

Job-Education Mismatch: Fenomena Persiapan Karir Siswa

Vidya Nindhita¹, Ni Putu Rizky Arnani²

¹Prodi Psikologi, FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia

²Prodi Psikologi, FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia

Email: vidyanindhita94@gmail.com; niputu.arnani@trunojoyo.ac.id

Abstract

This study extends the literature on the consequences of job-education mismatch. This is the first study conducted that explicitly examines the phenomenon of job-education mismatch for the continuation of the study of career orientation to be carried out by high school students or equivalent. The study was conducted using a literature review method that wanted to reveal the impact of the job-education mismatch phenomenon that occurs in the scope of work, and is expected to be able to provide recommendations for preventing the spread of the phenomenon with career preparation in students. The researcher limited the scope of the year the research was published to the last 5 years (2019-2024). The keywords used start from (1) Job-Education Mismatch; (2) Education and Career Mismatch. The results show that the impact of job-education mismatch is low work motivation, job performance, job satisfaction, high turnover and unemployment rates, lack of career preparation, and wage differences. Strategies that can be done to overcome or anticipate the phenomenon of job-education mismatch are to collaborate between industry and schools, link and match, develop skills through training, and improve students' soft skills.

Keywords: *Career; Job Education Mismatch; Student*

Abstrak

Kajian ini memperluas literatur mengenai konsekuensi dari *job-education mismatch*. Ini adalah studi pertama yang dilakukan yang secara eksplisit mengkaji mengenai fenomena *job-education mismatch* untuk kelanjutan studi mengenai orientasi karir yang akan dilakukan oleh siswa Sekolah Menengah Atas atau setara. Kajian dilakukan dengan metode literatur review yang ingin mengungkapkan dampak fenomena *job-education mismatch* yang terjadi di lingkup pekerjaan, dan diharapkan mampu memberikan saran rekomendasi pencegahan meluasnya fenomena dengan persiapan karir pada siswa. Peneliti membatasi cakupan tahun penelitian dipublikasikan yaitu dalam 5 tahun terakhir (2019-2024). Kata kunci yang digunakan mulai dari (1) *Job-Education Mismatch*; (2) Ketidaksesuaian Pendidikan dan Karir. Hasil menunjukkan bahwa dampak dari *job-education mismatch* adalah rendahnya motivasi kerja, performansi kerja, kepuasan kerja, tingginya tingkat *turnover* dan pengangguran, ketiadaan persiapan karir, dan perbedaan upah. Strategi yang dapat dilakukan guna menganggunangi atau mengantisipasi fenomena *job-education mismatch* adalah dengan melakukan kolaborasi antara industri dan sekolah, *link and match*, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, dan meningkatkan *softskill* siswa.

Kata kunci: *Job Education Mismatch; Karir; Siswa*

PENDAHULUAN

Tujuan awal siswa dituntut untuk sekolah setinggi mungkin adalah mempersiapkan siswa menuju masa depan yang lebih baik, salah satunya dengan bekerja.

Saat ini, sekolah mulai mengembangkan program dan fasilitas yang dimiliki guna membekali siswa dalam tahapan belajar selanjutnya. Baik Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan atau setara, memiliki tanggung jawab untuk menghantarkan siswa menuju jenjang karir yang diinginkan, yang tak lepas dari minat dan bakat siswa (Juwitaningrum, 2023). Namun demikian, tidak selalu diyakini bahwa pemilihan jurusan kuliah atau sekolah yang tepat akan membawa pada keselaran dalam menduduki posisi yang sesuai dengan jurusan saat bekerja. Ketidaksesuaian dalam kaitan pekerjaan dan jurusan atau kualifikasi pendidikan dikatakan salah satunya sebagai penyebab *job-education mismatch*.

Job-education mismatch merujuk pada situasi dimana kualifikasi pendidikan seseorang tidak sesuai dengan pekerjaan yang saat ini dijalani (Lomban & Saerang, 2016). Ketidaksesuaian mulai dari tingkat pendidikan, bidang studi, atau keterampilan yang dibutuhkan. Ketidaksesuaian yang terjadi akan mengakibatkan dampak yang besar seperti tingginya tingkat pengangguran, ketidakpuasan kerja karyawan, ataupun penurunan produktivitas kerja. Karyawan yang tidak terampil dalam bidangnya, akan mengakibatkan perusahaan mengeluarkan waktu dan tenaga lebih untuk membekali karyawan dalam menyelesaikan tugas. Penyebab utama dari ketidaksesuaian adalah kualitas pendidikan yang kurang memadai, keterampilan yang tidak sesuai dengan permintaan industri, atau kurangnya pengalaman kerja (Melnik et al, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penyebab lain terjadinya ketidaksesuaian adalah jaringan yang dikelola oleh universitas yang kurang memadai pilihan karir mahasiswa. Meskipun berstatus sebagai negara dimana pendidikan tinggi didapatkan dengan baik dan adil bagi setiap individu, namun tidak secara otomatis individu akan menemukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya (Chaudhry et al, 2022). Keputusan praktis dari mahasiswa dalam perusahaan tempat ia pertama kali bekerja terdeteksi berdasarkan adanya peluang kerja yang tersedia di sekitar mereka. Meski demikian, saat ini universitas mulai menjaring mitra dengan adanya program dari pemerintah, yang dapat meningkatkan minat siswa dan menyebabkan siswa mendapat pengalaman terjun langsung dengan mitra perusahaan melalui program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) (Sopiansyah et al, 2022).

Tidak dapat dilihat dari satu sisi, fenomena *job-education mismatch* dapat pula terjadi ketika adanya *overeducation*. Kondisi *overeducation* terjadi saat jenjang atau level pendidikan yang dimiliki calon pekerja justru lebih tinggi dibanding kualifikasi yang diminta oleh perusahaan. Pada kondisi ini, seorang calon pekerja dihargai tidak pada level pendidikan terakhir yang dimilikinya. Calon pekerja dengan level pendidikan pascasarjana (S2) dapat disamakan dengan pekerja dari jenjang level pendidikan sarjana

(S1) baik dari segi kedudukan maupun benefit yang diterima. Penelitian Ernas (2024) menemukan hasil yang serupa. Berdasarkan temuan penelitiannya yang dilakukan di Turki, tingkat kelebihan pendidikan meningkat secara bertahap dari tahun ke tahun, yaitu 8,02% pada tahun 2014, 8,98% pada tahun 2015, 9,78% pada tahun 2016, 10,43% pada tahun 2017, 11,00% pada tahun 2018, dan 12,5% pada tahun 2019.

Kajian mengenai *job-education mismatch* diikuti oleh penelitian mengenai saran yang dapat dilakukan untuk menanggulangi fenomena ini. Salah satunya adalah penelitian dari Wen, et al (2023) yang menyebutkan bahwa pelatihan yang tepat akan memfasilitasi pekerja yang awalnya tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Selain itu, diperlukan pula motivasi yang kuat oleh pekerja baik dari faktor pendorong dan penarik yang dapat digunakan untuk mempertahankan karirnya ditengah fenomena *job-education mismatch* yang ia alami (Saputra, 2014). Apabila tidak ditanggulangi, maka fenomena ini akan menyebabkan meningkatnya *turnover* atau berhentinya pekerja dari pekerjaannya. Pendidikan yang berlebih bagi kualifikasi jabatan yang diperlukan, keterampilan yang kurang, ditambah dengan kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan insiden berhenti bekerja pada karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengungkapkan mengenai bagaimanakah dampak dari fenomena *job education mismatch*?

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review*. Awalnya peneliti menentukan penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang akan dibahas dalam penelitian ini, dengan menentukan topik yang akan digunakan yaitu *Job-Education Mismatch*. Selanjutnya peneliti membatasi cakupan tahun penelitian dipublikasikan yaitu dalam 5 tahun terakhir (2019-2024). Kata kunci yang digunakan mulai dari (1) *Job-Education Mismatch*; (2) Ketidaksesuaian Pendidikan dan Karir. Artikel jurnal yang digunakan setidaknya memenuhi karakteristik sebagai berikut; (1) Memuat kajian mengenai *job-education mismatch*; (2) Penelitian dilakukan dengan setting subjek siswa, mahasiswa maupun pekerja. Kemudian tahapan selanjutnya adalah memilah artikel jurnal yang sesuai dan dilakukan analisa.

HASIL

Berdasarkan dari hasil analisis mengenai kesesuaian antara artikel jurnal dan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, maka kajian ini menemukan 6 artikel jurnal yang dapat dijadikan sebagai data hasil *literature review* mengenai *job-education mismatch* dan dampaknya. Identitas dan hasil artikel jurnal disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Identitas dan Hasil Artikel Jurnal

No	Judul	Peneliti	Tahun	Hasil
1	<i>Linked and Match: Pembelajaran Incentive Tour dan Kebutuhan Industri Mice</i>	Alfata et al	2022	Linked and Match adalah bentuk pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan dunia kerja. Strategi Tautan dan Kecocokan dapat digunakan untuk mengantisipasi ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan kebutuhan tenaga kerja. Strategi dapat dilakukan dengan cara pengembangan kurikulum pendidikan; peningkatan sarana dan prasarana; meningkatkan kualitas staf pengajar; dan peningkatan program pendidikan.
2	Hubungan Antara <i>Person Job-Fit</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang	Widyastusi & Ratnaningsih	2018	P-J Fit adalah kesesuaian antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan. Keterampilan seperti <i>soft skill</i> dapat digunakan untuk membantu pekerjaan meskipun latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.
3	<i>Qualification Mismatch</i> Dan Dampaknya Terhadap Upah Pekerja di Indonesia: <i>Heckman Two Step Method</i>	Ginting et al	2024	Pekerja yang memiliki kualifikasi pendidikan lebih rendah dari yang diharapkan untuk kualifikasi pekerjaan, cenderung akan memiliki upah yang lebih rendah. Sedangkan pekerja yang <i>overeducation</i> atau memiliki kualifikasi pendidikan lebih rendah dari kualifikasi pekerjaan, akan memiliki upah yang lebih tinggi. Pekerja yang memiliki ketidaksesuaian bidang studi sering kali merasa tidak puas akan pekerjaannya dan menyebabkan rendahnya motivasi serta produktivitas.
4	<i>Determinants of Job Mismatch Among Graduates: A Case Study of Clerical</i>	Chaudhry et al	2022	Penyebab terjadinya <i>job-education mismatch</i> salah satunya adalah sulitnya mencari pekerjaan dalam waktu singkat setelah lulus kuliah, sehingga calon pekerja menerima apapun pekerjaan

						<i>Workers at Lahore, Pakistan</i>	yang didapatkan. Universitas tidak mampu menjembatani antara kurikulum yang dilaksanakan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.
5	Determinan Status	Yonanda & 2023				<i>Horizontal Mismatch</i> pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia	<i>Supply</i> pada beberapa bidang tenaga kerja rendah sedangkan jumlah lulusannya semakin banyak. Ketidakikutsertaan dalam pelatihan dan tidak memiliki pengalaman bekerja menjadi penyumbang penyebab adanya <i>job-education mismatch</i>
6	<i>Mismatch Industri Dan SMK: Fenomena SMK Penyumbang Angka Pengangguran Tinggi</i>	Ridwan & Dwiyanti	2024				Kebijakan <i>link and match</i> dapat menjadi alternatif pilihan untuk mengantisipasi fenomena <i>job education mismatch</i> . Kebutuhan industri berjalan tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan keterampilan yang dimiliki oleh siswa.

Alfata et al (2022) menyebutkan pentingnya pembelajaran dengan metode *linked and match* sebagai perantara antara mata kuliah dalam pembelajaran dengan kebutuhan atau harapan industri mengenai lulusan perguruan tinggi atau sekolah. Selain kegiatan pembelajaran, sekolah perlu melibatkan pihak industri untuk memberi sumbangsih mengenai keterbaruan kurikulum yang berlangsung atau kedepannya dengan kebutuhan industri. Widyastuti dan Ratnaningsih (2018) menyebutkan bahwa pentingnya kesesuaian antara pekerjaan dan keterampilan kerja akan menyebabkan kepuasan kerja untuk karyawan. Seseorang karyawan yang memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya, makai a teridentifikasi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding yang tidak sesuai dengan kualifikasinya. Hal ini mendukung peran penting kebutuhan kesesuaian pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Ginting et al (2024) menyampaikan hal lain terkait dengan kepuasan kerja adalah tingginya besaran upah yang diterima. Dalam penelitiannya, ia menyebutkan bahwa pengkategorisasian besaran upah dibedakan antara *undereducation* dan *overeducation*.

Chaudhry et al (2022) dalam penelitiannya berfokus pada kedua belah pihak baik dari segi sekolah dan industri yang semestinya dapat berkolaborasi untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Salah satu alasan pendukung mengapa fenomena *job-education mismatch* terjadi juga dikarenakan kurangnya ketersediaan pekerjaan pada kualifikasi pendidikan yang ditempuh oleh siswa. Yonanda dan Usman (2023) mengungkapkan sisi lain atas terjadinya fenomena *job-education mismatch* adalah pengalam bekerja yang kurang, tingkat pendidikan terakhir, dan

keikutsertaan dalam pelatihan. Sedangkan Ridwan dan Dwiyanti (2024) memandang kurangnya kolaborasi, cepatnya dunia industri berubah dalam teknologi, dan keterbatasan keterampilan serta kesadaran pasar kerja yang terbatas menjadi penyebab adanya fenomena ini.

PEMBAHASAN

Dampak Fenomena *Job Education Mismatch*

Beberapa dampak dari adanya fenomena *job-education mismatch* adalah turunnya motivasi karyawan dikarenakan ia tidak memiliki keterampilan dan kemampuan yang mumpuni dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, kajian dari literatur yang ditemukan menemukan bahwa produktivitas yang rendah menjadi dampak selanjutnya dari fenomena ini. Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik akan kesulitan dalam mencapai performansi kerja yang maksimal. Tingginya tingkat *turnover* adalah dampak berikutnya yang ditemukan dalam kajian ini. Berhentinya karyawan baik dilakukan oleh perusahaan maupun oleh karyawan yang dengan sukarela berhenti menjadi salah satu dampak dari ketidaksesuaian bidang dan pekerjaan yang dilakukan.

Dampak lain dari adanya fenomena ini adalah tingginya tingkat pengangguran. Data menyebutkan tingginya tingkat pengangguran pada tingkat Sekolah Menengah Kejuruan salah satunya diakibatkan adanya *mismatch* antara SMK dan kebutuhan industri. Hal ini juga berdampak pada ketidaksiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja. Orientasi karir siswa pada akhirnya tidak dipertimbangkan. Lebih daripada itu, perbedaan jumlah upah yang akan diterima adalah dampak lain yang cukup signifikan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan yang mengalami *job-education mismatch* (Alfata et al, 2024). Kepuasan kerja yang rendah menjadi dampak lain akibat adanya ketidaksesuaian yang ia jalani di pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki.

Strategi yang dilakukan untuk penanggulangan *Job-Education Mismatch*

Strategi yang dapat diupayakan adalah pembekalan calon pekerja dalam hal ini siswa dan mahasiswa dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Selain itu perlu ditingkatkan penggunaan strategi *link and match* yang dapat membantu mempersiapkan siswa sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. *Link and match* dalam salah satu kajian dapat dilakukan dengan cara pengembangan kurikulum pendidikan; peningkatan sarana dan prasarana; meningkatkan kualitas staf pengajar; serta peningkatan program pendidikan (Alfata et al, 2022). Penelitian lain oleh Ridwan & Dwiyanti (2024) diperoleh beberapa alasan mengapa *link and match* penting dilakukan yaitu untuk relevansi keterampilan, peningkatan kesiapan kerja, mengurangi *mismatch* keterampilan, pengembangan kurikulum yang dinamis, pemberian peluang

kerja, penguatan keterampilan lunak, optimalisasi sumber daya, peningkatan mobilitas pekerja, peningkatan daya saing global, dan inovasi dan pengembangan produk.

Selain strategi yang telah disebutkan, meningkatkan tingkat kolaborasi antara sekolah dan pemilik kerja penting dilakukan. Penerjunan langsung pemilik kerja ke sekolah untuk memberikan pengalaman dan pandangan praktis tentang dunia kerja sangat penting dilakukan (Saputra, 2014). Hal ini juga untuk mempermudah dalam diskusi mengenai kebutuhan tenaga kerja dan pengalaman kerja yang patut diberikan oleh siswa selama masa sekolah. Adaptasi mengenai dunia industri yang berkembang dengan pesat umumnya perlu diimbangi dengan kurikulum yang menyesuaikan kebutuhan industri. Keterampilan teknis ditunjang dengan hadirnya sekolah yang fokus pada kemampuan vokasional yang relevan, patut diapresiasi apabila kurikulum yang diberlakukan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Selain memfokuskan pada keterampilan teknis, sekolah perlu membekali siswa dalam keterampilan *softskill* yang lebih penting dimiliki ketika menghadapi dunia kerja dan mengatasi fenomena *job-education mismatch*.

SIMPULAN

Kesimpulan dari kajian ini adalah dampak dari fenomena *job-education mismatch* yaitu rendahnya motivasi kerja, performansi kerja, kepuasan kerja, tingginya tingkat turnover dan pengangguran, ketiadaan persiapan karir, dan perbedaan upah. Strategi yang dapat dilakukan guna menganggulangi atau mengantisipasi fenomena *job-education mismatch* adalah dengan melakukan kolaborasi antara industri dan sekolah, *link and match*, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, dan meningkatkan *softskill* siswa. Kajian mengenai *job-education mismatch* banyak dilakukan di berbagai negara. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi awal kajian mengenai orientasi karir sebagai salah satu kajian yang erat kaitannya dengan *job-education mismatch*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfata, A., Malihah, E., & Andari, R. (2022). Linked and Match: Pembelajaran Incentive Tour dan Kebutuhan Industri Mice. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 4649-4656.
- Chaudhry, M. A., Khalid, R., & Özcan, R. (2022). Determinants Of Job Mismatch Among Graduates: A Case Study Of Clerical Workers At Lahore, Pakistan. *Akademika*.
- Ernas, S. (2024). Over-Education Rates And Predictors Of Entry-Level Jobs In Türkiye. *International Journal of Assessment Tools in Education*.
- Ginting, C. Y., Elfindri, E., & Kamarni, N. (2024). Qualification Mismatch And Its Impact On Wages Of Workers In Indonesia: Heckman Two Step Method. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 254-263.

- Juwitaningrum, I. (2013). Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 132-147.
- Lomban, F. C., & Saerang, D. P. (2016). Exploring The Relation Between Educational Background-Job Mismatch And Employee Performance At BNI Regional Office Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Melnik, A.D., Sudakova, A.E., & Antonova, N.L. (2024). Choosing A Starting Professional Trajectory: Job-Education Mismatch Effect. *The Education and science journal*.
- Ridwan, D., & Dwiyantri, V. (2024). Mismatch Industri Dan SMK: Fenomena SMK Penyumbang Angka Pengangguran Tinggi. *Journal Innovation In Education*, 2(1), 196-204.
- Saputra, A. V. (2014). Analisis Kesesuaian Pendidikan (S1) Dan Pekerjaan Yang Didapatkan Di Kota Malang (Perilaku Sarjana Fresh Graduate Memperoleh Pekerjaan Pertamanya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(1).
- Sopiansyah, D., Masruroh, S., Zaqiah, Q. Y., & Erihadiana, M. (2022). Konsep dan Implementasi Kurikulum MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 34-41.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 907-913.
- Wen, L., Maani, S.A., & Dong, Z. (2023). Educational Job Mismatch, Job Satisfaction, On-The-Job Training, And Employee Quit Behaviour: A Dynamic Analytical Approach. *Applied Economics*, 55, 6605 - 6626.
- Yonanda, A. P., & Usman, H. (2023). Determinan Status Horizontal Mismatch pada Pekerja Lulusan Pendidikan Tinggi di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 142-157.