BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah dalam visi Indonesia 2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, Pemerintah Indonesia sedang berupaya untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, berbudaya serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan adanya SDM yang berkualitas diharapkan ekonomi Indonesia tumbuh maju dan berkelanjutan serta pembangunan semakin merata. Selain itu, adanya harapan Indonesia menjadi negara yang semakin demokratis, kuat dan bersih. Visi Indonesia 2045 menjadi pegangan penting dalam mengarahkan pembangunan menuju Indonesia emas.

Berdasarkan *Global Human Capital Index* (2017)*,* Indonesia berada di posisi 65 dari 130 negara masih tertinggal dibandingkan negara Asia Tenggara lainnya yaitu Malaysia (peringkat 33), Thailand (peringkat 44) dan Vietnam (peringkat 64). Kualitas tenaga kerja yang rendah dan belum merespons perkembangan kebutuhan pasar kerja menjadi salah satu penyebab produktivitas dan daya saing Indonesia masih rendah. Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat pengangguran sampai Februari 2021 sebesar 6,26%. Jumlah pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan diploma I/II/III sebesar 6,61% sedangkan sarjana sebesar 6,97% (BPS, 2021).

Menurut Sudono dan Lingga (2019) dalam website ILO mengungkapkan ketidakcocokan keterampilan *(skill mismatch)* juga menjadi salah satu penyebab tidak terserapnya lulusan di Indonesia [15]. Untuk itu, pentingnya peran perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi memadai yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan latihan sebagai sarana untuk pengembangan potensi diri agar berkualitas dan dapat menambah daya saing. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja juga akan meningkat (Muhson et al., 2012).

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 ketersediaan lapangan pekerjaan 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 pkerjaan menunjukan 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 menunjukan bahwa seseorang yang mengalami *Horizontal education Mismatch* melakukan pekerjaanyang tidak berkaitan dengan latar belakang pendidikannya.

Horizontal Mismatch merupakan fenomena yang sebenarnya tidak diharapkan terjadi karena dapat berpotensi menimbulkan kerugian bagi perekonomian suatu negara berkaitan dengan keahlian yang kurang dimanfaatkan dengan baik jika dilihat dari perspektif teori human capital (Somers et al., 2019). *Horizonta*l *Mismatch* pada pekerja merupakan permasalahan yang telah berlangsung cukup lama di dunia ketenagakerjaan. Selain itu, fenomena ketidaksesuaian antara latar belakang bidang pendidikan yang dipelajari dengan pekerjaan yang dilakukan cukup banyak dialami oleh para pekerja.

Jika permasalahan tersebut dibiarkan tanpa dicari solusinya, dampak negatif dapat terjadi pada pekerja yang mengalami ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dampak tersebut tidak hanya dialami oleh para

pekerja saja, tetapi juga dapat menimbulkan efek domino terhadap perusahaan hingga perekonomian negara.

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 (Pamungka, 2012). Dampak lain yang dialami oleh pekerja yang memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yakni rendahnya tingkat pendapata, 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 oleh 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).

Dampak *Mismatch* yang terjadi di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten Gorontalo juga terjadi di kabupaten sumedang jawa barat, yang dimana profil birokrasi yang diinginkan mampu menghadapi persaingan global sesungguhnya birokrasi yang memiliki nilai unggul dibanding dengan institusi politik dan sosial lainnya. Keunggulan itu di tunjukan oleh sikap perilaku dan pelayanan yang dilakukannya (Dwiyanto, 2011). Upaya mewujudkannya melalui kemampuan memberikan nilai tambah terhadap kegiatan sosial ekonomi masyarakat. Sehubungan dengan itu, perubahan strategis merupakan bagian penting yang harus dilakukan yang berujung pada reformasi birokrasi (Prasojo, 2014). Hal ini menjadi momentum bagi bangsa indonesia menuju terciptanya “Pemerintahan Kelas Dunia” (perpres 81 Tahun 2010).

Buruknya sistem manajemen ASN (Birokrasi) tidak hanya berimplikasi pada buruknya kualitas pelayanan, melainkan juga menimbulkan perilaku korup di kalangan birokrat atau dikenal dengan *psycho-bureaupathology* (Dwiyanto,

2011). Pada bagian lain, masalah manajemen sumber daya aparatur juga ditunjukan dengan ketidakcocokan (*Mismatch*) yang menyebabkan sosok PNS yang diharapkan tidak sesuai dengan tuntutan kompetensi bidang tugasnya. Kondisi birokrat saat ini ditunjukan dengan Distribusi PNS tidak merata, Kualifikasi dan kompetensi PNS tidak sesuai kebutuhan, penempatan dan pengangkatan dalam jabatan belum berbasis *kompetensi*, promosi jabatan masih bersifat tertutup, Remunerasi masih belum terkait dengan pencapaian kinerja, proposionalisme dan kinerja PNS masih rendah, PNS belum dianggap sebagai profesi, Desentralisasi pengadaan PNS menyuburkan semangat kedaerahan dan memperlemah NKRI, intervensi politik dalam manajemen PNS (Sofian Effendi, 2016).

Adapun riset yang saya peroleh dari beberapa sumber yang ada ketidaksesuaian ini terjadi dalam dua bentuk utama: *vertical Mismatch* dan horizontal *Mismatch*.

Sekiguchi (2004) mendefinisikan *Person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dan kebutuhan pekerjaan atau keinginan seseorang dan sifat pekerjaan. Edward (1991) dalam Sabila (2016) menguraikan dua konsep dari person-job fit. Pertama, kemampuan dan tuntutan (demand-abilities fit) yang mana pengetahuan karyawan, keterampilan, kemampuan sepadan dengan kebutuhan pekerjaan. Kedua, kesesuaian antara kebutuhan yang ditawarkan (need-supplies or supplies-values fit). Hal ini muncul ketika kebutuhan karyawan, keinginan, dan rekomendasi bertemu dengan pekerjaan. Mello (2002) dalam Putri (2014) menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan, sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor: (1) Pengetahuan teknis, keterampilan khusus, dan kemampuan personal; (2) Keterampilan sosial; (3) misalnya, teknik, sastra, atau ilmu sosial murni, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan kompetensi khusus. Seperti yang di jelaskan dalam Al-qura'an surah al-baqorah ayat: 285 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ اِنْ نَّسِيْنَآ اَوْ اَخْطَأْنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهٗ عَلَى الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖۚ وَاعْفُ عَنَّاۗ وَاغْفِرْ لَنَاۗ وَارْحَمْنَاۗ اَنْتَ مَوْلٰىنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ

Artinya:” Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seharusnya sesuai dengan kemampuan dan potensi individu. Ketidakcocokan antara pendidikan dan pekerjaan bisa menjadi beban yang tidak sesuai dengan prinsip ini.

Sebagai contoh, di lingukan DPRD Kabupaten Gorontalo, dengan jumlah pegawai keseluruhan mencapai 90 orang, dimana terdapat belasan pegawai yang tidak sesuai jurusan atau latar belakang Pendidikan mereka yang Dimana pegawai degan latar belakang non-hukum non administrasi salah satu contohnya dari lulusan kesehatan mereka bisa merasa kewalahan dalam menangani peraturan, kebijakan dan prosedur yang menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari Kondisi ini menimbulkan tantangan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sehingga membuat mereka mungkin kurang menguasai hal-hal yang terkait dengan penyusunan dokumen hukum, penulisan notulensi rapat, pembuatan surat-surat, atau penanganan aduan masyarakat yang mengacu pada peraturan perundang-undangan. Hal ini bisa berimbas pada rendahnya kualitas hasil kerja, seperti penyusunan dokumen yang kurang akurat atau kurang sesuai prosedur yang berlaku.

Dampaknya tidak hanya pada kualitas kerja individu, tetapi juga bisa merambat ke produktivitas tim dan kinerja keseluruhan yang bekerja di kantor DPRD Kabupaten Gorontalo. Ketika pegawai kurang kompeten di bidangnya, mereka membutuhkan pelatihan tambahan atau bimbingan dari pegawai lain, yang pada akhirnya bisa memakan waktu dan sumber daya. Selain itu, pegawai yang merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih rendah, yang bisa mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Tidak adanya evaluasi kinerja dalam sebuah organisasi, termasuk di kantor DPRD Kabupaten Gorontalo sehingga dapat berdampak buruk pada perbaikan kualitas dan efisiensi kerja pegawai. Jika evaluasi kinerja pegawai tidak

dilakukan secara teratur, organisasi kehilangan kesempatan untuk mengenali masalah yang mungkin dihadapi pegawai, baik itu dalam keterampilan, pengetahuan atau perilaku kerja.

Jika tidak ada evaluasi kinerja, pegawai cenderung tidak tahu di mana posisi mereka dalam hal pencapaian atau kekurangan, sehingga mereka juga tidak dapat mendapatkan panduan yang jelas untuk memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam pekrjaan. Selain itu ketidaktahuan ini bisa menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai dan kehilangan motivasi karena tidak ada pengakuan atas usaha mereka. Tanpa evaluasi, mereka juga mungkian tidak mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan baru atau menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan yang berubah.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah yang akan menjadi bahan penelitian yaitu:

1. Ketidaksesuaian antara disiplin ilmu dan tugas dikantor
2. Tidak kompetennya pegawai karena ketidaksesuaian jurusan dengan pekerjaan
3. Tidak ada evaluasi kinerja dalam memberbaiki kekurangan yang terjadi

1.3. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implikasi *mismatch* kompetensi akademik di kantor dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten gorontalo.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis implikasi *mismatch* kompetensi akademik di kantor dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten gorontalo.

1.5. Manfaat Secara Teoritis Akademis

Adapun manfaat dari penelitian ini

a. secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat menjadi studi perbandingan kedepannya untuk meningkatkan pengetahuan tentang betapa berpengaruhnya dampak ketidaksesuaian

b. secara praktis penelitian ini di harapkan bermanfaat serta menjadi salah satu tolak ukur suatu organisasi pemerintah terkait dampak ketidaksesuaian kompetensi akademik dan tugas di kantor.