

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan harapan oleh pelajar maupun mahasiswa yang telah menyelesaikan jenjang pendidikannya. Dalam Islam, bekerja merupakan hal yang wajib untuk dilakukan umat muslim, hal ini di dasarkan bahwa setiap muslim perlu memenuhi kebutuhan hidupnya melalui hasil pekerjaan yang dilakukan.¹ Hal ini didasarkan pada Q.S At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat karyawanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) Yang Mengatahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.²

Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, Allah SWT menciptakan manusia tidak terlepas pada amal perbuatan atau kerjanya untuk menunjukkan keberadaan manusia sebagai khalifah bumi. Islam telah memiliki *role model* dalam dunia kerja yaitu baginda Rasulullah SAW, hal ini dilihat cara kerja beliau berlandaskan syari’at

¹ Devi Syukri Azhari dan Usman Usman, “Etika Profesi Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 5, no. 1 (25 Mei 2022): 8, <https://doi.org/10.31004/jrpp.v5i1.4386>.

² Marzuki, *Analisis Gender Dalam Kajian-Kajian Keislaman*, Pertama (Yogyakarta: UNY Press, 2018), 244.

Islam yang tentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta diridhoi Allah³. Karenanya, dalam Islam bekerja merupakan bagian amal saleh dan dapat dikatakan ibadah karena merupakan perbuatan yang sungguh-sungguh dalam menjalankan perintah Allah atau memenuhi kewajiban agamanya serta bertujuan untuk memperoleh ridho Allah, hal ini dapat dikatakan orang yang bersungguh-sungguh bekerja disejajarkan sebagai *Mujahid Fi Sabillah*⁴.

Pekerjaan yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW adalah berdagang dan pekerjaan dari hasil tangan sendiri yang pada masa beliau arti pekerjaan tersebut adalah bertani, hal ini dijelaskan dalam sabda Rasulullah SAW:

قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Artinya: “pekerjaan apakah yang paling baik?” beliau menjawab, “pekerjaan terbaik adalah usaha seorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang di anggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi).

Dari hadis tersebut juga dapat dipahami bahwa Islam tidak mengharuskan pekerjaan linier dengan pendidikan akan tetapi yang perlu digaris bawahi pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang berasal dari usahanya sendiri serta halal.⁵ Selain itu, Islam juga tidak melupakan bahwa suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu, hal ini terdapat dalam Q.S An’am ayat 135:

³ Azhari dan Usman, “Etika Profesi Dalam Perspektif Islam.”

⁴ Yustin Rahayu dan Ahmad Nurrohim, “Dalil Teologis Wanita Bekerja Dalam Al-Qur’an,” *QiST: Journal of Quran and Tafseer Studies* 1, no. 1 (17 Februari 2022): 53, <https://doi.org/10.23917/qist.v1i1.524>.

⁵ Muhdar, “Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah,” dalam *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*, Pertama (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2021), 382.

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىْ اَعْمَلٌۢ بِمَاۤ اَسۡوَفَ تَعۡلَمُوۡنَ مَنۡ تَكُوۡنُ لَهٗ عٰقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفۡلِحُ
الظّٰلِمُوۡنَ

Artinya: *Katakanlah (Muhammad): "Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung."*

Ayat di atas dapat dilihat bahwa seorang pekerja sebaiknya bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya agar dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak menjadi beban kerja yang berlebihan atau dapat berdampak buruk pada diri individu sehingga apabila sesuai dengan kemampuan individu, maka hasil pekerjaan tersebut juga optimal.⁶ Namun kenyataan yang ditemui saat ini banyak lowongan pekerjaan memiliki persyaratan atau ketentuan tertentu, salah satunya latar belakang pendidikan, hal ini dikarenakan mereka yang memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan persyaratan tersebut diyakini memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memberikan hasil optimal pada produktivitas kerja sehingga terdapat benang merah antara latar belakang pendidikan dengan penentu kualitas SDM di dunia kerja.⁷

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kebutuhan SDM dalam suatu pekerjaan pada masa ini memandang latar belakang pendidikan sebagai salah satu penentu diterimanya individu dalam suatu pekerjaan. Sehingga hal ini sungguh

⁶ Makmur Syukri, *Budaya Kerja Kepala Madrasah: Aktualisasi Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Pada Madrasah Aliyah*, 1 ed. (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 156.

⁷ Muhammad Shabbir Ali dan Hina Jalal, "Higher Education as a Predictor of Employment: The World of Work Perspective," *Bulletin of Education and Research* 40, no. 2 (2018): 81.

berbanding terbalik dalam sudut pandang Islam yang memandang bahwa pekerjaan tidak harus linier dengan pendidikan. Pentingnya latar belakang pendidikan sebagai penilaian awal dari perusahaan pada calon karyawan didasari oleh perkembangan teknologi yang semakin pesat sehingga juga berdampak pada dinamika perekonomian global berkembang pesat. Adanya perkembangan perekonomian global ini menyebabkan perusahaan harus beradaptasi pada perubahan lingkungan bisnis dan usaha dalam menentukan kualitas calon karyawan yang sesuai harapan perusahaan seperti mewujudkan sasaran, visi dan misi, serta pelaksanaan program kerja dengan baik.⁸

Perkembangan perekonomian saat ini menjadikan lingkungan kerja yang cukup kompleks, menuntut individu untuk menghadapi pekerjaan yang sudah dimiliki walaupun tidak sesuai latar belakang pendidikan yang ia tempuh. Dengan kurangnya kompetensi yang dimiliki serta kurangnya lapangan pekerjaan memicu banyak kasus yang sering ditemukan dilapangan yaitu mereka yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan.⁹ Adapun dari perusahaan-perusahaan di Indonesia juga bergantung pada pasar tenaga kerja sehingga terjadi pada ketidaksesuaian dengan jenis kebutuhan calon tenaga kerja pada posisi yang di isi. Di tahun 2017, Muhammad Hanif Dhakiri yang merupakan Menteri Tenaga Kerja menjelaskan

⁸ Pitriyani Dan Abd Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat," *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1, no. 1 (2020): 60.

⁹ Arifiana Nabilah dan Wahyu Indianti, "Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir," *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 9, no. 2 (22 April 2019): 161, <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174>.

bahwa 63% angkatan kerja mengalami ketidaksesuaian antara pekerjaan yang ditekuni dengan studi pendidikannya, yang mana hanya tiga atau empat individu yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaannya.¹⁰ Adapun Dilansir dari *Kompas.com*, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbud Ristek) Nadiem Makarim pada 26 Oktober 2021 yang memaparkan bahwa sebesar 80% Para mahasiswa Indonesia tidak bekerja sesuai dengan jurusan kuliahnya.¹¹

Istilah dari fenomena yang telah dijelaskan dinamakan *mismatch* yakni kesenjangan antara kualifikasi pendidikan dan karyawan yang telah terjadi di dunia ketenagakerjaan Indonesia. Salah satu faktor munculnya *mismatch* dalam dunia kerja yaitu kurangnya kesempatan kerja atau tidak *balance* antara jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja sehingga terdapat persaingan antar angkatan kerja yang belum mendapat pekerjaan. Dari permasalahan tersebut menjadi latar belakang individu untuk mengambil keputusan dalam mendapatkan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan untuk menjadi jalan keluar dari status pengangguran.¹²

Di lihat dari data sebelumnya, *Mismatch* semakin meningkat dari tahun ke tahun, hal ini di tambah pada tahun 2019 fenomena penyebaran virus Covid-19

¹⁰ laila Meiliyandrie Indah Wardani, dkk., *I'm Mismatch, But I'm Well-Being: Employee Well-Being, Job Crafting, Dan Psychological Empowerment* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2021), 2.

¹¹ Ayunda Pininta Kasih, "80 Persen Mahasiswa Tidak Bekerja Sesuai Jurusan Kuliah," *Media Massa, Kompas*, diakses 8 Agustus 2022, <https://www.kompas.com/edu/read/2021/11/09/095731171/80-persen-mahasiswa-tidak-bekerja-sesuai-jurusan-kuliah?page=all>.

¹² anita Dilly dan Giufanny Papuling, "Analisis Dampak Mismatch Kualifikasi Pendidikan Dan Pekerjaan Pada Kualitas Kerja Karyawan Di Halmahera Utara," *Jurnal Manajemen* 6 (2021): 2.

melanda Indonesia, Hal tersebut mempengaruhi bidang perekonomian dan bidang ketenagakerjaan di Indonesia salah satunya banyaknya pemutusan hubungan kerja yang menyebabkan mereka yang terkena dampak PHK harus segera menemukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan hal ini juga meningkatnya fenomena *mismatch*. Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan menjelaskan bahwa hanya 11,20% pekerja yang berlatar belakang pendidikan Diploma atau Sarjana di Kalimantan Selatan, hal ini disebabkan lowongan pekerjaan formal/informal yang semakin berkurang selama satu tahun terakhir sedangkan para pencari lowongan pekerjaan yang terus bertambah setiap tahun.¹³ Adapun di kota Banjarmasin, data pada tahun 2020 menunjukkan penduduk yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan hanya 15,25% yang merupakan lulusan dari Perguruan Tinggi.¹⁴ Dari paparan data statistik tersebut, sebagian kecil di antaranya adalah karyawan yang bekerja di Dealer Honda Motor yang bekerja baik sesuai dengan latar pendidikan maupun tidak sesuai.

Dampak negatif yang didapatkan apabila tidak didapatkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan pekerjaan yang ditekuni karyawan akan akan memicu stres kerja dan menurunnya performa kerja individu, hal ini dilihat tidak adanya kesesuaian

¹³ Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan, *Perkembangan Statistik Ketenagakerjaan Kalimantan Selatan Agustus 2017 - 2021* (Banjarbaru: Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan, 2022), 127.

¹⁴ Farida Amina, *Profil Tenaga Kerja Kota Banjarmasin 2020* (Banjarmasin: Badan Pusat Statistik Kota Banjarmasin, 2021), 48.

kompetensi yang dimiliki seseorang dengan pekerjaan yang ditekuni.¹⁵ Akan tetapi terdapat penelitian yang menemukan sebagian dari mereka yang mengalami *mismatch* menunjukkan kinerja yang baik. hal ini di jelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Novita Leila Anggraeni, Tutut Chusniyah, & Indah Yasminum Suhanti (2021) yang menjelaskan bahwa mereka yang merupakan karyawan yang mengalami *mismatch* memiliki kinerja kerja yang optimal karena mereka memiliki *self-efficacy* yang baik sehingga berdampak atas kesuksesan dalam pencapaian kerjanya. Hal ini menunjukkan tidak semua mereka yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan akan terkena dampak *mismatch* tersebut.¹⁶

Dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dari dua narasumber yakni berinsial NA dan AW merupakan orang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin. Hasil wawancara tersebut adalah bahwa keduanya merasa mampu bertahan dan menjalankan pekerjaannya sekarang, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang di tekuni dinilai cukup mudah dan teman kerja yang mudah di ajak kerja sama. Namun AW mengaku bahwa ia di awal ia bekerja pernah merasa menyayangkan pendidikan yang telah ia tempuh pada kenyataanya tidak sesuai ketika memasuki dunia kerja. Akan tetapi AW memiliki sudut pandang terhadap pekerjaan saat ini memiliki alasan bahwa

¹⁵ Titis Widyastuti Dan Ika Zenita Ratnaningsih, "Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang," *Jurnal EMPATI* 7, no. 3 (27 Juni 2020): 75, <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>.

¹⁶ Novita Anggraeni, Tutut Chusniyah, dan Indah Suhanti, "Hubungan Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai," *Flourishing Journal* 1, no. 4 (5 September 2021): 327, <https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p325-331>.

selama pekerjaan itu halal maka ia akan menjalaninya dengan ikhlas dan menganggap bahwa ini sudah takdir yang telah ditetapkan oleh Allah SWT.¹⁷

Dari hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa dua karyawan tersebut menilai pekerjaan tersebut mudah dan merasa yakin menyelesaikannya meskipun satu di antaranya di awal pernah merasa kecewa karena mendapat pekerjaan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan, ini mengindikasikan bahwa kedua narasumber mempunyai *self-efficacy*. Hal ini sesuai dengan penjelasan Bandura bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* akan menunjukkan keyakinan subjektif dalam menghadapi situasi atau tugas secara efektif.¹⁸

Self efficacy merupakan bentuk keyakinan subjektif seseorang akan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas dengan berhasil. *Self efficacy* berkaitan dengan kepercayaan diri setiap individu dalam menghadapi dan memecahkan solusi yang di hadapinya dalam berbagai situasi dengan menentukan sikap yang ia putuskan dalam menyelesaikan masalah atau tugas tertentu. *Self efficacy* memiliki peran penting yang menjadi bagian unsur psikologis karyawan khususnya karyawan yang mengalami *mismatch*.¹⁹ Adanya *self efficacy* yang baik dalam diri karyawan membantu dirinya meningkat kepercayaan diri, termotivasi untuk bekerja keras dan

¹⁷ N A dan A W, Wawancara, 13 September 2022.

¹⁸ Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W.H. Froeman and Company, 1997), 11.

¹⁹ Silviya Erfa dan Tatik Suryani, "Pengaruh Efikasi Diri dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Karyawan dan Dampaknya pada Kesejahteraan Karyawan Perusahaan di Surabaya," *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 07, no. 01 (Maret 2023), 2 <https://doi.org/10.35130/jrimk>.

efektif, mudah bangkit dari kegagalan untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan mereka.²⁰

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui *Self efficacy* yang dimiliki karyawan yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan. Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelitian ilmiah melalui metode penelitian kualitatif dengan judul penelitian **“Gambaran *Self Efficacy* Karyawan yang Bekerja Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan (*Mismatch*) di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran *self efficacy* karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin?

²⁰ Maharani Ikaningtyas, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Layanan Service Pt Hasta Putera Perkasa Surabaya,” *Journal Publicuho* 6, no. 1 (14 Maret 2023): 178–88, <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.103>.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengungkapkan gambaran *self efficacy* terhadap karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*mismatch*) di Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini secara teoretis diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori *self efficacy* serta penelitian di lingkungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, kemudian menjadi bahan rujukan bagi akademis terkait *self efficacy* dan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan. Bagi dari peneliti lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti mengenai paradigma *self efficacy* dan karyawan yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan. Bagi akademis dan pembaca diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan gambaran terkait *self efficacy* dan karyawan yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan.

E. Definisi Istilah

1. *Self Efficacy*

Menurut Bandura *self efficacy* adalah bentuk kepercayaan diri seseorang tentang *self* atau kemampuannya untuk meningkatkan motivasi, pengetahuan sumber daya, dan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu atau dalam situasi tertentu dengan berhasil.²¹ *Self Efficacy* menjadi penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian kegiatan atau aktivitas yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.²² Dalam penelitian ini menjelaskan, *self efficacy* pada tiap individu pasti berbeda dari satu sama lain yang lainnya dengan berdasarkan tiga dimensi: dimensi tingkat (*level*) berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang didapatkan atau dihadapkan situasi yang sulit, dimensi kekuatan (*strength*) mengarah pada seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuan atau kapasitas yang dia miliki, dan terakhir dimensi generalisasi (*generality*), bentuk tingkah laku yang dimunculkan ketika dihadapkan oleh situasi tertentu atau aktivitas tertentu.²³

²¹ Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*.

²² Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM* (Sukabumi: CV Jejak, 2019), 224.

²³ Imron, *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja* (Magelang: UNIMMA PRESS, 2018), 54-55.

2. Bekerja Tidak Sesuai Latar Belakang Pendidikan (*Mismatch*)

Mismatch merupakan fenomena yang menggambarkan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan individu dengan pekerjaan yang ia dapatkan.²⁴ Adapun latar belakang pendidikan individu yang menjadi penelitian disini adalah Pendidikan formal yang lebih tersistematis dan memiliki aturan yaitu Perguruan Tinggi/ Sekolah Tinggi dimana individu yang lulus dari Perguruan Tinggi/ Sekolah Tinggi dianggap memiliki kompetensi *hard skill* dalam jurusannya namun ia memilih pekerjaan yang tidak sesuai latar belakang studinya.

3. Karyawan

Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja di bawah naungan perusahaan atau perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi dua yakni karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan Operasional adalah orang yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan. Karyawan Manajerial adalah orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai perintah.²⁵ Dalam penelitian ini, mengarah pada karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan swasta yaitu Dealer Honda Buana Motor Kota Banjarmasin.

²⁴ Heny Wulandari Dan Arie Damayanti, "Qualification Mismatch Dan Upah Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia* 8, no. 1 (28 April 2021): 45–57, <https://doi.org/10.24815/ekapi.v8i1.21168>.

²⁵ Angga Pratama, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*, 1 ed. (Bandung: Penerbit Widina, 2022), 6.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dita Fatmala Sari (2021) berjudul “*Self Efficacy* Mahasiswa Karyawan Sistem *Part-Time* Dalam Proses Penyusunan Skripsi (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Angkatan Tahun 2017)”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah efikasi diri mahasiswa Karyawan sistem *part-time* pada mahasiswa jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam angkatan 2017 didominasi dengan efikasi diri tinggi yang mana memandang kehidupannya sekarang lebih positif dan optimis serta memiliki tujuan yang tepat di masa depan selain itu, juga dapat melihat dampak positif dan negatif mahasiswa Karyawan sistem *part-time*. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Dita Fatmala Sari (2021) dengan penelitian ini adalah metode yang digunakan yakni dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi, kemudian subjek penelitian dalam penelitian ini berbeda yakni karyawan yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan sedangkan dalam penelitian Dita Fatmala Sari (2021) menggunakan subjek mahasiswa yang bekerja *part-time* dan dalam proses penyusunan skripsi. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah membahas gambaran efikasi diri.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Asep Gunawan dan Alfiyah (2019) berjudul “Pengaruh *Person-Job Fit* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon)”, metode penelitian menggunakan

metode kuantitatif yang bersifat survey. Hasil dari penelitian tersebut *Person-Job Fit* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beber. Artinya, semakin sesuai penugasan pegawai dengan kemampuan yang mereka miliki dan rasa kepercayaan diri mereka akan kemampuannya maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Dan pada penelitian ini variabel X1 lebih mendominasi dengan nilai t-hitung sebesar 6,528 sedangkan nilai efikasi diri dan juga subjek penelitian terhadap pegawai yang istilahnya sama dengan karyawan. Adapun perbedaannya dari penelitian adalah metode penelitian yang digunakan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Novita Anggraeni, Tutut Chusniyah, dan Indah Susanti (2021) berjudul “Hubungan Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai”. metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Novita Anggraeni, Tutut Chusniyah, dan Indah Susanti menunjukkan sebagian besar karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai memiliki efikasi karier yang tinggi, kemudian sebagian besar karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai memiliki komitmen tinggi, dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri karier dengan komitmen organisasi ($r_{xy}=0,413$, sig = 0,005). Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Anggraeni, Tutut Chusniyah, dan Indah Susanti (2021) adalah subjek penelitian yakni karyawan yang bekerja tidak

sesuai latar belakang pendidikan, kemudian terdapat tema yang sama yaitu terkait efikasi diri karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Anggraeni, Tutut Chusniyah, dan Indah Susanti (2021) adalah metode penelitian, dalam penelitian tersebut mereka menggunakan metode kuantitatif korelasional, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi.

4. Penelitian yang dilakukan Muhammad Rizki Bayu Nurjati, Bachrudin Syahroni, dan Kartono (2019) dengan judul “Pengaruh *Person Job Fit* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Agen Asuransi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dari penelitian adanya variabel efikasi diri dan juga subjek penelitian terhadap agen asuransi yang istilahnya sama dengan karyawan. Adapun perbedaannya dari penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Heny Wulandari dan Arie Damayanti (2021) dengan judul “*Qualification Mismatch* Dan Upah Di Indonesia”. Hasil penelitian menggambarkan fenomena *mismatch* yaitu ketidaksesuaian pendidikan dari pekerjaan di Indonesia yang relatif tinggi yaitu sebesar 42.22 persen. Presentasi *undereducation* sebesar 24,77 persen dan *overeducation* sebesar 17,45 persen. Persamaan dalam penelitian ini adalah pembahasan ketidaksesuaian pendidikan pekerja terhadap pekerjaan yang dimiliki . adapun

perbedaannya adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah penelitian longitudinal.

G. Sistematika Penulisan

BAB I (Pendahuluan), dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II (Landasan Teori), dalam bab ini berisi uraian tentang teori *self efficacy*. selain itu juga membahas definisi pendidikan, fungsi pendidikan, peran pendidikan di dunia kerja.

BAB III , Pada bab ini berisi metode penelitian yang memuat jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, jenis dan sumber data penelitian, serta metode pengumpulan data.

BAB IV, Pada bab ini peneliti menganalisis *self efficacy* karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan di Dealer Buana Motor, kemudian menyelaraskan pada teori *self-efficacy*.

BAB V, Dalam bab ini berisi penutup berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang membangun guna penelitian selanjutnya. Pada bagian akhir dimuat daftar pustaka yang memuat sumber sumber rujukan penulis dalam penelitian.