

**PEKERJA MISMATCH ANTARGENERASI : PENDEKATAN AGE-PERIOD-COHORT**

**Abstract**

*A massive expansion of education reduces the incidence of undereducation but on the other hand, can trigger overeducation in the job market. Educational achievements, cultural, political, and economic developments also shape the preferences and work ethic of a generation. This study analyzes intergenerational mismatch workers by comparing them at the same age point. Using Sakernas 2000-2015 data, this study succeeded in capturing mismatched workers in the warrior generation, the old order generation, the new order generation, and the reform generation. This study use unadjusted odds ratio for descriptive analysis and multinomial logit for inference analysis. Multinomial logit findings show that the generation of the old order and the generation of fighters tend to have a higher mismatch in their work compared to the generation of the new order. The reformation generation has a lower tendency to mismatch than the new order generation. The difference in the proportion of mismatched workers between generations is getting smaller as they enter the age of 60 and over*

**Gedung EKP, Prodi Ekonomi Pembangunan**  
FEB Unsyiah  
Kopelma Darussalam, Banda Aceh, Indonesia - 23111  
Telp/Fax: (0651) 7551265  
Email: ekapi.ekp@feb.unsyiah.ac.id

©2021 FEB Unsyiah. All rights reserved.

**Jamalludin 1<sup>1</sup>**

BPS Kab. Aceh Barat Daya  
E-mail: jamall@bps.co.id

**Keywords:**

Generation, Multinomial, Overeducation,  
Sakernas, Undereducation

**INFORMASI ARTIKEL**

Dikirim: Juni 2021  
Diterima setelah revisi: November 2021  
Diterima: November 2021  
Dipublikasi: November 2021

<sup>1</sup> Jamalludin (\*) adalah corresponding author

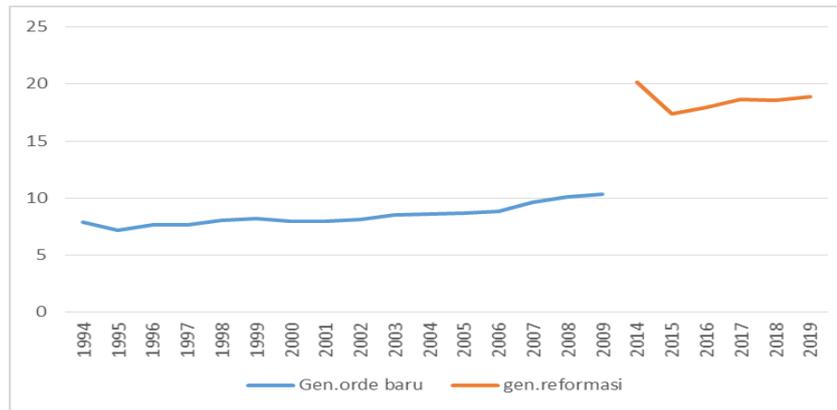
## 1. Pendahuluan

Ekspansi pendidikan di Indonesia melalui program pembangunan SD INPRES tahun 1973 menuai hasil positif. Pasca rampungnya program tersebut angka partisipasi sekolah SD meningkat dari 69 persen pada 1973 menjadi 83 persen pada 1978. Investasi *human capital* yang besar pada tahun 1973 berdampak 20 tahun kemudian saat mereka yang terpapar dalam program ini memasuki pasar kerja (Duflo, 2001). *Return of education* dari kohor 1957-1972 di tahun 1995 sebesar 27 persen (Duflo, 2001). Generasi dari kohor 1957-1972 merasakan dampak positif dari investasi pendidikan pemerintah ketika mereka menginjak usia SD berupa *Return of education* yang tinggi.

Ekspansi pendidikan yang massif tidak hanya berimplikasi pada *return of education* tetapi juga mengarah pada fenomena *overeducation* (Bar-Haim et al., 2019). Kecepatan pasokan tenaga kerja terdidik yang melampaui penyediaan lapangan kerja untuk tenaga kerja terdidik dapat memicu terjadinya *overeducation* (Bar-Haim et al., 2019). Kondisi lapangan kerja di Indonesia dengan jenis pekerjaan *high-skilled* di tahun 2015 sebesar 7,2 persen tidak sepadan dengan pasokan tenaga kerja yang berpendidikan tersier di periode yang sama yaitu sebesar 10 persen (Matsumoto & Bhula-or, 2018). *Mismatch* dalam dunia kerja berimplikasi negatif bagi pekerja diantaranya upah yang rendah (untuk *overeducation*), ketidakpuasan dalam bekerja, dan rendahnya produktifitas (Iryanti, 2017; Cappelli, 2015).

Generasi yang lebih muda cenderung memiliki capaian pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Gambar 1 menunjukkan bahwa generasi di masa orde reformasi memiliki angka partisipasi perguruan tinggi yang melampaui generasi di masa orde baru. Capaian pendidikan yang tinggi pada generasi muda di Indonesia dapat mengarah pada *overeducation* sebagaimana yang terjadi di Inggris (Resolution Foundation, 2018). Generasi milenial Inggris dengan pendidikan yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan berketerampilan rendah (Resolution Foundation, 2018).

Generasi millennial dihadapkan pada masalah tingginya capaian pendidikan yang tidak diiringi dengan ketersediaan lapangan kerja yang sesuai kualifikasi (Bar-Haim et al., 2019). Di satu sisi Milenial termasuk pekerja yang menaruh perhatian pada kesesuaian kualifikasi diri dengan pekerjaan (Bresman & Rao, 2017). Generasi Milenial memiliki etos kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya diantaranya menyukai tantangan dalam pekerjaan dibandingkan keamanan kerja, yang mana ini tidak di dapat jika generasi milenial mengerjakan pekerjaan dibawah kualifikasinya (Cogin, 2012).



Gambar 1. Angka partisipasi murni perguruan tinggi antar generasi  
Sumber : BPS, 2019 di olah

Penelitian mengenai pekerja *mismatch* banyak berfokus kepada determinan terjadinya *mismatch* dan implikasinya terhadap upah (Hartato, 2020; Sitorus & Wicaksono, 2020). Paper ini bertujuan menganalisis pekerja *mismatch* di Indonesia antargenerasi dengan menggunakan data series Sakernas periode 2000-2015 dan dengan pendekatan *age-period-cohort*. Penelitian yang mengaitkan pekerja *mismatch* dengan generasi dilakukan oleh Alisjahbana et al. (2018). Penelitian tersebut hanya memotret kondisi ketenagakerjaan pada satu titik pengamatan, sehingga tidak membandingkan antargenerasi di usia yang sama. Klasifikasi generasi yang digunakan Alisjahbana et al. (2018) juga masih merujuk pada klasifikasi generasi di Amerika Serikat.

Penelitian ini melihat profil pekerja *mismatch* pada empat generasi yang ada di Indonesia. Perbandingan antargenerasi dilakukan pada usia yang sama, untuk menghindari adanya *age effect*. Klasifikasi generasi yang dipakai dalam penelitian ini mengadopsi temuan Wongkaren & Stojanovic (2019) yang sesuai dengan kondisi sejarah dan sosial politik di Indonesia. Penelitian ini juga memotret kecenderungan dari tiap-tiap generasi untuk mengalami *mismatch* dalam dunia kerja.

## 2. Tinjauan Teoritis

Pekerja memiliki bakat bawaan dan kompetensi/keterampilan yang diperoleh dari investasi *human capital*. Pekerja berusaha mencapai level pendidikan yang akan memaksimalkan *present value* dari penghasilannya seumur hidup (Borjas, 2016). Keterampilan dan pendidikan menjadi acuan utama pekerja menyeleksi dirinya sendiri untuk masuk ke dalam jenis pekerjaan tertentu (Willis & Rosen, 1979). Pekerjaan dengan kualifikasi SMA akan lebih cocok digeluti oleh pekerja dengan ijazah SMA karena akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sebaliknya jika digeluti oleh pekerja dengan ijazah Perguruan Tinggi akan cenderung kontra produktif (Borjas, 2016).

Tingkat pendidikan pekerja meningkat seiring dengan meningkatnya tuntutan dalam dunia kerja (Korpi & Tåhlin, 2009). Collins (1971) memprediksikan bahwa dalam masa-masa mendatang posisi teknisi sekalipun akan di isi oleh para Doktor. Teori fungsi teknis menjelaskan bahwa tuntutan terhadap *skill* dan pendidikan pekerja akan terus meningkat karena adanya perubahan teknologi (Collins, 1971). Konsekuensi dari adanya perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan adalah *upgrading* dan *overeducation* (Korpi & Tåhlin, 2009). *Upgrading* merupakan solusi untuk mereka yang sudah mapan dalam pekerjaan namun masih perlu penyesuaian dalam *skill*. Sementara *overeducation* merupakan kondisi dimana tenaga kerja dengan pendidikan yang tinggi melebihi permintaan atas tenaga kerja terdidik.

Ketidaksesuaian antara tuntutan kualifikasi dari pemberi kerja dengan kualifikasi yang dimiliki pekerja mengakibatkan *mismatch* dalam dunia kerja (ILO, 2018). Terdapat tiga faktor yang berhubungan erat dengan insiden *mismatch*, antara lain distribusi kemampuan individu sebelum memasuki universitas, distribusi perusahaan dalam mengadopsi teknologi, dan biaya pendidikan (Ordine & Rose, 2017). Ordine & Rose (2017) berargumen bahwa kebijakan pemerintah mendorong akses pendidikan hingga level pendidikan tinggi dapat berimplikasi pada dua hal, yaitu mengurangi insiden *undereducation* tetapi memicu *overeducation*. Kebijakan pemerintah melalui ekspansi pendidikan masih lebih baik meskipun mengarah pada *overeducation*. Ekspansi pendidikan dapat menjawab teori Collins (1971) bahwa jenis pekerjaan teknis sekalipun akan menuntut kualifikasi yang tinggi karena ada perubahan teknologi.

Generasi millennial memiliki capaian pendidikan yang lebih tinggi dari generasi sebelumnya (Resolution Foundation, 2018). Generasi millennial juga merupakan *native digital* yang berteman akrab dengan internet dan komputer (Grubb, 2016). Perbedaan antargenerasi menjadi variabel kategorisasi sosial yang penting (Cogin, 2012). Perkembangan budaya, politik, sosial, dan ekonomi yang terjadi pada tahun-tahun sebelum dewasa memengaruhi orientasi, preferensi, dan etos kerja dari suatu generasi (Egri & Ralston, 2004; Cogin, 2012)

Etos kerja di setiap generasi memiliki kekhasannya masing-masing (Bresman & Rao, 2017; Cogin, 2012; Grubb, 2016). Generasi millennial dan generasi Z memiliki ambisi yang tinggi untuk meraih pucuk pimpinan dalam karir dibandingkan dengan generasi X (Bresman & Rao, 2017). Jiwa entrepreneur pada generasi Z lebih rendah dibandingkan generasi millennial dan generasi X (Bresman & Rao, 2017; Cogin, 2012). Sebanyak 1 dari 4 orang generasi Z lebih cenderung memulai usaha dibandingkan bekerja di perusahaan multinasional, sementara pada generasi millennial sebanyak 1 dari 3 orang lebih memilih memulai usaha sendiri (Bresman & Rao, 2017).

Kecocokan antara kepribadian dengan lingkungan kerja menjadi perhatian utama generasi millennial dan Z dibandingkan dengan generasi X (Bresman & Rao, 2017). Generasi X lebih pragmatis dalam dunia kerja dan berfokus kepada stabilitas kerja dibandingkan kecocokan antara karakteristik pribadi dengan tempat kerja (Cogin, 2012). Ketidakcocokan di tempat kerja menjadi faktor utama terhadap rendahnya kepuasan kerja, buruknya performa, dan niatan generasi millennial untuk berpindah kerja (Westerman & Yamamura, 2007).

Generasi millennial dan Z dihadapkan pada problem ketersediaan lapangan kerja yang cocok dengan capaian pendidikan dan *skill* yang dimiliki (Resolution Foundation, 2018). Karenanya, saat memasuki pasar kerja, generasi millennial cenderung mengalami *overeducation*. Terlebih kondisi pasar kerja dalam kurun 2000-2016 masih didominasi oleh generasi X dan baby boomers yang memiliki karakteristik dan etos kerja yang berbeda dengan generasi millennial. Temuan Resolution Foundation (2018) dikuatkan oleh Addison et al. (2020) bahwa generasi millennial lebih cenderung mengalami *mismatch* dalam pekerjaan dibandingkan generasi X. Persaingan yang ketat dalam memperebutkan pekerjaan dengan kualifikasi yang sesuai, memaksa beberapa generasi millennial turut memperebutkan pekerjaan dengan syarat pendidikan yang rendah (Bar-Haim et al., 2019). Serupa dengan kondisi Inggris dan Amerika, Millennial di Indonesia memiliki kecenderungan untuk mengalami *overeducation* dibandingkan generasi X dan Baby boomers (Alisjahbana et al., 2018). Pekerja dengan *overeducation* pada generasi millennial Indonesia berasal dari lima jurusan berikut, ekonomi&sosial, teknik, hukum, pertanian, dan ilmu murni (Alisjahbana et al., 2018).

Perbedaan karakteristik antargenerasi lebih banyak dilakukan di negara Amerika dan Eropa. Klasifikasi generasi yang berkembang saat ini juga didasarkan kepada peristiwa sejarah dan sosial yang dialami Amerika (Wongkaren & Stojanovic, 2019). Jika mengacu pada peristiwa sejarah, sosial politik yang dialami Indonesia beserta data-data empiris dalam 23 tahun terakhir, maka setidaknya ada lima klasifikasi generasi di Indonesia (Wongkaren & Stojanovic, 2019). Lima generasi tersebut antara lain, generasi pejuang (sebelum 1948), generasi orde lama (1948-1969), generasi orde baru (1970-1990), generasi reformasi (1991-2000), dan generasi pascareformasi (setelah thn.2000). Temuan Wongkaren & Stojanovic (2019) menunjukkan bahwa ada perbedaan karakteristik pekerja yang bertatus entrepreneur antargenerasi. Generasi reformasi (kelahiran 1991-2000) pada usia 25 tahun memiliki persentase pekerja enterpreneur yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi orde baru (1970-1990) (Wongkaren & Stojanovic, 2019).

### 3. Metodologi Penelitian

Data *crosssection* dalam rentang yang panjang diperlukan untuk melacak perkembangan generasi di setiap umur. Penelitian ini menggunakan data Sakernas tahun 2000-2015. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pada usia 15-64 tahun di setiap periode survey. Kohort dari setiap individu diamati setiap periode survey dengan mengurangi tahun survey terhadap umur responden. Unit analisis yang berhasil di himpun dalam kurun 2000-2015 sebanyak 4.170.007 responden. Kohor kelahiran yang berhasil tercatat dalam rentang 2000-2015 adalah sejak kohor kelahiran 1936 hingga kohor kelahiran 2000.

Penyajian data secara grafis digunakan untuk membandingkan pekerja *mismatch* antargenerasi. Klasifikasi generasi menggunakan hasil studi Wongkaren&Stojanovic (2019). Berdasarkan kohor yang berhasil dihimpun, maka perbandingan antar empat generasi dapat disajikan dalam penelitian ini antara lain generasi pejuang, generasi orde lama, generasi orde baru, dan generasi reformasi. Data kohor kelahiran akan dikumpulkan berdasarkan rumpun generasinya. Karakteristik proporsi pekerja *mismatch* di setiap generasi di ambil dari median data kumpulan kohor. Analisa secara grafis akan membandingkan generasi di setiap usia 15-64 (pendekatan *Age*) dan membandingkan generasi di setiap periode (pendekatan *Period*).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *vertical mismatch*. *Vertical mismatch* di ukur dengan membandingkan lama sekolah atau jenjang pendidikan yang disyaratkan pada suatu jenis pekerjaan dengan lama sekolah atau jenjang pendidikan yang dimiliki pekerja. Ada tiga kategori dari *vertical mismatch* antara lain, *overeducation* (pendidikan pekerja melebihi yang disyaratkan tempat kerja), *undereducation* (Pendidikan pekerja dibawah dari yang disyaratkan tempat kerja), dan *match* (pendidikan pekerja sama dengan yang disyaratkan tempat kerja). Penentuan individu ke dalam kategori *vertical mismatch* pada penelitian ini menggunakan pendekatan normatif, untuk menghindari adanya nilai outlier jika menggunakan pendekatan statistik. Pendekatan normatif menggunakan matriks kesesuaian antara jenis jabatan dengan pendidikan seperti tersaji dalam Tabel 1.

Regresi logistik multinomial digunakan untuk melihat kecenderungan dari tiap generasi mengalami *mismatch* pekerjaan. Pemilihan regresi multinomial dikarenakan kategori *vertical mismatch* hanya sekedar label yang tidak menunjukkan hirarki. Generasi dalam permodelan ini akan dikontrol oleh variabel umur, tempat tinggal, dan lama sekolah. Definisi operasional variabel tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 1. Matriks klasifikasi *vertical mismatch*

No	Jenis pekerjaan	Pendidikan			
		Primer (SD ke bawah)	Sekunder (SMP-SMA)	Tersier (D1-D2)	Advance (D3-Doktor)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Manajer	<i>Undereducation</i>	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>
2	Profesional	<i>Undereducation</i>	<i>Undereducation</i>	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>
3	Teknisi & Asisten profesional	<i>Undereducation</i>	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>
4	Tenaga tata usaha	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>	<i>Overeducation</i>
5	Tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>	<i>Overeducation</i>
6	Pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>	<i>Overeducation</i>
7	Pekerja pengolahan, kerajinan	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>	<i>Overeducation</i>
8	Operator dan perakitan mesin	<i>Undereducation</i>	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>	<i>Overeducation</i>
9	Pekerja kasar	<i>Match</i>	<i>Overeducation</i>	<i>Overeducation</i>	<i>Overeducation</i>

Sumber : ILO (2018)

Tabel 2. Definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Notasi	Definisi operasional	Tipe data
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Variabel terikat</b>			
<i>Vertical mismatch</i>	<i>mismatch</i>	Status <i>mismatch</i> dalam pekerjaan	Kategorik 1 : <i>Overeducation</i> 2 : <i>Undereducation</i> 0 : <i>Match</i>
<b>Variabel bebas utama</b>			
Generasi	gen	Generasi dari pekerja	Kategorik 1: generasi pejuang 2: generasi orde lama 3: generasi reformasi 0: generasi orde baru
<b>Variabel bebas kontrol</b>			
Pendidikan	yos	Lama sekolah anak	Numerik
Tempat tinggal	urban	Lokasi tempat tinggal	Kategorik 1: Kota 0: Desa
Umur	age	Umur pekerja	Numerik

Fungsi logit yang terbentuk dari permodelan regresi multinomial adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi logit  $Y = 1$  (*Overeducation*) terhadap  $Y = 0$  (*Match*)

$$\ln\left(\frac{\Pr(Y = 1|x)}{\Pr(Y = 0|x)}\right) = \alpha_{10} + \alpha_{11}gen1 + \alpha_{12}gen2 + \alpha_{13}gen3 + \alpha_{14}yos + \alpha_{15}urban + \alpha_{16}age + \varepsilon_1$$

- b. Fungsi logit  $Y = 2$  (*Undereducation*) terhadap  $Y = 0$  (*Match*)

$$\ln\left(\frac{\Pr(Y = 2|x)}{\Pr(Y = 0|x)}\right) = \alpha_{20} + \alpha_{21}gen1 + \alpha_{22}gen2 + \alpha_{23}gen3 + \alpha_{24}yos + \alpha_{25}urban + \alpha_{26}age + \varepsilon_2$$

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### *Temuan Deskriptif*

##### *Karakteristik Sampel*

Karakteristik sampel penelitian dari empat generasi yang diamati selama kurun 2000-2015 tersaji dalam Tabel 3. Generasi pejuang dan generasi orde lama cenderung mengalami *undereducation*. Masih minimnya capaian pendidikan pada awal pasca kemerdekaan memicu SDM dengan pendidikan rendah mengerjakan tipe pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan tinggi. Generasi orde baru cenderung mengalami *overeducation*, sementara generasi reformasi cenderung mengalami *match* dalam pekerjaan.

Pekerja dari generasi pejuang, orde lama, dan reformasi banyak bertempat tinggal di daerah perdesaan, sementara pekerja dari generasi orde baru banyak terdapat di daerah perkotaan. Minimnya pekerja dari generasi reformasi di perkotaan di duga karena pada penelitian ini hanya mampu memotret pekerja generasi reformasi yang berusia 15-24 tahun. Di daerah perkotaan usia 15-24 tahun cenderung belum tergabung dalam angkatan kerja, karena masih aktif mengenyam pendidikan.

Pekerja pada keempat generasi masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMP-SMA. Pekerja yang berasal dari generasi orde baru mulai banyak yang berpendidikan tersier (D-1/D-2) hingga *advanced* (D-3 ke atas). Di generasi reformasi masih minim yang berpendidikan perguruan tinggi, karena penelitian ini hanya mampu memotret pekerja generasi reformasi yang berusia 15-24.

Generasi pejuang lebih cenderung terserap pada jabatan pekerja terampil pertanian. Generasi orde lama cenderung menduduki jabatan manajer 1,182 kali lebih tinggi dibandingkan menduduki jabatan professional, sebelum di kontrol oleh variabel lain. Hal ini dapat dikaitkan dengan kurun penelitian ini di tahun 2000-2015, yang mana pekerja dari generasi orde lama mulai memasuki usia mapan dan senior dalam pekerjaannya. Generasi orde baru cenderung terserap pada jabatan

teknisi dan asisten profesional, sementara generasi reformasi cenderung terserap pada jabatan operator.

Tabel 3. Persentase Generasi Berdasarkan Karakteristik Mismatch, Tempat Tinggal, Pendidikan, Dan Jabatan

Karakteristik	Generasi				Total
	Pejuang	Orde Lama	Orde Baru	Reformasi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Pekerja Mismatch</b>					
<i>Match</i>	1.14	32.03	59.69	7.14	100.00
<i>Overeducation</i>	0.74	30.39	64.15	4.72	100.00
<i>Udereducation</i>	3.65	50.81	41.62	3.93	100.00
<b>Lokasi Tinggal</b>					
Pedesaan	2.67	41.00	50.69	5.63	100.00
Perkotaan	1.76	40.90	52.40	4.94	100.00
<b>Level Pendidikan</b>					
Primer (SD kebawah)	3.76	50.70	41.44	4.10	100.00
Sekunder (SMP-SMA)	0.85	29.03	62.42	7.69	100.00
Tersier (D1-D2)	0.89	43.55	54.49	1.06	100.00
Advanced (D3-Doktor)	0.57	39.22	58.65	1.56	100.00
<b>Jabatan</b>					
1:Manajer	1.63	50.58	46.70	1.09	100.00
2:Profesional	0.53	46.39	50.96	2.12	100.00
3:Teknisi&asisten profesional	0.79	36.57	59.22	3.42	100.00
4:Tenaga tata usaha	2.83	39.70	52.94	4.53	100.00
5:Tenaga usaha jasa&penjualan	1.61	38.48	53.27	6.64	100.00
6:Pekerja terampil pertanian	3.36	44.59	46.58	5.47	100.00
7:Pekerja pengolahan	1.08	35.34	56.83	6.75	100.00
8:Operator	1.18	32.68	61.57	4.57	100.00
9:Pekerja kasar	1.97	38.12	54.27	5.64	100.00

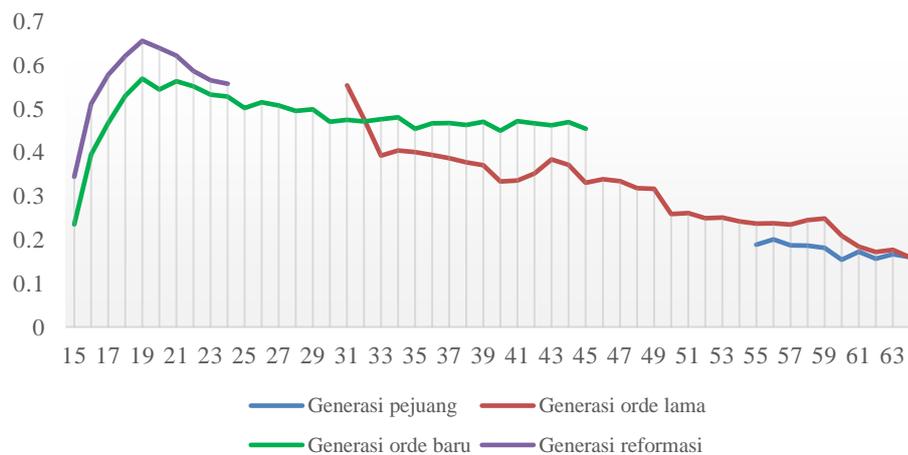
### **Pekerja Match**

Generasi yang lebih muda cenderung mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya dibandingkan generasi pendahulu pada usia yang sama. Gambar 2 menunjukkan profil pekerja *match* antargenerasi berdasarkan usia. Proporsi pekerja *match* pada generasi reformasi lebih tinggi dibandingkan generasi orde baru pada usia 15-24 tahun. Perbedaan tertinggi antara generasi reformasi dengan orde baru ada pada usia 16 tahun, sebesar 11,2 poin persen. Di usia 15 tahun, generasi reformasi cenderung 1,706 kali menjadi pekerja *match* dibandingkan generasi orde baru, sebelum di kontrol oleh variabel lain.

Proporsi pekerja *match* pada generasi orde baru lebih tinggi dibandingkan generasi orde lama pada rentang usia 33-45 tahun. Pada usia 41 tahun, proporsi pekerja *match* generasi baru 13,5 poin

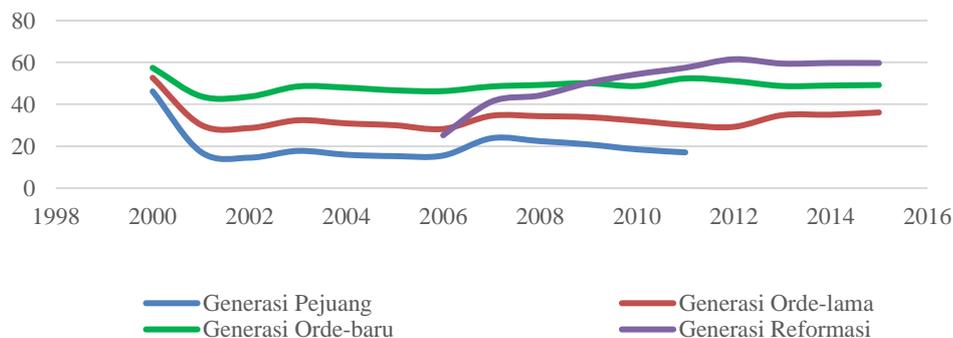
persen lebih tinggi dibandingkan generasi orde lama. Kecenderungan generasi orde baru untuk menjadi pekerja *match* di usia 45 tahun dibandingkan dengan generasi orde lama sebesar 1,68 kali lebih tinggi, sebelum di kontrol oleh variabel lain.

Semakin menginjak usia lanjut, perbedaan proporsi pekerja *match* antargenerasi semakin menipis. Di mulai dari usia 61 tahun perbedaan antara generasi orde lama dengan generasi pejuang hanya sebesar 1 poin persen, dan di usia 64 tahun proporsi pekerja *match* antara generasi orde lama dan pejuang sama besarnya. Pada usia 55 tahun kecenderungan generasi orde lama menjadi pekerja *match* 1,334 kali lebih tinggi dibandingkan generasi pejuang, sebelum di kontrol oleh variabel lain.



Gambar 2. Profil Pekerja Match Antargenerasi Berdasarkan Usia

Gambar 3 menunjukkan perkembangan pekerja *match* di setiap generasi dalam periode 2000 s.d. 2015. Pola pekerja *match* antargenerasi jika di lihat berdasarkan usia dan periode menunjukkan pola yang sama. Kecenderungan generasi yang lebih muda untuk menjadi pekerja *match* lebih besar dibandingkan generasi pendahulunya. Pada periode 2006, proporsi pekerja *match* pada generasi reformasi lebih rendah dibandingkan generasi orde lama dan orde baru. Pada periode 2007-2008 proporsi pekerja *match* generasi reformasi sudah di atas generasi orde lama namun masih dibawah generasi orde baru. Periode 2006-2008 merupakan fase awal generasi reformasi memasuki pasar kerja. Usia mereka saat itu masih 15-17 tahun, sedangkan generasi orde baru sudah menginjak usia mapan dalam pekerjaan yaitu sekitar 30-38 tahun.



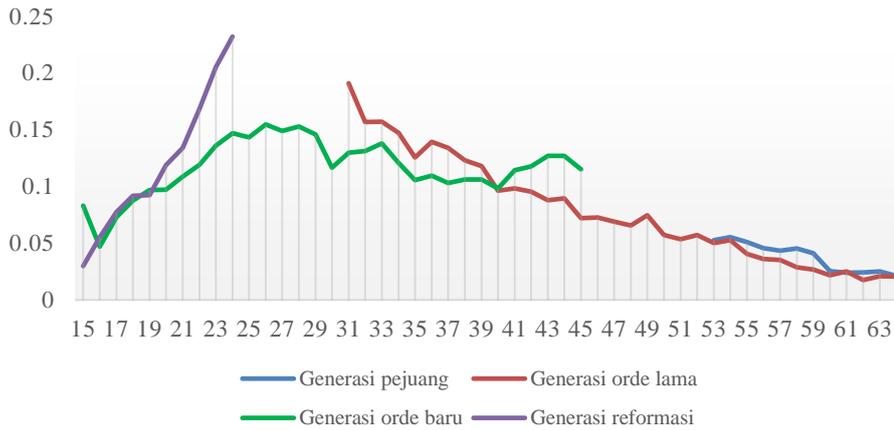
Gambar 3. Profil pekerja *match* antargenerasi berdasarkan periode waktu

### **Pekerja *Overeducation***

Gambar 4 menunjukkan pekerja *overeducation* antargenerasi berdasarkan usia. Berbeda dengan pola profil pekerja *match*, pada pekerja *overeducation* generasi yang lebih muda tidak selalu cenderung di atas generasi sebelumnya. Proporsi pekerja *overeducation* pada generasi reformasi lebih tinggi dibandingkan pada generasi orde baru. Perbedaan proporsi pekerja *overeducation* antara generasi reformasi dengan generasi orde baru mulai berjarak menginjak usia 20-24 tahun. Di usia 24 tahun perbedaan proporsi pekerja *overeducation* antara generasi reformasi dengan orde baru sebesar 23,17 poin persen. Di usia 22 tahun, usia dimana umumnya individu menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi, kecenderungan generasi reformasi mengalami *overeducation* sebesar 1,497 kali lebih besar dibandingkan dengan generasi orde baru sebelum di kontrol oleh variabel lain.

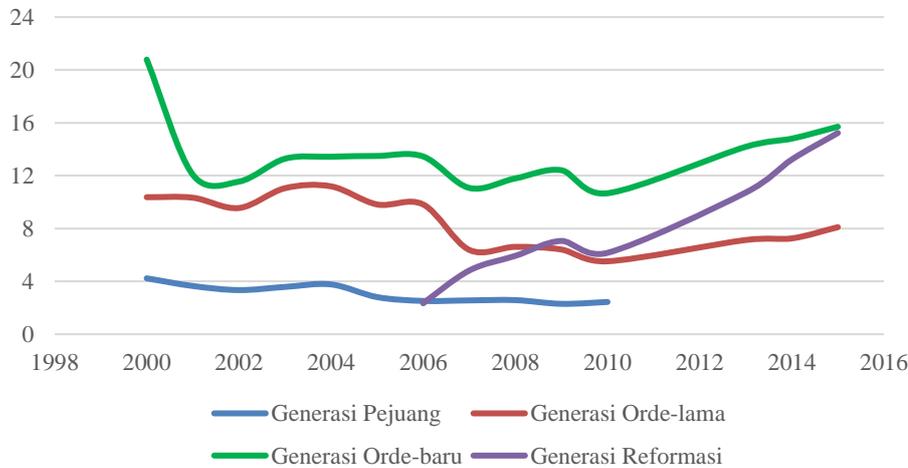
Proporsi pekerja *overeducation* pada generasi orde lama lebih tinggi dibandingkan generasi orde baru saat keduanya berusia 31-39 tahun. Generasi orde lama pada usia 31-39 tahun berasal dari kohor 1961-1969 yang mana kohor ini terpapar oleh program SD INPRES pada tahun 1973. Diantara kohort lain pada generasi orde baru, kohort 1961-1969 memiliki capaian pendidikan yang lebih tinggi dan merasakan *return of education* yang tinggi pada periode 1995 (Duflo,2001). Capaian pendidikan yang tinggi dari kohor 1961-1969 dan masih terbatasnya lapangan pekerjaan ketika mereka memasuki pasar kerja di duga sebagai pemicu tingginya *overeducation* pada generasi orde lama saat berusia 31-39 tahun dibandingkan generasi orde baru. Pada rentang usia 41-45 tahun, proporsi pekerja *overeducation* generasi orde baru lebih besar dibandingkan dengan generasi orde lama. Perbedaan proporsi pekerja *overeducation* antara generasi orde baru dengan orde lama saat keduanya berusia 42 tahun sebesar 2,2 poin persen. Di usia 45 tahun, kecenderungan generasi orde baru untuk mengalami *overeducation* 1,673 kali lebih tinggi dibandingkan generasi orde lama sebelum di kontrol oleh variabel lain.

Semakin menginjak usia lanjut, perbedaan proporsi pekerja *overeducation* antargenerasi semakin menipis. Di mulai dari usia 61 tahun perbedaan antara generasi orde lama dengan generasi pejuang tidak melebihi 0,7 poin persen, dan di usia 64 tahun proporsi pekerja *overeducation* antara generasi orde lama dan pejuang sama besarnya. Pada usia 55 tahun kecenderungan generasi orde lama menjadi pekerja *overeducation* 0,785 kali lebih rendah dibandingkan generasi pejuang, sebelum di kontrol oleh variabel lain.



Gambar 4. Profil Pekerja *Overeducation* Antargenerasi Berdasarkan Usia

Pola pekerja *overeducation* antargenerasi berdasarkan periode 2000-2015 menunjukkan pola bahwa generasi orde baru cenderung mengalami *overeducation* dibandingkan dengan 3 generasi lainnya. Perbedaan *overeducation* antara generasi reformasi dengan generasi orde baru mulai mengecil pada periode 2013-2015. Periode 2013-2015 merupakan fase generasi reformasi yang berasal dari kohor 1990-1994 menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi. Kecenderungan generasi reformasi meningkat mengalami *overeducation* pada periode itu, karena capaian pendidikan generasi reformasi telah sampai pada tingkat perguruan tinggi. Gambar 5 menunjukkan profil pekerja *overeducation* antargenerasi berdasarkan periode.



Gambar 5. Profil Pekerja *Overeducation* Antargenerasi Berdasarkan Periode

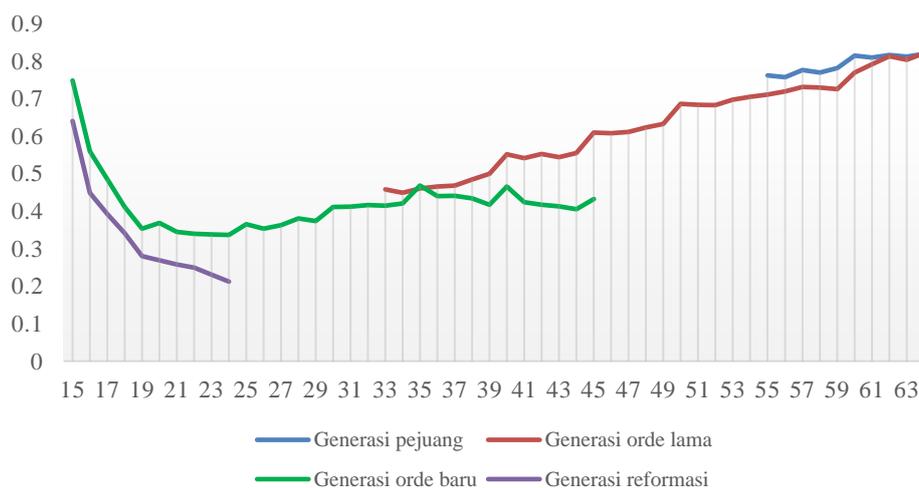
### Pekerja *Undereducation*

Generasi yang lebih tua cenderung mengalami *undereducation* dibandingkan generasi yang lebih muda pada usia yang sama. Gambar 6 menunjukkan profil pekerja *undereducation* antargenerasi berdasarkan usia. Proporsi pekerja *undereducation* pada generasi reformasi lebih rendah dibandingkan generasi orde baru pada usia 15-24 tahun. Perbedaan tertinggi antara generasi reformasi dengan orde baru pada saat keduanya berusia 24 tahun, sebesar 12,43 poin persen. Di

usia 15 tahun, generasi reformasi cenderung 0,601 kali lebih rendah menjadi pekerja *undereducation* dibandingkan generasi orde baru, sebelum di kontrol oleh variabel lain.

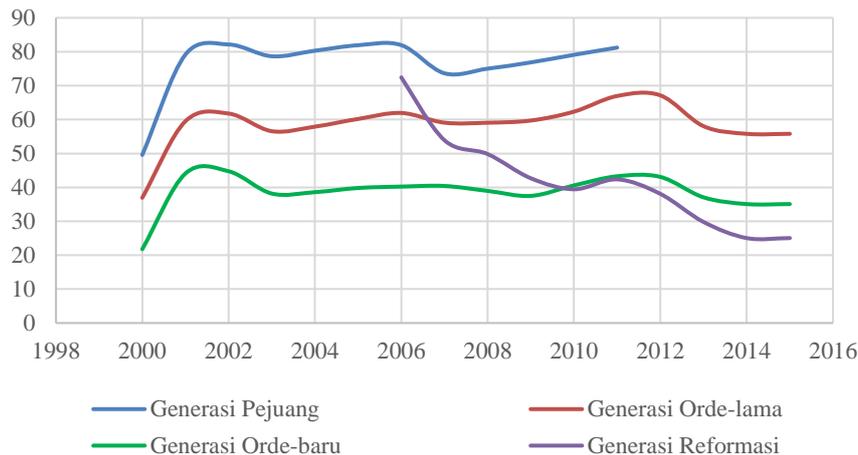
Proporsi pekerja *undereducation* pada generasi orde baru lebih rendah dibandingkan generasi orde lama pada rentang usia 36-45 tahun. Pada usia 41 tahun, proporsi pekerja *match* generasi baru 11,77 poin persen lebih rendah dibandingkan generasi orde lama. Kecenderungan generasi orde baru untuk menjadi pekerja *undereducation* di usia 45 tahun dibandingkan dengan generasi orde lama sebesar 0,488 kali lebih rendah, sebelum di kontrol oleh variabel lain.

Semakin menginjak usia lanjut, perbedaan proporsi pekerja *undereducation* antargenerasi semakin menipis. Di mulai dari usia 61 tahun perbedaan antara generasi orde lama dengan generasi pejuang hanya sebesar 1 poin persen, dan di usia 62-64 tahun proporsi pekerja *match* antara generasi orde lama dan pejuang sama besarnya. Pada usia 55 tahun kecendrungan generasi orde lama menjadi pekerja *match* 0,770 kali lebih rendah dibandingkan generasi pejuang, sebelum di kontrol oleh variabel lain.



Gambar 6. Profil Pekerja *Undereducation* Antargenerasi Berdasarkan Usia

Gambar 7 menunjukkan perkembangan pekerja *undereducation* di setiap generasi dalam periode 2000 s.d. 2015. Pola pekerja *undereducation* antargenerasi jika di lihat berdasarkan usia dan periode menunjukkan pola yang sama. Kecenderungan generasi yang lebih muda untuk menjadi pekerja *undereducation* lebih rendah dibandingkan generasi pendahulunya. Pada periode 2006, proporsi pekerja *undereducation* pada generasi reformasi lebih tinggi dibandingkan generasi orde lama dan orde baru. Pada periode 2007-2008 proporsi pekerja *undereducation* generasi reformasi sudah di bawah generasi orde lama namun masih di atas generasi orde baru. Periode 2006-2008 merupakan fase awal generasi reformasi memasuki pasar kerja. Usia mereka saat itu masih 15-17 tahun dengan pendidikan SMA/SMK. Diduga pada periode 2006 dan 2008, generasi reformasi dengan pendidikan SMK terserap sebagai teknisi sehingga mengalami *undereducated*.



Gambar 7. Profil Pekerja *Undereducation* Antargenerasi Berdasarkan Periode

### Temuan Inferensia

Estimasi odds ratio dan signifikansinya tersaji dalam Tabel 2. Generasi dan variabel kontrol lainnya signifikan berhubungan dengan insiden *mismatch*. Temuan logit menunjukkan bahwa generasi yang lebih tua cenderung mengalami insiden *mismatch* lebih tinggi dibandingkan generasi sesudahnya.

Generasi pejuang dan orde lama cenderung lebih tinggi mengalami *overeducation* dibandingkan generasi orde baru. Generasi pejuang memiliki kecenderungan 1,751 kali lebih tinggi mengalami *overeducation* daripada *match* dalam pekerjaan dibandingkan dengan generasi orde baru. Generasi orde lama memiliki kecenderungan 1,132 kali lebih tinggi mengalami *undereducation* daripada *match* dalam pekerjaan dibandingkan dengan generasi orde baru. Berbeda dengan generasi pejuang dan generasi orde lama, generasi reformasi justru memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk mengalami *overeducation* dibandingkan dengan generasi orde baru. Kecenderungan generasi reformasi untuk mengalami *overeducation* 0,691 kali lebih rendah dibandingkan dengan generasi orde baru.

Generasi pejuang tidak signifikan berhubungan dengan insiden *undereducation*. Generasi orde lama cenderung 1,187 kali lebih tinggi mengalami *undereducation* dibandingkan dengan generasi orde baru. Pada generasi reformasi kecenderungan mengalami *undereducation* 0,85 kali lebih rendah daripada pada generasi orde baru.

Jika di lihat menurut kota dan desa, maka pola *mismatch* antargenerasi tetap sama. Generasi lebih tua cenderung mengalami *mismatch* dibandingkan dengan generasi muda. Ada perbedaan pada generasi pejuang. Di daerah perkotaan, generasi pejuang cenderung mengalami *undereducation* daripada *match*. Sementara di daerah perdesaan, generasi pejuang lebih cenderung mengalami *match* dalam pekerjaan dibandingkan *undereducation*.

Tabel 4. Estimasi Model Logit

	Over vs <i>match</i>	Under vs <i>match</i>	Kota		Desa	
			Over vs <i>match</i>	Under vs <i>match</i>	Over vs <i>match</i>	Under vs <i>match</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Generasi						
Pejuang	1.751*** (0.0416)	1.006 (0.0118)	1.828*** (0.0534)	1.256*** (0.023)	1.65*** (0.069)	0.841*** (1.105)
Orde lama	1.132*** (0.0075)	1.187*** (0.0054)	1.13*** (0.0094)	1.308*** (0.0094)	1.151*** (0.012)	1.105*** (0.006)
Reformasi	0.691*** (0.0063)	0.85*** (0.0054)	0.684*** (0.0084)	0.789*** (0.0088)	0.688*** (0.009)	0.8991*** (0.007)
Orde baru (ref.)						
Umur	0.98*** (0.0003)	1.014*** (0.0002)	0.981*** (0.0003)	1.011*** (0.0003)	0.977*** (0.0005)	1.017*** (0.00027)
Lama Sekolah	1.383*** (0.0010)	0.657*** (0.0003)	1.412*** (0.0013)	0.722*** (0.0004)	1.342*** (0.0015)	0.605*** (-6051)
Urban	1.428*** (0.0057)	0.636*** (0.0018)				

Cat. : dalam kurung merupakan standard error

\*)sig. 0,10; \*\*)sig. 0,05; \*\*\*)sig. 0,01

Tingginya kecenderungan generasi pejuang dan orde lama mengalami *mismatch* dibandingkan dengan generasi orde baru dapat dikaitkan dengan temuan Ordine & Rose (2017). Distribusi pekerjaan, distribusi kemampuan individu pra-universitas, dan biaya pendidikan tinggi merupakan faktor utama yang berkaitan dengan insiden *mismatch* (Ordine & Rose, 2017). Pada masa generasi pejuang dan generasi orde lama masih minimnya lapangan pekerjaan yang ada, dan rendahnya akses pendidikan hingga level perguruan tinggi (Hartono, 2017). Hal ini memicu terjadinya *mismatch* dalam pekerjaan. Mereka yang berhasil meraih pendidikan menengah atas dan perguruan tinggi cenderung mengalami *overeducation* karena distribusi pekerjaan untuk tenaga terdidik masih rendah. Di satu sisi, masih minimnya capaian pendidikan pascakemerdekaan mendorong mereka dengan pendidikan yang seadanya mengerjakan pekerjaan untuk level pendidikan tinggi sehingga terjadi *undereducation*.

Generasi pejuang tumbuh dalam masa mempertahankan kemerdekaan dan ketidakstabilan politik di Indonesia (Asmawati, 2016). Mereka merasakan tingginya pengangguran pascakemerdekaan (Asmawati, 2016). Generasi orde lama masih mengalami konflik dan

ketidakamanan seperti pemberontakan DI/TII, peristiwa G30S/PKI, Malari 1974.. Menurut Egri & Ralston (2004) mereka yang tumbuh dalam kondisi perang atau ketidakamanan mempelajari nilai-nilai kelangsungan hidup seperti determinisme ekonomi, rasionalitas, dan penghormatan terhadap otoritas. Nilai itu memengaruhi preferensi dan etos kerja suatu generasi. Salah satu etos kerja yang terbentuk adalah pragmatis dalam dunia kerja lebih mengutamakan kestabilan dan keamanan kerja, serta tidak terlalu memerhatikan kesesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan pekerjaan (Cogin, 2012). *Mismatch* dalam pekerjaan bagi generasi pejuang dan generasi orde lama tidak menjadi fokus utama yang menggerakannya untuk alih pekerjaan.

Generasi orde baru dan reformasi tumbuh dalam kondisi yang relatif aman, dan merasakan geliatnya pembangunan lima tahunan (Hartono, 2017). Partisipasi pendidikan tinggi dari kohor 1975 yang merupakan bagian dari generasi orde baru mulai meningkat di atas 5 persen sejak tahun 1994 (BPS, 2021). Capaian pendidikan yang tinggi dan distribusi pekerjaan tenaga kerja terdidik mulai meningkat menjadi pemicu generasi orde baru mengalami kecocokan dalam pekerjaan. Perodesasi generasi orde baru dan reformasi sedikit beririsan dengan generasi X dan Y di Amerika, yang mana keduanya menaruh perhatian dalam hal kecocokan antara kepribadian dengan pekerjaan (Bresman & Rao, 2017).

## 5. Kesimpulan dan Implikasi Kebijakan

### Kesimpulan

Generasi berhubungan erat dengan kecenderungan *mismatch* dalam pekerjaan. Generasi orde lama dan generasi pejuang memiliki kecenderungan yang tinggi mengalami *mismatch* dalam pekerjaan dibandingkan generasi orde baru. Generasi reformasi memiliki kecenderungan yang rendah mengalami *mismatch* dalam pekerjaan dibandingkan generasi orde baru. Semakin menginjak usia lanjut semakin rendah perbedaan proporsi pekerja *mismatch* antargenerasi.

Perkembangan budaya, politik, ekonomi, juga turut menentukan preferensi dan orientasi antargenerasi. Generasi orde lama dan generasi pejuang yang tumbuh dalam ketidakamanan dan stabilitas politik membentuk etos kerja yang gigih, menyukai kestabilan pekerjaan dan kurang perhatian terhadap *mismatch* dalam pekerjaan. Hal ini di duga sebagai pemicu besarnya poporsi pekerja *mismatch* pada dua generasi tersebut, selain daripada capaian pendidikan yang tidak sesuai dengan ketersediaan lapangan kerja.

Generasi reformasi memiliki kecendurngan yang lebih rendah mengalami *mismatch* dibandingkan generasi orde baru. Relatif rendahnya konflik yang ada selama periode 1990-2000 dan capaian pendidikan tinggi yang meningkat di duga menjadi pemicu generasi reformasi

cenderung *match* dalam pekerjaan. Jika di lihat periodisasi generasi reformasi beririsan dengan generasi millennial yang memiliki etos kerja sangat memperhatikan kecocokan pribadi dengan lingkungan pekerjaan.

### Implikasi Kebijakan

Pengkategorian *mismatch* dalam penelitian ini masih menggunakan pendekatan normatif, sehingga kurang memotret kondisi *mismatch* pasar kerja yang sesungguhnya. Series data yang masih terbatas pada periode 2000-2015, sehingga tidak mampu memotret generasi post reformasi. Lapangan usaha yang cenderung menampung pekerja *mismatch* juga luput dalam penelitian ini. Penelitian berikutnya dapat menggunakan series data yang lebih Panjang menyertakan lapangan usaha dan menggunakan pendekatan statistic dalam penentuan kategori *mismatch*.

Pendidikan menjadi instrumen yang penting dalam fenomena *mismatch* pekerjaan. Pada generasi mendatang standar kualifikasi jenis pekerjaan meningkat seiring dengan meningkatnya capaian pendidikan angkatan kerja sehingga kategori *mismatch* pekerjaan pun akan berubah. Capaian partisipasi pendidikan yang sudah tinggi perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas lulusan yang dapat memenuhi tuntutan pasar kerja. Pengetahuan dan skill yang kompatibel dengan pekerjaan di masa mendatang perlu diadopsi dalam kurikulum pendidikan guna meminimalisir insiden *mismatch* dalam dunia kerja.

### Daftar Pustaka

- Addison, J. T., Chen, L., & Ozturk, O. D. (2020). Occupational Skill Mismatch: Differences by Gender and Cohort. In *Industrial & labor relations review* (Vol. 73, Issue 3). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/0019793919873864>
- Alisjahbana, A. S., Purnagunawan, R. M., & Pitriyan, P. (2018). *Mismatch pendidikan & pekerjaan bagi kaum muda di Indoensia*. <http://sdgcenter.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2018/09/Armida-Alisjahbana-Mismatch-Pendidikan-Pekerjaan-.pdf>
- Asmawati, R. I. (2016). Dari medan perang berburu lapangan pekerjaan: pengangguran revolusi Yogyakarta tahun 1950-an. *Lembaran Sejarah*, 12(1), 3–21.
- Bar-Haim, E., Chauvel, L., & Hartung, A. (2019). More necessary and less sufficient: an age-period-cohort approach to overeducation from a comparative perspective . In *Higher education* (Vol. 78, Issue 3, pp. 479–499). Springer Netherlands . <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0353-z>
- Borjas. (2016). *Labor Economics* (5th ed.). Mc-Graw-Hill/Irwin.
- BPS. (2021). *Indikator pendidikan 1994-2020*. <https://www.bps.go.id/statictable/2010/03/19/1525/indikator-pendidikan-1994-2020.html>
- Bresman, H., & Rao, V. D. (2017). A survey of 19 countries shows how generations X, Y, and Z

are—and aren't—different. *Harvard Business Review*, 25.

- Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the united states . In *Industrial & labor relations review* (Vol. 68, Issue 2, pp. 251–290). SAGE Publications . <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications . In *International journal of human resource management* (Vol. 23, Issue 11, pp. 2268–2294). Informa UK Limited . <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967>
- Collins, R. (1971). Functional and Conflict Theories of Educational Stratification . In *American sociological review* (Vol. 36, Issue 6, pp. 1002–1019). SAGE Publications . <https://doi.org/10.2307/2093761>
- Duflo, E. (2001). Schooling and Labor Market Consequences of School Construction in Indonesia: Evidence from an Unusual Policy Experiment . In *The American economic review* (Vol. 91, Issue 4, pp. 795–813). American Economic Association . <https://doi.org/10.1257/aer.91.4.795>
- Egri, C. P., & Ralston, D. A. (2004). Generation Cohorts and Personal Values: A Comparison of China and the United States . In *Organization Science* (Vol. 15, Issue 2, pp. 210–220). INFORMS . <https://doi.org/10.1287/orsc.1030.0048>
- Grubb, V. M. (2016). *Clash of the Generations: Managing the New Workplace Reality*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Hartato, H. (2020). The Analysis of Vertical Mismatch and Manufacturing Labor Wage by Using Cramer's V Method. *Jurnal Public Policy*, 6(1), 1–6.
- Hartono, Y. (2017). Pendidikan nasional dan kualitas manusia Indonesia dalam perspektif sejarah. *Jurnal Agasatya*, 7(2), 84–102.
- ILO. (2018). *Measurement of qualification and skills mismatch of persons in employment*. ILO.
- Iryanti, R. (2017). *Education & skill mismatch di Indonesia: Kondisi saat ini dan kebijakan pemerintah*. <http://sdgcenter.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2017/08/Rahma-Iryanti-Education-Skill-Mismatch-di-Indonesia-Kondisi-Saat-ini-dan-Kebijakan-Pemerintah.pdf>
- Korpi, T., & Tåhlin, M. (2009). Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000 . In *Labour economics* (Vol. 16, Issue 2, pp. 183–193). Elsevier BV . <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.08.004>
- Matsumoto, M., & Bhula-or, R. (2018). Problem of skills mismatch in Asia and the Paciic: How useful are the existing measurement for future skills strategies? *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*.
- Ordine, P., & Rose, G. (2017). Too many graduates?: A matching theory of educational mismatch . In *Journal of human capital* (Vol. 11, Issue 4, pp. 423–446). University of Chicago Press . <https://doi.org/10.1086/694455>
- Resolution Foundation. (2018). *A New generational contract: The final report of intergenerational commission*. <https://www.resolutionfoundation.org/advanced/a-new-generational-contract/>
- Sitorus, F. M., & Wicaksono, P. (2020). The determinant of educational mismatch and its

correlation to wages. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 18(2), 163–176.

Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: effects on employee outcomes . In *Career development international* (Vol. 12, Issue 2, pp. 150–161). Emerald . <https://doi.org/10.1108/13620430710733631>

Willis, R. J., & Rosen, S. (1979). Education and Self-Selection . In *The Journal of political economy* (Vol. 87, Issue 5, pp. S7–S36). The University of Chicago Press . <https://doi.org/10.1086/260821>

Wongkaren, T., & Stojanovic, D. (2019). *Defining generation based on Indonesian experience*.