

# PERAN PERGURUAN TINGGI DALAM OPTIMALISASI PENYERAPAN TENAGAKERJA DI KOTA PEKANBARU

Oleh:

**Sri Maryanti<sup>1\*</sup>, Nurhayani Lubis<sup>2</sup>, Prama Widayat<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

\*Corresponding Author; Email : [ssrimaryanti@yahoo.com](mailto:ssrimaryanti@yahoo.com)<sup>1</sup>, [sri\\_maryanti@unilak.ac.id](mailto:sri_maryanti@unilak.ac.id)<sup>1</sup>,  
[nurhayanalubis.feunilak@gmail.com](mailto:nurhayanalubis.feunilak@gmail.com)<sup>2</sup>, [pramawidayat@unilak.ac.id](mailto:pramawidayat@unilak.ac.id)<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian kualitatif deskriptif ini menganalisis peran perguruan tinggi untuk mempersiapkan lulusan yang dihasilkan agar dapat terserap pasar kerja. Dengan permasalahan penelitian yaitu upaya apa yang dilakukan oleh perguruan tinggi untuk melakukan optimalisasi penyerapan tenaga kerja dari setiap lulusan yang dihasilkan?. Manfaat dari penelitian ini dapat membantu pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran seperti : (1) menghasilkan lulusan yang siap kerja dan siap membuka lapangan pekerjaan; (2) melakukan perbaikan dibidang kurikulum yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Analisa data kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel stratified random sampling. Sampel yang digunakan adalah lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi yang ada di Kota Pekanbaru dari tahun 2018 – 2020. Dimana pengangguran untuk tingkat pendidikan sarjana terus meningkat, ditahun 2020 tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi sebesar 21,57% dengan IPK yang dihasilkan oleh setiap lulusan terbilang tinggi, tetapi tidak mampu menjamin lulusan dapat segera diserap pasar kerja. Perguruan tinggi tidak membekali lulusannya dengan keterampilan spesifik terkadang antara teori yang diberikan kepada mahasiswa belum bersifat aplikatif seperti yang dibutuhkan dunia kerja atau kurikulum yang ada selama ini belum mampu mewakili kebutuhan akan dunia kerja, program studi yang ada di perguruan tinggi juga belum mampu mewakili kebutuhan akan pasar kerja. Untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja bagi lulusan perguruan tinggi maka pihak perguruan tinggi hendaknya bersinergi dengan dunia industri dan pemerintah sehingga menghasilkan kurikulum, program studi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hendaknya mahasiswa dibekali dengan keterampilan spesifik yang dibutuhkan pasar kerja untuk menghadapi revolusi 5.0 saat ini. Melakukan perbaikan dari cara pembelajaran, sistem pendidikan serta melengkapi sarana pendidikan.

**Keywords:** Optimalisasi, Penyerapan Tenaga Kerja, Perguruan Tinggi, Pengangguran.

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini pemerintah mengharapkan setiap perguruan tinggi dapat menjadi solusi untuk menyelesaikan permasalahan pengangguran. Karena perguruan tinggi akan menghasilkan lulusan dari berbagai disiplin ilmu setiap tahunnya, sehingga jumlah pencari kerja akan terus bertambah namun lapangan pekerjaan yang tersedia semakin sempit. Optimalisasi penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan oleh perguruan tinggi, dengan tujuan agar lulusan yang dihasilkan dapat langsung diserap pasar kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran. Namun yang menjadi pertanyaan adalah apakah selama ini setiap perguruan tinggi telah melakukan peningkatan kualitas dari setiap lulusan yang dihasilkan?, apakah lulusan yang dihasilkan telah mampu terserap pasar kerja dengan bekal ilmu yang mereka peroleh selama menempuh pendidikan?. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun

2020 jumlah penduduk dengan tingkat pendidikan sarjana S1 sebanyak 80.747 orang yang terdiri dari 39.344 orang laki-laki dan 40.404 orang perempuan. Selama tahun 2020 jumlah penduduk yang bekerja 507.617 orang yang terdiri dari 312.005 orang laki-laki dan 195.612 orang perempuan. Jumlah pengangguran terbuka 47.521 orang yang terdiri dari 17.514 orang perempuan dan 30.007 orang laki-laki, dengan tingkat pengangguran 8,56% dengan rincian tingkat pengangguran laki-laki 8,77% dan perempuan 8,22%, artinya masih banyak jumlah pengangguran yang ada saat ini sehingga ini menjadi hal yang sangat serius untuk di selesaikan.

Pengangguran terjadi karena tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan belum mampu disediakan oleh perguruan tinggi tersebut. Selama ini lulusan perguruan tinggi menghasilkan para pencari kerja bukan pencipta lapangan pekerjaan. Sarjana yang dihasilkan adalah sarjana yang siap

tahu namun tidak siap pakai pada perusahaan yang ada. Lalu pertanyaan akan muncul mengapa hal ini bisa terjadi? Bagaimana agar sarjana yang dihasilkan dapat terserap pasar kerja?. Selama ini orientasi perguruan tinggi bagaimana calon mahasiswa baru masuk ke kampus tersebut meningkat setiap tahunnya, bahkan untuk menarik minat calon mahasiswa baru ke perguruan tinggi tersebut dilakukan dengan berbagai promosi seperti adanya discount SPP kepada mahasiswa baru, atau membuka kelas dengan program ekstensi. Banyaknya jumlah mahasiswa yang masuk ke perguruan tinggi tersebut tentu akan berdampak terhadap jumlah dana yang diserap oleh perguruan tinggi tersebut. Namun yang luput dari sebuah perguruan tinggi adalah bagaimana menghasilkan lulusan yang siap pakai di pasar kerja.

Menurut (Maryanti, 2014) pengangguran merupakan masalah sosial untuk tiap wilayah yang ada di setiap negara. Faktor lapangan pekerjaan mendominasi terjadinya pengangguran di Kota Pekanbaru. Sehingga untuk mengatasi pengangguran perlu adanya sinergitas disemua aspek termasuk aspek didunia pendidikan dan industri juga masyarakat sebagai pencari kerja, karena dalam menempuh pendidikan harus terkandung unsur tujuan, input, proses, output juga keterkaitan serta kebermaknaannya antar satu unsur dengan yang lain sebagai suatu sistem (Muhson et al., 2012).

Kebermaknaan dan sinergitas tersebut seyogyanya telah terbantu dalam dunia pendidikan karena masyarakat berharap dengan menempuh pendidikan yang lebih tinggi maka peluang atau kesempatan kerja bagi mereka terbuka luas. Namun yang terjadi di lapangan adalah setiap pencari kerja harus bersaing dengan jutaan pencari kerja lainnya untuk bisa memperoleh pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Annabi, 2017) bahwa peningkatan akses

pendidikan tinggi disuatu negara mampu mengurangi pengangguran di kalangan pemuda dan harus didukung oleh kebijakan di negara tersebut. Karena pendidikan dianggap mampu menyelesaikan permasalahan pengangguran yang dihadapi oleh setiap daerah/negara sekalipun.

Kota Pekanbaru merupakan daerah yang dijadikan tempat untuk pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Para pencari kerja yang datang ke Kota Pekanbaru bersala dari bebrbagai latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan penduduk yang menganggur menurut data dari Badan Pusat Statistik lebih banyak yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan diploma dan universitas yang tidak bekerja. Dimana untuk tingkat pendidikan diploma mengalami kenaikan sebesar 8,5% sedang lulusan universitas naik menjadi 25% jumlah lulusan yang tidak bekerja. Rata-rata yang bekerja itu adalah memiliki latar belakang pendidikan SD kebawah turun 25% begitu juga dengan lulusan SMP,SMA dan SMK masing-masing 6%, 3,6% dan 6,9%. Artinya yang banyak diserap pasar kerja adalah yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK kebawah atau sering disebut dengan pekerja kelas menengah kebawah, hal ini disebabkan lapangan pekerjaan untuk kelas menengah kebawah tidak terbatas dan tidak membutuhkan keahlian juga keterampilan lebih serta dari sisi penghasilan para pekerja level ini tidak memiliki ekspektasi yang tinggi.

Patut diduga selama ini universitas lebih memprioritaskan kuantitas dari mahasiswa yang masuk ke perguruan tinggi tersebut. Terkait dengan kurikulum yang digunakan oleh perguruan tinggi tersebut belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sehingga mahasiswa dalam proses perkuliahan rata-rata dijejali dengan teori-teori yang bersifat text book atau tidak aplikatif seperti di dunia kerja. Sementara setelah mahasiswa menyelesaikan studinya, perusahaan-perusahaan

yang menjadi incaran mereka meminta para lulusan untuk bisa langsung bekerja. Dunia kerja lebih membutuhkan lulusan yang siap pakai dan itu hanya bisa disupport oleh pengalaman kerja dari para lulusan yang dihasilkan oleh setiap perguruan tinggi. Namun yang terjadi adalah lulusan yang dihasilkan selama ini hanya mampu sebagai pencari kerja dan belum siap pakai dalam duni kerja.

Berdasarkan data dari Bank Dunia kurun waktu 10 tahun terakhir Indonesia mencetak sekitar 2 juta lapangan pekerjaan baru setiap tahunnya, bahkan tingkat kesempatan kerja dua dekade terakhir ini mencapai 67,5% dengan tingkat pengangguran berada pada angka 5,2%. (Wihardja & Cunningham, 2021). Hal ini menunjukkan keseriusan pemerintah untuk bisa mengatasi masalah pengangguran ini namun yang terjadi di lapangan adalah banyak para pencari kerja belum mampu mengimbangi dari kebutuhan pasar kerja sehingga jumlah pengangguran khususnya di kalangan muda atau yang baru saja menyelesaikan pendidikan. Namun percepatan untuk menekan jumlah pengangguran tidak hanya berasal dari pemerintah saja, diharapkan juga institusi pendidikan mampu memberikan jalan keluar untuk lulusan yang dihasilkan nantinya agar dapat terserap pasar kerja.

Disamping itu yang ada didalam fikiran calon mahasiswa baru tersebut adalah jika menjadi seorang sarjana dengan IPK yang tinggi maka mudah untuk memperoleh pekerjaan. Ketika calon mahasiswa diterima di perguruan tinggi tersebut tidak jarang mahasiswa dicekoki dengan kalimat IPK yang harus peroleh saat lulus jadi sarjana haruslah minimal 3.00 agar mudah memperoleh pekerjaan atau setidaknya saat seleksi administrasi dengan IPK 3.00 maka pihak perusahaan akan mempertimbangkannya. Kalimat ini sering kita dengar disampaikan kepada mahasiswa, baik dari dosennya sendiri atau dari info saat lowongan

kerja dibuka dengan kriteria minimal IPK 3,00. Padahal saat mereka mencari kerja perusahaan akan menuntut keahlian atau kemampuan si pencari kerja tersebut untuk bisa langsung bekerja di perusahaan tersebut.

Fenomena seperti ini sudah lama terjadi dimana sarjana hanya berperan sebagai pencari kerja dengan segala keterbatasan keahlian yang mereka miliki dan sarjana yang dihasilkan bukan sebagai pencipta lapangan kerja. Minimnya informasi juga merupakan salah satu penyebab banyaknya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi. Hal ini terjadi karena banyak perguruan tinggi hanya mentransfer ilmu ke mahasiswa. Namun yang dihadapi oleh mahasiswa setelah lulus menjadi seorang sarjana adalah bagaimana aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah tersebut. Terkadang ilmu yang diberikan kepada mahasiswa tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Penelitian terkait penyebab tingginya tingkat pengangguran sarjan dilakukan oleh (Adi, 2016) disebutkan bahwa pendidikan tinggi belum bisa melahirkan entrepreneur dengan orientasi job creating dan kemandirian.

Dengan semakin banyaknya sarjana yang dihasilkan oleh perguruan tinggi tentu akan berdampak kepada semakin banyaknya jumlah pencari kerja. Masalah akan muncul karena jumlah pencari kerja tidak selaras dengan jumlah lapangan pekerjaan. Lalu sejauh bagaimana upaya dari perguruan tinggi untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja yang dihasilkan oleh lulusan perguruan tinggi tersebut agar dapat mengurangi jumlah pengangguran di kota Pekanbaru?. Hal ini penting dilakukan setiap perguruan tinggi agar jumlah pengangguran dapat diminimalisir khususnya pengangguran terdidik. Jika jumlah pengangguran terus meningkat akan berdampak terhadap perekonomian suatu daerah.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian kualitatif deskriptif ini menganalisis peran perguruan tinggi untuk mempersiapkan lulusan yang dihasilkan agar dapat terserap pasar kerja. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apa saja upaya yang dilakukan oleh perguruan tinggi untuk melakukan optimalisasi penyerapan tenaga kerja dari setiap lulusan yang dihasilkan?. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat membantu pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran seperti : (1) menghasilkan lulusan yang siap kerja dan siap membuka lapangan pekerjaan; (2) melakukan perbaikan dibidang kurikulum yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja.

Pendidikan dan tingkat pengangguran selalu di anggap memiliki korelasi yang positif dimana semakin tinggi pendidikan penduduk suatu negara maka kualitas sumber daya manusia suatu negara dapat meningkat. Oleh karena itu masyarakat berupaya untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu sarjana karena dengan latar pendidikan sarjana yang diperoleh tersebut dianggap memiliki kemampuan intelektual yang relatif lebih tinggi dari jenjang pendidikan sekolah menengah, disamping itu pendidikan merupakan investasi yang bisa dinikmati dimasa yang akan datang ketika mahasiswa menyelaikan pendidikannya di perguruan tinggi (Sirilius Seran, 2017).

Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Dahal, 2017) yang menyebutkan bahwa investasi dalam pendidikan yang lebih tinggi maka akan berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi negara tersebut artinya dampak pendidikan tersebut sangat besar terhadap suatu negara, disamping itu tingkat pendidikan berkorelasi terhadap upah yang akan diterima dan ini sering dialami oleh negara-negara yang sedang berkembang karena banyak masyarakat yang berpendidikan tinggi lebih cenderung menunggu lapangan pekerjaan yang

sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka sehingga waktu menunggu pekerjaan menyebabkan terjadinya pengangguran.

Sehingga dibeberapa negara didunia membuat kebijakan untuk memperluas pendidikan tinggi dengan tujuan agar mampu menekan jumlah pengangguran, seperti di Cina dimana pemerintah Cina memperluas pendidikan tinggi sejak tahun 1999. Kebijakan yang diambil oleh pemerintah Cina dimana pendidikan tinggi selalu disubsidi secara besar-besaran namun seiring waktu dilakukan reformasi didunia pendidikan dimana pemerintah Cina menurunkan subsidi untuk pendidikan agar perekonomian negara tersebut tidak terganggu (S. Li et al., 2013).

Banyak faktor yang menyebabkan semakin meningkatnya jumlah pengangguran disuatu negara salah satunya adalah lingkungan makroekonomi suatu negara. Berdasarkan kajian yang dilakukan ( Salas-Velasco dalam Wu, 2011) bahwa kemampuan lulusan disuatu universitas dalam mencari pekerjaan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan secara makroekonomi artinya dengan semakin lama lulusan universitas tersebut memperoleh pekerjaan tentu semakin panjang waktunya menganggur sedangkan kemampuan tingkat pengangguran yang rendah membuat transisi lebih pendek artinya jumlah lowongan pekerjaan akan terus menurun sehingga semakin menumpuk jumlah mahasiswa yang mencari pekerjaan setelah mereka menyelesaikan studinya, hal ini tentunya akan menambah kekhawatiran mahasiswa tentang pekerjaan dimasa depan.

Kajian ini diperkuat oleh kajian yang dilakukan (Gao & Pan, 1996) dimana pengaruh lingkungan makroekonomi berdampak besar terhadap jumlah pengangguran, bentuk dari pengaruh lingkungan makroekonomi sebagai salah satu pemicu terjadinya pengangguran adalah menurunnya pendapatan riil yang akan berdampak terhadap upah awal lulusan universitas yang

mencari pekerjaan. Kajian ini diperkuat dengan munculnya data dilakukan di hongkong dimana tingkat pengangguran naik menjadi 0,25% dan jumlah orang menganggur meningkat sebesar 5,62% sedangkan total penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 0,94% (Force et al., 2015).

Tidak hanya negara berkembang seperti Indonesia yang khawatir terhadap lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi setiap tahunnya, bahkan negara maju sekalipun juga mengalami kekhawatiran seperti di Amerika Serikat dimana kekhawatiran ini muncul karena kesulitan dari para lulusan yang dihasilkan dalam memasuki pasar kerja karena makin banyak lulusan yang dihasilkan oleh karena itu pemerintah Amerika Serikat mengambil kebijakan untuk mengatasi permasalahan ini yaitu dengan menghidupkan kembali pelatihan kejuruan karena keterampilan yang dihasilkan dalam pelatihan kejuruan atau pendidikan kejuruan akan mampu menjembatani para pencari kerja ke pasar kerja sehingga tidak membutuhkan waktu menganggur yang lebih lama (Hanushek et al., 2017).

Untuk melakukan pembinaan bagi tenaga kerja maka pendidikan merupakan wadah yang sangat tepat karena dapat menambah lapangan pekerjaan dan memperoleh status tertentu dalam masyarakat. Oleh karena itu sasaran utama pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pendidikan (Muhson et al., 2012). Salah satu wujudnya dapat dilihat dari tri dharma perguruan tinggi yang menjelaskan peran akademisi dalam masyarakat yang sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya (Supriati & Handayani, 2018) salah satunya dengan mengetahui apa kebutuhan dari masyarakat terkait melalui *share knowledge*. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah apakah *share knowledge* selama ini telah tepat sasaran? Apakah telah sesuai dengan kebutuhan pasar kerja?. Selama ini belum

tepat sasaran dan belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja hal ini terbukti ketika para lulusan perguruan tinggi tersebut meamar kerja ke sebuah perusahaan, dimana perusahaan tersebut menginginkan tenaga kerja yang siap pakai sehingga dapat meminimalisir waktu. Akan tetapi mayoritas lulusan perguruan tinggi belum memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan keilmuannya sehingga ini menjadi kendala bagi para lulusan untuk diterima di perusahaan tersebut. Lalu relevansi dunia pendidikan dengan pasar kerja seperti apa yang seharusnya di wujudkan oleh setiap perguruan tinggi?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut tentu kita harus mengetahui terlebih dahulu kurikulum yang digunakan oleh setiap perguruan tinggi, lalu bagaimana dengan tenaga pengajar dalam hal ini dosen-dosen dalam memberikan ilmunya kepada mahasiswa, apakah telah aplikatif atau justru hanya sebatas teoritis saja. Disamping itu juga bagaimana kesiapan sebuah perguruan tinggi memiliki akses ke perusahaan-perusahaan untuk dapat memberikan ilmunya kepada mahasiswa yang sedang menuntut ilmu dengan memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk dapat magang di perusahaan tersebut yang sesuai dengan bidang ilmu mereka.

Jika suatu wilayah atau negara memiliki jumlah penduduk yang relatif besar maka dapat dijadikan sebagai mesin dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan kualitas penduduk usia produktif agar dapat memperoleh kesempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja atau membuka lapangan pekerjaan (Maryati, 2015). Untuk menjuang hal tersebut tentu dibutuhkan peran dari sebuah perguruan tinggi untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai di pasar kerja. Hal ini tentunya tidaklah mudah untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai yang sesuai dengan kebutuhan. Jika

diamati dilapangan setiap perusahaan akan melakukan seleksi terhadap dalam penerimaan pegawai baru di perusahaan tersebut maka perusahaan tentunya memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan perusahaannya yaitu pelamar yang memiliki kompetensi khusus atau yang pelamar yang memiliki kelebihan dari sisi keahlian. Lalu lulusan seperti apa yang harus dipersiapkan oleh perguruan tinggi?. Menurut (Soebyakto, 2014) perguruan tinggi hendaknya mempersiapkan lulusan yang memiliki pendidikan yang bersifat vocational dan diimbangi dengan kecerdasan emosional dan spiritual secara intensip dan berkelanjutan.

Disamping itu banyak faktor penentu banyaknya lulusan perguruan tinggi sulit di serap pasar kerja, salah satunya adalah IPK yang diperoleh lulusan dari perguruan tinggi tempat mereka menempuh studi. Bahwa lulusan dengan IPK yang berasal dari perguruan tinggi yang lebih baik lebih dimungkinkan untuk dipekerjakan karena dianggap perguruan tinggi yang bermutu akan menghasilkan lulusan yang bermutu juga. Sedangkan untuk IPK juga berdampak terhadap pengangguran namun tidak significance dimana peningkatan IPK hanya mampu mengurangi pengangguran sebesar 0,0009 atau hanya 8% dari tingkat pengangguran rata-rata (T. Li & Zhang, 2010).

Disamping IPK si pelamar dan nama besar sebuah perguruan tinggi, sebuah perusahaan biasanya juga memperhatikan beberapa hal untuk melakukan rekrutment pegawai. Biasanya perusahaan akan mencocokkan jenis pekerjaan yang diberikan kepada sipelamar karena ini terkait dengan upah/gaji yang akan diterima pekerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Abel & Deitz, 2015) menyebutkan bahwa fakta dilapangan sering terjadi mismatch education by income dan mismatch education by occupation sehingga perlu dilakukan pencocokan jenis pekerjaan tersebut.

Pencocokan yang dilakukan diawali dari gelar si pelamar saat melamar pekerjaan karena dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa ada 62% pelamar yang bekerja menggunakan gelar sarjana untuk memperoleh pekerjaannya. Lalu pencocokan yang dilakukan oleh perusahaan adalah didasarkan dari jurusan yang diambil saat menempuh pendidikan di perguruan tinggi untuk mengukur kualitas si pelamar tersebut.

Perusahaan berharap bahwa setiap lulusan perguruan tinggi merupakan para pekerja yang terampil sehingga bisa memberikan hasil yang lebih baik yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat (Kahn, 2010), namun kenyataan dilapangan berbeda banyak dari lulusan perguruan tinggi yang sulit untuk masuk ke dunia kerja dan sulit untuk mengaplikasikan ilmu yang mereka peroleh di bangku kuliah. Hal ini terjadi karena adanya ketimpangan antara profil lulusan sebuah perguruan tinggi dengan standarisasi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu diupaya untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja salah satunya dengan melakukan pengembangan human capital dengan memiliki character building dan mengembangkan jiwa wirausaha, dan menyediakan akses secara nasional dalam penyediaan jaringan kerja secara online (Yang & Secara, 2013). Artinya penyerapan tenaga kerja tidak hanya diupayakan oleh perguruan tinggi saja namun peran serta pemerintah dalam mengupayakan percepatan penyerapan juga dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan investasi dan pengelolaan aset daerah yang tepat seperti yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al., 2017) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa penyerapan tenaga kerja dapat juga dilakukan oleh pemerintah daerah yaitu dengan meningkatkan investasi di berbagai sektor lapangan usaha dan melakukan pengelolaan asset secara sehat karena masih banyak wilayah di

Riau yang belum maksimal dalam pengelolaan asset dan belum meratanya investasi sehingga jika dua indikator ini dapat dimaksimalkan maka akan mampu menyelesaikan permasalahan pengangguran.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Achmad Daengs et al., 2020) dimana investasi suatu daerah dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja jadi perlu sinergitas antara perguruan tinggi dengan pemerintah daerah dalam penyerapan tenaga kerja. Jika perguruan tinggi menyiapkan lulusannya yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sedangkan pemerintah mempersiapkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik melalui investasi dan pengelolaan asset sehingga ekonomi semakin maju dan baik dan makin banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan analisa data kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel stratified random sampling. Sampel yang digunakan adalah lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi yang ada di Kota Pekanbaru dari tahun 2018 – 2020. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang didapat dari beberapa perguruan tinggi yang ada di Kota Pekanbaru yaitu berjumlah 45 perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta. Namun untuk mempermudah dalam proses penelitian diambil yang masuk kategori universitas bukan sekolah tinggi atau pun akademi, hal ini sangat mendasar karena dalam penelitian ini yang akan diambil sebagai informan adalah para lulusan dan para pengambil kebijakan di setiap universitas untuk dilakukan wawancara atau in-depth interview (wawancara mendalam) disamping kajian dokumen dan observasi. Disamping itu untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang kondisi lulusan yang dihasilkan oleh setiap

perguruan tinggi yang ada di Pekanbaru, peneliti juga mengumpulkan sumber dari publikasi yang ada di media etak dan elektronik untuk dapat mendukung penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran dari perguruan tinggi untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja yang ada di Pekanbaru sehingga untuk masa yang akan datang pola-pola yang digunakan oleh setiap perguruan tinggi dalam menghasilkan sarjana dapat selaras dengan kebutuhan pasar kerja.

Dalam penelitian ini juga menggunakan kuisioner yang diisi oleh informan dan untuk menguji keabsahan dari data yang diperoleh dilakukan dengan cara lebih cermat dalam dalam melakukan pengamatan di lapangan lalu melakukan diskusi dengan para informan untuk memperoleh lebih banyak informasi dan data sehinggaapa yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat terjawab.

Untuk mendukung penelitian ini juga didukung dengan data sekunder yang telah dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik dan Dinas Ketenagakerjaan, hal ini dilakukan untuk mencari kesesuaian antara fakta dilapangan dengan data-data yang dirilis oleh pemerintah.

## 3. PEMBAHASAN

Jumlah pencari kerja di kota Pekanbaru berasal dari berbagai tingkat pendidikan mulai dari sekolah dasar hingga lulusan perguruan tinggi. Jumlah pencari kerja di Pekanbaru berimbang antara laki-laki dan perempuan. Jika dilihat selama tahun 2018-2020 kecendrungan jumlah pencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan terus mengalami penurunan hal ini disebabkan karena semakin sulitnya memperoleh pekerjaan sehingga waktu menganggur yang cukup lama menyebabkan sipencari kerja mengalami kebosanan dan harus bersaing dengan fresh graduate. Data per tahun menunjukkan jumlah

pencari kerja untuk lulusan perguruan tinggi/universitas cenderung menurun. Jumlah pencari kerja tertinggi berasal dari tingkat pendidikan SMA/SMK karena banyak dari lulusan ini menginginkan langsung dapat bekerja sehingga dapat membantu perekonomian keluarga, disamping itu ketidakpastian untuk memperoleh pekerjaan bagi lulusan perguruan tinggi juga menjadi penyebab mengapa angka jumlah pencari kerja di tingkat pendidikan SMA/SMK ini relative tinggi.

Bagaimana dengan lowongan kerja yang tersedia? Selama kurun waktu 2018-2020 cenderung menurun karena ada juga lowongan kerja yang tersedia namun belum dipenuhi hal ini disebabkan karena kriteria pencari kerja tidak sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan selama tiga tahun cenderung menurun, baik untuk pencari kerja laki-laki maupun perempuan yaitu dari 15.796 orang di tahun 2018 turun menjadi 10.811 orang dan turun menjadi 8.882 orang di tahun 2020 artinya semakin banyak pencari kerja yang telah ditempatkan. Jika dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar selama tiga tahun tersebut berfluktuasi dari 6.087 orang ditahun 2018 meningkat menjadi 7.149 orang di tahun 2019 dan turun menjadi 4.637 orang ditahun 2020. Jumlah lowongan kerja yang tersedia selama tiga tersebut cenderung turun dari 3.017 lowongan kerja di tahun 2018 naik menjadi 6.953 lowongan kerja di tahun 2019 dan turun menjadi 4.786 lowongan kerja di tahun 2020 dan tidak sebanding dengan jumlah lowongan kerja yang dipenuhi artinya jumlah lowongan kerja yang ada tidak mampu menampung jumlah pencari kerja sehingga banyak jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan.

Disamping itu jumlah lowongan kerja yang masih kosong atau belum terpenuhi karena rata-

rata pencari kerja yang mendaftar tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan walaupun IPK yang dimiliki si pelamar cukup tinggi namun itu tidak bisa menjamin sipelamar dapat diterima di perusahaan tersebut. Jika ada pelamar yang memenuhi kriteria yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan namun rata-rata sipelamar sering mengalami kegagalan ketika akan dicoba untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh ketika menempuh pendidikan. Kebanyakan dari pelamar yang nota bene adalah lulusan perguruan tinggi tidak mampu untuk menyelesaikan pertanyaan yang diberikan oleh sipemilik perusahaan karena selama menempuh pendidikan rata-rata sipelamar hanya menghafal setiap ilmu yang diberikan dosen mereka karena target dari mahasiswa saat menempuh pendidikan adalah memperoleh IPK yang tinggi. Disamping itu dosen saat memberikan materi perkuliahan kurang aplikatif seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kualitas dari angkatan kerja serta distorsi di pasar kerja menyebabkan semakin tingginya tingkat pengangguran sehingga banyak lowongan kerja yang belum terpenuhi. Dari tahun 2018-2020 jumlah pengangguran terbuka menurut data dari badan Pusat Statistik Pekanbaru mengalami peningkatan 43.257 orang ditahun 2018 mengalami penurunan menjadi 42.407 orang ditahun 2019 dan meningkat ditahun 2020 menjadi 47.521 orang. Peningkatan jumlah pengangguran ini seiring dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja di kota Pekanbaru selama tiga tahun yaitu dari 533.054 orang di tahun 2018 meningkat menjadi 547.654 orang ditahun 2019 dan 555.138 orang ditahun 2020. Artinya selama tiga tahun persentase tingkat pengangguran terbuka di kota Pekanbaru cenderung meningkat yakni dari 8,11% di tahun 2018 turun menjadi 6,74% tahun 2019 dan meningkat kembali ditahun 2020 yaitu 8,56%. Salah satu penyebab tingginya tingkat



pengangguran terbuka yaitu karena adanya pandemic Covid 19 sehingga banyak PHK di beberapa perusahaan.

Untuk mengetahui kualitas dari pengangguran salah satunya adalah dari tingkat pendidikan yang ditempuh. Jumlah pengangguran terbuka di kota Pekanbaru didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SMK dan universitas/perguruan tinggi. Tahun 2020 jumlah pengangguran terbuka untuk tingkat pendidikan Universitas sebesar 21,57% dan untuk tingkat SMA umum sebesar 26,22% dan tingkat pendidikan SMK sebesar 24,68%, hal ini terjadi karena adanya keterbatasan kemampuan dan keterampilan dari sipelamar saat memasuki pasar kerja karena pencari kerja harus bersaing dengan ribuan pencari kerja lainnya karena keterbatasan lapangan kerja.

Menurut (Tim Kerja Studi Kajian, 2019) ada beberapa hal yang menyebabkan mengapa tingkat pengangguran pada lulusan sarjana meningkat karena keahlian yang tidak sesuai sehingga supply tenaga kerja tidak bisa terserap disamping itu pengalaman kerja yang tidak dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi karena setiap perusahaan menginginkan sipelamar yang memiliki keterampilan spesifik sehingga tidak terjadi mismatch antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Rata-rata lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi belum mampu untuk bersaing di era revolusi 5.0 saat ini karena selama menempuh pendidikan hanya terfokus pada nilai akademik saja daripada keahliannya dan inilah yang mengakibatkan sulitnya lulusan perguruan tinggi untuk dapat diserap pasar kerja atau perusahaan atau industri. Program studi yang ada di tingkat universitas belum mampu mewakili kebutuhan akan pasar kerja

Dengan semakin tingginya tingkat pengangguran, baik dari tingkat pendidikan perguruan tinggi maupun SMA/SMK banyak yang menyalahkan pemerintah yang dianggap belum

mampu menyediakan lapangan kerja dan tidak jarang juga menyalahkan perguruan tinggi yang tidak mampu menghasilkan lulusan yang dapat diserap pasar kerja sementara biaya untuk menempuh pendidikan tidak sedikit sehingga tidaklah sebanding dengan hasil dimana selesai menempuh pendidikan dihadapkan pada kenyataan harus menganggur. Disamping itu banyak lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi bekerja tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditempuh.

Untuk mengatasi hal ini tentu ada upaya yang harus dilakukan oleh pihak perguruan tinggi selaku penghasil tenaga kerja untuk tingkat pendidikan tertinggi. Optimalisasi penyerapan tenaga kerja oleh perguruan tinggi dapat dilakukan dengan cara: (1). Perguruan tinggi melakukan sinergitas dengan perusahaan sehingga akan diketahui lulusan seperti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, (2). Perguruan tinggi menyiapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, (3). Perguruan tinggi mempersiapkan lulusan yang dihasilkan dengan keterampilan seperti bahasa Inggris, computer, pembukuan yang bersifat aplikatif sehingga ada kesesuaian antara ilmu yang diperoleh dari keterampilan yang diperoleh dengan kebutuhan perusahaan, (4) Perguruan tinggi melakukan pendekatan dengan pemerintah selaku pengambil keputusan untuk tingkat daerah dalam menyusun sasaran dan perencanaan terkait ketenagakerjaan dan lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi dimana lulusan yang dihasilkan nantinya sesuai dengan kebutuhan nasional akan tenaga kerja, (5) Ada kesesuaian antara kompetensi ilmu dengan kualifikasi kebutuhan dunia kerja, (6) Mengubah cara berfikir (mindset) bahwa setiap manusia memiliki kemampuan atau bakat atau potensi yang dapat dikembangkan untuk bisa menjadikan peluang usaha, ini dapat dilakukan dengan mendatangkan para wirausaha muda yang sukses

untuk memberikan motivasi kepada mahasiswa yang akan menjadi sarjana yang siap kerja, (7) Merancang dan merencanakan serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang siap kerja yaitu dengan cara membangun setiap sektor strategis, (8) Melakukan program pemagangan kepada mahasiswa yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan agar dapat mengeksplorasi kemampuan mahasiswa, (9) Perguruan tinggi menyiapkan sarana prasarana di lingkungan perguruan tinggi dengan membangun inkubator bisnis sebagai wadah untuk mempersiapkan lulusan untuk bisa membuka lapangan kerja, (10) Melakukan perbaikan dari cara pembelajaran, sistem pendidikan serta melengkapi sarana pendidikan.

#### 4. KESIMPULAN

Banyaknya lulusan perguruan tinggi yang dihasilkan oleh perguruan tinggi setiap tahunnya akan berdampak terhadap semakin tingginya jumlah pencari kerja. Lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi belum mampu untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja tenaga kerja. Pendidikan kita dianggap belumlah berkualitas karena lulusan yang dihasilkan banyak yang tidak terserap pasar kerja. Jumlah lulusan yang dihasilkan untuk tingkat pendidikan perguruan tinggi tahun 2020 sebesar 21,57% dan jumlah pencari kerja yang ditempatkan setiap tahunnya cenderung menurun namun artinya semakin banyak pencari kerja yang telah ditempatkan. Jumlah pencari kerja yang terdaftar selama tiga tahun tersebut berfluktuasi sedangkan jumlah lowongan kerja yang tersedia selama tiga tersebut cenderung turun dan tidak sebanding dengan jumlah lowongan kerja yang dipenuhi artinya jumlah lowongan kerja yang ada tidak mampu menampung jumlah pencari kerja sehingga banyak jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan.

Selama menempuh pendidikan, para lulusan perguruan tinggi hanya memfokuskan bagaimana memperoleh IPK tertinggi karena mereka beranggapan jika memiliki IPK tertinggi maka akan mudah memperoleh pekerjaan. Perguruan tinggi tidak membekali mahasiswa mereka dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja apalagi di era revolusi 5.0. Padahal perusahaan tidak hanya sekedar memperhatikan IPK sipelamar namun juga memperhatikan sipelamar tersebut berasal dari perguruan tinggi yang ternama atau tidak, hal itu juga mempengaruhi keputusan perusahaan untuk memilih sipelamar untuk bisa bergabung dalam perusahaan mereka karena lulusan sebuah perguruan tinggi yang ternama dianggap mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, namun ini tidak menjadi skala prioritas utama sebuah perusahaan untuk menerima tenaga kerja. Memang sangat diperlukan peran dari perguruan tinggi untuk dapat mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja yaitu dengan cara melakukan perubahan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta sinergitas antara perguruan tinggi dengan dunia industri dan pemerintah sehingga perguruan tinggi dapat mempersiapkan lulusan yang akan dihasilkan.

#### REFERENSI

- Abel, J. R., & Deitz, R. (2015). Regional Science and Urban Economics Agglomeration and job matching among college graduates. *Regional Science and Urban Economics*, 51, 14–24. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2014.12.001>
- Achmad Daengs, G. S., Mubarok, M., Soemantri, A. I., Wajdi, M. B. N., & Andjarwati, T. (2020). The impact of private investment in the improvement of social welfare through economic growth and labor absorption. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 8(1), 602–609. <https://doi.org/10.18510/HSSR.2020.8172>
- Adi, A. (2016). Analisis penyebab tingginya pengangguran sarjana di kecamatan simeulue barat kabupaten simeulue. 1–40.
- Annabi, N. (2017). Investments in education: What

- are the productivity gains? *Journal of Policy Modeling*, 39(3), 499–518. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2017.03.003>
- Dahal, G. (2017). the Contribution of Education To Economic Growth: Evidence From Nepal. <https://doi.org/10.20472/iac.2016.023.032>
- Force, L., Force, L., & Persons, P. (2015). Manpower Survey Results in December 2015 Table 1 . Statistical Brief Based on Manpower Survey Results Unit: Thousand Persons. 000(December), 2–5.
- Gao, H., & Pan, D. (1996). Manpower Availability Prediction and the Optimal Control of Manpower System in Some Region. *IFAC Proceedings Volumes*, 29(1), 5682–5686. [https://doi.org/10.1016/s1474-6670\(17\)58588-2](https://doi.org/10.1016/s1474-6670(17)58588-2)
- Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Woessmann, L., & Zhang, L. (2017). General education, vocational education, and labor-market outcomes over the lifecycle. *Journal of Human Resources*, 52(1), 48–87. <https://doi.org/10.3368/jhr.52.1.0415-7074R>
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.002>
- Li, S., Whalley, J., & Xing, C. (2013). China Economic Review China ' s higher education expansion and unemployment of college graduates ☆. *China Economic Review*, 71103019. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2013.08.002>
- Li, T., & Zhang, J. (2010). China Economic Review What determines employment opportunity for college graduates in China after higher education reform? *China Economic Review*, 21(1), 38–50. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2009.10.001>
- Maryanti, S. (2014). Hubungan perencanaan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja di kota pekanbaru tahun 2008 sd 2012. *Pekbis jurnal*, vol 6 no 2(hubungan perencanaan tenaga kera dengan kebutuhan tenaga kerja), 134–146. <https://media.neliti.com/.../8895-ID-hubungan-perencanaan-tenaga-kerja-terhadap-ke>
- Maryati, S. (2015). Dinamika Pengangguran Terdidik: Tantangan Menuju Bonus Demografi Di Indonesia. *Economica*, 3(2), 124–136. <https://doi.org/10.22202/economica.2015.v3.i2.249>
- Muhson, A., Wahyuni, D., & Mulyani, E. (2012). Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia (Yogyakarta)*, 8(1), 42–52. <https://doi.org/10.21831/economia.v8i1.800>
- Simanjuntak, J., Ratnawati, T., & Rahmiyati, N. (2017). Economic Growth as Mediation of Regional Own Source Revenue, Investment and Asset Management on Labor Absorption and Social Welfare in Regencies/Cities in Riau Islands Province. *International Journal of Economics and Finance*, 9(8), 127. <https://doi.org/10.5539/ijef.v9n8p127>
- Sirilius Seran. (2017). Hubungan Antara Pendidikan, Pengangguran dan Pertumbuhan ekonomi dengan Kemiskinan. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 10(2), 59–71. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Soebyakto, B. B. (2014). Peran Perguruan Tinggi dalam Pengembangan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan sejalan Perkembangan Ilmu Pengetahuan. Call for Papers Seminar Nasional Dan Silatnas IV FORDEBI Dies Natalis Universitas Sriwijaya Ke-54, 723–737.
- Supriati, S., & Handayani, T. (2018). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Penempatan Kerja. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 218–227. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1121>
- Tim Kerja Studi Kajian Lembaga studi Pengkajian dan Pengembangan Pendidikan Indonesia. (2019). Study kajian: Upaya Strategis Dalam Menangani Pengangguran Terdidik.
- Wihardja, M. M., & Cunningham, W. (2021). Pathways to Middle-Class Jobs in Indonesia. *Pathways to Middle-Class Jobs in Indonesia*, June. <https://doi.org/10.1596/35848>
- Wu, C. C. (2011). High graduate unemployment rate and Taiwanese undergraduate education. *International Journal of Educational Development*, 31(3), 303–310. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2010.06.010>
- Yang, O., & Secara, T. (2013). Optimalisasi Penyerapan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Pengembangan Human Capital Dan Penyediaan Jaringan Kerja Online Yang Terintegrasi Secara Nasional. *Economics Development Analysis Journal*, 2(2), 140–146. <https://doi.org/10.15294/edaj.v2i2.1403>