YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN : 2808-2346
e-ISSN : 2808-1854

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v4i5.3711

KEPUASAN KERJA PARA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PEMKO PADANG YANG MENGALAMI JOB MISMATCH BERDASARKAN USIA DAN PENDIDIKAN

Job Satisfaction of State Civil Apparatus (ASN) in Padang Government Who Experiences Jobs Mismatch Based on Age and Education

Diah Sukma Yani & Nurmina
Universitas Negeri Padang
diahsukmayani19gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Aug 10, 2024	Aug 13, 2024	Aug 16, 2024	Aug 19, 2024

Abstract

Employees who match their jobs have a much higher level of job satisfaction than employees who experience a mismatch with their jobs. Several studies say that a mismatch between education and work can have an impact on low levels of job satisfaction and make mismatch one of the factors that influences a person's job satisfaction. Based on several studies, the results show that job satisfaction is influenced by two things, namely work factors and individual factors, for example age and education. Government services have the highest level of nonconformity, namely 74.24%. Based on the data that has been explained, it is known that there is data on job qualification discrepancies in Indonesia, especially in the government sector. The aim of this research is to determine the differences in job satisfaction of state civil servants in the Padang City Government who experience job mismatch based on age and education. This research was studied using quantitative research with a comparative approach. Data collection was carried out using a Google form by distributing the barcode scan questionnaire link via WhatsApp social media and the Google Leans application. The data analysis technique for this research uses the two way anova test.

Jurnal Yasin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

The results obtained in this research show that there is no difference in job satisfaction of Padang City Government ASN who experience job mismatch based on age and education.

Keywords : Job Satisfaction, Age, Education, State Civil Servants

Abstrak: Karyawan yang *match* dengan pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi daripada karyawan yang mengalami *mismatch* dengan pekerjaannya. Beberapa penelitian mengatakan bahwa *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan dapat memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja yang rendah dan menjadikan *mismatch* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan beberapa penelitian didapatkan hasil jika kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor pekerjaan dan faktor individu contohnya usia dan pendidikan. Jasa pemerintahan memiliki tingkat ketidaksesuaian tertinggi, yaitu sebesar 74,24%. Berdasarkan data yang telah dijelaskan tersebut diketahui jika terdapat data ketidaksesuaian kualifikasi pekerjaan di Indonesia terutama pada sektor pemerintahan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui perbedaan kepuasaan kerja para aparatur sipil negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan usia dan pendidikan. Penelitian ini dikaji menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* dengan menyebarkan *link kuesioner scan barcode* melalui sosial media *Whatsapp* dan aplikasi *google leans*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji *two way anova*. Adapun hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukan tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja para ASN Pemko Padang yang mengalami *job mistmatch* berdasarkan usia dan pendidikan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Usia, Pendidikan, Aparatur Sipil Negara

PENDAHULUAN

Pada era revolusi 4.0 yang semakin maju, negara harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul melalui generasi-generasi yang mampu bersaing. Sumber daya manusia yang unggul akan menghasilkan tingkat kompetensi yang mampu bersaing di dunia tenaga kerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi. Velciu, (2017) menjabarkan dengan berkembangnya teknologi maka kebutuhan, keterampilan dan kualifikasi dapat berubah dengan cepat, namun hal itu tidak menjadi masalah bagi perusahaan yang memiliki karyawan yang terampil di bidangnya. Sehingga menjadi tugas utama bagi perusahaan dan organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan dan tetap bersifat kompetitif demi keberhasilan dalam perusahaan dan organisasi mencapai tujuannya.

Leisy dan Pyron, (2009) menjelaskan jika ingin mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau *skill* di bidangnya agar karyawan tersebut lebih mudah untuk mengerjakan pekerjaannya. Ketidakcocokan atau ketidaksesuaian pendidikan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan (*mismatch*) menjadi salah satu hal yang harus

diperhatikan. Alasannya dikarenakan tingkat *mismatch* di Indonesia lumayan besar. Dilansir dari detik *finance.com* dan *kontan.co.id,* Menteri tenaga kerja yaitu Hanif Dhakiri melaporkan perluasan dalam angkatan kerja baru kurang lebih 2 juta orang. Dalam hal ini, kurang lebih 37% dari angkatan kerja tergantung pada profesi pendidikan yang mereka geluti (*match*). Hal ini berarti kurang lebih 63% penduduk Indonesia tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya (*mismatch*), hal ini cocok dengan hasil survei yang dilakukan ECC UGM yang menampilkan bahwa 67% responden berkata jika mereka mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaannya (*mismatch*). Sisanya 33% responden berkata jika mereka bekerja di bidang yang sama dengan latar belakang pendidikan (*match*). Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui jika tingkatan *mismatch* di Indonesia cukup tinggi.

Dalam penelitian Marcheline (2021), ditemukan survei yang dilakukan oleh Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) kepada 12.396.429 responden yang bekerja umur 18-64 tahun dengan pelajar Diploma I ke atas mendeteksi bahwa ketidaksesuai kualifikasi pekerja dengan latar belakang pendidikan (*horizontal mismatch*) sebesar 60,25% serta ketidaksesuaian tingkatan pendidikan dengan pekerjaannya (*vertical mismatch*) mempunyai ketidakcocokan 53,33%. Dalam pernyataan diatas dapat diketahui jika terdapat nilai yang cukup tinggi adanya kesenjangan atau *mismatch* yang terjadi pada dunia kerja yang beraneka ragam.

Fenomena dalam pemaparan diatas sering disebut dengan *job-mismatch*, yaitu kurangnya keselarasan antara tingkat pendidikan saat ini dan pekerjaan yang tersedia. *Job mismatch* merupakan perasaan yang timbul terhadap ketidakcocokan pekerjaan karena beberapa faktor diantaranya seperti tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan, dan bidang studi pendidikan. Para pekerja dengan kondisi tersebut dapat merasakan ketidakpuasan ketika melakukan pekerjaanya karena tidak mampu memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya secara maksimal. Ketidakpuasan kerja tersebut dapat berefek terhadap menurunnya produktifitas para pekerja (Sam, 2019).

Dilansir dari awal bulan Oktober 2021 *JobStreet.com* melakukan survei terhadap 17.623 responden tentang kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dikarenakan beberapa faktor. Melalui *JobStreet.com* 30 juni 2022 diketahui faktor yang mempengaruhi ketidakpuasaan kerja karyawan terhadap pekerjaannya salah satunya yaitu adanya (*mismatch)* sebesar 54% karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Fleming dan

Kler (2007 dalam Piper, 2015) melakukan penelitian menggunakan data panel Australia dan menemukan hasil bahwa *job mismatch* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di pasar tenaga kerja sehinga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herianto dan Gunawan (2023), ditemukan hasil bahwa *Job Mismatch* menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Ketidaksesuaian pekerjaan atau *Job mismatch* menyoroti perbedaan antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik pribadi. Wolbers (2003), menguraikan jika pada tenaga kerja ketidaksesuaian pekerjaan (*mismatch)* yang saat ini terjadi di dalam dunia kerja adalah sebuah perspektif yang menekankan perbedaan antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi mengacu pada seberapa jauh seorang pekerja mencapai pendidikan, kemahiran, jurusan, dan bidang yang diminati sesuai dengan tingkat kesulitan atau kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu dalam suatu pekerjaan. Karakteristik pekerja yang digunakan sebagai pertimbangan dalam proses menentukan pekerjaan dan dapat memengaruhi status *mismatch* adalah umur, jenis kelamin, klasifikasi tempat tinggal dan status perkawinan.

Sejalan dengan uraian diatas dalam penelitian Piper (2015) menyatakan bahwa karyawan yang *match* dengan pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi daripada karyawan yang mengalami *mismatch* dengan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bender & Roche (2013) mengatakan bahwa *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan dapat memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja yang rendah dan menjadikan *mismatch* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Allen & Van der velden (2001), *mismatch* sangat berpengaruh penting pada kepuasan kerja karena upah yang diberikan kepada karyawan dibawah upah minimal sehingga membuat para pekerja ingin mencari pekerjaan lain yang sesuai dibidangnya atau *match.*

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prayudhani (2020) dengan menganalisa data dari Sakernas, pada tahun 2019 terdapat hasil analisis yang menunjukkan bahwa tingkat Ketidaksesuaian Kualifikasi (KK) di Indonesia sebesar 44,8% dengan 18,83% bekerja di atas kompetensi yang dimiliki dan sisanya sebesar 35,48% bekerja di bawah kompetensi yang dimiliki. Jika ditinjau berdasarkan sektor, sektor jasa pendidikan memiliki tingkat ketidaksesuaian terendah sebesar 27,5%. Sedangkan jasa pemerintahan memiliki tingkat ketidaksesuaian tertinggi, yaitu sebesar 74,24%. Berdasarkan data yang telah dijelaskan tersebut diketahui jika terdapat data ketidaksesuaian kualifikasi pekerjaan di Indonesia dari

beberapa sektor dengan nilai presentasi masing-masing dimana sektor pemerintah memiliki nilai paling tinggi diantara sektor lainnya.

Sejalan dengan pemarapan diatas didapatkan penelitian yang dilakukan oleh Dobbs, Madgavkar, Barton, dan Labaye (2012) tentang ketidaksesuaian secara global menunjukkan bahwa ketidaksesuaian sangat bergantung pada kualifikasi pendidikan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2022 ditemukan data pendidikan terakhir Pegawai Negeri Sipil di Pemko Padang, didapatkan masih ada yang berada pada tingkat pendidikan yang rendah namun bekerja di pemerintahan, pada lulusan SLTA sederajat 886 orang, jumlah lulusan Diploma sebanyak 104 orang, tingkatan Sarjana sebanyak 1.065 orang dan terakhir pada tingkat Pasca Sarjana sebanyak 5. 861 orang. Data tersebut dilatarbelakangi oleh usia yang bervariasi, namun tidak dijelaskan usia para pegawai pada data yang diambil di BPS.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terdapat beberapa pandangan para ASN jika mereka senang dapat bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara terutama di bagian Kesejahteraan Rakyat di Pemko Padang akan tetapi, mereka sering merasakan kesulitan dan kurang puas dalam melakukan pekerjaannya sendiri karena merasa selama ini pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan kualifikasi pekerja dengan latar belakang pendidikannya yaitu *horizontal mismatch* serta tidak sesuai tingkatan pendidikan dengan pekerjaannya yaitu *vertical mismatch* hal itu dapat dilihat dari data subjek yang telah dipaparan diatas. Ketika para ASN mulai bekerja disuatu instansi yang telah ditetapkan para ASN dituntut belajar mengerjakan pekerjaan baru secara individual atau otodidak tanpa adanya masa pelatihan. Karena hal tersebut para ASN yang kurang mendapatkan arahan ataupun bantuan baik dari rekan kerja ataupun ketua perdivisi akan mengalami kesulitan pada awal memulai pekerjaan, yang akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan kedepannya.

Dari semua permasalahan yang ada ditemukan jika latar belakang masalah yang terjadi pada ASN mengarah pada aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya atasan, komunikasi, rekan kerja, penghargaan dan peraturan dan prosedur yang ada di instansi. Aamodt (2010) mengatakan jika kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecenderungan seseorang untuk menemukan lingkungan kerja yang menyenangkan oleh karena itu, penilaian kepuasan kerja berbeda antara orang-orang.

Berdasarkan pemaparan diatas sejalan dengan teori Mangkunegara (2016) yang memaparkan jika kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor pekerjaan dan faktor individu. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan, pangkat atau

golongan, jaminan finasial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Faktor individu termasuk usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi (Juniarti, 2021).

Sejalan dengan teori Mangkunegera (2016) dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individu yaitu usia dan pendidikan. Berdasarkan penelitian Putri (2016) sesuai dengan teori dari Super didapatkan hasil pada tahap pemantapan dan kemantapan yang meliputi usia 25-44 tahun akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya, pada usia 45-59 tahun individu telah menetapkan pilihan pada satu bidang karir sehingga mereka akan menjaga atau memelihara pekerjaan dan tahap penurunan (*Decline Stages*) dimulai pada usia 60 tahun mengurangi tingkat pekerjaan secara efektif serta mulai merencanakan pensiun.

Sejalan dengan teori Super ditemukan penelitian yang dilakukan oleh Reinaldi & Fauzi (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia menjadi variabel demografi yang memiliki sumbangan paling tinggi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian dari Tanuwiajaya (2019) hasil penelitian ini menunjukkan jika usia mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berusia lebih dari 46 tahun memiliki kepuasan kerja yang tinggi sedangkan usia kurang dari 46 tahun memiliki kepuasan kerja yang sedang. Berbeda dengan penelitian dari Sholeha (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja paling tinggi dimiliki oleh karyawan berusia lebih dari 25 tahun hingga 40 tahun. Tetapi, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shafira & Listiara (2017) menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia, karyawan berusia tua maupun karyawan berusia muda memiliki kepuasan kerja yang sama.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2023) didapatkan hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai muda yang disimpulkan jika variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja para pegawai muda. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan kawan-kawan (2017) menunjukkan hasil bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Para karyawan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zuraida, (2020) Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan mendapati hasil yaitu karyawan yang kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan rata-rata memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Marcheline dan Adiati (2021) mendapati hasil kepuasan kerja yang tinggi memiliki

pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch*.

METODE

Penelitian ini akan dibahas dengan metode penelitian kuantitatif dengan fokus komparatif. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiono (2019) *Purposive sampling* merupakan cara mengambil sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat pendidikan akhir : Tingkat pendidikan yang terakhir kali ditempuh SLTA sederajat, Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana.
2. Rentang usia 23 – 65 tahun.
3. Bidang studi pendidikan atau keahlian tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan.

Data primer dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner berupa *google form* kepada para ASN di Pemko Padang. Skala kepuasan kerja yang dikenal dengan *Job Statisfaction Survey* (JSS) yang disusun oleh Haffas (2022) dan akan dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan 9 aspek yaitu gaji, promosi, *supervise*, tunjangan, imbalan kontigen, prosedur, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Skala ini terdiri dari 37 aitem pernyataan yang valid. Setelah dimodifikasi terdiri dari 32 aitem pernyataan yang valid. Pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis *Two Way Anova*.

HASIL

Ada tiga Hipotesis dalam penelitian ini yang pertama untuk mengetahui perbedaan kepuasaan kerja para aparatur sipil negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan usia. Kedua untuk mengetahui perbedaan kepuasaan kerja para aparatur sipil negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan pendidikan. Ketiga untuk mengetahui perbedaan kepuasaan kerja para aparatur sipil negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan usia dan pendidikan.

Tabel 1 Uji Hipotesis

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Usia	885.373	2	442.687	6.783	.002
Pendidikan Terakhir	610.208	2	305.104	4.675	.014
US * PT	250.340	3	83.447	1.279	.291

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan nilai signifikansi (2-*tailed*) pada hipotesis pertama usia sebesar 0.02 dimana nilai signifikansi nya lebih kecil dari 0.05 maka Ha diterima H0 ditolak yang artinya terdapat perbedaan kepuasaan kerja para Aparatur Sipil Negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan usia.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan nilai signifikansi (2-*tailed*) pendidikan terakhir sebesar 0.14 dimana nilai signifikansi nya lebih besar dari 0.05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang artinya tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja para Aparatur Sipil Negara Di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan pendidikan.

Pada hipotesis ketiga diperoleh nilai signifikasi (2-*tailed*) sebesar 0.291 dimana nilai signifikansi nya lebih besar dari 0.05 maka artinya tidak ada interaksi antar keduanya. Maka Ha ditolak H0 diterima yang artinya tidak terdapat perbedaan kepuasaan kerja para Aparatur Sipil Negara Di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan usia dan pendidikan.

Tabel 2 Kategorisasi Kepuasan Kerja ASN Pemko Padang

Kategori	Pedoman	Skor	F	%
Tinggi	$X \geq (\mu + \sigma)$	X ≥ 105	2	3,3
Sedang	$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	70 ≤ X < 105	58	96,7
Rendah	$X < (\mu - \sigma)$	X < 70	-	-

Tabel diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja para pegawai ASN berada pada kategori sedang sebanyak 58 orang (96,7%). Kemudian dalam kategori tinggi sebanyak 2 orang (3,3%) sedangkan dalam kategori rendah tidak ada.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui kepuasan kerja para ASN Pemko Padang yang mengalami *job mistmatch* berdasarkan usia dan pendidikan. Penelitian Herianto dan Gunawan (2023), menemukan hasil jika *Job Mismatch* menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bender & Roche (2013) mengatakan bahwa *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan dapat memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja yang rendah dan menjadikan *mismatch* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitan yang telah dipaparkan, diketahui bahwa mayoritas dari pegawai ASN di Pemko Padang yang mengalami *job mistmatch* memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang. Bahkan dari sembilan aspek kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, rekan kerja, tunjangan, atasan, penghargaan, sifat pekerjaan, dan komunikasi hanya aspek tunjangan, atasan dan prosedur peraturan kerja termasuk dalam kategori tinggi.

Pada hasil perbandingan pada penelitian ini ditemukan jika kepuasan kerja para ASN Pemko Padang yang mengalami *Job mistmatch* berdasarkan usia mengalami kepuasan kerja yang berbeda, dimana kelompok usia 45-64 tahun memiliki populasi yang lebih banyak dan memiliki kepuasan kerja berkategori sedang dan tinggi daripada kelompok usia 24-44 tahun. Penelitian ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2007), yang menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua akan merasakan kepuasan kerja lebih tinggi daripada usia pegawai yang lebih muda di karenakan faktor penyesuaian diri dengan situasi pada lingkungan kerja sehingga pegawai berusia lebih tua muda terpuaskan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Tanuwiajaya (2019) yang menunjukkan hasil jika usia mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berusia lebih dari 46 tahun memiliki kepuasan kerja yang tinggi sedangkan usia kurang dari 46 tahun memiliki kepuasan kerja yang sedang. Pada hasil perbandingan pada penelitian ini ditemukan jika tidak memiliki perbedaan Kepuasan Kerja para Aparatur Sipil Negara Di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan pendidikan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan kawan-kawan (2017) menunjukkan hasil bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Para karyawan di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

KESIMPULAN

Merujuk dari hasil dan analisis penelitian mengenai kepuasan kerja para ASN Pemko Padang yang mengalami *job mistmatch* berdasarkan usia dan pendidikan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja para ASN pemko Padang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukan jika para ASN di Pemko Padang merasa memiliki kepuasan kerja yang baik meskipun mereka mengalami *job mismatch.*
2. Mayoritas para ASN Pemko Padang juga berada pada tingkat kategori sedang pada tiap aspek kepuasan kerja.
3. Terdapat perbedaan kepuasaan kerja para Aparatur Sipil Negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan usia.
4. Tidak terdapat perbedaan kepuasaan kerja para Aparatur Sipil Negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan pendidikan.
5. Tidak terdapat perbedaan kepuasaan kerja para Aparatur Sipil Negara di Pemko Padang yang mengalami *job mismatch* berdasarkan usia dan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M. G. (2010). *Industrial or organizational psychology: An applied approach. (ed.). Wadswoth: Cengage Learning*

Allen, J., & van der Velden, R. (2001). *Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. Oxford Economic Papers, 53(3), 434–452. https://doi.org/10.1093/oep/53.3.434*

Andrenossa, G., Suharna, A. A., Raysharie, P. I., Harinie, L. T., Carolina, C., Ningsih, F. Y., ... & Lestari, W. T. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Menteng Kota Palangkaraya. Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora (JISPENDIORA), 2(1), 174-186**.**

Arifin, N. (2020). Pemikiran Pendidikan John Dewey. As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga, 2(2), 168-183.

Azwar, S. (2018). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.

Azwar. (2012). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar. (2013). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah dan persentase penduduk bekerja dan pengangguran, 2011-2023. 9 Oktober 2023 https://www.bps.go.id/indicator/6/1953/1/jumlah-dan-

persentase-pendudukbekerja-dan-pengangguran.html

Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Pemko Padang (Jiwa), 2012-2021. https://padangkota.bps.go.id/indicator/101/32/1/jumlah-pegawai-negeri-sipil-di-pemko-padang.html

Badan Pusat Statistik (BPS). Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, 2020-2022. 09 oktober 2022 https://www.bps.go.id/indicator/6/1179/1/tingkat-pengangguran terbukaberdasarkan-tingkat-pendidikan.html

Badan Pusat Statistik (BPS). Tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi (persen), 2022-2023. 9 Oktober 2023. https://www.bps.go.id/indicator/6/543/1/tingkat-pengangguran-terbukamenurut-provinsi.html

Bakri, R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui *Dynamic Governance*

Bender, K. A., & Roche, K. (2013). *Educational mismatch and job satisfaction*. *Economics of Education Review*, 34, 85–95. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.01.010

Betti, G., D'Agostino, A., & Neri, L. (2011). *Educational Mismatch of Graduates: A Multidimensional and Fuzzy Indicator. Social Indicators Research*, 103(3), 465–480. https://doi.org/10.1007/s11205010-9712-6.

Bischof, S. (2021). *Mismatched, but not aware of it? How subjective and objective skill mismatch affects employee job satisfaction*. Social Sciences, 10(10), 389.

Databoks.katadata.co.id. 20 September 2022. Hanya 6% warga Indonesia yang berpendidikan tinggi pada Juni 2022. 13 Novermber 2023. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/09/20/hanya-6-wargaindonesia-yang-berpendidikan-tinggi-pada-juni-2022

De Castro, B. V., Cheng, Y., Montenegro, J. V., & Pelmonte, J. A. (2015). *The consequences of education mismatch and skill mismatch on employees' work productivity: A structural equation model.* Luz y Saber, 9 (1&2). https://ejournals.ph/article.php?id=9808

Dobbs, R., Madgavkar, A., Barton, D., & Labaye, E. (2012). *The World at Work: Jobs, Pay and Skills for 3.5 Billion People.*

Dunggio, M., Soraya, E., Hendayana, Y., & Basofi, G. (2023). Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja (Studi Pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera). Kinerja, 5(02), 235-245.

Finance.detik.com. 27 Agustus 2019. 63% Orang Indonesia Bekerja Tak Sesuai Jurusan. https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan

Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Pada Guru Honorer Sma Swasta Bukittinggi. Proyeksi, 15(2), 131-140.

Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentionkaryawan milenial. InProsiding University Research Colloquium(pp. 77-85)

Ghozali (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramSPSS.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gustina, L., Utami, D. A., & Wicaksono, P. (2020). *The role of cognitive skills, non-cognitive skills, and internet use on entrepreneurs' success in Indonesia. Jurnal Economia*, 16(1), 130-142.

Haffas, M. (2022). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).

Heriyanto, Rep, Tanuwijaya, J., & Gunawan, Aw (2023). Pengaruh *Co-Worker Relationship, Job Mismatch, Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Niat Turnover. Jurnal Ilmiah Edunomika , 8 (1).

Jobstreet.co.id. 30 Juni 2022. 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka

Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja

Kim, S. J., & Choi, S. O. (2018). *The effects of job mismatch on pay, job satisfaction, and performance. Journal of Open Innovation*: Technology, Market, and Complexity, 4(4), 49.

Kontan.co.id. 18 Mei 2018. *Mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan tiga sektor ini jadi penyumbang pengangguran. https://nasional.kontan.co.id/news/mismatch-antara-pendidikan-dan-pekerjaan-tiga-sektor-ini-jadi-penyumbang-pengangguran