

POLICY BRIEF

Ditujukan Kepada:

- Kementerian PPN/Bappenas
- Kementerian Ketenagakerjaan
- Kementerian Teknis Lainnya
- Pemerintah Daerah
- Perguruan Tinggi
- Dunia Usaha

Disusun Oleh:

Fajar Lingga Prasetya, S.AB.

(Analisis Kebijakan Ahli Pertama)

Ayun Sri Damayanti, SH, MH.

(Analisis Kebijakan Ahli Muda)

“Ketika Sarjana Tak Terserap : Menjembatani Kesenjangan SDM dan Dunia Kerja”

Penguatan Asta Cita :

Ke – 3 Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi.

Ke – 4 Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, Pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z) dan penyandang disabilitas

**EDISI
SEPTEMBER
2026**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam menyiapkan SDM yang kompeten. Namun, peningkatan jumlah lulusan belum sepenuhnya diikuti pekerjaan dan kompetensi yang sesuai. BPS mencatat pada Mei 2026 terdapat 1.033.182 penganggur lulusan D-IV/S1/S2/S3, atau 14,31% dari total penganggur. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan SDM bukan hanya menghasilkan lulusan, tetapi memastikan kompetensinya relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Tantangan tersebut terlihat dari meningkatnya TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) penduduk berpendidikan minimal S1 dari 4,80% pada 2022 menjadi 5,39% pada 2025, serta sekitar 8,01 juta lulusan minimal S1 yang bekerja pada pekerjaan dengan tingkat pendidikan lebih rendah. Pada saat yang sama, perubahan teknologi, AI, digitalisasi, dan struktur ekonomi membuat kebutuhan kompetensi terus berubah. Persoalannya bukan hanya pengangguran, tetapi juga ketidaksesuaian antara SDM yang tersedia dengan kebutuhan dunia kerja.

Policy brief ini menawarkan empat alternatif yang saling melengkapi, yaitu memperkuat link and match pendidikan dengan dunia kerja, memperkirakan kebutuhan tenaga kerja sebagai dasar perencanaan SDM, memperkuat transisi lulusan ke dunia kerja, serta mendorong penciptaan pekerjaan berkualitas melalui investasi, industrialisasi, hilirisasi, dan transformasi ekonomi.

Pemerintah direkomendasikan menerapkan Model 5 Langkah Menata SDM: Baca Kebutuhan, Lihat Ketersediaan, Cari Kesenjangan, Sesuaikan Program, dan Ukur Hasil. Model ini memanfaatkan data dan fungsi yang sudah tersedia tanpa membentuk lembaga baru. Kementerian PPN/Bappenas berperan mengoordinasikan perencanaan SDM lintas sektor, dengan dukungan Kemdiktisaintek, Kemnaker, BPS, kementerian teknis, pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan dunia usaha sesuai kewenangannya. Keberhasilan diukur dari penyerapan kerja, waktu tunggu, kesesuaian kompetensi, keberlanjutan pekerjaan, dan produktivitas

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan instrumen strategis pembangunan sumber daya manusia (SDM) karena diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan produktif. Namun, peningkatan jumlah lulusan pendidikan tinggi belum sepenuhnya diikuti kemampuan pasar kerja untuk menyerap dan memanfaatkan kompetensi tersebut secara optimal. BPS mencatat kondisi ketenagakerjaan nasional relatif membaik dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,65 persen pada Mei 2026 dan sekitar 7,22 juta penganggur. Di tengah kondisi tersebut, jumlah penganggur berpendidikan tinggi tetap menjadi perhatian. Berdasarkan Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) dari BPS, Mei 2026, terdapat 1.033.182 penganggur dengan pendidikan tertinggi D-IV/S1/S2/S3, atau sekitar 14,31 persen dari total penganggur

Persoalannya tidak berhenti pada pengangguran. LPEM FEB UI melalui Labor Market Brief Juli 2026, menggunakan data Sakernas Agustus 2025, mencatat TPT penduduk berpendidikan minimal S1 meningkat dari 4,80 persen pada 2022 menjadi 5,39 persen pada 2025. LPEM juga menemukan sekitar 8,01 juta lulusan minimal S1 bekerja pada pekerjaan yang secara klasifikasi berada di bawah tingkat pendidikan yang dimilikinya (overeducation). Temuan ini menunjukkan adanya persoalan yang lebih luas, yaitu belum optimalnya pemanfaatan human capital, ketika peningkatan pendidikan belum sepenuhnya bertransformasi menjadi pekerjaan yang sesuai dan produktif

Persoalan tersebut semakin kompleks karena perkembangan teknologi, digitalisasi, dan artificial intelligence (AI) mengubah kebutuhan kompetensi dengan cepat. Pandangan Ina Liem, pakar konsultan Pendidikan saat diwawancara SCTV dalam acara Liputan 6 tanggal 9 Agustus 2026 menyampaikan tentang structural mismatch antara output pendidikan dan kebutuhan dunia kerja. Sementara itu Pandangan Prof. Rhenald Kasali, Guru Besar FEB UI, melalui suarasurabaya.net. tanggal 19 Agustus 2026 menyampaikan bahwa gelar sarjana tidak lagi secara otomatis menjamin seseorang bekerja sesuai bidang studinya. Dunia kerja semakin mempertimbangkan mental, sikap kerja, kecocokan, dan keahlian, sementara pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh dari berbagai sumber di luar kampus, termasuk jurnal, media sosial, dan artificial intelligence (AI). Pada saat yang sama, perkembangan teknologi berlangsung lebih cepat daripada kemampuan perguruan tinggi menyesuaikan kurikulumnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM perlu diarahkan tidak hanya pada pencapaian kualifikasi pendidikan, tetapi juga pada kemampuan membangun keahlian yang relevan dengan perubahan kebutuhan dunia kerja. Permasalahan ini merujuk pada Asta Cita ke-4 tentang penguatan SDM, sains, teknologi, dan pendidikan; serta mendukung Asta Cita ke-3 tentang lapangan kerja berkualitas dan Asta Cita ke-5 tentang hilirisasi dan pengembangan industri. Ketiganya merupakan bagian dari RPJMN 2025–2029 (Perpres Nomor 12 Tahun 2025).

Dengan demikian, persoalan kebijakan perlu bergeser dari sekadar “bagaimana mengurangi pengangguran sarjana?” menjadi “bagaimana memastikan sistem pendidikan dan pengembangan kompetensi mampu menghasilkan dan memanfaatkan human capital yang relevan, adaptif, dan produktif?” Pertanyaan tersebut membutuhkan kemampuan pemerintah untuk mengantisipasi kebutuhan SDM, memetakan supply yang tersedia, mengidentifikasi kesenjangan, menentukan intervensi yang tepat, dan mengukur hasilnya

DESKRIPSI MASALAH

1. Peningkatan pendidikan tinggi belum sepenuhnya diikuti penyerapan dan pemanfaatan SDM yang optimal

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2026, kondisi ketenagakerjaan Indonesia secara agregat menunjukkan perbaikan, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,65 persen pada Mei 2026 dan jumlah penganggur sekitar 7,22 juta orang. Namun, di tengah perbaikan tersebut, pengangguran berpendidikan tinggi masih menjadi perhatian. Berdasarkan data Sakernas Mei 2026 yang dipublikasikan melalui pemberitaan yang mengolah data BPS, terdapat 1.033.182 orang dengan pendidikan tertinggi D-IV/S1/S2/S3 yang menganggur, atau sekitar 14,31 persen dari total penganggur

Persoalan tersebut tidak hanya terlihat dari jumlah penganggur. LPEM FEB UI dalam Labor Market Brief Juli 2026, berdasarkan Sakernas Agustus 2025, mencatat TPT penduduk berpendidikan minimal S1 meningkat dari 4,80 persen pada 2022 menjadi 5,39 persen pada 2025. LPEM juga menemukan sekitar 8,01 juta lulusan minimal S1 bekerja pada kelompok pekerjaan yang secara klasifikasi membutuhkan tingkat pendidikan lebih rendah, yang disebut sebagai overeducation. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tantangan Indonesia bukan hanya bagaimana menyediakan pekerjaan bagi lulusan pendidikan tinggi, tetapi juga bagaimana memastikan pendidikan dan kompetensi yang telah diperoleh dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pasar kerja

2. Mismatch / belum optimalnya keselarasan antara supply SDM dan kebutuhan tenaga kerja

LPEM FEB UI melalui Labor Market Brief Juli 2026 menunjukkan adanya peningkatan tekanan pengangguran pada penduduk berpendidikan minimal S1. Temuan tersebut perlu dilihat dalam konteks hubungan antara pasokan lulusan pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Sistem pendidikan menghasilkan lulusan berdasarkan kapasitas program pendidikan yang tersedia, sementara kebutuhan dunia kerja berkembang mengikuti perubahan sektor ekonomi, investasi, teknologi, dan pembangunan. Ketika kedua sisi tersebut tidak direncanakan berdasarkan informasi yang terintegrasi, dapat terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi yang dihasilkan oleh sistem pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja (structural mismatch). Akibatnya, sebagian lulusan menghadapi kesulitan memperoleh pekerjaan, sementara sektor lain berpotensi mengalami kekurangan tenaga kerja dengan kompetensi tertentu.



Gambaran mengenai persoalan penyerapan lulusan tersebut terlihat dari distribusi bidang studi di antara penganggur berpendidikan minimal S1. Berdasarkan Sakernas Agustus 2025 yang diolah LPEM FEB UI, lima bidang studi yang paling banyak ditemukan dalam kelompok penganggur tersebut adalah Manajemen (10,3 persen), Hukum (9,0 persen), Ekonomi (8,7 persen), Pendidikan (7,1 persen), dan Akuntansi (5,1 persen). Secara keseluruhan, kelima bidang studi tersebut mencakup sekitar 40,2 persen dari penganggur berpendidikan minimal S1.

Persoalan keselarasan pasokan dan kebutuhan tenaga kerja juga perlu dilihat dari sisi komposisi lulusan STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Berdasarkan data Pangkalan **Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) tahun 2025 yang diberitakan Kubu.id pada 13 Agustus 2026, jumlah lulusan pendidikan tinggi mencapai sekitar 2,5 juta orang, dengan lulusan STEM sekitar 27,6 persen dan lulusan bidang teknik sekitar 10 persen.** Angka tersebut memberikan gambaran mengenai komposisi lulusan pendidikan tinggi, tetapi tidak secara langsung menunjukkan tingkat penyerapan kerja atau tingkat pengangguran lulusan STEM.

Dari sisi kebutuhan masa depan, **Buku Putih Pemetaan Kebutuhan SDM Bidang Keahlian dan Pusat Keunggulan untuk Indonesia Emas 2045, yang disusun melalui Bappenas pada 2024,** memberikan gambaran lebih lanjut mengenai kebutuhan lulusan pendidikan tinggi STEM untuk mendukung 10 industri prioritas nasional.



Proyeksi tersebut menunjukkan bahwa skala kebutuhan lulusan STEM untuk industri prioritas nasional diperkirakan meningkat secara signifikan pada periode 2035–2045

Meningkatnya kebutuhan STEM tidak otomatis menjamin lulusan lebih mudah memperoleh pekerjaan, sebagaimana banyaknya penganggur dari bidang tertentu tidak serta-merta menunjukkan kelebihan pasokan lulusan. Kondisi ini menunjukkan bahwa structural mismatch dapat terjadi akibat ketidaksesuaian jumlah, spesialisasi, tingkat keterampilan, lokasi, dan waktu kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi lulusan yang tersedia

Ina Liem, Pengamat pendidikan juga menyoroti structural mismatch antara keluaran pendidikan tinggi dan kebutuhan dunia kerja. Karena itu, pemerintah perlu mengintegrasikan data kebutuhan SDM berdasarkan jumlah, kompetensi, sektor, wilayah, dan waktu dengan pasokan lulusan pendidikan tinggi.

Tantangan kebijakan bukan sekadar mengurangi lulusan bidang tertentu atau menambah lulusan STEM, melainkan menyelaraskan pasokan SDM dengan kebutuhan pembangunan melalui perencanaan tenaga kerja berbasis data, evaluasi relevansi program studi, pembelajaran praktis, kolaborasi perguruan tinggi dengan dunia usaha, serta pengembangan kompetensi lintas bidang agar lulusan adaptif terhadap perubahan kebutuhan kerja

3. Perubahan teknologi dan AI berlangsung lebih cepat daripada kemampuan sistem pendidikan menyesuaikan kompetensi

Perubahan kebutuhan tenaga kerja juga semakin dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital dan artificial intelligence (AI). Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi dan Kementerian Ketenagakerjaan pada 2025 menempatkan kebutuhan terhadap kurikulum yang adaptif sebagai bagian dari penguatan hubungan pendidikan dan dunia kerja. Pemerintah secara khusus menyebut kebutuhan masa depan seperti green jobs, teknologi digital, dan manufaktur berkelanjutan, serta menempatkan national workforce forecasting sebagai salah satu instrumen untuk mengantisipasi perubahan kebutuhan industri.

Perspektif tersebut diperkuat oleh Prof. Rhenald Kasali, yang menilai perkembangan teknologi berlangsung sangat cepat sehingga perguruan tinggi menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kurikulum dengan perubahan kebutuhan dunia kerja. Menurutnya, dunia kerja juga semakin mempertimbangkan kemampuan aktual, sikap kerja, kemampuan belajar, dan kemampuan beradaptasi, sementara pengetahuan dapat diperoleh dari berbagai sumber di luar pendidikan formal, termasuk teknologi digital dan AI. Pandangan ini menunjukkan bahwa lulusan tidak cukup hanya memiliki kualifikasi akademik, tetapi juga perlu memiliki kemampuan untuk terus belajar, beradaptasi, dan memperbarui kompetensinya

Dengan demikian, tantangan yang dihadapi bukan hanya kesenjangan antara pendidikan dan pekerjaan pada saat ini, tetapi juga kesenjangan antara kecepatan perubahan kebutuhan kompetensi dengan kemampuan sistem pendidikan dan pelatihan untuk merespons perubahan tersebut. Hal ini menuntut kebijakan SDM yang tidak hanya berorientasi pada kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan.

4. Perencanaan SDM belum sepenuhnya terhubung dengan kebijakan penciptaan pekerjaan berkualitas

Persoalan SDM juga tidak dapat dilepaskan dari kemampuan perekonomian menciptakan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas tenaga kerja. LPEM FEB UI melalui analisis Sakernas Agustus 2025 menunjukkan adanya fenomena overeducation pada sekitar 8,01 juta lulusan minimal S1. Temuan ini menunjukkan bahwa persoalan pemanfaatan SDM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan lulusan memperoleh pekerjaan, tetapi juga dengan struktur pekerjaan yang tersedia dan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memanfaatkan tenaga kerja berpendidikan tinggi

Perspektif tersebut sejalan dengan Bappenas dalam Outlook Ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029. Kajian tersebut menunjukkan bahwa tantangan ketenagakerjaan Indonesia tidak lagi semata-mata berkaitan dengan penciptaan pekerjaan (job creation), tetapi juga peningkatan kualitas dan produktivitas pekerjaan (job upgrading). Artinya, peningkatan jumlah pekerjaan perlu berjalan bersama dengan peningkatan kualitas pekerjaan agar pertumbuhan pendidikan dan kompetensi tenaga kerja dapat diikuti oleh peningkatan produktivitas ekonomi.

Oleh karena itu, perencanaan SDM tidak dapat berdiri sendiri sebagai kebijakan pendidikan atau ketenagakerjaan. Informasi mengenai kebutuhan SDM perlu dihubungkan dengan arah pembangunan ekonomi, investasi, industrialisasi, hilirisasi, transformasi digital, dan pengembangan sektor-sektor baru. Sebaliknya, arah pembangunan ekonomi perlu menjadi salah satu dasar dalam menentukan kompetensi dan SDM yang perlu dipersiapkan. Dengan demikian, penyelarasan supply dan demand SDM harus berlangsung dua arah: sistem pendidikan menyesuaikan kebutuhan ekonomi, sementara kebijakan ekonomi juga diarahkan untuk menciptakan pekerjaan yang mampu memanfaatkan kualitas SDM yang semakin tinggi.

ALTERNATIF KEBIJAKAN

Alternatif 1. Memperkuat Link and Match Pendidikan Tinggi dengan Dunia Kerja

Alternatif pertama adalah memperkuat kebijakan link and match antara perguruan tinggi dan dunia kerja. Pendekatan ini diarahkan untuk memastikan bahwa proses pendidikan tidak berhenti pada penguasaan pengetahuan akademik, tetapi juga membekali mahasiswa dengan kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja.

Penguatan dapat dilakukan melalui kurikulum yang lebih adaptif, pembelajaran berbasis proyek, keterlibatan praktisi industri dalam proses pembelajaran, sertifikasi kompetensi, serta perluasan pengalaman kerja melalui magang dan bentuk pembelajaran berbasis praktik lainnya.

Alternatif ini relatif realistis karena tidak memerlukan perubahan mendasar terhadap kelembagaan pendidikan tinggi dan dapat memperkuat kebijakan yang sudah berjalan. Dengan semakin dekatnya proses pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja, lulusan diharapkan memiliki employability yang lebih baik dan tidak membutuhkan waktu adaptasi yang terlalu panjang ketika memasuki pekerjaan.

Alternatif 2. Menjadikan Perkiraan Kebutuhan Tenaga Kerja sebagai Dasar Perencanaan Pendidikan dan Pengembangan SDM

Alternatif kedua menempatkan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja di masa depan sebagai salah satu dasar dalam merencanakan pengembangan SDM. Pemerintah perlu memiliki kemampuan untuk memperkirakan tenaga kerja apa yang akan dibutuhkan, berapa jumlahnya, kompetensi apa yang diperlukan, sektor dan wilayah mana yang membutuhkan, serta kapan kebutuhan tersebut diperkirakan muncul. Hasil perkiraan tersebut kemudian dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam menentukan pengembangan program studi, kapasitas pendidikan, prioritas beasiswa, kurikulum, serta kebutuhan pelatihan dan sertifikasi. Pendekatan ini sejalan dengan kesepakatan Kemdiktisaintek dan Kemnaker pada 2025 untuk mengembangkan national workforce forecasting sebagai bagian dari upaya menyelaraskan perencanaan pendidikan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja

Keunggulan pendekatan ini adalah kemampuannya mengubah kebijakan dari yang bersifat reaktif menjadi lebih antisipatif. Pemerintah tidak harus menunggu sampai pengangguran meningkat untuk kemudian melakukan pelatihan atau program penempatan, tetapi dapat memperkirakan sejak awal bidang yang berpotensi mengalami kekurangan tenaga kerja maupun kelebihan tenaga kerja. Perguruan tinggi juga memperoleh informasi yang lebih baik mengenai arah perubahan kebutuhan kompetensi sehingga dapat menyesuaikan kapasitas dan program pendidikannya. Dengan demikian, keputusan mengenai pendidikan dan pengembangan SDM dapat dibuat berdasarkan arah kebutuhan tenaga kerja, bukan hanya berdasarkan jumlah program studi, jumlah mahasiswa, atau tren pendaftaran pendidikan tinggi

Alternatif 3. Memperkuat Transisi Lulusan dari Pendidikan ke Dunia Kerja

Alternatif ketiga berfokus pada kelompok lulusan yang sudah berada atau akan segera memasuki pasar kerja. Persoalan transisi pendidikan menuju pekerjaan dapat dikurangi melalui perluasan program magang, sertifikasi, reskilling dan upskilling, layanan konseling karier, serta penguatan job matching. Pendekatan ini penting karena lulusan pendidikan tinggi tidak selalu memiliki pengalaman kerja dan kompetensi praktis yang langsung dapat digunakan oleh perusahaan. Program transisi dapat memperpendek jarak antara kompetensi yang diperoleh selama pendidikan dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya.

Kebijakan ini juga telah mulai dikembangkan pemerintah. Kementerian Ketenagakerjaan pada 2026 memperluas Program Magang Nasional dengan target 150.000 peserta, sebagai salah satu instrumen untuk memperkuat pengalaman kerja dan hubungan antara lulusan dengan dunia usaha. Di sisi lain, Pasker ID (Program Pasar Kerja Indonesia oleh Kemenaker) telah dikembangkan sebagai platform informasi pasar kerja yang mempertemukan informasi mengenai lowongan, pencari kerja, kebutuhan tenaga kerja, pendidikan, jabatan, dan wilayah.

Keunggulan alternatif ini adalah dampaknya relatif lebih cepat dirasakan oleh lulusan yang telah tersedia. Lulusan yang belum memiliki pengalaman dapat memperoleh pengalaman kerja, sedangkan mereka yang mengalami kesenjangan kompetensi dapat memperoleh pelatihan tambahan

Alternatif 4. Mengembangkan Pekerjaan Berkualitas melalui Transformasi Ekonomi dan Job Upgrading

Alternatif keempat menempatkan persoalan dari sisi permintaan tenaga kerja. Pendidikan tinggi dapat meningkatkan kualitas supply SDM, tetapi manfaatnya akan terbatas apabila perekonomian tidak menghasilkan cukup pekerjaan yang mampu menyerap tenaga kerja dengan kompetensi tersebut. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan SDM perlu dihubungkan dengan kebijakan penciptaan pekerjaan berkualitas melalui industrialisasi, hilirisasi, investasi, pengembangan manufaktur bernilai tambah, ekonomi digital, ekonomi hijau, jasa profesional, serta penguatan riset dan inovasi. Pendekatan ini memastikan bahwa peningkatan kualitas SDM berjalan bersama dengan peningkatan kapasitas ekonomi untuk memanfaatkan SDM tersebut

Bappenas dalam Outlook Ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029 menempatkan peningkatan kualitas dan produktivitas pekerjaan sebagai salah satu tantangan penting pasar kerja Indonesia. Tantangan Indonesia tidak lagi semata-mata mengenai job creation, tetapi juga job upgrading, yaitu bagaimana meningkatkan kualitas, produktivitas, dan formalitas pekerjaan sehingga mampu memberikan ruang yang lebih besar bagi tenaga kerja dengan kompetensi yang semakin tinggi. Perspektif ini penting karena fenomena overeducation yang ditemukan LPEM FEB UI pada sekitar 8,01 juta lulusan minimal S1 menunjukkan bahwa sebagian persoalan pemanfaatan SDM berkaitan dengan struktur kesempatan kerja yang tersedia.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Setiap alternatif kebijakan yang diajukan di bagian III menjawab bagian bagian dari permasalahan mengenai pengembangan SDM, seperti tertuang dalam tabel berikut ini :

Alternatif Kebijakan	Fokus Intervensi	Permasalahan yang dijawab	Kelebihan
1. Penguatan Link and Match	Menyelaraskan kurikulum, kompetensi, sertifikasi, pembelajaran praktis, dan kebutuhan industri	Kesenjangan kompetensi (skill mismatch)	Relatif mudah dikembangkan karena kebijakan sudah berjalan; memperkuat employability
2. Perkiraan Kebutuhan tenaga Kerja dan Perencanaan SDM Berbasis Data	Memproyeksikan kebutuhan SDM berdasarkan sektor, pekerjaan, kompetensi, wilayah, dan waktu	Structural mismatch antara supply dan demand SDM	Bersifat antisipatif dan dapat menjadi dasar berbagai kebijakan SDM
3. Penguatan Transisi Pendidikan-Kerja	Magang, apprenticeship, sertifikasi, reskilling, upskilling, dan job matching	Hambatan transisi lulusan dan kesenjangan pengalaman/kompetensi	Dampaknya relatif cepat bagi lulusan yang sudah berada di pasar kerja
4. Job Upgrading dan Penciptaan Pekerjaan Berkualitas	Investasi, industrialisasi, hilirisasi, ekonomi digital/hijau, dan peningkatan produktivitas pekerjaan	Keterbatasan demand terhadap SDM berkualitas	Menangani persoalan dari sisi permintaan dan meningkatkan produktivitas ekonomi

Berdasarkan identifikasi alternatif kebijakan, dalam meningkatkan kualitas SDM serta mengurangi jumlah pengangguran pemerintah disarankan menggunakan keempat alternatif dalam satu penerapan kebijakan untuk mengatasi masalah ini. Keempat alternatif tersebut saling melengkapi untuk meningkatkan kualitas SDM serta mengurangi pengangguran Pendidikan tinggi. Pemerintah tidak harus membuat lembaga atau aplikasi baru, pemerintah hanya perlu menyelaraskan perencanaan pembangunan dan menghubungkan kebijakan pendidikan, ketenagakerjaan, serta pembangunan ekonomi. Pelaksanaannya perlu melibatkan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, Kementerian Ketenagakerjaan, BPS, kementerian teknis, pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan dunia usaha. Yang lebih penting adalah menghubungkan data yang sudah dimiliki pemerintah dan menggunakannya secara bersama-sama sebagai dasar pengambilan keputusan.



Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan untuk memperbaiki kebijakan. Jika suatu program tidak menghasilkan penyerapan tenaga kerja yang baik, pemerintah perlu mengevaluasi dan menyesuakannya. Sebaliknya, program yang terbukti efektif dapat diperluas.

Pada akhirnya, tujuannya bukan semata-mata menurunkan angka pengangguran sarjana. Tujuan yang lebih strategis adalah memastikan investasi pendidikan dan pengembangan kompetensi dapat dikonversikan menjadi human capital yang relevan, adaptif, dan produktif, sekaligus memastikan perekonomian mampu menciptakan pekerjaan yang dapat memanfaatkan kualitas SDM tersebut. Dengan demikian, kebijakan bergeser dari pendekatan reaktif yakni menangani pengangguran setelah terjadi menuju pendekatan antisipatif dan berbasis data yang mampu mengidentifikasi kesenjangan SDM sebelum berkembang menjadi persoalan yang lebih besar

REFERENSI

1. Badan Pusat Statistik. (2026). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Mei 2026. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
2. Bappenas. (2026). Outlook Ketenagakerjaan Indonesia 2026–2029. Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
3. Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LPEM FEB UI). (2026). Labor Market Brief, Volume 7 Nomor 7, Juli 2026. Jakarta: LPEM FEB UI.
4. Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Republik Indonesia & Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). Mendiktisaintek dan Menaker Perkuat Sinkronisasi Pendidikan Tinggi dan Dunia Kerja. Jakarta: Kemdiktisaintek dan Kemnaker.
5. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026). Program Magang Nasional. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
6. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026). Pasker ID: Pusat Pasar Kerja Indonesia. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
7. Republik Indonesia. (2025). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025–2029. Jakarta

