

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia pernah mengalami kekurangan tenaga kerja dengan keterampilan digital sebanyak 392.219 orang pada rentang tahun 2016 hingga 2020. Tetapi kemudian keadaan itu berbalik yang kini menjadi kelebihan penawaran. Jumlah angkatan kerja digital diperkirakan akan melebihi permintaan yang mencapai 600.000 orang per tahun, dengan total hingga 9 juta orang pada tahun 2030. Surplus ini justru menimbulkan tantangan baru bagi pemerintah dalam hal penyerapan dan peningkatan kualitas tenaga kerja (Gayatri et al., 2023, pp. 10, 13).

Ketimpangan jumlah lowongan kerja terhadap jumlah pelamar memaksa angkatan kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan untuk mencari pendapatan di sektor lain. Angkatan kerja sendiri didefinisikan sebagai penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Badan Pusat Statistik, 2024, p. xiv). Ketidakberhasilan angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan inilah yang mengakibatkan mereka menyandang status sebagai pengangguran. Badan Pusat Statistik dalam publikasi Sakernas menyatakan bahwa jumlah pengangguran pada Agustus 2024 mencapai 7.465.599 orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di angka 4,91 persen (Badan Pusat Statistik, 2024, pp. 7, 45). Fakta ini juga didukung oleh temuan IMF yang mengungkap bahwa Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi dalam kategori negara berkembang di benua Asia (*International Monetary Fund*, 2024, p. 36).

Adapun berdasarkan laporan *International Labour Organization* (ILO, 2023) Indonesia secara statistik menduduki posisi yang tinggi dalam permasalahan *labour underutilization*. *Labour underutilization* adalah pengukuran ketidakefektifan penggunaan tenaga kerja, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja yang mengakibatkan kebutuhan akan pekerjaan tidak terpenuhi di antara populasi. Indikator pengukuran *labour underutilization* ini mencakup tiga aspek. Pertama, *time-related underemployment*, yaitu orang-orang yang memiliki pekerjaan namun jumlah jam kerja yang mereka lakukan lebih sedikit dibandingkan dengan jam kerja yang mereka inginkan atau tersedia. Kedua, pengangguran, yaitu orang-orang yang tidak bekerja tetapi aktif mencari pekerjaan. Ketiga, *potential labour force*, yaitu orang-orang yang tidak aktif dalam angkatan kerja tetapi menunjukkan minat untuk bekerja, termasuk mereka yang mencari tetapi tidak tersedia untuk bekerja (*unavailable job seekers*) dan mereka yang tidak mencari tetapi tersedia untuk bekerja (*available potential job seekers*).

Berdasarkan data pengukuran ILO, Indonesia memiliki tingkat *labour underutilization* yang relatif tinggi dengan angka 15,1%, walaupun sedikit di bawah rata-rata 16,2% negara-negara G20 (ILO, 2023, pp. 16-17). Tingkat *labour underutilization* menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) dan ketidakefektifan pemanfaatan tenaga kerja yang cukup tinggi di Indonesia, yang berpotensi membawa peningkatan angka jumlah pengangguran dalam jangka panjang. Laporan Populix juga mendukung temuan melalui surveinya kepada pemberi kerja, yang menyatakan bahwa kualifikasi yang sering terjadi

ketidakcocokan antara yang dimiliki dan diminta dalam lowongan kerja adalah jumlah pengalaman kerja (41%), keterampilan teknis (33%), dan tingkat pendidikan (32%) (Populix & KitaLulus, 2024, p. 54).

Lebih lanjut dari laporan ILO, persentase *underqualification* dan *overqualification* tenaga kerja di Indonesia menunjukkan bahwa 51% tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka, dengan 35,2% di antaranya merupakan *underqualification* (ILO, 2023, p. 13). Hal ini berarti sekitar satu dari tiga tenaga kerja di Indonesia tidak memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai untuk pekerjaan yang mereka jalani.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Luz Adriana Flórez & Leidy Gómez (2024) menganalisis dampak ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) terhadap pengangguran, informalitas, dan pergantian tenaga kerja dalam kasus Kolombia. Informalitas yang dimaksud adalah tenaga kerja yang tidak mendapatkan jaminan/tunjangan kesehatan atau pensiun. Hasil studi ini mengungkap bahwa ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap realokasi tenaga kerja, perekrutan, perpisahan (pemutusan hubungan kerja/PHK), dan tingkat informalitas. Sedangkan pengaruh ketidaksesuaian keterampilan terhadap tingkat pengangguran bersifat negatif namun tidak signifikan. Tenaga kerja yang mengalami ketidaksesuaian keterampilan terhadap pekerjaannya tidak secara langsung menyebabkan pengangguran. Tetapi mereka memiliki peluang lebih tinggi untuk mengalami pemutusan hubungan kerja dan beralih ke sektor informal. Studi ini memberikan implikasi pada kebijakan publik, bahwa ketidaksesuaian keterampilan sangat

merugikan negara-negara berkembang seperti Kolombia karena menyebabkan lebih banyak sektor informal dalam perputaran ekonomi yang berdampak pada inefisiensi perekonomian dan penurunan pada produktivitas sebagaimana penelitian McGowan dan Andrews (McGowan & Andrews, 2015, p. 7).

Penelitian lain terkait ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) juga dilakukan di Afrika Selatan. Habiyaemye et al. (2022) menganalisis data peningkatan keterampilan dan melihat hubungan antara perbaikan keterampilan dengan kesuksesan masyarakat Afrika Selatan dalam mendapatkan pekerjaan yang stabil. Para peneliti tersebut menemukan bahwa meskipun populasi usia muda (di bawah 25 tahun) mencapai hampir 60% dari total penduduk, masalah pengangguran semakin meningkat sejak tahun 2008 hingga 2022. Fakta ini berkontradiktif dengan potensi keuntungan yang seharusnya diperoleh Afrika Selatan dari bonus demografi. Sedikit berbeda dengan hasil penelitian Flórez & Gómez (2024) di Kolombia, ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) menjadi faktor terbesar dari masalah pengangguran usia muda di negara ini. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja memainkan peran kunci dalam dinamika ini, karena penduduk usia muda dengan keterampilan terbatas dan pengalaman yang minim memiliki peluang lebih kecil untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang lebih terampil dan berpengalaman (Habiyaemye et al., 2022, p. 790).

Masalah dari ketidaksesuaian keterampilan juga muncul karena sistem pendidikan Afrika Selatan yang dianggap gagal dalam menghasilkan tenaga kerja dengan keterampilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan

pasar kerja. Prospek ekonomi yang buruk dan ketidakpastian kebijakan mendorong tenaga kerja terampil memilih untuk beremigrasi demi mencari peluang lebih baik di luar negeri, sementara regulasi imigrasi menghambat masuknya tenaga kerja terampil dari luar negeri (World Bank, 2021, p. 8). Akibatnya, Afrika Selatan semakin kehilangan sumber daya manusia yang diperlukan.

Weerasombat & Pumipatyothin (2024) mengidentifikasi bahwa Thailand mengalami ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) antara kemampuan pekerja dan kebutuhan pasar kerja, dengan lulusan ilmu sosial sebagai kelompok terdampak tertinggi. Tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan ini disebabkan oleh minimnya keselarasan kompetensi mereka dengan tuntutan industri. Untuk mengatasi hal tersebut, kedua peneliti menekankan pentingnya penelitian mendalam terkait keterampilan kerja yang dibutuhkan industri guna membuka peluang kerja yang lebih luas, khususnya bagi lulusan baru (Weerasombat & Pumipatyothin, 2024, p. 2).

Selain ketidaksesuaian keterampilan, kehadiran kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) juga mengancam ketersediaan lapangan pekerjaan bagi manusia. Studi literatur (Intahchomphoo et al., 2024) merangkum penelitian-penelitian yang mengkaji kehadiran AI dalam kehidupan. AI dapat mengotomasi pekerjaan manusia baik sebagian maupun seluruh tugas, terutama yang prosesnya bersifat repetitif, membosankan, maupun berbahaya, sehingga walaupun meningkatkan efisiensi, potensi ini dapat menciptakan kondisi krisis pengangguran (Intahchomphoo et al., 2024, p. 114). Laporan McKinsey (2019) memprediksi

aktivitas pekerjaan seperti mengumpulkan data, memproses data, dan aktivitas fisik yang repetitif merupakan tugas yang paling bisa digantikan oleh otomasi AI.

Ada empat transisi utama dalam lapangan pekerjaan akibat otomasi AI. Pertama, jutaan tenaga kerja kemungkinan harus beralih ke pekerjaan baru, terutama yang melibatkan aktivitas fisik dan pengolahan data. Kedua, tenaga kerja harus menguasai keterampilan baru, terutama keterampilan sosial dan emosional seperti komunikasi, keterampilan teknologi yang lebih mendalam, serta kemampuan berpikir kreatif, kritis, dan memproses informasi kompleks. Ketiga, cara kerja akan berubah karena semakin banyak kolaborasi antara manusia dengan mesin. Keempat, otomasi akan memberikan tekanan pada upah rata-rata karena jumlah kebutuhan pekerjaan berpendapatan menengah ke bawah akan menurun, sementara pekerjaan berpendapatan tinggi akan meningkat, walaupun dampaknya tidak terlalu signifikan di negara-negara berkembang seperti Indonesia (Kaushik et al., 2019, pp. 9-10).

Meskipun demikian, hadirnya otomasi dan AI tidak sepenuhnya membawa dampak buruk. Disrupsi ini justru diprediksi mampu menciptakan 27-46 juta pekerjaan baru pada tahun 2030 nantinya (Kaushik et al., 2019, pp. 7-8). Oleh karena itu, penting bagi tenaga kerja untuk mempelajari penggunaan AI secara aplikatif dan berkolaborasi dengannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudahan yang ditawarkan AI akan memberikan lebih banyak waktu bagi manusia untuk bisa memperdalam kemampuan-kemampuan kognitif dan emosional yang lebih kompleks. Dengan demikian, teknologi tidak akan menggantikan daya saing manusia, melainkan hanya berfungsi sebagai alat bantu, sementara

kemampuan analisis manusia tetap dipergunakan (Intahchomphoo et al., 2024, p. 115).

Masalah pengangguran yang disebabkan oleh berbagai faktor memerlukan solusi holistik dari beragam perspektif, termasuk peran krusial pemberi kerja sebagai pemangku kepentingan utama dalam dinamika ketenagakerjaan (Timming et al., 2025, p. 2). Sebagaimana ditegaskan Hisa et al. (2025), memahami perspektif pemberi kerja merupakan kunci untuk mengatasi ketidaksesuaian antara lulusan dan tuntutan industri. Dengan menggali ekspektasi serta cara pemberi kerja menyampaikan kebutuhan mereka, pemangku kepentingan seperti pemerintah, perguruan tinggi, dan industri dapat merancang kebijakan dan kurikulum yang lebih responsif terhadap pasar kerja (Hisa et al., 2025, p. 184). Selaras dengan hal tersebut, kajian Tran et al. (2024) menunjukkan bahwa analisis terhadap sudut pandang pemberi kerja dapat memperkaya bukti empiris mengenai keterampilan dan kualifikasi baru yang dibutuhkan di dunia kerja, sekaligus memperjelas bagaimana hal tersebut direpresentasikan dalam komunikasi kerja formal, seperti iklan lowongan.

Namun demikian, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya berakar pada ketidaksesuaian keterampilan, melainkan juga pada dinamika kuasa yang tersembunyi dalam bahasa yang digunakan oleh pemberi kerja. Bahasa dalam iklan lowongan kerja tidak sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga membentuk persepsi tentang nilai suatu posisi kerja. Malik et al. (2025) mengungkap bahwa bahasa dalam dokumen ketenagakerjaan kerap menormalisasi ketimpangan relasi kuasa melalui pilihan diksi dan struktur kalimat yang menempatkan pekerja pada

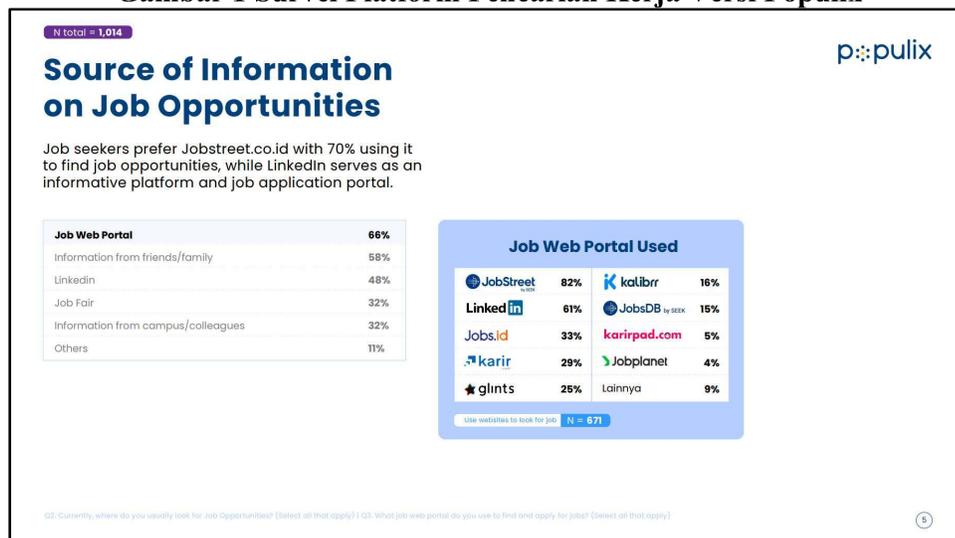
posisi subordinat. Contohnya, penggunaan label seperti “Admin Media Sosial” dengan gaji rendah—meskipun memuat syarat keterampilan yang setara dengan “Social Media Specialist”—mengindikasikan strategi simbolik untuk membentuk persepsi bahwa kompensasi tersebut wajar (Malik et al., 2025, pp. 423–424). Fenomena ini diperkuat oleh temuan Łacka-Badura (2017) yang menyoroti dominasi kata kerja imperatif dalam iklan pekerjaan sebagai tanda tuntutan sepihak kepada pekerja, serta sebagai representasi ketimpangan kuasa dalam hubungan industrial. Dalam perspektif hegemoni Gramsci, praktik linguistik ini tidak hanya memperkuat dominasi pemberi kerja, tetapi juga menormalisasi ketimpangan—termasuk ekspektasi gaji rendah dan beban kerja yang tidak proporsional.

Hegemoni pemberi kerja melalui praktik linguistik tidak dapat dipisahkan dari apa yang disebut sebagai imperialisme bahasa (*linguistic imperialism*), yaitu bentuk dominasi bahasa yang terstruktur dalam sistem ekonomi, pendidikan, media, dan komunikasi (Phillipson, 2018). Dominasi ini bukan hanya soal penggunaan bahasa tertentu, tetapi juga tentang bagaimana bahasa tersebut dijadikan standar dan mendapat perlakuan istimewa. Bahasa dominan—dalam hal ini bahasa Inggris—diistimewakan secara material melalui akses terhadap infrastruktur dan peluang kerja, serta secara ideologis melalui pandangan dan sikap yang mengglorifikasi penggunaannya, sekaligus merendahkan bahasa lain. Dominasi ini bersifat hegemonik karena diterima secara luas dan dianggap sebagai hal yang wajar. Dalam konteks ini, penelitian ini tidak hanya memetakan keterampilan dan syarat yang dibutuhkan dalam iklan lowongan kerja, tetapi juga menganalisis bagaimana bahasa yang digunakan dalam menarasikan keterampilan tersebut berperan dalam

memperkuat ketimpangan dan menormalisasi struktur kekuasaan yang timpang dalam pasar kerja pemasaran digital.

Penelitian ini berfokus pada bidang *digital marketing* (selanjutnya disebut pemasaran digital) sebagai salah satu prospek karier lulusan ilmu komunikasi, dengan spesifik pasar kerja di situs Jobstreet. Berdasarkan laporan survei Populix (2023) situs Jobstreet merupakan web portal yang paling sering diakses untuk mencari lowongan pekerjaan (82%).

Gambar 1 Survei Platform Pencarian Kerja Versi Populix



Penelitian ini menggunakan Analisis Jaringan Semantik untuk memetakan bahasa yang digunakan dalam mendeskripsikan keterampilan dan syarat dalam iklan lowongan kerja digital marketing. Selain mengungkap pola keterhubungan antar posisi dan keterampilan, pendekatan ini juga digunakan untuk menelusuri praktik hegemoni pemberi kerja melalui pemilihan kata, label posisi, dan diksi syarat kerja yang muncul dalam lowongan. Dengan demikian, penelitian ini membedah dua lapisan persoalan: (1) lapisan teknis, yakni bagaimana bahasa digunakan untuk menarasikan keterampilan dan syarat yang dibutuhkan dalam

pasar kerja, serta (2) lapisan sosio-ideologis, yaitu bagaimana bahasa dijadikan alat dominasi simbolik oleh pemberi kerja dalam mengonstruksi nilai kerja dan posisi. Penelitian ini diharapkan tidak hanya membantu pencari kerja dalam membaca tuntutan kompetensi, tetapi juga membuka ruang reflektif untuk mempertanyakan cara pemberi kerja membingkai realitas kerja melalui bahasa. Integrasi dua lapisan analisis ini diharapkan dapat mendorong pemahaman yang lebih kritis terhadap dinamika pasar kerja digital, serta menyoroti pentingnya transparansi dan keadilan dalam proses rekrutmen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- (RQ1) Bagaimana Analisis Jaringan Semantik digunakan untuk memetakan bahasa keterampilan dan syarat yang disebutkan dalam iklan lowongan pekerjaan pemasaran digital pada situs Jobstreet di Indonesia?
- (RQ2) Bagaimana hegemoni pemberi kerja dalam pasar kerja pemasaran digital tercermin melalui bahasa iklan lowongan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemetaan bahasa keterampilan dan syarat muncul dalam iklan lowongan pekerjaan terkait pemasaran digital pada situs Jobstreet di Indonesia. Kemudian dari pengumpulan data dan hasil pemetaan tersebut diidentifikasi lebih lanjut untuk mengungkap praktik hegemoni pemberi kerja dalam pasar kerja pemasaran digital melalui iklan lowongannya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara metodologis untuk memetakan jaringan yang menghubungkan antara bahasa keterampilan dan syarat yang dibutuhkan dalam posisi kerja sehingga dapat diadaptasi untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antar keterampilan ataupun variabel lain dalam konteks pasar kerja. Analisis penelitian ini juga sekaligus memberikan pandangan baru tentang hegemoni yang dibangun pemberi kerja terhadap posisi pemasaran digital dalam pasar kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang terlibat dalam ekosistem ketenagakerjaan. Bagi individu, baik tenaga kerja maupun pencari kerja, temuan ini dapat menjadi panduan dalam memahami keterampilan dan syarat yang paling banyak dibutuhkan di bidang pemasaran digital. Informasi ini memungkinkan individu untuk mengidentifikasi keunggulan dan kekurangan kompetensi yang dimiliki, sehingga dapat merancang strategi pengembangan diri secara lebih terarah dan relevan dengan kebutuhan industri.

Bagi institusi pendidikan dan lembaga pelatihan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam menyusun dan mengevaluasi kurikulum atau program pelatihan yang selaras dengan dinamika pasar kerja. Penyesuaian kurikulum yang berbasis data ini diharapkan mampu meningkatkan kesiapan lulusan dalam menghadapi dunia kerja, khususnya di sektor digital.

Sementara itu, bagi perusahaan—terutama divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD)—temuan ini dapat dimanfaatkan untuk mengidentifikasi potensi internal, menyusun jalur karier yang lebih terstruktur, serta menciptakan sistem rekrutmen yang lebih adil dan transparan.

Bagi pemerintah, data dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam penyusunan dan penyempurnaan program-program pelatihan nasional seperti KarirHub oleh Kementerian Ketenagakerjaan atau Digitalent oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika. Temuan ini juga membuka peluang kolaborasi antara institusi pendidikan, dunia industri, dan pemerintah agar kebijakan dan program yang dikembangkan lebih responsif terhadap kebutuhan riil di pasar kerja.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai bahasa yang digunakan dalam menarasikan keterampilan dan syarat kerja. Pemahaman atas bentuk dan pola bahasa ini penting untuk membantu pencari kerja lebih kritis dalam membaca lowongan, institusi pendidikan dalam mengembangkan literasi karier, serta perusahaan dan pembuat kebijakan dalam menciptakan komunikasi kerja yang lebih inklusif dan adil. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi sekaligus dasar pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.