

Dampak *Education Mismatch* terhadap Kinerja Karyawan BPR Sinar Mulia

Margareth Sylvia Sabarofek¹, Trian Wahyu Anggraeni²

^{1,2}Universitas Papua, Jl. Gn. Salju, Amban, Kec. Manokwari Bar., Kabupaten Manokwari, Papua Barat
sylviamargareth16@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and explain the impact of education mismatch on the performance of BPR Sinar Mulia employees. This type of research is a qualitative research. The data analysis method that will be used in this research is descriptive research method. In this study, education mismatch is not a factor that hinders a person's performance. However, it takes a harder effort for employees with education mismatches to be able to adapt to their work and work environment, besides that one's education also determines the boundaries of employee career paths.

Keywords: Education Mismatch, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan dampak education mismatch terhadap kinerja karyawan BPR Sinar Mulia. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini *education mismatch* bukan merupakan faktor yang menghambat kinerja seseorang. Namun, butuh usaha yang lebih keras bagi karyawan dengan *education mismatch* untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, selain itu pendidikan seseorang turut menentukan batasan jenjang karir karyawan.

Kata Kunci: Ketidaksesuaian Pendidikan, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2022 Margareth Sylvia Sabarofek, Trian Wahyu Anggraeni

Corresponding author: Margareth Sylvia Sabarofek

Email Address: sylviamargareth16@gmail.com (Jl. Gn. Salju, Amban, Kab. Manokwari, Papua Bar)

Received 23 August 2022, Accepted 30 August 2022, Published 30 August 2022

PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang dirilis (*World Bank* dalam Suhandi dkk, 2020) disebutkan bahwa jumlah angkatan kerja atau tenaga kerja di Indonesia merupakan yang terbesar keempat didunia. Artinya jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, akan tetapi tingkat pertumbuhan penduduk tinggi itu tidak diiringi oleh pertumbuhan kesempatan kerja. Hal tersebut membuat ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia dan menimbulkan kompetisi dalam mencari pekerjaan semakin tinggi diantara sesama pencari kerja. Hingga akhirnya, pekerjaan apapun dilakukan demi tidak menjadi seorang pengangguran walaupun pekerjaan yang diambil tidak sesuai dengan pendidikan yang diraih, hal ini biasa disebut dengan *education mismatch* (Suryono dan Pitoyo dalam Wardani dkk, 2021). Adanya *education mismatch* membuat karyawan mengeluarkan usaha yang lebih besar dibandingkan karyawan biasa untuk menjalankan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut akan menghadapi hal-hal yang berbeda dari sebelumnya serta tuntutan yang belum pernah dirasakan atau menjadi pengalaman pertama mereka. Mereka harus mempelajari banyak hal, mulai dari kompetensi, kemampuan, keterampilan, budaya, dan hal lainnya di tempat kerja. Beban

karyawan dalam menyesuaikan hal tersebutlah yang kemudian menjadi potensi meningkatnya *turnover*.

Education mismatch menurut (*European Centre for The Development of Vocation Training* dalam Wardani dkk, 2020) dibagi menjadi dua, yaitu *vertical education mismatch* dan *horizontal education mismatch*. *Vertical education mismatch* terjadi ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan. Ada dua tipe *vertical mismatch*: 1) *Overeducation*, dimana seseorang dipekerjakan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan, dan 2) *Undereducation* yaitu dimana seseorang dipekerjakan pada pekerjaan yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah dari yang diperlukan (Cedefop dalam Wardani dkk, 2020). Sedangkan *horizontal education mismatch* terjadi ketika tipe pendidikan atau keterampilan yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan pekerjaannya (Robst dan Cedefop dalam Wardani dkk, 2020). Jadi, seseorang yang mengalami *horizontal education mismatch* melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya

Education mismatch sendiri merupakan fenomena yang umum terjadi di Indonesia salah satunya di Kabupaten Manokwari, Papua Barat, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah karyawan yang mengalami *education mismatch* dapat beradaptasi dengan baik di perusahaan tempatnya bekerja dan apakah ada dampaknya, kemudian untuk mengetahui apakah karyawan yang mengalami ini dapat bersaing dalam karir dengan karyawan lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan masukan dan evaluasi untuk kantor BPR Sinar Mulia terkait *education mismatch* yang berdampak terhadap kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan di BPR Sinar Mulia Manokwari Barat, Kabupaten Manokwari. Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel *non probability sampling* dan sampel yang diambil berjumlah 23 karyawan. Dalam hal ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Miles dan Huberman.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada informan di BPR Sinar Mulia diperoleh data bahwasannya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan profesinya (*education mismatch*) lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesinya (*education mismatch*) saat ini. Terdapat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Latar Belakang Pendidikan

No.	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sesuai	9	39,13%
2	Tidak Sesuai	14	60,87%
Jumlah		23	100,00%

Hal itu dikarenakan kebanyakan informan memilih pekerjaan ini tidak berdasarkan pendidikan terakhir maupun *passion* yang dimiliki tetapi atas dasar ingin mencoba berkarir di bidang ini karena prospek jangka panjang yang bagus dan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Artinya ada keawatiran dalam diri para informan tersebut untuk bekerja yang sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga memilih untuk bekerja di bank yang relatif aman baik dalam segi jenjang karir maupun gaji. bahkan ada informasi tambahan yang diberikan informan bahwa sebelumnya juga ada beberapa karyawan yang memilih untuk *resign* karena tidak dapat beradaptasi dengan baik. Kebanyakan dari mereka memilih *resign* saat masih masa *training*. Namun bukan berarti itu menjadikan kinerja mereka buruk. Dari hasil wawancara para informan mengatakan bahwa mereka selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas masing-masing sesuai target dan *deadline* yang diberikan. Hal itu didukung oleh pernyataan dari beberapa informan yang mengatakan bahwa perkembangan karir mereka relatif cepat meskipun latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan profesinya saat ini. Namun hal ini juga menyesuaikan dengan jenjang pendidikan masing-masing karyawan, karena ada batasan seberapa tinggi karir seseorang berdasarkan pendidikannya.

Diskusi

Latar belakang pendidikan merupakan hal yang penting untuk menunjang karir seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh seseorang maka semakin baik juga karir kedepannya. Pendidikan juga dapat membantu seseorang dalam pekerjaannya. Apa yang diajarkan selama masa pendidikan itu yang nantinya akan digunakan ketika seseorang itu bekerja. Oleh karenanya sangat penting untuk bisa memilih pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh. Namun demikian, tidak sedikit orang yang memilih untuk bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh. Banyak faktor yang mempengaruhi hal itu, beberapa diantaranya yaitu kurangnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh, ingin mencoba berkarir dibidang lain, serta untuk memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat, sehingga mengharuskan seseorang untuk memperoleh pekerjaan secepat mungkin meskipun tidak sesuai bidangnya, dan masih banyak lagi.

Hal itu dibuktikan dengan data yang diperoleh dari wawancara terhadap karyawan yang bekerja di BPR Sinar Mulia. Data tersebut mengatakan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di BPR Sinar Mulia adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan profesi mereka saat ini. Bahkan kebanyakan dari mereka tidak memiliki *passion* dibidang masing-masing. Namun, itu tidak berarti kinerja mereka buruk. Sejauh ini kinerja mereka dapat dikatakan

baik. Mereka dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja mereka, bahkan memiliki perkembangan karir yang bagus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani dan Fatimah (2020) yang mengatakan bahwa karyawan dengan *horizontal education mismatch* memiliki kompetensi yang rendah tetapi meskipun kompetensi pekerja rendah, mereka menunjukkan *work engagement* yang sedang dan tinggi. Dimana kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan dalam melakukan sesuatu yang didapatkan dari pendidikan maupun pelatihan yang ditempuh atau dijalani oleh individu. Dalam hal ini, karyawan yang mengalami *horizontal education mismatch* menghadapi hal baru, jadi perlu belajar ekstra dan tertantang melakukan pekerjaan tersebut. Ada juga perasaan takut akan digantikan dengan orang baru jika ia tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, mereka juga memberikan dedikasi dan semangat yang tinggi, serta berusaha fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat terus bekerja dan bertahan, dimana ketiga (dedikasi, semangat, dan fokus) hal tersebut adalah *work engagement*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, dalam penelitian ini *education mismatch* bukan merupakan faktor yang menghambat kinerja seseorang. Namun, butuh usaha yang lebih keras bagi karyawan dengan *education mismatch* untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kedua, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pendidikan seseorang menentukan batasan jenjang karir karyawan, jenjang karir ditentukan oleh seberapa tinggi pendidikannya, maka ada perbedaan antara SMA dan Sarjana dalam meniti karir.

Adapun saran yang diberikan sebagai berikut. Pertama, bagi perusahaan diharapkan kedepannya perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang dapat menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Kedua bagi Karyawan diharapkan kedepannya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya masing-masing, sehingga jenjang karir dapat meningkat lebih cepat. Ketiga, bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan penelitian ini berguna untuk penelitian selanjutnya sehingga mempermudah dalam meneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Vol. 3, No. 2.
- Amalia, Rizky Multi dan Utami, Dwi Yuni. Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada PT. Anugerah Protecindo. Vol.3, No. 2.
- Atika, Kina dkk. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Vol. 17, No. 4

- Budihargo, Banyuaji. 2017. Profesionalisme Ditinjau Dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia Dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Skripsi. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Harahap, Sandhi Fialy dan Tirtayasa, Satria. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Vol. 3, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hendra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Vol. 3, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hikmawati, Fenti. 2017. Metodologi Penelitian. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Quadrant
- Jayusman, Iyus dan Sahavab, Oka Agus Kurniawan. 2020. Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. Vol. 7, No. 1.
- Kasmawati, Yuni. 2017. Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). Vol. 3, No. 4.
- Nurhadi, Ali. 2017. Profesi Keguruan. Jawa Barat: Goresan Pena
- Nuryadin, Mhammad Teguh, dkk. 2019. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin. Vol. 3, No. 1.
- Pitriyani dan Halim, Abd. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Vol. 1, No. 1.
- Ramadhan, Gapuri. 2018. Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Vol. 1, No. 15.
- Rijali, Ahmad. 2018. Analisis Data Kualitatif. Vol. 17, No. 33.
- Setiobudi, Eko. 2017. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. Vol. 3, No. 3.
- Suhandi, dkk. 2020. Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. Vol. 13, No. 1.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Sulaiman dan Asanudin. 2020. Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Vol. 6, No. 1.

- Handayani, Triyanoor. 2019. Analisis Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Guru Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Se-Kecamatan Mantangai Kabupaten Kapuas. Skripsi. Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, dkk. 2021. I'm Mismatch, But I'm Well-Being: Employee Well-Being, Job Crafting, dan Psychological Empowerment. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah dan Fatimah, Siti. 2020. Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. Vol. 18, No. 1. DOI: 10.7454/jps.2020.09
- Zaenab, Lestari. 2019. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang. Vol. 4, No. 2.