

DAMPAK *MISMATCH* PENDIDIKAN-PEKERJAAN TERHADAP PENGEMBANGAN KEAHLIAN KARYAWAN DI HALMAHERA UTARA

¹Triadelsia Hoturu, ²Anita Dilly*, ³Giufanny Papuling
^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Hein Namotemo
E-mail: dilly.anita@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine how the impact of job-education mismatch on the development of employee skills in North Halmahera. This study used descriptive qualitative method. The method of data collection was done by means of in-depth interviews with respondents who experienced a discrepancy between education and work. The results show that the impact of the job-education mismatch is divided into 2 (two) parts, namely on competence and psychology and the impact on employee skill development. Impacts on employee competence and psychology include, employees becoming less focused, having difficulty in carrying out work, insecure and even having an impact on psychology which makes it difficult for employees to devote their expertise in the workplace as a whole. The impact on skill development requires support from the organization to support employee skill development, in the form of awards, in the form of salary increases (giving bonuses and promotions), transfers and rotations, coaching, training, mentoring and scholarships for further studies. Beside company support, work motivation is also a factor in skill development.

Keywords (bold, italic): *Mismatch; Job-education; Impact, Employee skill*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak mismatch pendidikan dan pekerjaan terhadap pengembangan keahlian karyawan di Halmahera Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara secara mendalam terhadap responden yang mengalami ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak mismatch pendidikan pekerjaan terbagi atas 2 (dua) bagian yakni terhadap kompetensi dan psikologis dan dampak terhadap pengembangan keahlian karyawan. Dampak terhadap kompetensi dan psikologi karyawan diantaranya, karyawan menjadi kurang fokus, kesulitan dalam menjalankan pekerjaan, *insecure* bahkan sampai berdampak pada psikologis yang membuat karyawan sulit mencurahkan keahliannya di tempat kerja secara menyeluruh. Dampak terhadap pengembangan keahlian diperlukan dukungan dari organisasi untuk menunjang pengembangan keahlian karyawan, berupa penghargaan berupa kenaikan gaji (pemberian bonus dan promosi jabatan), mutasi dan rotasi, *Coaching, Training, Mentoring* dan beasiswa lanjut studi. Selain dukungan perusahaan, motivasi kerja karyawan menjadi penentu dalam pengembangan keahlian karyawan.

Kata Kunci: *Ketidakesuaian; Pendidikan dan pekerjaan, Dampak, Keahlian karyawan*

PENDAHULUAN

Mismatch pendidikan dan pekerjaan merupakan ketidaksepadanan dalam penempatan serta pengambilan

pekerjaan dengan latar belakang pendidikan. *Mismatch* pendidikan dan pekerjaan ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki pekerja tidak sejalan dengan

Cara mengutip: Wisnu (2022). Mutasi dan rotasi jabatan. [Lamanwebsite:https://www.fokussatu.id.news](https://www.fokussatu.id.news) (diakses pada tanggal 6 Agustus 2022).

ketersediaan lapangan pekerjaan yang sepadan dengan kompetensi yang dimiliki pekerja. Lembaga pendidikan dalam membangun karakter individu dan mempersiapkan kemampuan akademik serta keterampilan untuk menghasilkan kompetensi lulusan sebelum memasuki dunia kerja, perlu memperhatikan kebutuhan pasar kerja. Sebab, kompetensi lulusan ini berpengaruh pada *link and match* antara pekerja dengan kebutuhan pasar tenaga kerja (Akkermans dkk, 2013). Hal ini berarti bahwa latar belakang pendidikan seseorang berdampak terhadap kemampuan pekerja ketika berada di lingkungan pekerjaannya.

Terjadinya *mismatch* pendidikan dan pekerjaan menunjukkan bahwa dunia pendidikan belum sepenuhnya mampu menjembatani kebutuhan dunia kerja terkini secara komprehensif. Kualitas pendidikan, kebutuhan hidup dan juga ketersediaan lowongan pekerjaan adalah pemicu karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Uda Awak, 2014). Cedefop (2011) mengemukakan bahwa *mismatch* pendidikan dan pekerjaan yang terjadi saat ini yakni *vertical mismatch* ketika seseorang dipekerjakan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan, dan *horizontal mismatch (undereducation)* yaitu seseorang dipekerjakan pada pekerjaan yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah dari yang diperlukan. Disisi lain, *horizontal mismatch* terjadi ketika tipe (*field*) pendidikan atau keterampilan yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang mengalami *horizontal education mismatch* melakukan pekerjaan

yang tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikannya.

Mismatch pendidikan dan pekerjaan ini menjadi persoalan karena ketika karyawan bekerja pada bidang pekerjaan yang tidak *linear* dengan latar belakang pendidikannya maka karyawan harus bekerja ekstra untuk memenuhi keterampilan atau kompetensi yang diminta oleh pekerjaan tersebut (Pamungkas, 2012). Karyawan harus mempelajari hal-hal baru, kultur baru, istilah-istilah baru, serta ilmu pengetahuan yang berbeda dengan yang mereka pelajari sebelumnya dan lain sebagainya, dari hal-hal tersebut tidak jarang membuat pekerja merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya (Pamungkas, 2012). Dampak lain yang dialami oleh pekerja yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yakni rendahnya tingkat pendapatan, rendahnya kepuasan kerja, dan memicu terjadinya *turnover* (Bender dan Roche, 2013). Dampak *mismatch* pendidikan dan pekerjaan ini tidak hanya dialami oleh pekerja tetapi juga perusahaan sebagai penyedia lapangan pekerjaan dan masyarakat. Dampak yang dialami perusahaan yakni menurunnya produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, dan selanjutnya dampak yang dapat terjadi di kalangan masyarakat yakni, sumber daya manusia (SDM) yang tidak teroptimalisasi, pengangguran yang lebih tinggi, dan hilangnya pajak pendapatan penghasilan (PPH) (Rahma, 2017).

Mismatch pendidikan dan pekerjaan terjadi di berbagai daerah di Indonesia salah satunya di Kabupaten Halmahera Utara. Sumber daya manusia sebagai asset penting dalam perusahaan menjadi penentu dalam meningkatkan

produktivitas perusahaan. Perusahaan di Halmahera Utara menerima dan mempekerjakan karyawan meskipun dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Hal ini kemudian menjadi persoalan tersendiri bagi karyawan dalam mengembangkan keahliannya. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi tentang “Dampak *Mismatch* Pendidikan Dan Pekerjaan Terhadap Pengembangan Keahlian Karyawan Di Halmahera Utara”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk mengetahui sebab seperti bagaimana dan mengapa suatu masalah terjadi dalam penelitian, mencakup teknik interpretasi yang mendalami suatu permasalahan sehingga peneliti dapat mendeskripsikan, mengartikan data, untuk mencapai kesimpulan. Penelitian ini dilakukan terhadap pekerja yang mengalami *mismatch* pendidikan dan pekerjaan di Halmahera Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan cara *indepth interview* kepada pekerja yang mengalami ketidaksesuaian pendidikan dan pekerjaan.

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model Miles dan Huberman yaitu analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data jenuh (Sugiyono, 2012). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diseleksi, dikelompokkan dan dianalisis menurut kualitas dan kebenaran data kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang diperoleh dari studi kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atau permasalahan yang

diteliti. aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reduction* yakni marangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting serta mencari tema dan polanya. Peneliti memilih hal-hal yang pokok terkait data yang diperlukan, memfokuskan pada hal-hal yang penting. *Data display* yakni sekumpulan informasi tersusun yang memberi adanya kemungkinan untuk menarik kesimpulan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antarkategori. *Data conclusion* yakni penarikan kesimpulan dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian ini yaitu tentang bagaimana dampak *mismatch* pendidikan dan pekerjaan terhadap perkembangan keahlian karyawan di Halmahera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Mismatch* Pendidikan Dan Pekerjaan di Halmahera Utara**

Mismatch pendidikan dan pekerjaan di Halmahera Utara terbilang cukup banyak dialami lulusan yang sudah bekerja. Hal ini terjadi diakibatkan oleh kurangnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi atau keterampilan yang dimiliki pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan lapangan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki pekerja tidak berjalan beriringan. Kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan mengakibatkan pekerja melamar dan menggeluti pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya untuk menghindari pengangguran. Selain itu, pekerja menggeluti pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya oleh karena tingkat kebutuhan dan harapan terhadap pendapatan (gaji) yang besar.

Mismatch latar belakang pendidikan dan pekerjaan menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan baik oleh lembaga pendidikan maupun para *stakeholders* melalui *link and match*. Perguruan tinggi yang ada di Halmahera Utara perlu melakukan kerja sama yang sinergis dengan *stakeholders* agar relevansi pendidikan tinggi terhadap kebutuhan pasar kerja dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Dengan demikian, tak hanya menguntungkan bagi dunia pendidikan dan pemangku kepentingan tetapi juga bagi pekerja. Di Halmahera Utara, dampak *mismatch* kerap kali dirasakan oleh para pekerja. Hal ini diakibatkan karena belum didukung sepenuhnya dengan kemampuan atau kompetensi kerja yang sesuai dengan latarbelakang pendidikan yang dimiliki pekerja. Kesiapan dan mental yang didapat sejak dalam pendidikan tinggi menuju dunia kerja harus dipersiapkan secara matang sehingga pekerja dengan kompetensinya mampu bekerja sesuai tuntutan pasar kerja dan bertahan dalam pekerjaannya tersebut, apalagi berhadapan dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang ditekuni.

Dampak *Mismatch* Pendidikan-Pekerjaan terhadap Pengembangan Keahlian Karyawan

Mismatch pendidikan dan pekerjaan menjadi permasalahan tersendiri bagi setiap karyawan yang tergolong didalamnya. Hal ini dapat mempengaruhi keahlian pekerja itu sendiri ditempat dimana ia bekerja. Dampak *mismatch* yang terjadi di kalangan pekerja di Halmahera Utara menjadikan banyak pekerja yang mengalami keterlambatan dalam mengembangkan keahliannya bahkan ketidaksesuaian ini membuat para pekerja memposisikan dirinya untuk tetap

mempelajari hal-hal baru demi menunjang keahlian yang dimiliki. Responden penelitian ini terdiri dari 6 (enam) responden (R) yang memiliki latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang berbeda diantaranya : S-1 pendidikan bahasa Inggris bekerja sebagai kepala toko di Indomaret (JS/ R1), D3 Keperawatan bekerja pada bagian *teller* di perbankan (DT/R2), S-1 Komputer bekerja sebagai guru honor di salah satu SMK (NK/ R3), S-1 Akuntansi bekerja pada bagian kasir dan kebersihan di salah satu tempat wisata (VB/ R4), S-1 Manajemen bekerja pada bagian Control Room di PT. Weda Bay Industrial Park (IWIB) (LO/R5), S-1 Ilmu Pemerintahan bekerja sebagai *Sales* BPKB Motor di Diler Honda NSS Tobelo (AB/ R6). *Mismatch* yang dialami dari para karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya karena kebutuhan ekonomi, untuk mendapatkan pengalaman kerja, suka mencoba hal-hal baru, kurangnya lapangan pekerjaan, dorongan orangtua, dan ikut-ikutan teman, ketidakseriusan dalam mengambil keputusan atau bertindak, serta menghindari pengangguran.

Faktor kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi membuat para pekerja harus bekerja pada bidang yang berbeda dengan latar belakang pendidikannya. Berikut pernyataan responden:

“Saya belum mau bekerja tapi karena kebutuhan hidup yang harus saya penuhi, saya harus bekerja” (R1).

“Yang penting bisa menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari” (R2).

Selain kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi, faktor lain yang mendasari para responden bekerja pada bidang yang berbeda dengan latar belakang pendidikannya dikarenakan keinginan untuk mencoba hal-hal baru dan untuk menambah pengalaman kerja. Berikut pernyataan responden:

“Meskipun berbeda dengan keahlian saya, karena saya suka mencoba hal-hal baru untuk menambah pengalaman kerja jadi dengan senang hati saya menjalankannya” (R3).

Berbeda halnya dengan R1, R2 dan R3, tuntutan serta keinginan orang tua yang mendasari pekerja R4 harus bekerja meskipun berbeda dengan latar belakang pendidikan serta keahliannya. Berikut pernyataan responden:

“Awalnya saya mau mencari pekerjaan yang sesuai tapi karena desakan orangtua, saya harus bekerja pada bidang yang berbeda tersebut” (R4).

Tuntutan orangtua untuk memenuhi kebutuhan hidup menjadi hal yang sering terjadi di kalangan para pekerja. Namun berbanding terbalik dengan pernyataan responden yang bekerja karena ikut-ikutan teman serta menghindari yang pengangguran. Langkah ini menjadi pilihan yang terbaik bagi pekerja yang mengalami *horizontal education mismatch*. Pekerja lebih baik menerima pekerjaan walaupun tidak sesuai dengan yang diharapkan daripada harus menjadi seorang pengangguran. Sebab, bekerja merupakan kegiatan dimana seseorang dapat mengubah keadaan tertentu pada suatu lingkungan, perubahan itu sendiri ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, serta memelihara hidup yang pada dasarnya dalam hal ini adalah untuk memenuhi tujuan hidup (Kurniawati, 2014). Berikut pernyataan responden:

“Karena ajakan teman serta menghindari yang namanya pengangguran” (R5).

Selain faktor untuk menghindari pengangguran yang melandasi para pekerja bekerja pada bidang berbeda tersebut, terdapat pekerja yang bekerja disebabkan oleh ketidaksihlian dan ketidaktegasan

dalam mengambil keputusan. Berikut pernyataan responden:

“Karena saya kurang tegas dan kurang serius dalam mengambil keputusan, sehingga saya bekerja pada bidang yang berbeda dengan latar belakang pendidikan saya” (R6).

Selain dari faktor-faktor terjadinya *mismatch* pendidikan pekerjaan dari para responden, dampak yang dirasakan oleh setiap responden ketika bekerja diantaranya yakni pekerja mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Berikut pernyataan responden:

“Sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja, harus lebih lagi dalam mempelajari istilah-istilah baru dalam perbankan” (R2).

“Sedikit sulit dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja” (R3).

“Masih perlu waktu untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja” (R4).

Selain pernyataan ke tiga responden diatas, responden berikut ini merasakan dampak dari *mismatch* pendidikan dan perkerjaannya yaitu menjadi kurang fokus, pekerjaan terasa membosankan, sering *insecure* bahkan sampai berdampak pada stress kerja. Berikut pernyataan responden:

“awal-awal saya kurang fokus dalam meresponi setiap tugas dan kegiatan yang diberikan” (R1).

“Pekerjaan yang saya lakukan menjadi suatu hal yang membosankan, saya sering *insecure* bahkan sampai *stress* sehingga tidak masuk kerja selama beberapa hari” (R5).

Berbeda dengan pernyataan kelima responden diatas, salah satu responden ini meskipun pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memilih untuk menjalani, bertanggung jawab dan menikmati pekerjaannya. Berikut pernyataan responden:

“Karena saya menyukai hal-hal yang menantang bahkan yang sulit sekalipun, dan

meskipun pekerjaan yang saya lakukan berbeda dengan latar belakang pendidikan saya itu tidak menjadi persoalan dan bahkan tidak berdampak sama sekali pada pekerjaan yang saya lakukan” (R6).

Lebih lanjut para responden mengungkapkan bahwa kesulitan-kesulitan yang dialami membuat para responden melakukan berbagai cara untuk bisa mengatasi setiap kesulitan yang dialami baik itu diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Responden ini mengungkapkan bahwa tingkat kepercayaan diri sangat penting dalam mengatasi setiap kesulitan yang ada. Berikut pernyataan responden:

“Lebih percaya diri. Karena dengan percaya diri setiap kesulitan dapat bisa dilewati” (R1)

“Untuk mengatasi kesulitan saya, yaitu dengan percaya diri. Percaya diri itu perlu karena bagi saya kepercayaan diri menjadi sebuah dorongan untuk tetap maju menjadi lebih baik” (R6).

Selain dari kepercayaan diri yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap kesulitan dalam bekerja, inisiatif diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja atasan serta keinginan yang tinggi untuk belajar dari internet menjadi jawaban untuk mengatasi setiap kesulitan yang dialami. Berikut pernyataan responden:

“Ketika itu saya lebih perbanyak untuk bertanya kepada atasan atau bahkan teman-teman Kantor” (R3).

“Dukungan dari teman-teman kantor dan lingkungan kerja itu sudah lebih dari cukup untuk mengatasi kesulitan yang saya alami ditempat kerja” (R4).

“Lebih utama yaitu dari lingkungan kerja agar lebih bisa berkembang terlebih lagi dalam menyelesaikan masalah” (R5).

“Saya suka bertanya, saya juga sering *searching* untuk istilah-istilah baru dan sulit serta belajar kembali dirumah” (R2).

Dampak *mismatch* yang terjadi di kalangan pekerja dengan latar belakang Pendidikan berbeda menjadikan para pekerja sebagian merasa sulit dalam penyesuaian diri dengan lingkungan kerja.

Namun, dukungan perusahaan disediakan bagi para pekerja agar mampu memahami pekerjaan yang ditekuninya melalui *training* atau pelatihan khusus sehingga pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik dan terarah. Berikut pernyataan Responden:

“Awal masuk kerja kami diwajibkan untuk ikut *training* dari perusahaan tempat saya kerja. Selama beberapa hari dan yang diberikan yaitu materi terkait dengan posisi yang diambil tersebut” (R1).

“Setelah penerimaan, setiap anggota baru akan diberikan *training* dan pelatihan khusus untuk mengetahui bagian mana anggota di tempatkan agar sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing selebihnya belajar dirumah” (R2).

“Setiap anggota baru diberikan *training* pelatihan-pelatihan khusus seperti ini membantu kami dalam bekerja secara baik dan benar sesuai prosedur yang ada” (R5).

“*Training* yang diberikan dari perusahaan tempat saya bekerja yaitu di Jakarta selama beberapa hari. Disana kami diberikan materi umum dan khusus sesuai bidang masing-masing. Dengan demikian pekerjaan yang sulit menjadi sangat mudah untuk dilakukan” (R6).

Untuk menunjang keahlian karyawan dengan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pekerjaan, pihak perusahaan perlu memberikan dukungan dan kontribusi yang terbaik bagi karyawannya untuk meningkatkan pemahaman dan kecakapan dalam bekerja. Selain dukungan dari perusahaan, motivasi kerja pekerja dan keinginan untuk belajar untuk mengatasi kesulitan menjadi sinergi yang baik dalam bekerja. Seperti pengalaman R3 dan R4 berikut.

“Untuk pelatihan khusus yang diberikan, tidak ada hanya diarahkan saja bagaimana dan apa saja yang harus dikerjakan. Yang susah itu saat pembuatan RPP dan silabus pembelajaran karena bukan bidang saya. namun Itu hanya beberapa hari selebihnya tinggal disesuaikan saja sesuai kurikulum yang ada” (R3).

“Saya hanya diajarkan bagaimana bekerja didepan meja kasir, tapi itu tidak sulit sama sekali dan kalau untuk kebersihan, tinggal

diarahkan saja sesuai situasi dan kondisi yang ada. Karena tidak sulit jadi tidak diberikan pelatihan secara khusus” (R4).

Dampak yang dialami para pekerja dengan latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang berbeda menjadi hal yang sering dialami. Perusahaan kemudian melaksanakan *training* atau pelatihan khusus agar para pekerja lebih mudah dalam bekerja dan lebih memahami sebagian besar tugas pekerja. Pengembangan keahlian karyawan ini menjadi hal yang cukup sulit untuk dikembangkan karena kebanyakan hal yang dilakukan yaitu mempelajari kembali hal-hal yang baru kemudian dikembangkan. Namun seiring berjalannya waktu dan dengan usaha, pengembangan keahlian karyawan semakin hari semakin baik meskipun keahlian yang dimiliki tidak tercurah

tempat kerja. Berikut secara keseluruhan. Berikut pernyataan Responden:

“saya dapat mencurahkan keahlian saya, walaupun tidak sepenuhnya” (R1).

“meskipun sulit tapi dengan usaha pasti bisa” (R2).

“tapi ya begitulah kalau berbeda dengan latar belakang pendidikan tidak langsung bisa tapi lambat laun pasti bisa. Bisa karena terbiasa” (R3).

“Kalau dibilang sebagian tercurah, iya. Tetapi kalau keseluruhan belum keseluruhan keahlian saya yang tercurahkan di tempat kerja” (R5).

Berbeda dengan pernyataan responden diatas, responden R4 dan R5 merasa dapat menyalurkan keahlian yang dimilikinya di pernyataan dari masing-masing Responden:

“Ia dapat karena menurut saya gampang saja” (R4).

“Saya merasa keahlian saya semakin hari semakin meningkat. Sepertinya saya mempunyai *skill* dalam pekerjaan saya ini” (R6).

Pemahaman dan peningkatan keahlian karyawan didapat melalui proses,

tahapan dan waktu. Waktu yang dibutuhkan dari setiap karyawan untuk meningkatkan keahliannya ditempat kerja berbeda-beda. Berikut pernyataan responden:

“Kalau soal waktu yang saya butuhkan hanya beberapa minggu saja. Sekitar 1 (satu) minggu lamanya” (R4).

“Waktu yang saya butuhkan sekitar 3 (tiga) minggu kerja” (R1).

“Waktu itu saya untuk bisa bekerja dan beradaptasi sekitar 1 (satu) bulan kerja” (R3).

“Kurang lebih 1 (satu) bulan kerja” (R6).

“Saya butuh waktu kira-kira 3 (tiga) bulan lamanya” (R3).

“Saya paling lama sekitar 3 (tiga) bulanan” (R5)

Mismatch yang dialami para karyawan memberikan banyak sekali pembelajaran yang harus dipahami dan diterima. Tahapan-tahapan yang dilewati setiap karyawan tidak mudah, oleh karena itu apresiasi (penghargaan) dari lingkungan kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Apresiasi yang diberikan bisa dalam bentuk apapun yakni kenaikan gaji dan bonus yang diterima. Berikut pernyataan Responden:

“Yang pernah saya dengar soal apresiasi yang diberikan yaitu kenaikan gaji, selain itu dapat bonus berupa uang atau barang lainnya (hadiah)” (R1).

“Iya kalau kerja bagus sudah pasti gaji naik” (R5).

“Yang sudah saya alami sendiri yaitu gaji saya naik” (R3).

Selain gaji yang diterima, karyawan yang mampu meningkatkan keahliannya ditempat kerja diapresiasi dengan promosi jabatan serta bonus yang diterima sesuai dengan target penjualan. Berikut pernyataan Responden:

“Apresiasi yang diberikan berupa kenaikan gaji dan promosi jabatan bagi setiap karyawan” (R2).

“Apresiasi yang diberikan sesuai prosedur yang ada, yaitu bonus yang diterima sesuai dengan target penjualan” (R6).

Selain dari apresiasi yang diberikan dari perusahaan atau tempat kerja, untuk meningkatkan keahlian karyawan, perusahaan juga memfasilitasi para karyawan dengan dukungan organisasi untuk pengembangan dan peningkatan karir karyawan kedepannya. Dengan berbagai cara diantaranya, mutasi dan rotasi, bahkan salah satu reponden ini dimutasi sampai keluar daerah (kota).

Berikut pernyataan responden:

“Dukungan yang diberikan dalam pengembangan karir oleh perusahaan sendiri dimana ada perubahan tempat kerja atau yang dinamakan dengan mutasi dan rotasi, disitu kita belajar banyak hal agar produktifitas dan keahlian bisa lebih meningkat” (R1).

“Biasanya kalau diperusahaan yang dilakukan pastinya pergantian posisi kerja pada bagian lain (mutasi dan rotasi)” (R5)

“Dukungan orgnisasi yang diberikan dari tempat kerja atau perusahaan tempat saya kerja selain dari *training*, yaitu mutasi dari tempat kerja saya yang pertama ke daerah lain” (R6).

Selain dari mutasi dan rotasi, dukungan yang diberikan untuk menunjang karir karyawan yaitu *coaching*, *training* (pembinaan pelatihan) dan *mentoring*. Berikut pernyataan responden:

“Awal-awal masuk sekitar sebulan masuk kerja diadakan *coaching, training* yang diberikan. apalagi saat itu kan pemahaman saya masih terbatas jadi dari perusahaan tempat saya kerja itu membuat program kerja ini agar bisa lebih terampil serta bisa mencapai hasil sesuai yang diharapkan” (R2).

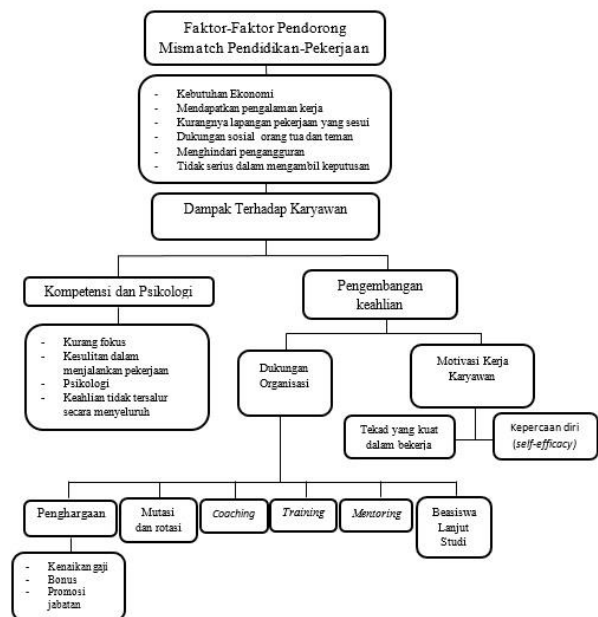
“Dukungan organisasi hanya dari tempat saya kerja, saya diberikan *mentoring*” (R4).

Selain itu, beasiswa lanjut studi juga diberikan untuk dapat menunjang karir karyawan, berikut pernyataan responden:

“Dukungan organisasi, saya dapat dari tempat saya kerja yaitu pemberian beasiswa untuk melanjutkan *study* pendidikan seperti yang diterima rekan kerja saya yang lainnya” (R3).

Dampak Mismatch yang terjadi di kalangan pekerja di Halmahera Utara

menjadikan banyak pekerja yang mengalami keterlambatan dalam mengembangkan keahliannya bahkan ketidak-sesuaian ini membuat para pekerja memposisikan dirinya untuk tetap mempelajari hal-hal baru demi menunjang keahliannya. Dengan demikian tidak hanya menyulitkan namun berpengaruh pada psikologisnya. Hal ini membutuhkan banyak dukungan dari lingkungan kerja bahkan kepercayaan diri yang tinggi mampu meningkatkan keahlian dari karyawan tersebut. Selain itu apresiasi yang diberikan serta dukungan organisasi dalam pengembangan karir bagi karyawan membuat karyawan lebih bersemangat untuk lebih mengasah keahliannya ditempat kerja. Berikut model hasil penelitian terhadap hasil penelitian.



Sumber gambar: Model Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *mismatch* pendidikan dan pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor yakni, kebutuhan ekonomi, keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja, mencoba hal-hal baru, kurangnya lapangan pekerjaan, dorongan social (orangtua dan

teman), ketidak-seriusan dalam mengambil keputusan atau bertindak, serta menghindari pengangguran. Hal-hal tersebut menjadi faktor pendorong pekerja menjalani pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini kemudian dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan merasakan berbagai dampak dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor kebutuhan ekonomi membuat para pekerja harus bekerja pada bidang yang berbeda dengan latar belakang pendidikannya. Kebutuhan menjadi suatu hal yang harus dipenuhi sesegera mungkin dengan cara apapun, salah satunya adalah dengan bekerja. Seseorang yang bekerja akan menghasilkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini menjadi faktor pendorong bagi para pekerja untuk menggeluti pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Penelitian Rahmad Gunawijaya (2017) mengemukakan bahwa untuk memaksimalkan kebutuhan maka diperlukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Faktor pendorong kedua yakni keinginan untuk mencoba hal-hal baru untuk menambah pengalaman kerja. Ketika seorang individu menemukan lingkungan kerja mereka menarik, membuatnya tertantang, mereka merasa senang dan akan menghasilkan kinerja yang optimal (Ariati, 2010) dalam (Marcheline dan Rosatyani, 2021).

Faktor pendorong ketiga yakni kurangnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wijayanto dkk (2020) bahwa menciptakan pasar tenaga kerja adalah kunci kemudahan dalam menunjang para lulusan untuk bekerja

sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu, diperlukan kesadaran terhadap pentingnya aspek kelembagaan dalam menyelesaikan permasalahan pembangunan dengan menciptakan dan memperluas lapangan kerja (Wijayanto dkk 2020).

Faktor pendorong keempat yaitu dukungan social (orang tua dan teman). Desakan orangtua dan ajakan teman menjadikan seseorang bekerja bukan karena keinginan diri sendiri melainkan dari luar dirinya, yang terpaksa memenuhi tuntutan bahkan ajakan dari orang-orang terdekat. Menurut penelitian Mahmudi & Suroso (2014) membuktikan bahwa apabila dukungan emosional tinggi, individu akan merasa mendapatkan dorongan yang tinggi, apabila penghargaan untuk individu itu besar, maka akan meningkatkan kepercayaan diri. Apabila individu memperoleh dukungan instrumental, akan merasa mendapat dukungan fasilitas yang memadai dari keluarga, apabila individu memperoleh dukungan informatif yang banyak, maka individu merasa memperoleh perhatian dan pengetahuan (Mahmudi & Suroso, 2014).

Faktor pendorong kelima yaitu menghindari pengangguran. Hal ini dilakukan karena para pekerja lebih memilih bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dibanding menjadi pengangguran dengan tidak bekerja sama sekali. Sejalan dengan penelitian Khodijah Ishak (2019) mengemukakan bahwa berbagai masalah sosial perkotaan yang meresahkan masyarakat saat ini berakar dari kesulitan hidup atau kesulitan ekonomi yang disebabkan oleh ketiadaan sumber hidup (pekerjaan).

Faktor pendorong keenam *mismatch* pekerjaan dan pendidikan yakni tidak serius dalam mengambil keputusan. Keseriusan dalam mengambil keputusan menjadi suatu hal yang sangat penting, karena keputusan-keputusan tersebut menjadi tolak ukur dalam langkah seseorang mencapai karir serta masa depan. Namun ketika dihadapkan dengan berbagai pilihan besar kemungkinan menjadi bimbang dengan keputusan sendiri, sehingga hal tersebut dijadikan alasan dalam pemilihan keputusan untuk bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang ditekuni.

Faktor-faktor pendorong tersebut kemudian berpengaruh dan memiliki dampak terhadap karyawan yaitu dampak terhadap kemampuan dan psikologis serta pengembangan keahlian karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dampak *Mismatch* pendidikan dan pekerjaan terhadap kemampuan dan psikologis diantaranya yang **pertama**, kurang fokus. Hal ini di karenakan karyawan masuk dalam dunia kerja yang berbeda dengan latar belakang pendidikannya, dan harus mengalihkan serta memfokuskan pikiran dan tenaganya diluar dari keahlian yang dimiliki. Penelitian dari Dilly A & Papuling (2021) membuktikan bahwa *mismatch* pendidikan pekerjaan membutuhkan penyesuaian diri pekerja terhadap pekerjaannya serta membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk memahami dan menyelesaikan pekerjaannya.

Kedua, kesulitan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena karyawan membutuhkan penyesuaian dengan lingkungan baru dan harus mampu memposisikan dirinya pada

pekerjaan sesuai harapan dan tujuan dari perusahaan tersebut, dengan istilah-istilah baru bahkan hal-hal baru yang perlu diketahui. Hal ini sejalan dengan penelitian Dilly A & Papuling (2021) yang mengemukakan bahwa dampak *mismatch* 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.

Ketiga, dampak psikologi terhadap karyawan. Dampak psikologi yang terjadi bagi karyawan disebabkan karena tuntutan serta keinginan yang membuat karyawan diharuskan untuk bisa melakukan setiap hal sesuai prosedur yang ada. Menurut penelitian Dilly A & Papuling (2021) dampak terhadap kondisi psikologis yakni perasaan tertekan dan tidak percaya diri yang dirasakan karyawan ketika bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Selain itu dari hasil penelitian ditemukan bahwa dampak psikologi dari karyawan ini disebabkan karena rasa malu, tidak percaya diri dan canggung terhadap rekan kerja bahkan kurangnya komunikasi dan interaksi sosial menjadikan karyawan memaksakan dirinya untuk bisa bekerja sendiri dan menanggung masalah pekerjaannya sendiri.

Keempat, keahlian tidak tersalurkan secara menyeluruh. Dampak *mismatch* pendidikan pekerjaan terhadap keahlian karyawan menjadi suatu hal yang memicu para karyawan tidak sepenuhnya mampu menyalurkan keahliannya ditempat kerja dikarenakan tempat kerja yang baru membuat karyawan tersebut harus beradaptasi kembali dan mempelajari serta

mengasah hal-hal yang baru diketahui. Penelitian Marhaeni, dkk (2015) yang mengungkapkan 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.

Dampak *mismatch* pendidikan dan pekerjaan terhadap pengembangan keahlian karyawan didorong atas 2 (dua) sisi yakni dukungan organisasi dan motivasi pekerja/karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan keahlian karyawan yang mengalami *mismatch* pendidikan dan pekerjaan perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan agar sumber daya manusia sebagai asset penting dalam perusahaan dapat bekerja sesuai standar dan target yang ditetapkan untuk mencapai produktivitas perusahaan. Dukungan organisasi yang diberikan untuk pengembangan keahlian karyawan diantaranya pemberian penghargaan (kenaikan gaji, promosi jabatan dan pemberian bonus), mutasi dan rotasi, *coaching*, *training*, *mentoring*, dan beasiswa lanjut studi.

Karyawan yang diberikan penghargaan merasa bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga pantas untuk menerima setiap hal dari perusahaan tempatnya bekerja seperti pemberian bonus, kenaikan gaji dan juga promosi jabatan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan keahliannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Prabowo dan Beti Wulan (2019) bahwa perusahaan perlu memberikan apresiasi untuk setiap pegawai diperusahaannya agar kualitas

kinerja dapat meningkat dan juga memberikan semangat bekerja bagi mereka. Lebih lanjut, menurut Dicky Pradan dkk (2021) bahwa apresiasi terhadap karyawan sangat diperlukan disuatu perusahaan untuk meningkatkan mutu kinerja serta semangat bekerja bagi karyawan. Gaji memberikan arti lain selain nilai usaha karyawan dalam membantu pengembangan perusahaan, namun juga bagi pengembangan diri dalam proses pengembangan keahlian sehingga karyawan merasa lebih dihargai dengan presentase kenaikan gaji sesuai dengan usaha yang yang diberikan karyawan tersebut (Apriyanto Puput, 2020).

Selain dari bonus dan kenaikan gaji, karyawan yang diberikan penghargaan lewat promosi jabatan juga menjadi salah satu yang diinginkan karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja untuk meningkatkan keahliannya ditempat kerja. Seperti peneliti Siswanto S (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. Upaya dalam mengelola kualitas dan berdedikasi kepada visi dan misi perusahaan diperlukan apresiasi kinerja karyawan perusahaan agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja (Siswanto S, 2020). Dukungan organisasi yang kedua diberikan kepada karyawan untuk menunjang keahliannya yaitu dengan mutasi dan rotasi. Hal ini dilakukan agar pekerja ataupun karyawan dapat merasakan suasana baru di tempat kerja yang baru agar tidak bosan dalam bekerja. Menurut Wisnu Fokussatu (2022) mutasi dan rotasi ini dilakukan bagian perusahaan sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Dukungan organisasi berupa *Coaching*, *Training* (pembinaan,

pelatihan) dan *mentoring*. Dimana karyawan diarahkan dan diberikan pelatihan secara khusus dalam mengarahkan serta memotivasi, agar dapat memberikan solusi sesuai yang diharapkan dalam meningkatkan keahlian dari karyawan tersebut. Menurut penelitian Abdullah Makmun (2020), program pengembangan kepemimpinan saat ini telah menginspirasi *coaching* sebagai bagian dari pembelajaran, untuk memenuhi, mendukung, dan mendorong talenta kepemimpinan peserta pelatihan yang bertujuan untuk mengubah dan menambah pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*) peserta (Abdullah Makmun, 2020). Selain itu dukungan organisasi berupa pemberian beasiswa studi lanjut kepada karyawan yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan menjadikan karyawan tersebut lebih memiliki potensi dalam meningkatkan keahliannya ditempat kerja.

Selain dukungan organisasi, motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting bagi pengembangan keahlian karyawan itu sendiri. Tekad yang kuat mampu memotivasi dan menunjang karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meskipun karyawan tersebut bekerja dalam bidang yang berbeda dengan keahliannya. Penelitian Rudi Hartono dan Anshori (2019) menyatakan bahwa kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas belajar atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan, sikap seseorang dan kemampuan pada dirinya

sendiri dengan menerima secara apa adanya (Tika Ramadhani, dkk (2014).

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak *mismatch* pendidikan-pekerjaan pada pengembangan keahlian karyawan di Halmahera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak *mismatch* pendidikan pekerjaan terhadap pengembangan keahlian karyawan sangat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dilandasi dari beberapa faktor diantaranya karena faktor ekonomi, menambah pengalaman kerja, menghindari yang namanya pengangguran, dorongan sosial (orangtua dan teman), serta kurang tegas dalam mengambil keputusan. Faktor-faktor tersebut menjadi faktor pendorong karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini kemudian berdampak pada kompetensi dan kondisi psikologis karyawan serta pada pengembangan keahlian karyawan. Dampak terhadap kompetensi dan psikologi karyawan diantaranya, karyawan menjadi kurang fokus, kesulitan dalam menjalankan pekerjaan, *insecure* bahkan sampai berdampak pada psikologis yang membuat karyawan sulit mencurahkan keahliannya di tempat kerja secara menyeluruh. Dampak terhadap pengembangan keahlian diperlukan dukungan dari organisasi untuk menunjang pengembangan keahlian karyawan, berupa penghargaan berupa kenaikan gaji (pemberian bonus dan promosi jabatan), mutasi dan rotasi, *Coaching*, *Tranining*, *Mentoring* dan beasiswa lanjut studi. Selain dukungan perusahaan, tekad yang kuat dalam bekerja serta kepercayaan diri (*self-efficacy*) menjadi sebuah motivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam

bekerja bahkan menjadi penunjang dalam meningkatkan keahlian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Makmun, (2020). Model konseptual pelatihan pengembangan Kepemimpinan. Sebuah tinjauan pendekatan integritas. *Jurnal aparatur* Vol. 4 No. 1.
- Akkermans dkk, (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development And Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*.
- Apryanto Puput, (2020). Merekomendasi presentase kenaikan gaji karyawan. Universitas Teknologi Yogyakarta
- Awak, Uda (2014). Menjadikan belajar sebagai kebutuhan hidup dan masa depan.
- Bender, K. A., & Roche, K. (2013). Educational mismatch and self-employment. *Economics of Education review* 34.
- Cedefop. (2011). Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey. European Union: Luxemburg.
- Dicky Pradana dkk, (2021). Rancangan bangun sistem informasi pengajian Karyawan menggunakan metode Fuzzy Tsukamoto. *Jurnal teknik Informasi dan Sistem Informasi*. Vol. 8 No 4
- Dilly, Anita & Giufanny Papuling. (2021). Analisis Dampak Mismatch Kualifikasi Pendidikan Dan Pekerjaan Pada Kualitas Kerja Karyawan Di Halmahera Utara. Makro, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 6 No.1
- Florentine dan Prabowo S. (2014). Hubungan Antara Skill Mismatch Dengan Kinerja Karyawan..
- Ishak Khodijah, (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Implikasinya Terhadap Indeks Pembangunan Di Indonesia.
- Kurniawati. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal:Ilmu Terapan Psikologi*.
- Mahmudi dan Suraso, (2014). Dalam Nur, (2021). Hubungan Sosial Orang Tua Terhadap Perencanaan Karir Remaja Karang Taruna. Vol 4
- Marhaeni, dkk. (2015) Kajian Setengah Pengangguran Dari Segi Jam Kerja Dan Penghasilan Menurut Karakteristik Pekerja Di Kabupaten Badung. Universitas Udayana.
- M. Prawiro, (2020). Pengertian dokumentasi, fungsi, jenis, dan tujuan.artikel: Manajemen
- Pamungkas. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96–103.
- Prabowo D dan B Wulan, (2019). Untuk penentuan bonus Gaji Pegawai PT. Indonesia IT. *Jurnal iformasi System jurnal*. Vol. 2 No 1.
- Prasetyawan dan Yuni, (2020). Pengambilan Keputusan. Unesa University Press.
- Rahma. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Agora.
- Rahma Iryanti, (2017). Aducation & Skill Match di Indonesia: Kondisi Saat Ini dan Kebijakan Pemerintah.
- Rosatyani dan Marcheline, (2021). Pengaruh kepuasan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. Vol 1 NO 2.
- Ramadhani, Tika. (2014). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Citra Diri Pada Remaja Akhir, *Jurnal SPIRITS* Vol. 4, No. 2, Mei 2014.

- Rizal, dkk. (2013). Pengaruh Faktor kompetensi Terhadap Kinerja Individu Di Perusahaan Agroindustri Go Public. Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015) Data Reduction, Data Display Dan Data Conclusion. Bandung: Alfabeta.
- Sambodo P. (2014). Mismatch sebagai Beban kerja dan dan tekanan terhadap Karyawan.gejala stress kerja.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanto dkk, (2020). Dinamika Permasalahan Ketenaga Kerjaan Dan Pengangguran Indonesia. Vol 13 No 1.
- Wisnu Fokus satu (2022). Mutasi dan rotasi jabatan. Lamanwebsite:<https://www.fokussatu.id/news> (diakses pada tanggal 6 Agustus 2022).