

ANALISIS DAMPAK *MISMATCH* KUALIFIKASI PENDIDIKAN DAN PEKERJAAN PADA KUALITAS KERJA KARYAWAN DI HALMAHERA UTARA

Anita Dilly^{1*}

dilly.anita@gmail.com^{1*}

Giufanny Papuling²

giufanny@unhena.ac.id²

Universitas Hein Namotemo

ABSTRAK

Mismatch antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan telah menjadi persoalan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Semakin berkurangnya kesempatan kerja menjadikan persaingan antar angkatan kerja dan menimbulkan pengangguran pada angkatan kerja yang belum terserap di lapangan pekerjaan sehingga keputusan untuk memilih jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) menjadi jalan keluar untuk menghindari status pengangguran tersebut. Ketidaksihesuaian pendidikan atau keterampilan mengakibatkan alokasi dan penggunaan angkatan kerja yang tidak optimal sehingga menimbulkan beban bagi para pekerja dan perusahaan terkait produktivitas, daya saing dan pertumbuhan ekonomi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Perusahaan akan menunjukkan kinerja yang rendah bila pekerjaannya tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Meskipun *mismatch* antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan telah menjadi fenomena dalam dunia kerja saat ini, namun belum banyak kajian dan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak *mismatch* kualifikasi pendidikan dan pekerjaan pada kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *in depth interview* terhadap pekerja pada perusahaan di Halmahera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa dampak *mismatch* antara pekerjaan dan latarbelakang pendidikan bagi pekerja yakni kesulitan dalam bekerja, adanya dampak bagi kondisi psikologis (*insecure*) pekerja, kompetensi tercurah tidak optimal dan memicu terjadinya *turnover*. Kondisi-kondisi ini kemudian berimplikasi pada kualitas kerja pekerja bahwa ketika pekerja tidak dapat mencurahkan kompetensinya dalam bekerja secara optimal maka kualitas kerja tidak dapat dicapai secara optimal.

Kata kunci: *Mismatch*, Kualifikasi pendidikan-pekerjaan, Dampak, Kualitas kerja

1. PENDAHULUAN

Kesenjangan (*mismatch*) antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan telah menjadi permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Data dari laman *finance.detik.com* menjelaskan bahwa sebanyak 63% pekerja Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusannya (FinanceDetik.com, 2017). Hal ini disebabkan karena semakin berkurangnya kesempatan kerja atau adanya ketimpangan antara jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia terhadap jumlah tenaga kerjasehingga persaingan antar angkatan kerja menjadi semakin tinggi dan menimbulkan pengangguran pada angkatan kerja yang belum terserap di lapangan pekerjaan (Suryono, P dan Pitoyo, A.J, 2013). Keputusan untuk memilih jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) menjadi jalan keluar untuk menghindari status pengangguran (Suryono, P dan Pitoyo, A.J, 2013).

Bender & Heywood, 2006 dalam (Soesilowati E.S, 2009) menyatakan bahwa *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan mengakibatkan tingkat pendapatan yang lebih rendah, rendahnya kepuasan kerja, dan tingginya tingkat *turnover* pekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas pekerja. Laporan Ketenagakerjaan Indonesia (ILO, 2017) menunjukkan bahwa ketidaksesuaian pendidikan atau keterampilan

mengakibatkan alokasi dan penggunaan angkatan kerja yang tidak optimal sehingga menimbulkan beban bagi para pekerja dan perusahaan terkait produktivitas, daya saing dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, perusahaan akan menunjukkan kinerja yang rendah bila pekerjanya tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. *Mismatch* antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan ditunjukkan juga dengan adanya fenomena *over education* dan *under education* dimana tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menduduki pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya (lebihrendah). Sebaliknya, tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah justru menduduki pekerjaan yang lebih tinggi dari levelpendidikan yang dimilikinya (Safuan dan Nazara S, 2005). Penelitian (Saputra, W dan Junaidi, 2011) menunjukkan bahwa fenomena *over education* dan *under education* berdampak pada penerimaan upah yang lebih rendah dan pekerja tidak dapat memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Fenomena tenaga kerja di Halmahera Utara dengan tuntutan sosial dan ekonomi melatarbelakangi para pekerja memilih dan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai (*mismatch*) dengan kualifikasi pendidikan. Seperti pada kasus tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan di bidang

Kesehatan dan Perikanan menjalankan pekerjaan di perbankan dan di sisi lain, tenaga kerja dengan kualifikasi pendidikan Biologi menjalankan pekerjaan di perusahaan Gudang Garam. Meskipun *mismatch* kualifikasi dan pendidikan telah menjadi fenomena dalam dunia kerja saat ini, namun kajian atau penelitian tentang dampak *mismatch* pendidikan dan pekerjaan masih belum banyak dilakukan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana dampak *mismatch* kualifikasi pendidikan dan pekerjaan terhadap kualitas kerja karyawan pada perusahaan bisnis di Halmahera Utara.

2. KAJIAN PUSTAKA

***Mismatch* Kualifikasi Pendidikan dan Pekerjaan**

Mismatch merupakan kesenjangan antara jumlah pekerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan dengan kebutuhan pekerja untuk jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan (keahlian) tertentu di pasar kerja (Adia R.Y, 2017). Penelitian Suryono dan Pitoyo, 2013 menyatakan bahwa *mismatch* dalam dunia ketenagakerjaan yaitu tidak sesuainya antara pekerjaan yang diperoleh dengan pendidikan yang telah ditempuh. Hal ini sejalan dengan ILO (ILO, 2017) yang menjelaskan bahwa ketidaksesuaian bidang pendidikan atau keterampilan adalah berbagai bentuk ketidakseimbangan antara bidang pendidikan atau

keterampilan yang tersedia dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. *Mismatch* dalam pasar tenaga kerja seperti yang terjadi dalam kondisi tersebut pada beberapa literatur disebut dengan istilah “*overeducation*” dan “*undereducation*”.

Fenomena *Overeducation* dan *Undereducation* adalah kesenjangan yang kemungkinan dapat terjadi pada tenaga kerja. *Overeducation* dapat terjadi apabila seorang individu memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Sebaliknya, *Undereducation* dapat terjadi apabila seorang individu memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Artinya, bentuk ketidaksesuaian bidang pendidikan atau keterampilan yang terjadi adalah kekurangan keterampilan (surplus), kesenjangan bidang pendidikan atau keterampilan, pendidikan berlebih (atau kurang), kualifikasi berlebih (atau kurang), dan kepunahan keterampilan.

Ada dua permasalahan utama yang dihadapi oleh pelamar pekerjaan di Indonesia. Pertama, terbatasnya lapangan pekerjaan bila dibandingkan dengan jumlah lulusan yang ada, dan Kedua, banyaknya jurusan yang disediakan oleh perguruan tinggi namun kebanyakan jurusan tersebut tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh

kebanyakan perusahaan (Florentine dan Sambodo P, 2014). Kondisi tersebut menimbulkan dampak yaitu banyaknya pengangguran serta membuat individu terpaksa menerima pekerjaan dengan kondisi apa saja, bahkan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan pelamar pekerjaan. Padahal Pendidikan yang dienyam oleh karyawan harus mampu menunjang kinerja karyawan. Sebab, pendidikan yang tidak menunjang dapat menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya (Florentine dan Sambodo P, 2014).

Kualitas Kerja

Lupiyoadi dan Hamdani (Lupiyoadi R. dan Hamdani, 2011) mengemukakan kualitas kerja merupakan kualitas yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Salah satu indikator kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan dalam Ceswirdani, dkk, 2017 adalah hasil kerja optimal yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dimana pegawai harus dapat memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Menurut Matutina, 2006, kualitas kerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Ketidaksesuaian bidang pendidikan atau keterampilan mengakibatkan alokasi dan

penggunaan angkatan kerja yang tidak optimal (ILO, 2017) sehingga menimbulkan beban bagi para pekerja dan perusahaan produktivitas, daya saing dan pertumbuhan ekonomi. Implikasi langsung dari pendidikan berlebih misalnya, pekerja tidak menggunakan kemampuan produktif mereka secara maksimal. Di sisi lain, perusahaan akan menunjukkan kinerja yang rendah bila pekerjanya tidak terdidik dan tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Marhaeni, dkk, 2015 yang menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang dimiliki (*mismatch*), mencerminkan pekerja tidak dapat bekerja secara optimal di bidang pekerjaannya karena tidak didukung oleh keahlian/pendidikan yang diperlukan.

Selain itu, penelitian Florentine dan Sambodo Prabowo, 2014 membuktikan bahwa *mismatch* pendidikan dan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan karena banyaknya adaptasi atau penyesuaian diri terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Sambodo Prabowo, 2014 menyatakan ketika karyawan mengalami ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan dan karyawan menganggap ketidaksesuaian tersebut sebagai sebuah beban karena memaksa mereka untuk mengalami perubahan, maka karyawan akan

merasa tertekan. Tekanan ini akan mengakibatkan karyawan bekerja dalam kondisi tidak menyenangkan dan dapat memunculkan gejala-gejala stress kerja.

3. METODOLOGI

Pendekatan penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menjadi *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2012).

Populasi dan Sampel

Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi tetapi sumber data atau kondisi sosial yang memiliki kesinambungan antara tempat, pelaku dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Sampel pada penelitian ditetapkan dengan *purposive sampling* yaitu informan penelitian ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan diwawancarai sebagai sumber informasi yang berhubungan dengan persoalan penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang memiliki ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan (*mismatch*) pada perusahaan di Halmahera Utara.

Teknik analisis

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yaitu analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, hingga datanya jenuh (Sugiyono, 2012). Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak *mismatch* Kualifikasi Pendidikan dan Pekerjaan pada kualitas kerja karyawan. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion* (Sugiyono, 2012).

Data reduction

Dari jawaban-jawaban informan tentang dampak *mismatch* Kualifikasi Pendidikan dan Pekerjaan pada kualitas kerja karyawan kemudian dirangkum. Peneliti memilih hal-hal yang pokok terkait data yang diperlukan, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema dan polanya dengan memberikan kode pada aspek-aspek tersebut yaitu dengan menggunakan inisial terhadap informan.

Data display

Setelah mereduksi data, peneliti membuat uraian singkat, bagan dan menentukan hubungan antar kategori sehingga dengan data yang terorganisasikan dan tersusun dalam pola berhubungan, data akan lebih mudah dipahami.

Conclusion

Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini adalah menjawab

persoalan penelitian yang dirumuskan sejak awal tentang bagaimana dampak mismatch Kualifikasi Pendidikan dan Pekerjaan pada kualitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini dituangkan berupa eksplorasi dan mendeskripsikan temuan penelitian dalam rangka menjelaskan bagaimana dampak mismatch Kualifikasi Pendidikan dan Pekerjaan pada kualitas kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan keterlibatan langsung peneliti melalui wawancara secara mendalam (*in depth interview*) terhadap karyawan yang memiliki ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan (*mismatch*) pada perusahaan/organisasi bisnis di Halmahera Utara. Data diperoleh melalui pengamatan dan hasil wawancara secara mendalam untuk mendapatkan data yang diperlukan secara lengkap.

Fenomena di dunia kerja saat ini adalah banyak tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Semakin berkurangnya kesempatan kerja atau adanya ketimpangan antara jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia terhadap jumlah tenaga kerja menyebabkan persaingan antar angkatan kerja menjadi semakin tinggi dan menimbulkan pengangguran pada angkatan kerja yang belum terserap di lapangan pekerjaan. Keputusan untuk memilih jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) menjadi jalan keluar untuk menghindari status pengangguran. *Mismatch* kualifikasi pendidikan dan pekerjaan tentu membawa dampak bagi pekerja, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana dampak *mismatch* Kualifikasi Pendidikan dan Pekerjaan pada kualitas kerja karyawan. Berikut gambar kerangka penelitian.

Kerangka Penelitian



Gambar 1
Dampak Kualifikasi pendidikan dan pekerjaan pada kualitas kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Mismatch antara pekerjaan dan kualifikasi pendidikan telah menjadi fenomena dalam dunia ketenagakerjaan saat ini dan memberi dampak bagi pekerja maupun perusahaan. Responden penelitian ini adalah karyawan yang memiliki ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan (*mismatch*) pada perusahaan di Halmahera Utara. Para Responden penelitian ini mengutarakan faktor-faktor pendorong mereka bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan disebabkan karena kebutuhan ekonomi, keinginan memperoleh penghasilan, keinginan mendapatkan pengalaman kerja, menghindari pengangguran dan minimnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan latarbelakang pendidikan. Berikut pernyataan responden.

“Awalnya saya ingin ikut tes CPNS, tapi karena belum dibuka, jadi sementara waktu saya mengambil pekerjaan ini karena gajinya juga lumayan besar. (R1 dan R3)”

“Karena kebutuhan ekonomi, jadi mau tidak mau harus bekerja walaupun beda profesi yang penting ada penghasilan. (R2 dan R5)”

“Keinginan untuk bekerja, mendapatkan pengalaman kerja juga untuk menunjang kebutuhan hidup. (R6)”

“Saya belum dapat pekerjaan yang cocok dengan *basic* saya, jadi apa yang bisa dikerjakan, dikerjakan saja juga untuk membantu keluarga. (R4)”

Responden penelitian ini menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yakni kualifikasi pendidikan D3 Keperawatan bekerja pada perusahaan Pertambangan, kualifikasi S-1 Kehutanan bekerja pada PT. Mobile Indonesia, kualifikasi S-1 Kimia Murni bekerja pada Bagian Administrasi di Instansi pendidikan, kualifikasi S-1 Ekonomi bekerja sebagai Apoteker, S-1 Ilmu Pemerintahan bekerja sebagai *Sales* pada perbankan dan S-1 Manajemen Perhotelan bekerja pada PT. Hasjrat Abadi (*dealer*). Ketidaksesuaian pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan memberikan kesulitan bagi pekerja ketika beradaptasi dengan pekerjaannya. Berikut pernyataan responden.

“Pertama kali saya merasa sangat susah. Lebih baik bekerja di profesi saya yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. Sulit beradaptasi apalagi dengan bahasa, tapi saya juga harus cari pengalaman yang baru. (R1)”

“Awalnya saya merasa kesulitan tapi lama-lama saya mulai terbiasa. Pengalaman saya saat pertama bekerja yaitu ketika teman saya tidak masuk kerja, saya

sangat kesulitan mencari nama obat yang diresepkan dokter kepada pasien akhirnya saya meminta bantuan kepada perawat untuk menemukan obat tersebut. (R4)”

Selain itu, ketidaksesuaian pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan juga memberikan kesulitan bagi pekerja dalam menjalankan dan memahami pekerjaannya. Berikut pernyataan responden.

“Iya saya kesulitan. Kesulitannya beda profesi. Jadi kita harus mulai belajar dari awal lagi. (R1)”

“Saya mengalami kesulitan. Karena jurusan saya kehutanan, jadi agak sedikit sulit dalam bekerja. (R2)”

“Awalnya saya mengalami kesulitan, karena tidak banyak tahu tentang obat-obatan. (R4)”

“Ada kesulitan dalam pekerjaan ini seperti keinginan dan sifat dari konsumen dan juga target jualan yang di tentukan oleh perusahaan.(R5)”

“Ya tentu saja (kesulitan), dikarenakan kita harus memulai mempelajari hal-halyang baru, diluar dari basic kita. (R6)”

Berbeda dengan pengalaman kelima responden diatas, salah satu responden menyatakan bahwa tidak mengalami kesulitan ketika menjalankan dan memahami pekerjaan pada bagian administrasi karena pekerjaan pada

bagian administrasi dianggap sebagai pekerjaan yang mudah dilakukan dan diselesaikan. Berikut pernyataan responden.

“Sebenarnya kalau mau bilang susah, tidak. Karena ini kan administrasi surat menyurat paling semua lulusan bisa. Cuma basicnya itu dia agak melenceng (R3).”

Lebih lanjut, responden penelitian ini menggambarkan bahwa *mismatch* antara pekerjaan dan kualifikasi pendidikan selain memberikan kesulitan dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan, juga memberikan dampak terhadap kondisi psikologis pekerja. Berikut kutipan responden.

“Awalnya itu saya tentu merasa malu, ketika teman-teman tahu saya seorang sarjana kehutanan, mereka agak sedikit kaget, karena pekerjaan saya tidak sesuai dengan titel saya. (R2)”

“Saya merasa bosan karna bukan passion saya. (R3 dan R5)”

“Saya merasa berbeda dan tidak percaya diri, karena apa yang di dapat di dalam bangku kuliah berbedadengan situasi sekarang dimana saya bekerja di perusahaan. (R6)”

Dampak *mismatch* pekerjaan dan kualifikasi pendidikan terhadap kesulitan dan kondisi psikologis pekerja dinetralisir dengan kemauan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan kondisi

pekerjaan, adanya dukungan sosial rekan kerja dan dukungan organisasi. Berikut pernyataan masing-masing responden.

“Yang dibutuhkan untuk mengatasi kesulitan adalah, keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru harus tinggi, dan tidak boleh cepat menyerah. (R2)”

“Saya mengatasi kesulitan dengan giat belajar dan banyak bertanya kepada teman-teman yang sudah lebih senior. (R3 dan R4)”

“Untuk mengatasi kesulitan, kita harus belajar. Pihak perusahaan juga menyediakan penerjemah bahasa jadi kita bisa memahami apa yang dimaksud. (R1)”

“Sering melakukan konsultasi dengan atasan. (R6)”

Selain itu, perusahaan juga memfasilitasi para pekerja dengan pelatihan-pelatihan untuk membantu pekerja memahami dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berikut kutipan pernyataan responden.

“Untuk segmentasi ini selama 3 bulan kita *training*. Dari *training* itu kita diajar oleh mereka melalui penerjemah bahasa juga ada ujian dalam bentuk tulisan yang ada di komputer. (R1)”

“Kami dari perusahaan biasanya kalau ada produk-produk baru itu pasti kita di *training*. Waktu awal

masuk juga kita di *training* selama 3 hari setelah itu baru diturunkan ke lapangan. (R2)”

“Untuk di BRI sendiri, untuk setiap minggu kita diberikan pelatihan untuk lebih mengasah *product knowledge* kita. (R5)”

“Ada pelatihan dari karyawan senior di perusahaan ini sendiri. (R6)”

Berbeda dengan keempat responden diatas, responden R3 dan R4 tidak difasilitasi dengan *training* di tempat kerja. Pemahaman terhadap pekerjaan dilakukan dengan mempelajari kondisi kerja secara mandiri dan dengan dukungan sosial rekan kerja. Berikut pernyataan responden.

“Tidak ada pelatihan secara umum, saya hanya belajar sendiri dari teman saya.”

Pelatihan yang diberikan kepada pekerja sebagai fasilitas untuk membantu pekerja mengatasi kesulitan dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaannya kemudian memberikan pengaruh pula pada kualitas pekerjaan dan prestasi kerja pekerja. Berikut pernyataan responden.

“Untuk kualitas kerja masuk masuk 2 bulan memang bisa dikatakan kualitas kerja saya baik kalau penilaian dari atasan, dan jika ada bahasa yang kurang dipahami mereka akan mengajarnya. Cuma memang kendalanya itu dibahasanya saja. (R1)”

“Puji Tuhan, sampai saat ini kualitas kerja saya patut diperhitungkan. Beberapa waktu lalu saat saya WFH (*work from home*), saya menjadi yang paling tertinggi. Pencapaian hasil penjualan saya yang paling tertinggi selama bekerja dirumah. Karena itulah kualitas kerja saya sangat diperhitungkan. (R2)”

“Kualitas saya yang saya rasakan saat ini semakin baik, karna banyak pelajaran yang saya dapat sehingga menjadi suatu pengalaman yang positif untuk saya sendiri. (R3, R4)”

“Awalnya kurang baik, tapi lama kelamaan saya mulai terbiasa. (R5, R6)”

Meskipun pekerja telah melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan penilaian kinerja, tetapi semua responden merasakan hal yang sama yakni tidak bisa mencurahkan kompetensinya secara optimal. Berikut pernyataan responden.

“Kalau secara kualitas kerja sejauh ini oke-oke saja, Cuma memang secara kompetensi saya tidak bisa curahkan kemampuan saya sepenuhnya disitu. Kadang berlawanan juga. “

Para responden berpandangan bahwa mereka akan lebih optimal dalam mencurahkan kemampuan yang dimiliki apabila bekerja sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Selain itu,

responden berpendapat bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan memberikan dampak yang baik bagi kondisi psikologis pekerja yakni merasa lebih percaya diri. Berikut pandangan responden.

“Hasil kerja kualitas kerja dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan memang hasil kerja atau kualitas kerjanya tidak sama karena memang beda profesi dengan latar belakang pendidikan. Lebih baik di profesi kita sendiri supaya di profesi kita lebih senang atau nyaman dalam bekerja. (R1, R3)”

“Pastinya tidak akan sama karena kalau saya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, kualitas kerja saya pasti akan lebih baik. (R2, R6)”

“Tentu saja tidak, karna bekerja sesuai dengan latar belakang kita bakal lebih percaya diri dan lebih ahli dalam bidang kerja tersebut. (R5)”

Dampak lain dari ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kualifikasi pendidikan ditunjukkan pada keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Para responden berpendapat bahwa ketika mereka bekerja pada jenis pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki maka akan membantu

mereka untuk berkembang dan dapat mencurahkan kompetensinya secara optimal. Namun, oleh karena adanya pandemi covid-19, belum tersedianya lapangan pekerjaan yang sesuai kualifikasi pendidikan dan insentif (gaji) yang dirasa cukup, maka para responden memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Berikut pernyataan responden.

“Saya pernah berpikir itu beberapa kali dan itu sudah pasti. Tapi saya masih memikirkan kalau saya keluar dari pekerjaan ini, apalagi saat pandemic covid-19 ini, pasti pastinya ada perusahaan belum buka lowongan. Jadi untuk sementara saya masih bertahan disini. (R2)”

“Rencananya kalau sudah kontrak 1 tahun di perusahaan ini, saya mau pindah diklinik tapi masih satu perusahaan. Saya belum bekerja di klinik karena belum ada penerimaan. (R1)”

“Iya. Mau cari yang tahapnya lebih diatas lagi. Supaya dapat berkembang. (R3, R5)”

“Iya pernah (keinginan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan). Dan bahkan hampir setiap hari. (R4)”

“Karena saya sudah kurang lebih 3 tahun bekerja disini dan sudah terbiasadengan pekerjaan ini, selain itu insentif yang saya dapat sudah lumayan besar jadi saya

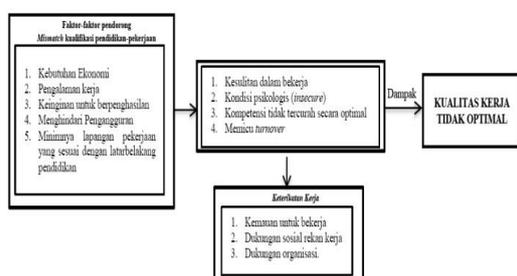
memilih bertahan disini. (R6)”

Mismatch antara pekerjaan dan kualifikasi pendidikan telah memberikan dampak bagi pekerja ketika beradaptasi, memahami dan menyelesaikan pekerjaannya, dampak terhadap kondisi psikologis, ketidakmampuan pekerja mencurahkan kompetensi secara optimal pada pekerjaan, memicu keinginan pekerja untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaannya dan pencapaian kualitas kerja yang belum optimal. Meskipun dengan dampak yang demikian, pekerja tetap bertahan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan karena adanya faktor-faktor kemauan untuk bekerja, adanya dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi.

Pembahasan

Realitas ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kualifikasi pendidikan telah menjadi tantangan dan persoalan dalam dunia ketenagakerjaan saat ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya (*mismatch*) didorong oleh beberapa faktor, yakni faktor ekonomi, keinginan memiliki pengalaman kerja, keinginan berpenghasilan, pekerja menghindari pengangguran dan karena minimnya ketersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki pekerja. Faktor-faktor pendorong ini menjadi persoalan

sekaligus pemicu bagi pekerja untuk menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya dan ikut memberi dampak bagi pekerja. Berikut model hasil penelitian.



Sumber: Data Penelitian

Temuan-temuan penelitian menunjukkan bahwa *mismatch* pekerjaan dan kualifikasi pendidikan memberikan dampak bagi pekerja yakni, pertama, kesulitan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pekerja menemukan hal-hal baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya dan berseberangan dengan kualifikasi pendidikan/keahlian yang dimiliki pekerja sehingga pekerja mengalami kesulitan dalam memahami dan menjalankan pekerjaannya. Penelitian Florentine dan Sambodo Prabowo (2014) membuktikan bahwa *mismatch* pendidikan dan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan karena banyaknya adaptasi atau penyesuaian diri terhadap pekerjaannya. Penyesuaian diri pekerja terhadap pekerjaannya membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk memahami dan menyelesaikan pekerjaannya.

Kedua, dampak terhadap kondisi psikologis. Dampak terhadap kondisi psikologis yang dimaksud adalah perasaan tertekan dan tidak percaya diri yang dirasakan pekerja ketika bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Penelitian Florentine dan Sambodo Prabowo (2014) menyatakan bahwa ketika karyawan mengalami ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan dan karyawan menganggap ketidaksesuaian tersebut sebagai sebuah beban karena memaksa mereka untuk mengalami perubahan, maka karyawan akan merasa tertekan. Tekanan ini akan mengakibatkan karyawan bekerja dalam kondisi tidak menyenangkan dan memicu terjadinya stres kerja. Stres kerja ini dikarenakan pekerja harus mempelajari dan melakukan hal-hal baru yang berseberangan dengan latarbelakang pendidikannya. Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan adanya dampak psikologis lain yang dialami oleh pekerja yang menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya yakni adanya perasaan tidak percaya diri (*insecure*) dalam melakukan interaksi sosial ditempat kerjanya berakibat pada rendahnya *self-performance* dan produktivitas kerja.

Ketiga, kompetensi tidak tercurah secara optimal. Hal ini disebabkan karena minimnya penguasaan ilmu dan kecakapan terhadap pekerjaan yang

dijalankan. Penelitian Marhaeni, dkk (2015) yang menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang dimiliki (*mismatch*), mencerminkan pekerja tidak dapat bekerja secara optimal di bidang pekerjaannya karena tidak didukung oleh keahlian/pendidikan yang diperlukan.

Keempat, memicu terjadinya *turnover*. Menurut Bender & Heywood, 2006 dalam Soesilowati, 2009 menyebutkan bahwa salah satu akibat dari *mismatch* antara pekerjaan dan latarbelakang pendidikan yakni memicu terjadinya *turnover*. Hal ini disebabkan karena kondisi psikologis pekerja yang mengalami tekanan dan perasaan *insecure* dalam bekerja baik dalam adaptasi maupun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi-kondisi ini kemudian dinetralisir pekerja dengan :

- 1). Adanya kemauan kuat untuk bekerja dan belajar. Hal ini sebagai faktor dalam diri pekerja yang berperan untuk berupaya meningkatkan pengetahuan maupun pengembangan keahlian dalam bekerja sehingga kondisi ini mempengaruhi keterikatan kerja pekerja dalam organisasi (Bakker, 2011).
- 2) adanya dukungan sosial rekan kerja. Dukungan sosial rekan kerja dan
- 3). adanya dukungan organisasi dalam memfasilitasi pekerja dengan pelatihan-pelatihan untuk membantu pekerja memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Dukungan sosial ditempat kerja membuat pekerja nyaman dalam

bekerja dan mampu meminimalisir bentuk-bentuk stres kerja dan mengurangi tekanan yang dihadapi pekerja (Iswanto dan Ike, 2016). Penelitian Xanthopoulou, dkk (2012) menyatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja dapat membantu pekerja memiliki kepercayaan diri dan optimisme dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kesulitan dalam bekerja, adanya dampak terhadap kondisi psikologis dan kompetensi tidak tercurah secara optimal kemudian berimplikasi terhadap kualitas kerja pekerja. Sutrisno (2012) menyatakan bahwa indikator kompetensi terdiri atas pengetahuan, pemahaman, kemampuan, sikap (perasaan senang dan tidak senang) dan minat sebagai kecenderungan pekerja melakan suatu pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa ketika pekerja tidak dapat mencurahkan kompetensinya dalam bekerja secara optimal maka kualitas kerja tidak dapat dicapai secara optimal. Selain itu, *mismatch* antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan memberikan implikasi bagi produktivitas pekerja karena pekerja tidak menggunakan kemampuannya secara maksimal (ILO, 2017).

5. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak *mismatch* Kualifikasi Pendidikan dan Pekerjaan pada kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak

mismatch antara pekerjaan dan latarbelakang pendidikan bagi pekerja yakni kesulitan dalam bekerja, adanya dampak bagi kondisi psikologis (*insecure*) pekerja, kompetensi tercurah tidak optimal dan memicu terjadinya *turnover*.

Kondisi-kondisi ini kemudian berimplikasi pada kualitas kerja pekerja bahwa ketika pekerja tidak dapat mencurahkan kompetensinya dalam bekerja secara optimal maka kualitas kerja tidak dapat dicapai secara optimal. Pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya (*mismatch*) didorong oleh beberapa faktor, yakni faktor ekonomi, keinginan memiliki pengalaman kerja, keinginan berpenghasilan, pekerja menghindari pengangguran dan karena minimnya ketersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki pekerja.

6. SARAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka terdapat beberapa saran untuk pengembangan dan pengkajian terhadap fenomena *mismatch* kualifikasi pendidikan dan pekerjaan, yakni :

- 1) Perlu adanya *link and match* antara dunia kerja dan perguruan tinggi.
- 2) Dunia kerja perlu memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi kerja

pekerja dalam rangka pengembangan keahlian untuk menunjang kinerja perusahaan.

- 3) Perlunya pelatihan-pelatihan terhadap pekerja yang mengalami *mismatch* kualifikasi pendidikan dan pekerjaan untuk membantu pekerja memahami, menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH :

Terima kasih peneliti haturkan kepada DRPM-DIKTI yang telah mendanai penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Adia Rahma Yannisa.2017.Kajian Setengah Pengangguran Dari Segi Jam Kerja Dan Penghasilan Menurut Karakteristik Pekerja Di Kabupaten Badung. Skripsi.
- [2] Bakker, A. B. 2011. An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- [3] Ceswirdani, dkk. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1.ISSN: 2086-5031.
- [4] Dr. A.A. I. N. Marhaeni, SE., Dkk. 2015. Kajian Setengah Pengangguran Dari Segi Jam Kerja Dan Penghasilan Menurut

- Karakteristik Pekerja Di Kabupaten Badung.
- [5] Florentine dan Sambodo Prabowo. 2014. Hubungan Antara Skill Mismatch Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt X.
- [6] Iswanto, F. dan Ike Agustina. 2016. Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal MEDIAPSI*, Vol.2, No.2.
- [7] International Labour Organization. ILO. 2014. Skills mismatch in Europe, Statistics Brief. Geneva.
- [8] LamanWebsite Finance.Detik.Com:[https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan\(diakses pada tanggal 16 Juli 2019\)](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan(diakses_pada_tanggal_16_Juli_2019)).
- [9] Laporan Ketenagakerjaan Indonesia. ILO. 2017. *Memfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja*.
- [10] Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A.2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Matutina. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- [12] Panji Suryono dan Agus Joko Pitoyo. 2013. Kesesuaian Tingkat Pendidikan Dan Jenis Pekerjaan Pekerja Di Pulau Jawa: Analisis Data Sakernas Tahun 2010.
- [13] Safuan dan Suahasil Nazara. 2005. Fenomena Over Education dalam Pasar Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia* Vol. 1 No. 2 Tahun 2005.
- [14] Saputra, Wiko & Junaidi. 2011. Fenomena Over Education Dan Under Education Dalam Pasar Kerja Wanita. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Volume 12, Nomor 2.
- [15] Soesilowati, Endang S. 2009. Link and match dunia pendidikan dan industri dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja dan industri: Link and match dunia pendidikan dan industri. Jakarta: LIPI.
- [16] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Mixed*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [18] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B., 2012. A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489-517.