

**ANALISIS KESESUAIAN PENDIDIKAN (S1) DAN PEKERJAAN YANG
DIDAPKAN DI KOTA MALANG
(PERILAKU SARJANA *FRESH GRADUATE* MEMPEROLEH PEKERJAAN
PERTAMANYA)**

**Aga Vebrian Saputra
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Email : Vebrian1@yahoo.com**

ABSTRAK

Terbatasnya kesempatan kerja membuat persaingan mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Tahun 2014 terdapat 495.413 lulusan universitas yang menganggur di Indonesia. Para sarjana fresh graduate kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keilmuannya. Namun juga banyak yang berhasil bekerja di tempat yang tepat. Mereka berusaha memanfaatkan ilmu yang didapatkan selama kuliah. Para pekerja yang berusia 20an ini akan melakukan beberapa keputusan besar yang berhubungan dengan perencanaan karir mereka.

Kata Kunci : *Mismatch, fresh graduate*

A. PENDAHULUAN

Dalam pasar tenaga kerja pekerjaan dengan gaji tinggi akan menarik banyak pelamar kerja. Jenis pekerjaan seperti ini membutuhkan seseorang berkeahlian tinggi dengan kata lain lulusan sarjana. Sehingga tiap tahun terjadi kenaikan jumlah sarjana dan semakin banyak pula yang tidak menemukan kesempatan kerjanya dan menganggur. Tahun 2012 lulusan S1 di Indonesia yang menganggur mencapai 445.836 orang dan meningkat di tahun 2014 menjadi 495.143 orang. Setelah mendapatkan gelarnya, para *fresh graduate* yang rata-rata berusia dibawah 25 tahun akan berusaha secepatnya mendapatkan pekerjaan. Beberapa sarjana sudah mendapatkan pekerjaan setelah direkomendasikan di tempat magangnya dulu. Beberapa sarjana lain mendapatkan penawaran kerja dari keluarga ataupun temannya. Sementara yang lain masih mencari informasi lowongan pekerjaan. *fresh graduate* yang sudah lama menganggur dan tidak memiliki pilihan akan menangkap kesempatan kerja apapun. Bagi mereka mendapatkan pekerjaan pertama sangat penting dilakukan untuk mendapatkan pengalaman.

Beralih pekerjaan merupakan hal yang normal dilakukan terutama oleh pekerja usia muda yang belum berumah tangga. Banyak alasan yang membuat seseorang keluar dari pekerjaannya. Kondisi tempat kerja, besarnya gaji dan beban kerja merupakan hal utama yang mempengaruhi keputusan beralih pekerjaan. Namun, ada juga faktor lingkungan sosial serta karakter pribadi seperti kebanggaan yang juga harus diperhatikan. Secara mikro, terjadinya ketidaksesuaian pekerjaan dan pendidikan akan berdampak buruk kepada produktifitas pekerja. Tanpa keahlian dasar yang mencukupi seorang pekerja hanya akan menjadi beban bagi tempat kerjanya. Perusahaan harus membayar biaya ekstra untuk melatih pekerja yang belum punya keahlian ini. Tujuan penelitian adalah mengetahui alasan seorang pekerja lulusan S1 memilih pekerjaannya yang sekarang. Dengan menjelaskan proses mendapatkan pekerjaan dari awal. Dan yang kedua, mengetahui pandangan mereka mengenai hubungan antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang didupkannya untuk melihat peran ilmu kuliah diterapkan dalam bekerja

Fenomena yang menjadi fokus peneliti adalah proses perekrutan, faktor keberhasilan melamar kerja dan kemampuan bekerja. Proses perekrutan berkaitan dengan jenis penyeleksian pelamar kerja. Faktor keberhasilan pekerja berkaitan dengan apa saja yang membuat diterima seseorang dalam melamar kerja. Kemampuan bekerja akan fokus pada peran ilmu kuliah untuk bekerja serta *softskill* yang mungkin juga diperlukan. Dari ketiga fokus diatas, peneliti menambahkan perencanaan karir sebagai bahasan akhir. Karena, perencanaan karir akan menunjukkan reaksi pekerja *fresh graduate* terhadap pengalaman pertamanya bekerja.

B. METODE

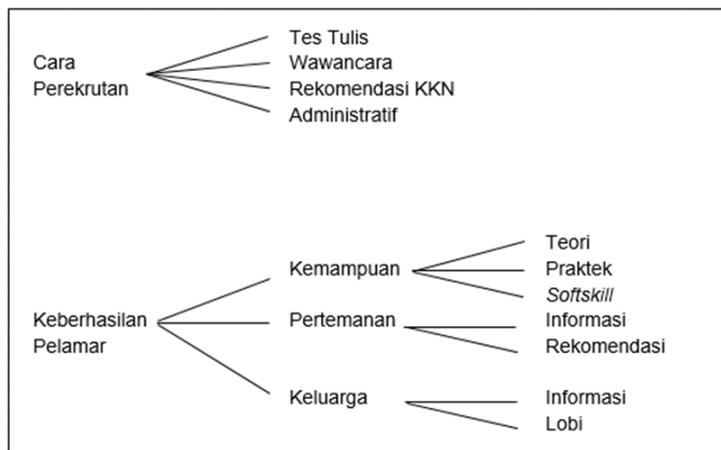
Populasi adalah sarjana S1 dari perguruan tinggi lulusan 2013 yang sudah mendapatkan pekerjaan di Kota Malang dan sudah bekerja minimal tiga bulan. Usia informan ditentukan antara 21 hingga 23 tahun. Karena secara psikologis ini adalah usia belajar menuju kematangan berpikir. Sehingga akan ada banyak pertimbangan bagi seorang sarjana untuk memilih pekerjaan pertamanya. Populasi ditentukan berjenis kelamin laki-laki dan belum menikah. Karena budaya di Indonesia yang mengharuskan laki-laki bekerja dan tidak ada keharusan perempuan untuk bekerja. Sehingga akan ada dorongan yang kuat bagi sarjana laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan secepatnya. Sedangkan kriteria informan dalam populasi belum menikah dikarenakan peneliti meyakini keberadaan istri pasti akan menjadi bahan pertimbangan terbesar dalam mengambil keputusan memilih pekerjaan. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *snowball sampling*. Metode ini dilakukan dengan memilih sampel awal berupa informan untuk mendapatkan informasi. Kemudian mencari sampel selanjutnya untuk variasi data. Penambahan sampel akan terus dilakukan hingga tidak ditemukan lagi variasi data. Dalam penelitian ini, penentuan informan awal didasarkan pada jenis pekerjaan. Peneliti menetapkan 3 jenis pekerjaan, yaitu: pegawai swasta, PNS dan pekerja mandiri.

Data yang telah didapatkan akan diolah memakai teknik analisis taksonomik. Teknik ini dilakukan dengan menentukan domain kemudian menentukan beberapa sub-domain. Dari beberapa sub-domain itu dibagi lagi menjadi beberapa sub-domain. Pembagian ini dilakukan sesuai data yang diperoleh. Peneliti menetapkan 4 domain yaitu: cara perekrutan, faktor keberhasilan pelamar, kemampuan pekerja dan perencanaan karir. Ketiga domain awal adalah fokus penelitian. Sedangkan perencanaan karir merupakan domain tambahan yang dipakai untuk melihat persepsi informan mengenai pekerjaannya sebelum dan setelah memperoleh pekerjaan. Data yang sudah terkumpul dari para informan akan dipastikan terlebih dahulu kebenarannya dengan trigulasi metode. Data hasil dari metode wawancara akan dicocokkan dengan data dari metode observasi.

C. PEMBAHASAN

Keberhasilan seorang pelamar kerja banyak ditentukan oleh tiga jenis kemampuan pelamar, yaitu: teori, praktek dan *softskill*. Ke-empat cara perekrutan pada gambar di bawah ditujukan untuk masing-masing kemampuan. Kelayakan administratif berhubungan dengan dokumen yang pendidikan yang pernah dijalani. Tes tulis bertujuan mengukur pemahaman teori. Wawancara bertujuan mengetahui pemahaman teori, penguasaan alat serta kepribadian. Rekomendasi KKN juga merupakan proses perekrutan yang berarti menilai kemampuan calon pekerja. Pelamar yang sudah mendapat rekomendasi saat KKN sudah dipastikan diterima kerja. Jadi pelamar hanya menyerahkan persyaratan administratif dan oleh pejabat perusahaan yang dulu membimbing KKN akan diurus sisanya.

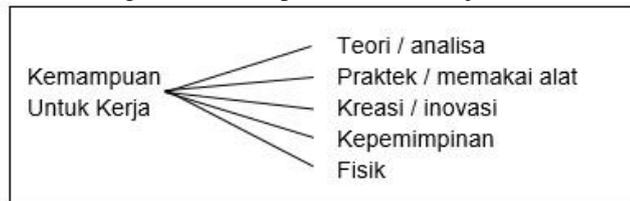
Bagan 1. Cara perekrutan dan faktor keberhasilan pelamar



Memiliki kenalan di tempat yang akan dilamar akan bermanfaat terutama untuk mendapatkan informasi. Informasi lowongan kerja yang belum dikabarkan secara resmi oleh

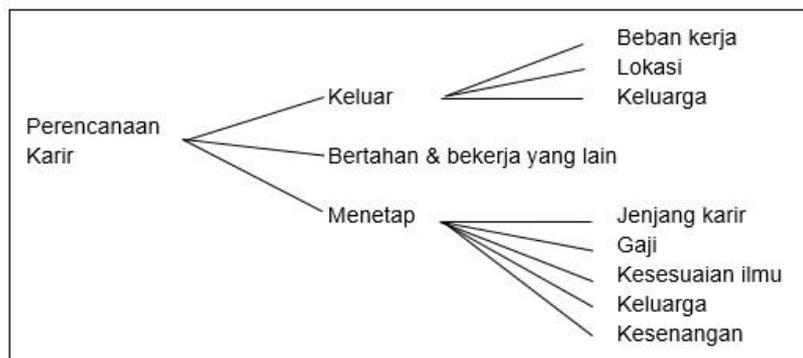
perusahaan dapat diperoleh lebih cepat. Pelamar juga bisa mendapat rekomendasi dari teman atau keluarga yang sudah bekerja di tempat tersebut.

Bagan 2. Kemampuan untuk bekerja



Dari kelima kemampuan diatas kemampuan teori dan praktek didapatkan selama kuliah. Sedangkan ketiga hal lain dikembangkan sendiri oleh pekerja. Dalam hal kemampuan teori, setiap pekerja akan berusaha memanfaatkan ilmunya. Perguruan tinggi sudah memberikan ilmu yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Sedangkan kemampuan praktek masih terkendala keberadaan alat atau mesin. Namun perusahaan sudah mengantisipasi dengan memberi pelatihan pada periode awal bekerja. Kemampuan yang jarang diperhatikan adalah kemampuan fisik. Untuk dapat bekerja dengan baik dibutuhkan kondisi fisik dan mental yang baik.

Bagan 3. Perencanaan karir setelah bekerja beberapa bulan



Setelah menjalani beberapa bulan pekerjaan pertamanya, seorang pekerja akan memutuskan menetap atau keluar. Dari gambar 4.3 terdapat tiga alasan berhenti bekerja. Namun sebenarnya hanya ada dua yaitu beban kerja dan lokasi tempat kerja. Sedangkan keluarga sebagai pemberi restu dan saran. Peran keluarga juga terlihat dalam keputusan untuk menetap dipekerjaan yang ada. Selain itu kesesuaian ilmu dan pekerjaan menjadi alasan menetap. Karena pada dasarnya pekerja tidak ingin menyianyikan ilmunya dengan bekerja yang pada suatu pekerjaan yang sama sekali tidak memanfaatkan ilmu selama kuliah. Bertahan pada pekerjaan awal dan mencari pekerjaan lain juga merupakan sebuah pilih. Hal ini terjadi karena pada pekerjaan awal terdapat keuntungan dan kelemahan sekaligus. Maksudnya adalah kesenangan selama bekerja namun penghasilan yang didapatkan kurang memuaskan. Sehingga pekerjaan lain harus dilakukan sedangkan pekerjaan awal tetap berjalan dan menjadi prioritas.

D. KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Pekerjaan tujuh informan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sesuai dalam artian memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas kerja. Dan initer bukti fakta tidak adanya kesulitan besar menjalankan tugas kerja pada minggu pertama bekerja. Permasalahan kekurangan ilmu pengetahuan tidak dialami para informan yang bekerja sebagai pegawai. Beberapa informan hanya menemui permasalahan teknis saja, seperti cara pengoperasian mesin. Terutama mesin yang belum tersedia di kampus.
- Terdapat dua informan yang mengalami ketidaksesuaian (*mismatch*). Namun setelah diteliti mereka masih memanfaatkan ilmu kuliahnya dalam menjalankan pekerjaannya

dengan porsi yang sedikit. Dorongan utama kedua informan adalah hobi yang disenangi. Kemudian saat kesenangan itu bisa berjalan dan memberikan pendapatan, mereka semakin menekuninya.

- Dilihat dari cara memperoleh pekerjaan yang dilakukan, sudah terlihat profesionalis merekrut. Hanya ditemui satu kasus saat peran keluarga dalam perusahaan yang membantu diterima kerja. Hal ini membuat perusahaan tidak mendapatkan pekerja terbaik. Namun dengan kemampuan yang cukup, pekerja tadi menjalankan tugasnya dengan baik.
- Dalam hal perencanaan karir ditemukan bahwa agar seorang *fresh graduate* menetap pada pekerjaan pertamanya, harus ada faktor pendorong dalam dirinya dan faktor penarik dari pekerjaannya. Faktor pendorong itu antara lain hobi, keluarga, teman dan lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan adalah lokasi perusahaan itu berada serta lingkungan sosial di sekitarnya. Faktor penarik berhubungan dengan apa yang menjadi tugas dan apa yang menjadi hak. Tugas berupa beban kerja dan jam kerja. Hak berupa gaji, kebebasan bekerja dan jenjang karir. Jenis pekerjaan yang memberikan target, sedangkan cara mencapainya dipikirkan sendiri oleh si pegawai adalah contoh kebebasan bekerja. Dengan cara ini akan ada kesempatan berkreasi dan menyalurkan idenya.

E. SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan membuat kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik. Berikut beberapa saran dari penulis :

- Bagi sarjana *fresh graduate* agar tidak ragu menerima tawaran pekerjaan. Setelah beberapa bulan putuskan untuk menetap atau keluar dari pekerjaan itu. Jangan ragu untuk keluar jika merasa tidak nyaman. Setiap pengalaman kerja yang didapat akan membuat anda lebih bijak menerima tawaran pekerjaan berikutnya. Jika mendapatkan pekerjaan yang cocok dalam hal gaji, jenjang karir yang baik dan didukung keluarga cobalah enatap lebih lama untuk memperdalam pengalaman kerja.
- Bagi perusahaan agar selalu mengawasi proses perekrutan pegawai dan memberikan pelatihan bagi pegawai yang kompetensinya masih kurang atau telah menurun. Pemberian ruang berinovasi bagi pegawai juga akan meningkatkan produktifitas pegawai tersebut.
- Bagi perguruan tinggi terutama untuk jurusan yang mengutamakan kemampuan praktek seperti jurusan teknik, untuk melengkapi dan memperbarui peralatan praktek bagi mahasiswanya. Mahasiswa juga harus dipersiapkan dahulu kemampuannya untuk KKN, agar mendapatkan rekomendasi dari tempat KKN-nya.
- Bagi peneliti selanjutnya agar menentukan popuasi pekerjaan atau pendidikan yang sejenis. Hal ini akan memudahkan analisis mendalam mengenai kesesuaian riwayat pendidikan dan pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada setiap jiwa dan semua inspirasi yang berperan dalam pembuatan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS.2015.*Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2004 – 2014*. <http://bps.go.id>. Diakses tanggal 20 Januari 2015
- BPS.2015.*Pencari kerja terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan/ Penuhuan Tenaga Kerja Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin,2013*.Diakses tanggal 20 Januari 2015
- Camming, Williams.2000.*Studi Pendidikan dan Tenaga Kerja pada Beberapa Industri Besar di Indonesia*. Jakarta: Pusat Penelitian BP3K.
- Disnakertransduk.2013.*Daftar UMK JatimTahun 2013*.<http://disnakertransduk.jatimprov.go.id>. Diaksestanggal 6 Desember 2013

- Fitri,Dewi.2012.*Perbedaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Bidang Pekerjaan Pada Karyawan BI Padang*
- Hadras, M.2002.*Pengaruh Ketidakesesuaian Disiplin Ilmu Dengan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja Suatu Survey Pada Sekretariat Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat*.UNPAD
- Haesy,Syamsudin.2009.*INDIGOSTAR*.Bandung:salamadani
- Harbison,F.H.1962.*Human resource development planning in moderning economic*. International labour review vol.LXXXV no.5
- Irawandan Suparmoko.1998.*Ekonomika Pembangunan*.Yogyakarta:BPFE
- Oshima,Harry.1980.*Man Power Quality in the Differential economic Growth Between east and south east asia*.The Philippines economic journal vol. XIX no.3 &4
- Rachbini,Didik J.2001.*Pembangunan Ekonomi Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Gramedia
- Ravianto.1986.*Produktivitas Dan Pengukuran ,Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Itu Antara Lain*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha danProduktivitas
- Rostow,W.W.1965.*The Stages Of Economic Growth: A Non-comunist Manifesto*. Cambridge:Cambridge University Press.
- Samani, Mukhlas.2009.*Isu-Isu Kontemorer Pendidikan Teknologi Kejuruan*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Schult,Theodore.1981.*Investing In People: The economic Of Population Quality*. University of California Press
- 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.
- Suryono,P.&Pitoyo,A. J.2010.*Kesesuaian Tingkat Pendidikan Dan Jenis Pekerjaan Pekerja DiPulau Jawa: Analisis Data Sakernas Tahun 2010*.
- Teichler U. 1999. *Research on The Relationship between Higher Education and The World of Work: Past Achievements, Problems and New Challenges*. Higher Education Vol 38: 169-190.
- Wahyudi, Agus.2013. *Link And Match, Solusi Atau Ilusi*.<http://www.karir.trisakti.ac.id/blog/2013/05/link-and-match-solusi-atau-ilusi>.Diakses tanggal 24 Januari 2014.
- . 2010.*Sepuluh Fenomena Pendidikan Kita*.<http://enewsletterdisdik.wordpress.com/2010/12/27/sepuluh-fenomena-pendidikan-kita/>.Diakses tanggal 24 januari 2014.