

Analisis Disparitas Pencari Kerja dan Lowongan Pekerjaan di Kota Medan Tahun 2023-2024

Mahara Sintong¹, Sahala Fransiscus Marbun², Vadillah Raihto Hutasuhut^{3*}, Sri Andini⁴, Delon Sitompul⁵, Debora Zega⁶, Hayqal Adibya⁷, Angelo Simanullang⁸, Grace Dachi⁹

¹⁻⁹Pendidikan Geografi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

*Penulis korespondensi: vadillahiraihto@gmail.com³

Abstract. *This study aims to analyze the disparity between the number of job seekers and available job vacancies in Medan City during 2023–2024, a condition that reflects a significant imbalance in the local labor market. The background of this research arises from the persistent surplus of job seekers, coupled with the sharp decline in job openings that suggests the presence of structural unemployment and a mismatch between educational qualifications and labor market needs. Using a quantitative-descriptive approach through literature review and secondary data analysis from official labor statistics, this study provides a comprehensive overview of the labor market dynamics in Medan City. The findings show that in 2023, there were 4,661 registered job seekers compared to only 2,777 available vacancies, resulting in a surplus of 1,884 individuals. The situation worsened in 2024 as job vacancies dropped drastically to 1,016 positions, while the number of job seekers reached 2,293, leaving a surplus of 1,277 individuals. The study also reveals that job seekers are predominantly senior high school graduates, accounting for approximately 80 percent of the total, while job vacancies are concentrated in the manufacturing and trade sectors—both of which experienced severe contraction in 2024. These conditions reflect multidimensional mismatches in the labor market, including vertical and horizontal mismatches, as well as a structural shift towards a service-based economy that has not fully absorbed the workforce. The implications of this study highlight the urgency of strengthening vocational training programs, aligning educational curricula with industry needs, diversifying the local economy, and enhancing job seekers' competencies to improve competitiveness in an increasingly challenging labor market.*

Keywords: *Educational Qualifications; Job Market; Labor Disparities; Structural Unemployment; Vocational Training*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disparitas antara jumlah pencari kerja dan lowongan pekerjaan di Kota Medan pada tahun 2023–2024 yang menunjukkan ketidakseimbangan signifikan dalam pasar tenaga kerja. Latar belakang penelitian berangkat dari tingginya surplus pencari kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lowongan yang tersedia, sehingga memunculkan indikasi pengangguran struktural serta ketidaksesuaian kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan sektor usaha. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-deskriptif dengan pendekatan studi literatur dan analisis data sekunder yang diperoleh dari publikasi resmi ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terdapat 4.661 pencari kerja sedangkan lowongan yang tersedia hanya 2.777 posisi, menghasilkan surplus sebesar 1.884 orang. Kondisi ini memburuk pada tahun 2024 ketika jumlah lowongan turun drastis menjadi 1.016 posisi, sementara pencari kerja berjumlah 2.293 orang dengan surplus 1.277 orang. Temuan penting lainnya adalah dominasi pencari kerja lulusan SMA yang mencapai 80 persen, sementara lowongan terkonsentrasi pada sektor industri pengolahan dan perdagangan yang mengalami penurunan tajam pada tahun 2024. Ketidakseimbangan ini memperlihatkan terjadinya mismatch baik secara vertikal maupun horizontal, serta menunjukkan transformasi sektoral menuju ekonomi berbasis jasa yang belum sepenuhnya mampu menyerap angkatan kerja. Implikasi penelitian menegaskan perlunya peningkatan kualitas pelatihan vokasional, penyesuaian kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri, diversifikasi ekonomi daerah, serta strategi peningkatan keterampilan pencari kerja agar mampu beradaptasi dengan dinamika pasar kerja yang kian kompetitif.

Kata kunci: Disparitas Tenaga Kerja; Kualifikasi Pendidikan; Pasar Kerja; Pelatihan Vokasional; Pengangguran Struktural

1. LATAR BELAKANG

Di Indonesia, disparitas antara jumlah pencari kerja dan penyedia lapangan kerja menjadi salah satu isu ketenagakerjaan paling signifikan. Dalam penelitiannya, (Emma R. Allen, 2016)

mencatat bahwa pada tahun 2020 terdapat sekitar 8,59 juta pencari kerja terdaftar yang bersaing untuk 3,48 juta lowongan pekerjaan yang tersedia. Ketidakseimbangan struktural ini mengindikasikan bahwa pasar tenaga kerja belum optimal dalam menyerap angkatan kerja yang tersedia, sehingga memicu berbagai permasalahan ketenagakerjaan termasuk pengangguran dan ketidaksesuaian kualifikasi.

Kota Medan sebagai ibu kota Provinsi Sumatera Utara dan salah satu kota metropolitan terbesar di Indonesia, tidak terlepas dari permasalahan ketidakseimbangan pasar tenaga kerja ini. Jumlah tenaga kerja di Kota Medan mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir, dari 999.100 pekerja pada tahun 2021 menjadi 1,03 juta pada tahun 2022 dan mencapai 1,12 juta pada tahun 2023, dengan tingkat pengangguran sebesar 8,67 persen. Tingkat pengangguran yang relatif tinggi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan struktural dalam pasar tenaga kerja lokal. Sebagai pusat ekonomi regional, Kota Medan menarik banyak pencari kerja dari berbagai latar belakang pendidikan, namun ketersediaan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka menjadi persoalan krusial yang perlu dikaji secara mendalam.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis ketidaksesuaian antara profil pencari kerja dan ketersediaan lowongan pekerjaan di Kota Medan. (Salas-Velasco, 2021) menekankan bahwa kualitas pekerjaan menjadi isu utama di banyak negara, dengan pengangguran pemuda, kekurangan keterampilan, dan ketidaksesuaian keterampilan menjadi tantangan yang persisten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami dinamika pasar tenaga kerja lokal, mengidentifikasi gap antara *supply* dan *demand* tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan dan sektor lapangan usaha, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang tepat untuk mengatasi ketidakseimbangan struktural dalam pasar tenaga kerja Kota Medan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga praktis dalam mendukung perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan responsif terhadap dinamika pasar kerja lokal.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Permintaan Tenaga Kerja

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan, yang dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. (Sholeh, 2007) menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan *derived demand*, yaitu permintaan yang berasal dari permintaan terhadap barang dan jasa yang diproduksi oleh tenaga kerja tersebut.

Menurut teori ekonomi, permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai marginal produk (*Value of Marginal Product*, VMP), yang merupakan perkalian antara Produk Fisik Marginal (*Marginal Physical Product*, MPP) dengan harga produk yang bersangkutan. Produk Fisik Marginal adalah kenaikan total produk fisik yang bersumber dari penambahan satu unit tenaga kerja. Pemberi kerja akan mempekerjakan tenaga kerja hingga nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan upah yang harus dibayarkan (Sholeh, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja meliputi: (1) Teknologi produksi, (2) Harga output yang dihasilkan, (3) Harga faktor produksi lain seperti modal dan bahan baku, (4) Tingkat upah, dan (5) Kondisi ekonomi makro. (Rahmi & Riyanto, 2022) menyatakan bahwa berdasarkan teori produksi, saat faktor produksi lainnya konstan, peningkatan jumlah maupun upah tenaga kerja akan berimplikasi pada peningkatan jumlah output selama belum sampai pada titik *The Law of Diminishing Marginal Return*. Dalam konteks penelitian ini, lowongan pekerjaan yang tersedia mencerminkan sisi demand dari pasar tenaga kerja di Kota Medan.

Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja

Tingkat upah dan pemanfaatan tenaga kerja (*employment*) sama-sama ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan. Keseimbangan pasar tenaga kerja tercapai pada titik dimana kurva penawaran tenaga kerja berpotongan dengan kurva permintaan tenaga kerja, yang menentukan upah ekuilibrium dan jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan (Sholeh, 2007). Dalam realitas pasar tenaga kerja di negara berkembang seperti Indonesia, keseimbangan sempurna jarang tercapai.

Ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral (Rahmi & Riyanto, 2022). Ketika jumlah pencari kerja (*supply*) melebihi lowongan pekerjaan yang tersedia (*demand*), terjadi *excess supply* yang mengindikasikan adanya pengangguran struktural. Sebaliknya, jika lowongan melebihi pencari kerja, terjadi *excess demand* yang dapat mendorong kenaikan upah. (M Bagus Riko Wibowo, 2025) menyatakan bahwa dengan masuknya era digital, pasar tenaga kerja mengalami perubahan yang signifikan dalam permintaan tenaga kerja yang lebih terampil

dalam industri-industri yang terpengaruh oleh teknologi digital. Transformasi ini mempengaruhi dinamika *supply* dan *demand* di pasar tenaga kerja, menciptakan tantangan baru dalam mencapai keseimbangan antara kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan industri.

Teori Ketidaksesuaian Pasar Tenaga Kerja (*Job Mismatch Theory*)

Konsep *job mismatch* atau ketidaksesuaian pekerjaan muncul ketika terdapat diskrepansi antara karakteristik pencari kerja (kualifikasi pendidikan, keterampilan, pengalaman) dengan karakteristik pekerjaan yang tersedia. Ketidaksesuaian ini dapat dibagi menjadi dua dimensi utama: *vertical mismatch* (ketidaksesuaian tingkat pendidikan) dan *horizontal mismatch* (ketidaksesuaian bidang pendidikan). (Khoiruddin et al., 2024) menjelaskan bahwa *education-job mismatch* terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan individu dengan persyaratan pekerjaan mereka, yang memiliki implikasi mendalam baik bagi individu maupun ekonomi secara keseluruhan.

- a. *Vertical mismatch* terjadi ketika tingkat pendidikan yang dimiliki pekerja tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. (Khoiruddin et al., 2024) dalam penelitiannya menggunakan data Sakernas 2022 menemukan bahwa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan karakteristik regional secara signifikan mempengaruhi hasil ketidaksesuaian pendidikan.
- b. *Horizontal mismatch* terjadi ketika bidang studi atau keahlian pekerja tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani. (Yoselina et al., 2024) mendefinisikan horizontal mismatch sebagai kondisi di mana terdapat ketidakcocokan antara jurusan pendidikan yang ditempuh dengan bidang pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Penelitian mereka menggunakan data Sakernas 2022 menunjukkan bahwa horizontal mismatch memiliki dampak yang berbeda pada berbagai tingkat pendidikan dan kuantil upah.

Teori Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki angkatan kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh lapangan kerja yang tersedia. Berbeda dengan pengangguran friksional yang bersifat sementara, pengangguran struktural cenderung persisten dan memerlukan intervensi kebijakan yang lebih substantif.

Menurut (Wicaksono et al., 2023), disparitas besar antara jumlah pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang tersedia menciptakan pengangguran struktural, dimana sistem pendidikan dan pelatihan gagal menghasilkan lulusan dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Ketidaksesuaian ini bukan hanya terkait dengan kuantitas tenaga kerja, tetapi lebih pada aspek kualitas dan relevansi kompetensi yang dimiliki. Hal ini diperparah oleh transformasi ekonomi dari sektor primer (pertanian) dan sekunder (manufaktur) menuju sektor

tersier (jasa) yang memerlukan *skill* set berbeda, terutama keterampilan teknologi informasi, kemampuan analitis, dan *soft skills* yang seringkali tidak diajarkan secara memadai dalam sistem pendidikan formal.

Teori *Human Capital*

Konsep dasar teori human capital adalah bahwa manusia dapat meningkatkan kapasitas produktif mereka melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Investasi ini menciptakan "modal" dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang melekat pada individu. Berbeda dengan modal fisik yang dapat terdepresiasi, human capital cenderung terakumulasi dan berkembang seiring waktu melalui pembelajaran dan pengalaman.

Implikasi Teori Human Capital terhadap Pasar Tenaga Kerja:

- a. Produktivitas dan Kompensasi. Individu dengan *human capital* lebih tinggi yang tercermin dalam pendidikan formal, keterampilan teknis dan non-teknis, serta pengalaman kerja cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi.
- b. *Employability* dan Investasi Pendidikan. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan *employability* individu dengan cara memperluas pengetahuan, mengasah keterampilan, dan meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar.
- c. Kualitas versus Kuantitas Pendidikan. Teori *human capital* menegaskan bahwa kualitas pendidikan, bukan hanya kuantitas atau tingkat pendidikan formal, yang menentukan kesesuaian dengan kebutuhan pasar kerja. Lulusan S1 dengan keterampilan yang relevan dan kualitas pendidikan tinggi akan memiliki prospek karir lebih baik dibandingkan lulusan S2 dengan kualitas pendidikan rendah dan keterampilan yang tidak sesuai dengan permintaan pasar.
- d. *Signaling Effect*. Pendidikan juga berfungsi sebagai sinyal bagi *employers* tentang kemampuan dan potensi produktivitas calon pekerja. Gelar akademik, sertifikasi profesional, dan prestasi pendidikan lainnya menjadi proxy untuk mengukur kualitas human capital seseorang, terutama ketika informasi tentang kemampuan aktual individu tidak sempurna atau sulit diobservasi.

Teori Segmentasi Pasar Tenaga Kerja

Teori segmentasi pasar tenaga kerja (*dual labor market theory*) yang dikembangkan oleh Peter Doeringer dan Michael Piore pada awal tahun 1970-an memberikan perspektif berbeda dari teori neoklasik yang mengasumsikan pasar tenaga kerja sebagai pasar tunggal yang homogen. Teori ini membagi pasar tenaga kerja menjadi dua segmen utama: *primary*

labor market dan secondary labor market. Primary market ditandai dengan upah tinggi, kondisi kerja yang baik, stabilitas pekerjaan, peluang pengembangan karir, sistem administrasi yang teratur, dan adanya *due process* dalam peraturan kerja.

Secondary market memiliki karakteristik: upah rendah, kondisi kerja yang kurang baik, tingkat turnover tinggi, ketidakstabilan pekerjaan, peluang pelatihan dan pengembangan karir yang terbatas, serta pekerjaan yang cenderung bersifat repetitif. Perbedaan mendasar antara kedua segmen ini bukan hanya terletak pada karakteristik pekerjaan, tetapi juga pada mekanisme alokasi tenaga kerja dimana *primary market* mengandalkan internal labor market, sementara *secondary market* bersifat kompetitif di pasar eksternal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-deskriptif dengan jenis penelitian studi literatur dan analisis data sekunder. Metode ini dipilih untuk mengkaji secara komprehensif berbagai informasi dari sumber sekunder terkait pasar tenaga kerja di Kota Medan. Penelitian berfokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis data dari berbagai literatur untuk mengidentifikasi potensi serta tantangan dalam keseimbangan pasar tenaga kerja, khususnya terkait disparitas antara pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang tersedia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Disparitas antara Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Pekerjaan di Kota Medan Tahun 2023-2024

Kondisi Disparitas Pasar Tenaga Kerja Tahun 2023

Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kota Medan menunjukkan kondisi pasar tenaga kerja pada tahun 2023 mengalami ketidakseimbangan signifikan antara jumlah pencari kerja terdaftar dengan ketersediaan lowongan pekerjaan. Tercatat sebanyak 4.661 pencari kerja mendaftarkan diri secara resmi melalui sistem ketenagakerjaan di Kota Medan pada periode tersebut.

Tabel 1. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2023-2024 dari BPS.

Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2023			2024		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sekolah Dasar	28	26	54	43	16	59
Sekolah Menengah Pertama	50	131	181	61	62	123
Sekolah Menengah Atas	1.653	2.082	3.735	592	730	1.322

Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2023			2024		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Diploma I/II/III/Akademi/Universitas	410	281	691	385	404	789
Jumlah/Total	2.141	2.520	4.661	1.081	1.212	2.293

Sumber: BPS Kota Medan tahun 2025.

Karakteristik pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2023 menunjukkan komposisi yang beragam berdasarkan tingkat pendidikan. Data tersebut mengungkapkan bahwa mayoritas pencari kerja berasal dari lulusan Sekolah Menengah Atas dengan jumlah 3.735 orang atau sekitar 80,13% dari total keseluruhan. Dominasi lulusan SMA ini mencerminkan struktur pendidikan angkatan kerja di Kota Medan yang masih didominasi oleh pendidikan menengah. Lulusan perguruan tinggi (Diploma/Akademi/Universitas) tercatat sebanyak 691 orang atau 14,83%, menunjukkan bahwa meskipun proporsinya lebih kecil, pencari kerja berpendidikan tinggi juga menghadapi tantangan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Lulusan SMP tercatat 181 orang (3,88%), sementara lulusan SD hanya 54 orang (1,16%). Distribusi ini mengindikasikan bahwa pasar tenaga kerja formal di Kota Medan lebih banyak diminati oleh mereka yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal SMA, sementara mereka yang berpendidikan rendah kemungkinan besar lebih banyak terserap di sektor informal atau tidak terdaftar dalam sistem ketenagakerjaan formal.

Analisis gender terhadap pencari kerja tahun 2023 mengungkapkan fenomena menarik di mana pencari kerja perempuan (2.520 orang atau 54,1%) lebih banyak dibandingkan laki-laki (2.141 orang atau 45,9%). Kesenjangan gender ini dapat dijelaskan dari beberapa perspektif. Pertama, peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja mencerminkan perubahan sosial di mana perempuan semakin aktif mencari pekerjaan formal untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga. Kedua, kemungkinan laki-laki lebih banyak terserap di sektor informal atau bekerja secara independen sehingga tidak perlu mendaftar sebagai pencari kerja formal. Ketiga, struktur pekerjaan di Kota Medan mungkin lebih ramah terhadap pekerja perempuan, terutama di sektor perdagangan, jasa, dan industri ringan. Kesenjangan gender paling besar terjadi pada kategori lulusan SMA, di mana perempuan (2.082 orang) jauh lebih banyak dari laki-laki (1.653 orang), dengan selisih 429 orang. Fenomena ini menunjukkan bahwa perempuan lulusan SMA menghadapi tantangan lebih besar dalam transisi dari sekolah ke dunia kerja dibandingkan laki-laki dengan kualifikasi yang sama.

Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia dan terdaftar secara resmi pada tahun 2023 hanya mencapai 2.777 posisi. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan jumlah pencari kerja

yang terdaftar, menciptakan situasi *excess supply* yang signifikan. Disparitas antara kedua angka ini menghasilkan kesenjangan sebesar 1.884 orang, yang berarti terdapat surplus pencari kerja cukup substansial. Dalam persentase, kelebihan penawaran tenaga kerja (*excess supply*) mencapai 40,4% dari total lowongan yang tersedia, atau dapat juga dinyatakan bahwa lowongan yang tersedia hanya mampu mengakomodasi 59,6% dari total pencari kerja terdaftar. Gap sebesar 1.884 orang ini merupakan indikator kuat bahwa pasar tenaga kerja formal di Kota Medan pada tahun 2023 mengalami ketidakseimbangan struktural yang serius.

Kondisi Disparitas Pasar Tenaga Kerja Tahun 2024

Penurunan jumlah lowongan pekerjaan yang jauh lebih tajam dibandingkan penurunan pencari kerja menjadi aspek yang paling mengkhawatirkan dalam analisis disparitas tahun 2024. Lowongan pekerjaan yang tersedia pada tahun 2024 hanya mencapai 1.016 posisi, mengalami penurunan sebesar 1.761 posisi atau 63,4% dibandingkan tahun 2023 yang mencatat 2.777 posisi. Penurunan sebesar hampir dua pertiga ini merupakan indikator kuat adanya kontraksi ekonomi serius atau paling tidak perlambatan pertumbuhan ekonomi yang sangat signifikan di Kota Medan pada periode tersebut. *Magnitude* penurunan ini jauh melampaui fluktuasi normal dalam penciptaan lapangan kerja dan mengindikasikan adanya permasalahan struktural yang mendalam dalam perekonomian lokal.

Analisis sektoral terhadap penurunan lowongan pekerjaan menunjukkan bahwa hampir semua sektor mengalami kontraksi, namun dengan tingkat keparahan yang berbeda-beda. Sektor Industri Pengolahan yang pada tahun 2023 merupakan penyumbang lowongan terbesar dengan 1.622 posisi (58,42% dari total) mengalami penurunan sangat drastis menjadi hanya 109 posisi pada tahun 2024, atau turun 93,3%. Penurunan ini sangat mengkhawatirkan mengingat sektor manufaktur seharusnya menjadi tulang punggung penciptaan lapangan kerja di kota industri. Kontraksi sebesar 93,3% dalam satu tahun mengindikasikan bahwa banyak perusahaan manufaktur menghentikan atau mengurangi rekrutmen secara drastis, kemungkinan akibat penurunan permintaan produk, peningkatan biaya produksi, atau adopsi teknologi otomatisasi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran yang merupakan penyumbang lowongan terbesar kedua pada tahun 2023 dengan 804 posisi (28,95%) juga mengalami penurunan signifikan menjadi 135 posisi pada tahun 2024, atau turun 83,2%. Sektor ini biasanya cukup resilien terhadap guncangan ekonomi karena sifatnya yang berbasis konsumsi domestik, namun penurunan sebesar 83,2% mengindikasikan adanya penurunan daya beli masyarakat atau perubahan pola konsumsi yang signifikan. Pandemi COVID-19 yang mungkin masih memberikan dampak berkepanjangan pada tahun 2024, atau krisis ekonomi lainnya, dapat

menjelaskan penurunan drastis di sektor ini. Restoran dan hotel yang biasanya menyerap banyak tenaga kerja mengalami penurunan okupansi dan omzet sehingga mengurangi rekrutmen.

Sektor Keuangan, asuransi, dan usaha persewaan serta Sektor Jasa Kemasyarakatan yang relatif lebih stabil menunjukkan penurunan yang tidak sebesar sektor Industri dan Perdagangan, namun tetap signifikan. Kedua sektor ini pada tahun 2024 menjadi penyumbang lowongan terbesar dengan total 337 posisi atau 33,2% dari total lowongan. Pergeseran ini mengindikasikan adanya transformasi struktural ekonomi Kota Medan dari ekonomi berbasis manufaktur dan perdagangan menuju ekonomi berbasis jasa. Transformasi ini sejalan dengan tren global menuju *service-based economy*, namun dalam konteks Kota Medan, transisi ini belum diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai di sektor jasa modern.

Tren dan Perbandingan 2023-2024

Temuan yang paling mencolok adalah bahwa baik pencari kerja maupun lowongan pekerjaan mengalami tren penurunan yang konsisten dan sangat signifikan, namun dengan magnitude yang berbeda. Penurunan pencari kerja terdaftar sebesar 50,8% atau setara dengan 2.368 orang merupakan penurunan yang sangat besar dalam periode satu tahun. Dalam kondisi normal, penurunan jumlah pencari kerja terdaftar dalam magnitude sebesar ini seharusnya menjadi indikator positif yang menunjukkan bahwa banyak pencari kerja berhasil mendapat pekerjaan. Namun, ketika penurunan pencari kerja dibarengi dengan penurunan lowongan yang lebih besar (63,4%), interpretasi menjadi sangat berbeda dan mengkhawatirkan.

Karakteristik Disparitas Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Lowongan Pekerjaan Berdasarkan Sektor Lapangan Usaha

Profil Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dominasi lulusan SMA sebagai pencari kerja yang mencapai 80% dari total angkatan kerja mengindikasikan bahwa struktur kualifikasi pendidikan di Kota Medan masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah. Kondisi ini sebenarnya sejalan dengan karakteristik ekonomi kota yang masih memerlukan tenaga kerja semi-skilled dalam jumlah besar, terutama untuk mengisi posisi di sektor industri pengolahan dan perdagangan yang menjadi tulang punggung penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, konsentrasi pencari kerja pada level pendidikan menengah ini juga mencerminkan tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia, dimana akses dan partisipasi pada pendidikan tinggi masih terbatas bagi sebagian besar angkatan kerja.

Peningkatan signifikan proporsi lulusan perguruan tinggi dari 14,83% pada tahun 2023 menjadi 34,4% pada tahun 2024 menunjukkan tren positif dalam peningkatan kualifikasi

pendidikan pencari kerja. Meskipun demikian, peningkatan ini berpotensi menimbulkan masalah ketidaksesuaian (*educational mismatch*) jika tidak diimbangi dengan ketersediaan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi tersebut. Kesenjangan gender yang konsisten, dimana pencari kerja perempuan lebih banyak dari laki-laki terutama pada lulusan SMA, mengindikasikan bahwa perempuan menghadapi tantangan lebih besar dalam transisi dari pendidikan ke dunia kerja, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor sosial-budaya maupun keterbatasan akses pada pelatihan keterampilan teknis yang lebih diminati pasar kerja.

Profil Lowongan Pekerjaan Berdasarkan Sektor Lapangan Usaha

Tabel 2. Lowongan Pekerjaan Yang Terdaftar Menurut Lapangan Usaha di Kota Medan, 2023-2024 dari BPS.

Lapangan Usaha	2023		2024	
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Pertanian, peternakan, kehutanan, perburuan dan perikanan	3	30	2	-
2. Pertambangan dan Penggalian	-	-	-	-
3. Industri Pengolahan	522	1.100	86	23
4. Listrik, Gas dan Air	33	32	-	-
5. Bangunan	55	57	-	-
6. Perdagangan, Hotel dan Restoran	382	422	98	37
7. Angkutan, pergudangan dan Komunikasi	94	26	16	-
8. Keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan/tanah dan jasa perusahaan	164	117	145	192
9. Jasa Kemasyarakatan, sosial dan perorangan	161	179	114	303
MEDAN	1.414	1.963	461	555

Sumber: BPS Kota Medan tahun 2025.

Struktur lowongan pekerjaan di Kota Medan menunjukkan karakteristik ekonomi perkotaan yang didominasi oleh sektor sekunder (industri pengolahan) dan sektor tersier (perdagangan, hotel, restoran, serta jasa), dengan konsentrasi 87,37% lowongan pada tiga sektor utama. Dominasi sektor industri pengolahan yang mencapai 58,42% mencerminkan peran Medan sebagai pusat industri regional yang menyerap tenaga kerja dalam skala besar, terutama untuk posisi-posisi yang memerlukan keterampilan semi-skilled. Sementara itu, minimnya lowongan pada sektor primer seperti pertanian (1,19%) menunjukkan transformasi struktural ekonomi kota yang semakin bergerak menjauh dari aktivitas berbasis sumber daya alam menuju aktivitas ekonomi bernilai tambah lebih tinggi.

Analisis Ketidaksesuaian (Mismatch) Kualitatif

Pasar tenaga kerja Kota Medan mengalami ketidaksesuaian struktural yang bersifat multidimensional, meliputi aspek kuantitatif, kualitatif, dan sektoral. Ketidaksesuaian kuantitatif yang ditunjukkan dengan surplus 1.884 pencari kerja pada tahun 2023 dan 1.277 pada tahun 2024 mengindikasikan bahwa pertumbuhan angkatan kerja tidak diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai. Secara kualitatif, terdapat paradoks dimana mayoritas pencari kerja adalah lulusan SMA (80%) sementara tidak semua lowongan yang tersedia sesuai dengan kualifikasi ini, terutama dengan adanya tuntutan keterampilan spesifik atau sertifikasi tertentu yang tidak dimiliki lulusan SMA umum. Di sisi lain, lulusan perguruan tinggi yang berjumlah 691 orang berpotensi mengalami *overqualification* ketika mereka terpaksa melamar posisi di sektor industri pengolahan atau perdagangan yang sebenarnya lebih cocok untuk lulusan SMA/SMK, sehingga menciptakan fenomena *underemployment* dimana pekerja terdidik tidak dapat memanfaatkan potensi penuh dari investasi pendidikan mereka.

Diskusi dan Implikasi Kebijakan

Implikasi terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan

a. Perlunya Program Pelatihan Vokasional Tersertifikasi

Mengingat dominasi lowongan di sektor Industri dan Perdagangan mencapai 87%, diperlukan penguatan SMK dan balai latihan kerja dengan fokus pada keterampilan teknis spesifik yang dibutuhkan industri. Program pelatihan harus diselaraskan dengan kebutuhan riil sektor dominan agar lulusan dapat langsung terserap pasar kerja. Sertifikasi kompetensi menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing pencari kerja dan mengurangi mismatch kualifikasi.

b. Pengembangan Sektor-Sektor Baru

Penurunan drastis lowongan sebesar 63% menunjukkan perlunya diversifikasi ekonomi untuk mengurangi ketergantungan pada sektor tradisional yang mengalami kontraksi. Mendorong pertumbuhan sektor ekonomi kreatif, teknologi digital, dan jasa modern dapat menyerap lulusan perguruan tinggi yang terus meningkat. Insentif investasi dan kemudahan berusaha perlu diarahkan pada sektor-sektor padat karya dengan nilai tambah tinggi.

c. Program Link and Match

Kolaborasi antara institusi pendidikan dengan dunia industri harus diperkuat untuk menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja aktual. Implementasi sistem magang dan praktek kerja industri yang terstruktur dapat menjembatani kesenjangan antara kompetensi lulusan dan ekspektasi pemberi kerja. Pelibatan industri dalam

penyusunan kurikulum vokasi akan memastikan relevansi program pendidikan dengan dinamika pasar kerja.

Implikasi terhadap Pencari Kerja

a. Peningkatan Keterampilan (*Upskilling*)

Pencari kerja perlu mengembangkan keterampilan tambahan yang sesuai dengan kebutuhan sektor dominan untuk meningkatkan daya saing. Mengingat konsentrasi lowongan di sektor tertentu, penguasaan multi-skill menjadi keharusan agar dapat beradaptasi dengan perubahan struktur ekonomi. Investasi dalam pelatihan mandiri dan sertifikasi profesi dapat membuka peluang kerja lebih luas.

b. Fleksibilitas Karir

Lulusan perguruan tinggi perlu lebih fleksibel dalam pilihan karir dan tidak selalu terpaku pada latar belakang pendidikan formal mereka. Kesiapan untuk memulai dari posisi entry-level atau bekerja di sektor yang kurang sesuai dengan jurusan dapat menjadi strategi jangka pendek untuk mendapat pengalaman. Pengembangan kemampuan adaptasi dan pembelajaran berkelanjutan menjadi kunci kesuksesan karir di pasar kerja yang dinamis.

c. Kewirausahaan

Mengingat keterbatasan lowongan formal, pencari kerja perlu mempertimbangkan opsi berwirausaha atau menciptakan lapangan kerja sendiri sebagai alternatif. Pemanfaatan teknologi digital dan platform online dapat menjadi entry point untuk memulai usaha dengan modal minimal. Program inkubasi bisnis dan akses pembiayaan UMKM perlu dimanfaatkan untuk meningkatkan keberhasilan wirausaha pemula.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pencari kerja dan lowongan pekerjaan di Kota Medan tahun 2023-2024, penelitian ini menemukan adanya disparitas signifikan yang ditandai dengan surplus pencari kerja sebesar 1.884 orang pada tahun 2023 (rasio 1,68:1) yang meningkat menjadi 1.277 orang pada tahun 2024 dengan rasio persaingan 2,26:1, menunjukkan peningkatan intensitas kompetisi sebesar 34,5%. Penurunan drastis lowongan pekerjaan sebesar 63,4% dalam periode satu tahun mengindikasikan kontraksi pasar kerja yang serius dan memerlukan perhatian khusus dari pengambil kebijakan. Karakteristik disparitas menunjukkan ketidaksesuaian struktural yang kompleks, dimana pencari kerja didominasi oleh lulusan SMA (80,13%) dan perempuan (54,1%), sementara lowongan terkonsentrasi pada sektor Industri Pengolahan (58,42%) dan Perdagangan (28,95%). Kondisi ini menimbulkan potensi vertical

mismatch dimana lulusan perguruan tinggi yang meningkat proporsinya menjadi 34,4% pada tahun 2024 harus bersaing untuk posisi yang tidak memerlukan kualifikasi tinggi, serta kesenjangan gender yang menunjukkan persaingan lebih ketat bagi pencari kerja perempuan meskipun proporsi lowongan untuk perempuan relatif seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, E. R. (2016). *Analysis of trends and challenges in the Indonesian labor market*. Asian Development Bank (ADB) Paper on Indonesia, 16, 1–38. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2015.08.004>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- ILO. (2020). *Indonesia labor market update 2020*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>
- Khoiruddin, M. A., Setyanti, A. M., Suman, A., Prasetyia, F., & Susilo, S. (2024). Exploring determinants of education-job mismatch among educated workers in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan*, 25(2), 263–281. <https://doi.org/10.23917/jep.v25i2.23994>
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387–418. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- Oesch, D., & Baumann, I. (2015). Smooth transitions? Labor market outcomes for young adults. *European Sociological Review*, 31(4), 446–460. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv008>
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). *Returns to investment in education: A decennial review of the global literature*. *Education Economics*, 26(5), 445–458. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>
- Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 121, 1–55. <https://doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>
- Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 14. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Sholeh, M. (2007). Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>
- Wibowo, M. B. R. (2025). *Dinamika pasar tenaga kerja di era digital: Implikasi terhadap pengangguran dan produktifitas ekonomi*, 3(1), 167–186.
- Rahmi, J., & Riyanto, R. (2022). Dampak upah minimum terhadap produktivitas tenaga kerja: Studi kasus industri manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.22212/jekp.v13i1.2095>

- Wicaksono, P., Theresia, I., & Al Aufa, B. (2023). Education–occupation mismatch and its wage penalties: Evidence from Indonesia. *Cogent Business & Management*, 10. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2251206>
- World Bank. (2023). *Indonesia economic prospects: Investing in skills for the future*. World Bank Publications. <https://www.worldbank.org>
- Yoselina, A. I., Marta, J., & Dina, R. (2024). Pengaruh horizontal mismatch terhadap upah tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 6(2), 39. <https://doi.org/10.24036/jkep.v6i2.16613>