prospek pekerjaan di masa depan, yang bergantung pada tingkat pendidikan, merupakan sumber daya berharga bagi individu yang sedang merumuskan jalur karier mereka. Selain itu, informasi ini dapat digunakan oleh pihak yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan di bidang pendidikan dan industri untuk mengatasi tantangan dan peluang di masa depan. Informasi ini akan memfasilitasi pengembangan metodologi untuk mendukung pelatihan tenaga kerja masa depan yang kompetitif, relevan, dan memiliki keterampilan yang sesuai.

Dampak Ketidakpastian Ekonomi Dan Teknologi Baru, Seperti Kecerdasan Buatan, Terhadap Peluang Kerja Lulusan

Kondisi ekonomi saat ini semakin tidak pasti, dengan munculnya perkembangan baru, terutama di bidang kecerdasan buatan (AI). Fenomena ini memicu transformasi mendalam di sektor ketenagakerjaan. Data terbaru menunjukkan peningkatan signifikan dalam proporsi lulusan baru yang menganggur, mencapai sekitar 6% pada Maret 2025 (Afifah, 2021). Angka ini melebihi rata-rata nasional. Perkembangan ini menandai periode unik di pasar kerja, di mana lulusan baru menghadapi tantangan yang lebih besar meskipun ada permintaan yang signifikan untuk tenaga profesional terampil.

Fenomena ini dapat dikaitkan dengan banyaknya lulusan yang memasuki pasar kerja, situasi yang terus berlanjut meskipun ada permintaan yang berkelanjutan untuk profesional di sektor tradisional, seperti teknologi. Di era pasca-pandemi, banyak perusahaan telah memperluas sektor teknologi mereka, yang menyebabkan peningkatan penggunaan teknologi canggih dan alat digital. Akibatnya, banyak profesional telah mengadopsi metode yang lebih efisien dan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk melaksanakan tugas-tugas dasar. Hal ini berpotensi memberikan dampak negatif bagi lulusan universitas baru yang mencari pekerjaan tingkat pemula (Fitri & Saraswati, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun keterampilan pendidikan tinggi tetap penting, terdapat pergeseran cepat dalam tuntutan industri, yang mengharuskan lulusan baru untuk menyesuaikan keterampilan mereka agar sesuai dengan persyaratan industri yang berkembang. Dalam ketidakpastian mengenai masa depan ekonomi, sejumlah besar perusahaan saat ini menahan diri dari investasi dan pertumbuhan. Akibatnya, mereka tidak merekrut lulusan baru (Pratiwi et al., 2021).

Telah terbukti bahwa anggota Generasi Z dan Generasi Milenial lebih cenderung mengalami perasaan cemas terkait kecerdasan buatan dan otomatisasi. Tanpa adanya peluang kerja yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka, individu-individu ini dapat menjadi apa yang disebut “pekerja putus asa” (Mayasari dkk., 2022). Fenomena ini dapat memiliki pengaruh yang lebih signifikan dengan menimbulkan perasaan stres pada individu yang mencari peluang kerja yang lebih baik.

Secara lebih luas, tantangan ini menunjukkan pentingnya pengembangan keterampilan. Institusi pendidikan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa siswa mereka memperoleh kompetensi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja (Afif & Arifin, 2022). Hal ini mencakup pengajaran yang teliti dalam perangkat lunak dan teknologi, serta kemampuan berpikir kritis dan analitis yang esensial untuk berkembang di era digital.

Selain itu, pemerintah dan industri harus bekerja sama dalam mengembangkan program yang bertujuan memfasilitasi transisi lulusan baru ke pekerjaan yang lebih stabil (Amalia et al., 2023). Misalnya, magang, kemitraan industri, dan pelatihan di tempat kerja telah terbukti membantu mengurangi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan tingkat penempatan kerja lulusan. Hal ini sangat penting untuk pengembangan tenaga kerja yang mampu merespons gangguan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi dan ketidakpastian ekonomi.

Akhirnya, desain kebijakan di tingkat makro dan mikro harus memahami dampak ketidakpastian ekonomi dan perubahan teknologi. Hal ini memastikan bahwa individu yang telah menyelesaikan pendidikannya dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan dan berkembang di pasar kerja kontemporer dan masa depan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Fenomena ketidakcocokan kualifikasi di Amerika Serikat, di mana jumlah lulusan perguruan tinggi melebihi ketersediaan pekerjaan yang sesuai, telah menjadi isu krusial yang berdampak negatif pada individu maupun ekonomi secara luas. Situasi ini tidak hanya menyebabkan penurunan produktivitas dan pemborosan sumber daya pendidikan, tetapi juga berpotensi mengurangi upah dan kepuasan kerja para lulusan. Salah satu akar masalah utama adalah kurangnya sinkronisasi antara kurikulum yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan dan kebutuhan riil industri. Perguruan tinggi seringkali tidak mampu mengikuti laju perubahan teknologi dan tuntutan pasar kerja, sehingga menghasilkan lulusan dengan keterampilan yang mungkin tidak sepenuhnya relevan atau mutakhir, yang kemudian harus menghadapi kenyataan pahit seperti "pengangguran terselubung" atau pekerjaan yang jauh di bawah tingkat pendidikan mereka.

Meskipun tantangan ini kompleks, solusi yang efektif memerlukan upaya kolaboratif dari berbagai pihak. Penting bagi lembaga pendidikan untuk secara proaktif menjalin kemitraan dengan pemberi kerja dan memantau tren industri agar kurikulum mereka dapat diperbarui secara dinamis. Integrasi keterampilan digital, analitis, dan interpersonal yang sangat dibutuhkan di era modern harus menjadi prioritas. Selain itu, pemerintah memiliki peran vital dalam merumuskan kebijakan yang mendukung transisi mulus lulusan ke dunia kerja, seperti program pelatihan vokasi, magang, dan bimbingan karier yang komprehensif. Upaya-upaya ini akan membantu menjembatani kesenjangan antara kompetensi lulusan dan persyaratan pekerjaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abelha, Marta, Sandra Fernandes, Diana Mesquita, Filipa Seabra, and Ana T. Ferreira-Oliveira. 2020. "Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA." *Sustainability* 12(15):5900. doi: 10.3390/su12155900.
- Anderson, Catherine, Emily A. Brinck, Audrey A. Trainor, Amanda Schlegelmilch, Matthew Roskowski, and Ellie Hartman. 2021. "Technology and Communication Considerations for Engaging Youth Receiving Supplemental Security Income (SSI) Benefits: Vocational Rehabilitation Counselor Perspectives." *Rehabilitation Counseling Bulletin* 65(1):79–87. doi: 10.1177/0034355220980808.
- Anon. 2023. "Harmonizing Human Capital: Insights From the Malaysian Labor Market." *Asian Journal of Research in Business and Management*. doi: 10.55057/ajrbm.2023.5.4.7.
- Balhadj, Saïd, and Mohamed A. Benreghai. 2022. "Sport Ecosystem and Territorial Development: Essay to Elaborate a Theoretical Model of Youth Social Inclusion Through Sport in Morocco." *South Florida Journal of Development* 3(4):5577–96. doi: 10.46932/sfjdv3n4-120.
- Bayramova, Sevinj. 2023. "Social Factors in the Management of Youth Participation in the Labor Market in Asia: Justification of Causal Dependencies." *Problems and Perspectives in Management* 21(4):665–77. doi: 10.21511/ppm.21(4).2023.50.
- Bisht, Nitin, and Falguni Pattanaik. 2020. "Exploring the Magnitude of Inclusion of Indian Youth in the World of Work Based on Choices of Educational Attainment." *Journal of Economics and*

- Development* 23(2):128–43. doi: 10.1108/jed-08-2020-0114.
- Bocharova, E. V. 2020. "Skill Mismatch Problem Among Rural Workers." *Scientific Review Theory and Practice* 10(9):2083–94. doi: 10.35679/2226-0226-2020-10-9-2083-2094.
- Bojadjieva, Daniela M., Marijana Cvetanoska, Kristijan Kozheski, Alen Mujčinović, and Slaven Gašparović. 2022. "The Impact of Education on Youth Employability: The Case of Selected Southeastern European Countries." *Youth & Society* 54(2_suppl):29S-51S. doi: 10.1177/0044118x211069403.
- Collard, Deborah D. 2021. "A Closer Look at Vocational Rehabilitation College Training Services at the Virginia Department for the Blind and Vision Impaired." *Rehabilitation Counselors and Educators Journal* 10(2). doi: 10.52017/001c.28182.
- Draissi, Zineb, and Yu Rong. 2023. "Estimating the Determinants and Extent of Morocco's Education and Skill Mismatch Through the STEP Survey." *Sage Open* 13(2). doi: 10.1177/21582440231181325.
- Edewor, Sarah E., Genesis B. Kollie, and Ibukun J. Olaoye. 2023. "Conditions Driving Youth Employment in Key Sectors of the Nigerian Economy." *Sustainability* 15(7):6096. doi: 10.3390/su15076096.
- Farooq, Shujaat. 2022a. "The Utilisation of Education and Skills: Incidence and Determinants Among Pakistani Graduates." *The Pakistan Development Review* 219–44. doi: 10.30541/v50i3pp.219-244.
- Farooq, Shujaat. 2022b. "The Utilisation of Education and Skills: Non-Pecuniary Consequences Among Graduates." *The Pakistan Development Review* 1–17. doi: 10.30541/v56i1pp.1-17.
- Gaeta, Giuseppe L., Giuseppe L. Lavadera, and Francesco Pastore. 2021. "The Effect of Job-Education Vertical Mismatch on Wages Among Recent PhD Graduates: Evidence From an Instrumental Variable Analysis." *Italian Economic Journal* 8(1):197–225. doi: 10.1007/s40797-021-00167-y.
- Gearhart, Richard, Lyudmyla Sonchak, and Raphael Thibault. 2022. "The Impact of Minimum Wage on Parental Time Allocation to Children: Evidence From the American Time Use Survey." *Review of Economics of the Household* 21(3):1019–42. doi: 10.1007/s11150-022-09620-y.
- Golan, Limor, Rong Hai, and Hayley Wabiszewski. 2022. "The Impact of Juvenile Conviction on Human Capital and Labor Market Outcomes." *R* 104(1). doi: 10.20955/r.104.41-69.
- Hartman, Ellie, Weneaka D. Jones, Rachel F. Kesselmayr, Emily A. Brinck, Audrey A. Trainor, Alicia Reinhard, Rita K. Fuller, Amanda Schlegelmilch, and Catherine Anderson. 2021. "Demographic and Transition Service Predictors of Employment Outcomes for Youth Receiving Supplemental Security Income." *Career Development and Transition for Exceptional Individuals* 44(2):97–109. doi: 10.1177/2165143420984797.
- Hartman, Ellie, Danielle R. Russell, Emily A. Brinck, Catherine Anderson, and D. J. Ralston. 2024. "The Influence of Demographics and Workforce Innovation Opportunity Act (WIOA) Employment and Training Services on Employment Outcomes for Teenagers Receiving Supplemental Security Income (SSI) and Their Parents." *Rehabilitation Counselors and Educators Journal* 13(1). doi: 10.52017/001c.92939.
- Hasibuan, Ernawaty, and Dwini Handayani. 2021. "Pengaruh Qualification Mismatch Terhadap Upah Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* 29(1):1–16. doi: 10.14203/jep.29.1.2021.1-16.
- Kaharudin, Iszan H., Mohammad S. Ab-Rahman, and Wan Nur Syamimi Wan Zin. 2023. "The Literature Review on Job Mismatch and Unemployment Among Graduates." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 13(11). doi: 10.6007/ijarbss/v13-i11/19149.
- Kapela, Magdalena, and Eugeniusz Kwiatkowski. 2024. "Regional Wage Differentiation and Qualitative Determinants of Economic Development: Evidence From Poland." *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego W Krakowie* (3(1001)):47–65. doi: 10.15678/znuek.2023.1001.0303.
- Kurniawan, Esther E., and Sony Kristiyanto. 2024. "How Education Creates Your Wages, a Case of Manufacturing and Retail Companies in Surabaya." *Equilibrium Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* 20(1):24. doi: 10.30742/equilibrium.v20i1.3634.

- Kuznetsova, Nataliya. 2020. "Skills and Qualifications Mismatch Phenomenon: Focus on Human Capital in the Global Measurement." 174–203. doi: 10.36074/tmafmseid.ed-2.13.
- Langcawon, Maria J. C. 2025. "The Impact of Job Mismatch on Workplace Productivity at Mariners' Polytechnic Colleges Inc." *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies* 5(3):335–40. doi: 10.47760/cognizance.2025.v05i03.026.
- Liang, Fucheng, and Yi Liu. 2024. "Sustainable Youth Employment Quality Management: The Impact of Robotization in China." *Plos One* 19(4):e0298081. doi: 10.1371/journal.pone.0298081.
- Liao, Lusi, and Sasiwimon W. Paweenawat. 2021. "The Inversion of Married Women's Labour Supply and Wage: Evidence From Thailand." *Asian-Pacific Economic Literature* 35(1):82–98. doi: 10.1111/apel.12320.
- Nduwimana, Sennel, and Ildephonse Sindayigaya. 2023. "Establishing Quality in Technical and Vocational Education in Burundi: Contribution of the National Education Forum, Edition 2022 and in Employability in Burundi." *Open Journal of Social Sciences* 11(09):142–53. doi: 10.4236/jss.2023.119010.
- Neycheva, Mariya. 2021. "Qualification (Mis)Match for Upper Secondary and Higher Education." *Social Sciences* 10(9):327. doi: 10.3390/socsci10090327.
- Okičić, Jasmina, Meldina K. Jukan, Amila Pilav-Velić, and Hatidža Jahić. 2020. "Impact of Individual and Household Characteristics on the Employment Probability Among Youth From Bosnia and Herzegovina." *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* 33(1):2620–32. doi: 10.1080/1331677x.2020.1776138.
- Park, Kihong. 2024. "The Over-education Wage Penalty Across the Wage Distribution: A Case Study of <sc>STEM PhD</Sc> Holders in South Korea." *Asian-Pacific Economic Literature* 39(1):49–64. doi: 10.1111/apel.12425.
- Prayudhani, Oktaviana. 2021. "Peta Ketidaksesuaian Kualifikasi Sektoral Di Indonesia." *Jurnal Ketenagakerjaan* 15(2). doi: 10.47198/naker.v15i2.69.
- Setyanti, Axellina M., Khusnul Ashar, Dwi B. Santoso, and Nurul Badriyah. 2022. "Will Finding Employment Be Easier for Higher Education Graduates?" doi: 10.2991/aebmr.k.220128.031.
- Sevilla, María P., Mauricio Farías, and Daniela Luengo-Aravena. 2021. "Patterns and Persistence of Educational Mismatch: A Trajectory Approach Using Chilean Panel Data." *Social Sciences* 10(9):333. doi: 10.3390/socsci10090333.
- Shahsavari-Pour, Nasser, Leila Darabi, and Setareh Zaer-Miri. 2022. "Analysis of the Employment Status of Iranian Public Universities Graduates and the Governmental Policy Using System Dynamics Approach." *Simulation* 99(1):89–109. doi: 10.1177/00375497221113329.
- Sitorus, Ferry M., and Padang Wicaksono. 2022. "The Effect of Educational Mismatch on Wages: A Comparative Study of Migrant and Native Workers." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 19(2):135–50. doi: 10.29259/jep.v19i2.13937.
- Su, Yawen, Moyan Li, and Guofu Chen. 2021. "Perceived Over-Qualification of Primary School Teachers and Its Impact on Career Satisfaction—A Empirical Study Based on the Survey Data." *International Journal of Electrical Engineering Education*. doi: 10.1177/00207209211003266.
- SUNA, Eren, Hande Tanberkan, Emine Eroğlu, Mahmut Özet, and Bekir S. Gür. 2020. "Horizontal Skills Mismatch in Vocational Education in Turkey: The Reasons for Out-of-Field Employment." *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi* 40(2). doi: 10.26650/sj.2020.40.2.0101.
- Tran, Ha T. T., Anh K. Dang, Duc V Ly, Thi H. Vu, Tuan V Hoang, Chinh Nguyen, Nhu T. Chu, Vinh T. Nguyen, Huyen T. Nguyen, Anh D. Truong, Pham T. Ngoc, and Hoang V Dang. 2020. "An Improvement of Real-Time Polymerase Chain Reaction System Based on Probe Modification Is Required for Accurate Detection of African Swine Fever Virus in Clinical Samples in Vietnam." *Asian-Australasian Journal of Animal Sciences* 33(10):1683–90. doi: 10.5713/ajas.19.0525.
- Wesseling, Wendy. 2021. "Towards a More All-inclusive Evaluation of Interventions for Unemployed Youth: A Longitudinal Investigation of Participant, Programme, Relational and Contextual Factors." *Social Policy and Administration* 55(7):1145–61. doi: 10.1111/spol.12705.
- Whittenburg, Holly, Robert E. Cimera, Cassandra Willis, Joshua P. Taylor, and Colleen A. Thoma.

2020. "Comparing Employment Outcomes for Youth With Learning Disabilities and Postsecondary Educational Experience." *Journal of Vocational Rehabilitation* 52(3):303–15. doi: 10.3233/jvr-201079.
- Wulandari, Heny, and Arie Damayanti. 2021. "Qualification Mismatch Dan Upah Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik Indonesia* 8(1):45–57. doi: 10.24815/ekapi.v8i1.21168.
- Zhao, Yizhang. 2024. "Analysis of the Impact of Educational Attainment on Nominal Wages and Wage Growth Rates." *Advances in Economics Management and Political Sciences* 123(1):200–208. doi: 10.54254/2754-1169/123/2024mur0135.
- Zhou, Xiang, and Guanghui Pan. 2023. "Higher Education and the Black-White Earnings Gap." *American Sociological Review* 88(1):154–88. doi: 10.1177/00031224221141887.
- Bureau of Labor Statistics (BLS), U.S. Department of Labor. (n.d.). A-5. Employment status of the civilian noninstitutional population 25 years and over by educational attainment, seasonally adjusted. Retrieved from <https://www.bls.gov/web/empsit/cpseea05.htm>
- Bureau of Labor Statistics (BLS), U.S. Department of Labor. (2017). Profile of the labor force by educational attainment: Spotlight on Statistics. Retrieved from <https://www.bls.gov/spotlight/2017/educational-attainment-of-the-labor-force/home.htm>
- Bureau of Labor Statistics (BLS), U.S. Department of Labor. (2024, October 24). College enrollment and work activity of recent high school graduates and 2023 high school dropouts. (USDL-24-2139). Retrieved from <https://www.bls.gov/news.release/hsgec.htm>
- Bureau of Labor Statistics (BLS), U.S. Department of Labor. (2024). Unemployment rates and earnings by educational attainment. Retrieved from <https://www.bls.gov/emp/tables/unemployment-earnings-education.htm>
- Bureau of Labor Statistics (BLS), U.S. Department of Labor. (2024). Employment, wages, and projected change in employment by typical entry-level education. Retrieved from <https://www.bls.gov/emp/tables/education-summary.htm>
- Inside Higher Ed. (2025, May 22). Data and trends on hiring for the 2025 graduate and graduate readiness. Retrieved from <https://www.insidehighered.com/news/student-success/life-after-college/2025/05/22/data-trends-hiring-2025-graduate-readiness>
- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2023, December 13). Class of 2023: Nearly 85 percent of bachelor's grads employed or continuing education within six months of graduation. Retrieved from <https://www.nacweb.org/job-market/graduate-outcomes/class-of-2023-nearly-85-percent-of-bachelors-grads-employed-or-continuing-education-within-six-months-of-graduation>
- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2025, May 29). Hiring projections level off for the college Class of 2025. Retrieved from <https://www.nacweb.org/job-market/trends-and-predictions/hiring-projections-level-off-for-the-college-class-of-2025>
- National Center for Education Statistics (NCES). (n.d.). Fast Facts: Employment rates of young adults. Retrieved from <https://nces.ed.gov/fastfacts/display.asp?id=561>
- National Center for Education Statistics (NCES). (n.d.). Fast Facts: Employment characteristics of college graduates. Retrieved from <https://nces.ed.gov/fastfacts/display.asp?id=1157>
- New York Fed Liberty Street Economics. (2025, May 8). The college economy: Educational differences in labor market outcomes. Retrieved from <https://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2025/05/the-college-economy-educational-differences-in-labor-market-outcomes/>
- Pacific Research Institute (PPIC). (n.d.). Room for progress in college graduates' transition to the labor market. Retrieved from <https://www.ppic.org/blog/room-for-progress-in-college-graduates-transition-to-the-labor-market/>