

**ANALISIS PENGARUH *OVEREDUCATION* DAN *UNDEREDUCATION*
TERHADAP PENDAPATAN TENAGA KERJA SEKTORAL
DI INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh:
ADIA RAHMA YANNISA
13804247002**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

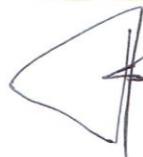
**ANALISIS PENGARUH *OVERREDUCATION* DAN *UNDERREDUCATION*
TERHADAP PENDAPATAN TENAGA KERJA SEKTORAL
DI INDONESIA**

Oleh:

**ADIA RAHMA YANNISA
NIM. 13804247002**

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 31 Agustus 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui
Dosen Pembimbing



Mustofa, M.Sc.
NIP. 19800313 200604 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *OVERREDUCATION DAN UNDERREDUCATION* TERHADAP PENDAPATAN TENAGA KERJA SEKTORAL DI INDONESIA

Oleh:
ADIA RAHMA YANNISA
NIM. 13804247002

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada 27 September 2017 dan dinyatakan lulus.

Tim penguji

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dra. Sri Sumardiningsih, M.Si	Ketua Penguji		27 Oktober 2017
Mustofa, S.Pd., M.Sc	Sekretaris		25 Oktober 2017
Aula Ahmad HSF, M. Si.	Penguji Utama		25 Oktober 2017

Yogyakarta, 27 Oktober 2017

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan

Dr. Sugiharsono, M. Si.

NIP. 19550328 198303 1 0029

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adia Rahma Yannisa

NIM : 13804247002

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *OVEREDUCATION* DAN
UNDEREDUCATION TERHADAP PENDAPATAN
TENAGA KERJA SEKTORAL DI INDONESIA**

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan oleh orang lain, kecuali pada bagian tertentu saya ambil sebagai acuan. Apabila ternyata terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 21 September 2017

Yang menyatakan,



Adia Rahma Yannisa

NIM. 13804247002

MOTTO

Fa-inna ma'al 'usri yusran

“Karena sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Qs al-insyirah, 94:5)

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Qs Ar-rad: 11)

“Kegagalan adalah kesuksesan yang tertunda”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan penuh rasa syukur atas rahmat dan ridho Allah SWT atas sebagai karunia dan kemudahan yang diberikan, sehingga karya ini dapat terselesaikan. Karya ini aku persembahkan sebagai tanda kasih sayang dan terima kasih kepada:

- Almarhum bapak tercinta (Muhammad Ali Hakimi) aku dedikasikan karya ini untuk beliau. Serta ibu tercinta (Rr. Ratih Wijayanti) terimakasih atas semua pengorbanan, kasih sayang, dukungan, motivasi, nasihat dan doa yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
- Untuk kakaku (Muhammad Rifki F.A) terimakasih atas dukungan, motivasi, serta saran yang diberikan untuk karyaku ini.

**ANALISIS PENGARUH *OVEREDUCATION* DAN *UNDEREDUCATION*
TERHADAP PENDAPATAN TENAGA KERJA SEKTORAL
DI INDONESIA**

**Oleh:
ADIA RAHMA YANNISA
NIM. 13804247002**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Overeducation* dan *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan merupakan pengembangan dari model penghasilan pekerja. Data yang digunakan merupakan data Sakernas tahun 2015 dengan 199905 sampel terpilih. Data yang dianalisis adalah data tentang pendapatan, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja, *overeducation* dan *undereducation* di Indonesia. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja, *overeducation* dan *undereducation* berpengaruh terhadap pendapatan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja semakin tinggi tingkat pendapatannya. Tenaga kerja laki-laki memiliki tingkat pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja perempuan. Usia berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja. Jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja. *Overeducation* dan *undereducation* berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja.

Kata Kunci: Pendapatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, jam kerja, *overeducation* dan *undereducation*.

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF OVEREDUCATION AND
UNDEREDUCATION ON THE INCOME OF SECTORAL LABOR
IN INDONESIA***

By:
Adia Rahma Yannisa
13804247002

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Overeducation and Undereducation on sectoral employment income in Indonesia. The research method used is the development of the worker earnings model. The data used is from Sakernas data of 2015 with 199905 selected samples. The data analyzed are data on income, education level, age, gender, working hours, overeducation and undereducation in Indonesia. The analysis technique used multiple linear regression analysis.

The results showed that together all of the education level, age, gender, working hours, overeducation and undereducation affect the income. The level of education of education affects income. The higher the level of employment education the higher the income level. Male labor has a higher rate of income than female labor. Age affects labor income. Working hours have a significant effect on labor income. Overeducation and undereducation affect labor income. Highest revenue on overeducation criteria.

Keywords: *Income, Level of Education, Gender, Age, Working Hours, Overeducation and Undereducation.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Overeducation* Dan *Undereducation* Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral Di Indonesia” ini dengan baik.

Tugas Akhir Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

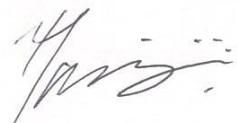
1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd. selaku Rektor UNY.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNY.
3. Bapak Tejo Nurseto, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bantuan demi kelancaran penelitian skripsi ini.
4. Bapak Mustofa, M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada penulis hingga terselesaiannya skripsi ini.
5. Ibu Losina Purnastuti, S.E., M.Ed.Dev., Ph.D. selaku dosen narasumber yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Aula Ahmad HSF, S.E., M.Si selaku penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

7. Ibu Dra. Sri Sumardiningsih, M.Si selaku ketua penguji yang telah memberikan saran dan pertimbangan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu selama kuliah serta sumbangsih dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Maya, Dera, Tika, Elin, Annistya, Ariya, Arif, Amalia, Intan, Wulan, Heni, Indah, Lienggar, Ardi dan seluruh teman-teman Pendidikan Ekonomi yang telah menjadi sahabat serta memberikan dukungan semangat dan masukan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 21 September 2017

Penulis



Adia Rahma Yannisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori	12
1. <i>Human Capital Investment</i>	12
2. Konsep Pendapatan	15
3. Konsep Ketenagakerjaan	22
4. Jenis Kelamin.....	26
5. Usia	28
6. Jam Kerja	29
7. Pendidikan.....	30

8. <i>Mismatch (Overeducation dan Undereducation)</i>	36
B. Penelitian yang Relevan	40
C. Kerangka Berpikir	42
D. HipotesisPenelitian	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	45
A. Desain Penelitian	45
B. Variabel Penelitian.....	45
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
D. Jenis dan Sumber Data.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Teknik Analisis Data	48
1. Analisis Regresi Linier Berganda	48
2. Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Data	52
B. Analisis Data.....	67
C. Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	87
C. Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.....	40
2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3. Frekuensi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	53
4. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin	54
5. Frequensi Tenaga Kerja Menurut Usia	55
6. Frequensi Tenaga Kerja Menurut Tingkat Pendidikan	58
7. Frequensi Tenaga Kerja Menurut Dummy Jam Kerja	61
8. Frequensi Tenaga Kerja berdasarkan Kriteria Tingkat Pendidikan	64
9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2
2. Penduduk Bekerja Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	5
3. Fenomena <i>Overeducation</i> dan <i>Undereducation</i> Menurut Posisi Dalam Pekerjaan Utama Di Sumatera Barat	7
4. <i>Trade-off</i> Keuangan dalam Keputusan untuk Melanjutkan Sekolah	14
5. Model Kerangka Pemikiran Teoritis	43
6. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin... ...	57
7. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin	60
8. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan <i>Dummy</i> Jam Kerja dan Jenis Kelamin	62
9. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan Kriteria Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin	66
10. Tingkat Pengembalian Pendidikan terhadap Pendapatan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2015	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

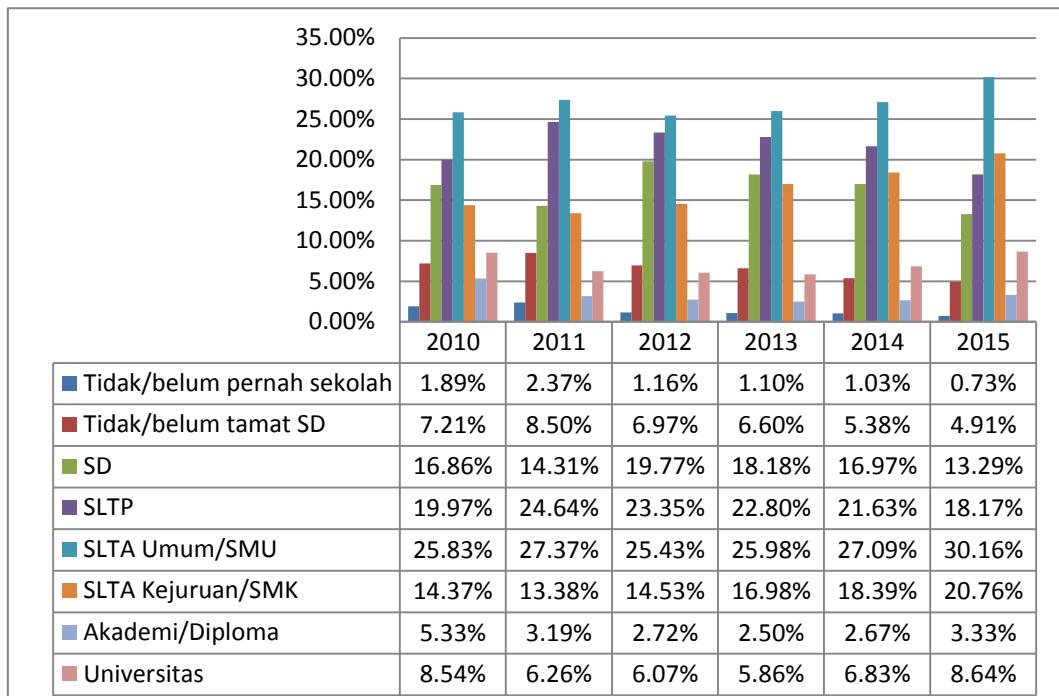
Pertumbuhan serta pembangunan ekonomi merupakan hal yang penting dan menjadi perhatian bagi setiap negara di dunia. Hal ini dikarenakan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi merupakan salah satu tolak ukur bagi perkembangan suatu negara (Todaro dan Smith, 2011:27).

Menurut Thomas Robert Malthus dalam (Adisasmita, 2013:50) pembangunan adalah suatu proses naik turunnya aktivitas ekonomi lebih dari pada sekedar lancer tidaknya aktivitas ekonomi. Pembangunan ekonomi adalah usaha-usaha untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa yang ini sering kali diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan riil perkapita (Irawan dan Suparmoko, 1987:5). Tujuan dari pembangunan ekonomi antara lain untuk menaikkan pendapatan nasional dan untuk menaikkan tingkat produktivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembangunan ekonomi suatu Negara terdiri dari dua faktor, yaitu faktor ekonomi dan non-ekonomi.

Faktor ekonomi yang mempengaruhi pertumbuhan dan pembangunan ekonomi diantaranya adalah sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya modal, dan keahlian. Untuk faktor non-ekonomi mencakup kondisi sosial kultur yang ada di masyarakat, keadaan politik, kelembagaan, dan sistem yang berkembang dan berlaku di masyarakat.

Salah satu kendala yang sering muncul dalam mencapai tujuan pembangunan adalah masalah ketenagakerjaan, seperti kurang tersedianya

lapangan kerja yang memadai sehingga dapat menimbulkan pengangguran. Seperti gambar dibawah ini menunjukkan tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Indonesia pada tahun 2010-2015 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik.



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan (2010-2015)

Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2015

Dalam Gambar 1, tampak bahwa pada tahun 2014 jumlah pengangguran di Indonesia paling banyak pada tingkat pendidikan SLTA sebanyak 27,09% hal ini mengalami kenaikan dari tahun 2013. Pada tahun 2015 jumlah pengangguran di Indonesia pada tingkat pendidikan SLTA mengalami kenaikan menjadi 30,16%. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat pendidikan SLTA jumlah pengangguran terbuka mengalami kenaikan mulai dari tahun 2013 hingga tahun 2015.

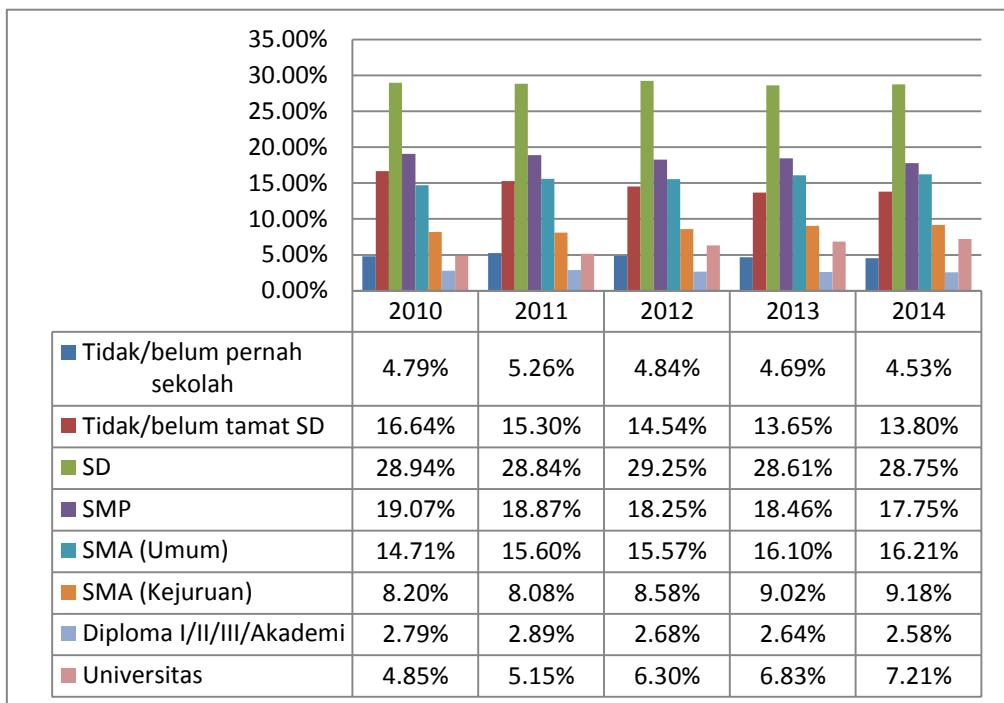
Penduduk merupakan sumberdaya manusia, walaupun berjumlah sangat besar apabila dibina dengan baik oleh pemerintah maka dapat dipekerjakan sebagai tenaga kerja yang efektif. Hal ini dapat dijadikan sebagai modal pembangunan yang besar serta sangat menguntungkan bagi usaha pembangunan di segala bidang. Penduduk merupakan modal yang besar untuk meningkatkan produksi nasional jika tersedia lapangan pekerjaan yang cukup, akan tetapi jika penduduk banyak yang menganggur akibat dari tidak tersedianya lapangan pekerjaan maka akan mengakibatkan semakin menurunnya tingkat kesejahteraan hidup masyarakat.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja yang didefinisikan dalam undang-undang tersebut menjelaskan bahwa tidak ada batasan usia layak bekerja. Oleh karenanya tenaga kerja dapat diartikan, mencakup semua orang yang bekerja baik untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah atau mereka yang memiliki keinginan untuk bekerja dan mampu bekerja namun tidak ada lowongan pekerjaan. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.

Simanjutak (2001) mengemukakan pengertian yang lebih spesifik tentang tenaga kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara sederhana tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya dibedakan melalui tingkat usia. Tenaga kerja adalah penduduk dengan usia minimal 15 tahun sedangkan untuk batasan usia maksimalnya tidak ada.

Tinggi rendahnya *human capital* yang dimiliki akan menentukan besar kecilnya kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa. *Human capital* tidak dapat diperoleh dengan sendirinya tanpa adanya investasi pendidikan secara formal maupun non formal, maka pendidikan merupakan proses kegiatan investasi yang dapat meningkatkan suatu keahlian (*investment in human capital*).

Dalam gambar 2 dapat dilihat, dari tahun 2010 hingga tahun 2014 penduduk bekerja yang berumur 15 tahun ke atas menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Indonesia paling banyak adalah pendidikan Sekolah Dasar (SD). Pada tahun 2014 jumlah penduduk bekerja di Indonesia dengan tingkat pendidikan SD sebesar 28,75% hal ini mengalami sedikit kenaikan sebesar 0,14% jika dibandingkan dengan tahun 2013. Jumlah penduduk bekerja di Indonesia yang paling sedikit adalah tamatan Diploma, pada tahun 2014 sebesar 2,58% hal ini mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 0,06%.



Gambar 2. Penduduk Bekerja Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan (2010-2014)

Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2014

Fenomena pasar kerja di Indonesia mengalami transformasi dalam beberapa dekade. Transformasi pertama, terjadi pada awal tahun 1990an dengan ditandai adanya perubahan komposisi pasar kerja dari sektor primer ke sektor sekunder. Kondisi ini seiring dengan adanya transformasi ekonomi yang terjadi di Indonesia pada dekade tersebut mulai dari sektor pertanian hingga sektor industri. Terjadi penurunan daya serap tenaga kerja pada sektor pertanian dan alokasinya dialihkan pada sektor industri. Transformasi kedua terjadi pada awal tahun 2000an. Pengembangan teknologi informasi yang cepat dan perkembangan ilmu pengetahuan berdampak pada peningkatan sektor jasa. Sehingga transformasi pasar kerja di Indonesia juga berkembang menuju terbukanya peluang kerja yang luas pada bidang jasa. Walaupun secara umum komposisi pasar kerja di Indonesia masih besar pada sektor

pertanian, tetapi dengan adanya perubahan dan transformasi tersebut akan memberikan perubahan dalam perkembangan pasar kerja.

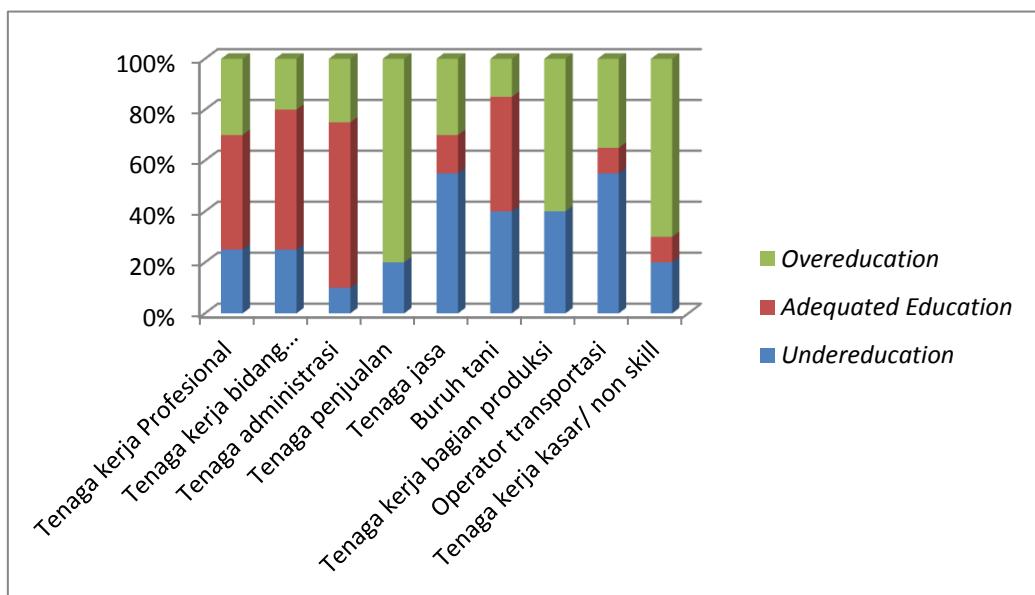
Fenomena di atas baru terjadi pada sisi permintaan, sedangkan pada sisi penawaran juga mengalami perubahan yang sangat besar. Kemajuan dunia pendidikan membentuk keseimbangan baru dalam pasar kerja di Indonesia. Hal ini dapat terlihat dari struktur pendidikan tenaga kerja di Indonesia. Dalam jangka pendek antara tahun 2005-2006 terlihat dari perubahan komposisi tenaga kerja menurut pendidikan di Indonesia. Pada tahun 2005 jumlah tenaga kerja dengan pendidikan Sekolah Dasar (SD) sekitar 39,2% dari total tenaga kerja di Indonesia, sedangkan pada tahun 2006 menurun menjadi 37,8%. Dan komposisi tenaga kerja pada level yang lebih tinggi dari SD mengalami peningkatan terutama pada jenjang akademi. Ini memperlihatkan bahwa struktur pendidikan tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan.

Peningkatan level pendidikan tenaga kerja merupakan dampak dari semakin besarnya akses pendidikan bagi masyarakat Indonesia. Peningkatan mutu tenaga kerja melalui pendidikan belum diikuti oleh distribusi antara jumlah pekerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan dan distribusi tingkat pendidikan yang dibutuhkan menurut jenis pekerjaan. Fenomena yang terjadi dalam pasar kerja menunjukkan bahwa terdapat fenomena dimana seorang tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menduduki pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya (lebih rendah). Sebaliknya, seorang dengan tingkat pendidikan yang lebih

rendah justru menduduki pekerjaan yang lebih tinggi dari level pendidikan yang dimilikinya (Wiko dkk, 2011:1-2). Hal ini dapat menimbulkan terjadinya *mismatch* dalam pasar tenaga kerja.

Mismatch merupakan kesenjangan antara jumlah pekerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan dengan kebutuhan pekerja untuk jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan (keahlian) tertentu di pasar kerja.

Mismatch dalam pasar tenaga kerja seperti yang terjadi dalam kondisi di atas dalam beberapa literatur disebut dengan istilah “*overeducation*” dan “*undereducation*”. Seperti gambar di bawah ini menunjukkan fenomena *Overeducation* dan *Undereducation* menurut posisi dalam pekerjaan utama di Sumatera Barat pada tahun 2009.



Gambar 3. Fenomena *Overeducation* dan *Undereducation* Menurut Posisi Dalam Pekerjaan Utama Di Sumatera Barat Tahun 2009

Gambar 3 menunjukkan bahwa, posisi pekerjaan utama yang terdapat gejala *overeducation* dan *undereducation* berada pada dua posisi

yaitu tenaga kerja bagian penjualan dan tenaga kerja bagian produksi. Posisi yang sedikit mengalami fenomena *overeducation* dan *undereducation* adalah tenaga kerja profesional, tenaga kerja bagian manajemen, tenaga kerja bagian administrasi dan buruh tani. Dimana proporsi terbesar berada pada kategori *adequated-education*. Artinya, pada empat posisi tersebut terdapat hubungan *link and match* antara pendidikan dan pasar kerja.

Fenomena terjadinya *overeducation* dan *undereducation* menunjukkan sebuah fenomena ketidakseimbangan pasar kerja baik dari sisi permintaan maupun penawaran. Apabila dilihat dalam jangka panjang, hal ini menjadi sebuah dilema dalam pasar kerja karena akan menimbulkan pengangguran terbuka, masalah pada distribusi pendapatan, peraturan ketenagakerjaan serta adanya kebijakan pendidikan (Wiko dkk, 2011:2).

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh *overeducation* dan *undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat kualitas tenaga kerja di Indonesia, yang dibuktikan bahwa tenaga kerja di Indonesia rata-rata masih berpendidikan Sekolah Dasar, Belum Tamat Sekolah Dasar dan Tidak Pernah Sekolah.
2. Terjadinya *Mismatch* dalam pasar tenaga kerja, yaitu muncul adanya *overeducation* dan *undereducation*.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan permasalahan yang diidentifikasi di atas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Mengingat banyaknya permasalahan yang ada, maka penelitian ini akan dibatasi pada analisis pengaruh *overeducation* dan *undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia dengan menggunakan data sakernas pada tahun 2015. Faktor - faktor yang akan di analisis dibatasi pada tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja, *Mismatch (Overeducation dan Undereducation)*.

D. RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015?
2. Bagaimana pengaruh *Overeducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015?
3. Bagaimana pengaruh *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Tingkat pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015.

2. Pengaruh *Overeducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015.
3. Pengaruh *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara empiris. Berikut manfaat yang diharapkan oleh penulis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literature atau kajian teoritis mengenai analisis pengaruh *Overeducation* dan *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia. Serta dapat melihat adanya kesenjangan pendidikan di dalam pasar tenaga kerja dan dapat menempatkan tenaga kerja sesuai dengan pendidikan yang ditamatkan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dari perkuliahan dengan kenyataan yang dihadapi di lapangan.
- 2) Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan analisis pengaruh *Overeducation* dan *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral.

b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu rujukan bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan bagi pemerintah dalam perencanaan peningkatan kualitas tenaga kerja.

c. Bagi Masyarakat Umum

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi data sekunder bagi seorang peneliti yang lain dan memberikan masukan yang berharga bagi masyarakat mengenai analisis pengaruh *Overeducation* dan *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia dan dapat menjadi rujukan penelitian yang relevan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Human Capital Investment*

a. Pengertian *Human Capital Investment*

Menurut Becker, analisis modal manusia dimulai dengan asumsi bahwa individu memutuskan pendidikan, pelatihan, perawatan medis, dan penambahan lainnya pada pengetahuan dan kesehatan dengan menimbang manfaat dan biaya. Manfaat termasuk di dalam keuntungan budaya dan non-moneter lainnya bersama dengan peningkatan pendapatan dan pekerjaan, sementara biaya biasanya tergantung terutama pada nilai terdahulu dari waktu yang dihabiskan untuk investasi tersebut (Sanerya, 2012:32). Menurut Gary S. Becker (1975), *human capital theory* menerapkan logika ekonomi dalam menelaah keputusan investasi individual dalam pengetahuan dan keterampilan kerja, pilihan karir, dan karakteristik lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Asumsinya adalah bahwa setiap individu akan memilih pekerjaan yang memaksimumkan nilai saat ini (*present value*) dari manfaat ekonomik dan psikis sepanjang hidupnya (Sanerya, 2012:32).

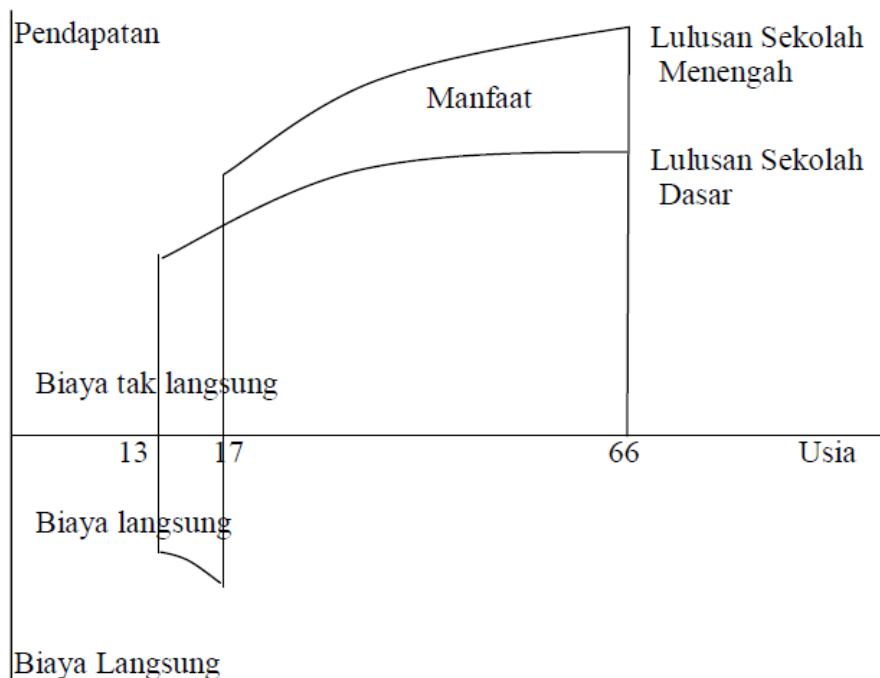
Modal manusia merupakan istilah ekonom untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan serta pengalaman. Modal manusia meningkatkan kemampuan sebuah negara untuk memproduksi barang dan jasa (Mankiw, 2003: 59-60).

Maka *Human Capital Investment* adalah merupakan kualitas dari tenaga kerja yang dapat menentukan seberapa potensial tenaga kerja tersebut dapat berproduksi dalam perekonomian untuk menghasilkan barang dan jasa.

b. Asumsi Dasar *Human Capital Investment*

Asumsi dasar dari teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Di samping penundaan menerima penghasilan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan alat-alat sekolah, tambahan uang transport dan lain-lain (Payaman, 2001: 59). Maka jumlah penghasilan yang akan diterima orang tersebut seumur hidupnya akan dihitung dalam nilai sekarang atau yang sering disebut dengan *Net Present Value*.

c. Investasi pada Modal Manusia



Gambar 4. *Trade-off* Keuangan dalam Keputusan untuk Melanjutkan Sekolah

Sumber: Todaro dan Smith (2011:443)

Todaro dan Smith (2011: 441-442) menjelaskan bahwa gambar 4 menyajikan ilustrasi skematis dari *trade-off* yang terjadi dalam keputusan untuk meneruskan sekolah. Diasumsikan bahwa orang bekerja setelah menyelesaikan pendidikan sampai ia tidak dapat bekerja, pensiun, atau meninggal dengan perkiraan rata-rata harapan hidup 66 tahun. Dalam gambar tersebut disajikan dua profil pendapatan-profil pekerja lulusan sekolah dasar tetapi tidak pernah mengikuti sekolah menengah dan profil pekerja yang menyelesaikan sekolah menengah (tetapi tidak mengikuti pendidikan lebih tinggi). Para lulusan sekolah dasar diasumsikan mulai bekerja pada usia 13

tahun, dan lulusan sekolah menengah setelah lulus pendidikan dasar, pendapatan selama empat tahun dianggap hilang.

Dalam gambar tersebut biaya ini disebut biaya tidak langsung. Untuk menyederhanakan, diabaikan kemungkinan bahwa anak ini bisa saja bekerja paruh waktu. Andaikan ia memang bekerja paruh waktu, hanya sebagian bidang biaya tidak langsung yang berlaku. Ada juga biaya langsung seperti uang sekolah, seragam sekolah, buku dan biaya lainnya yang tidak perlu dikeluarkan jika anak ini tidak meneruskan sekolah setelah lulus sekolah dasar. Selama sisa hidupnya, ia akan memperoleh pendapatan yang lebih besar setiap tahunnya daripada jika ia bekerja dengan berbekal pendidikan dasar.

Dalam gambar, selisih ini diberi label “manfaat”.

2. Konsep Pendapatan

a. Pengertian Pendapatan

Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) pendapatan adalah seluruh penghasilan yang diterima baik sektor formal maupun non formal yang terhitung dalam jangka waktu tertentu. Pendapatan dalam ilmu ekonomi teoritis adalah hasil yang diterima, baik berupa uang maupun lainnya atas penggunaan kekayaan (jasa manusia). Dijelaskan pula bahwa pendapatan adalah hasil dari penjualan faktor-faktor produksi yang dimilikinya kepada sektor produksi (Ridwan, 2004: 33).

Berdasarkan penggolongannya, BPS (Badan Pusat Statistik, 2014) membedakan pendapatan menjadi 4 golongan, yaitu:

- 1) Golongan pendapatan sangat tinggi, adalah jika pendapatan rata-rata lebih dari Rp. 3.500.000,00 per bulan.
- 2) Golongan pendapatan tinggi adalah jika pendapatan rata-rata antara Rp. 2.500.000,00 – Rp. 3.500.000,00 per bulan.
- 3) Golongan pendapatan sedang adalah jika pendapatan rata-rata antara Rp. 1.500.000,00 – Rp. 2.500.000,00 per bulan.
- 4) Golongan pendapatan rendah adalah jika pendapatan rata-rata Rp. 1.500.000,00 per bulan.

b. Faktor-faktor yang Menimbulkan Perbedaan Pendapatan

Sukirno (2010: 364-365) menyebutkan bahwa faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah di antara pekerja-pekerja di dalam suatu jenis kerja tertentu dan di antara berbagai golongan pekerjaan adalah:

- 1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.

Di dalam sesuatu pekerjaan di mana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam sesuatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya

sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi.

2) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Ada di antara pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang ringan dan sangat mudah dikerjakan. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga fisik yang besar, dan ada pula pekerjaan yang harus dilakukan dalam lingkungan yang kurang menyenangkan. Perhatikan saja pekerjaan seorang pesuruh yang bekerja di kantor yang ada penyaman udaranya (AC) dengan tukang, pekerja pertanian dan pekerja-pekerja lapangan. Golongan pekerja yang belakangan ini biasanya akan menuntut dan memperoleh upah yang lebih tinggi daripada pesuruh kantor karena mereka melakukan kerja yang lebih memerlukan upah yang lebih tinggi daripada pesuruh kantor karena mereka melakukan kerja yang lebih memerlukan tenaga fisik kandan bekerja dalam keadaan yang kurang menyenangkan.

3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan

Kemampuan, keahlian dan pendidikan para pekerja di dalam sesuatu jenis pekerjaan adalah berbeda. Secara lahiriah segolongan pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Maka para

pengusaha biasanya tidak segan-segan untuk memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja yang seperti itu.

Dalam perekonomian yang semakin maju kegiatan-kegiatan ekonomi semakin memerlukan tenaga terdidik. Manajer professional, tenaga teknik, tenaga akuntan, dan berbagai tenaga professional lainnya akan selalu diperlukan untuk memimpin perusahaan modern dan menjalankan kegiatan memproduksi secara modern.

- 4) Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.

Daya tarik sesuatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah yang ditawarkan. Ada tidaknya perumahan yang tersedia, jauh dekatnya kepada rumah pekerja, apakah ia ada di kota besar atau di tempat yang terpencil, dan adakah pekerja tersebut harus berpisah dari keluarganya atau tidak sekiranya ia menerima tawaran sesuatu pekerjaan, adalah beberapa pertimbangan tambahan yang harus difikirkan dalam menentukan tingkat pendapatan yang dituntutnya.

Faktor-faktor bukan keuangan di atas mempunyai peranan yang cukup penting pada waktu seseorang memilih pekerjaan. Seseorang sering kali bersedia menerima upah yang lebih rendah apabila beberapa pertimbangan bukan keuangan sesuai keinginannya. Sebaliknya pula, apabila faktor-faktor

bukan keuangan banyak yang tidak sesuai dengan keinginan seorang pekerja, ia akan menuntut upah yang lebih tinggi sebelum ia bersedia menerima pekerjaan yang ditawarkan.

5) Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali dimisalkan bahwa mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja pemisahan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka tenaga kerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi. Perpindahan tersebut akan terus berlangsung sehingga tidak terdapat lagi perbedaan upah. Pemisahan ini adalah sangat berbeda dengan kenyataan yang wujud di dalam praktek. Upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah dan bahkan di dalam sesuatu wilayah tidak selalu sama. Salah satu faktor yang menimbulkan perbedaan tersebut adalah ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.

Payaman (2001) menyebutkan bahwa perbedaan tingkat upah terjadi karena beberapa hal yaitu:

- 1) Perbedaan tingkat upah karena pada dasarnya pasar kerja itu sendiri yang terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain (*segmented labor markets*). Di satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda juga.

Produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya. Ini jelas terlihat dalam perbedaan penghasilan menurut tingkat pendidikan dan menurut Potensi Pengalaman Kerja.

- 2) Kedua, tingkat upah di tiap perusahaan berbeda menurut persentase biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah.
- 3) Ketiga, perbedaan tingkat upah dapat terjadi juga menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi tingkat upah.
- 4) Keempat, tingkat upah berbeda karena perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga. Tingkat upah dalam perusahaan-perusahaan monopoli dan oligopoli cenderung lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan yang sifatnya kompetisi bebas.
- 5) Kelima, tingkat upah dapat berbeda menurut besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan "*economic of scale*" maka dapat menurunkan harga, sehingga mendominasi pasar dan cenderung lebih

mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari perusahaan kecil.

- 6) Keenam, tingkat upah dapat berbeda menurut tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan. Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada karyawannya.
- 7) Ketujuh, perbedaan kemampuan atau kekuatan serikat pekerja juga dapat mengakibatkan perbedaan tingkat upah. Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah. Tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya kuat, biasanya lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan-perusahaan yang serikat pekerjanya lemah.
- 8) Kedelapan, tingkat upah dapat pula berbeda kaena faktor kelangkaan. Semakin langka tenagakerja dengan keterampilan tertentu, semakin tinggi upah yang ditawarkan pengusaha.
- 9) Kesembilan, tingkat upah dapat berbeda sehubungan dengan besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapat kecelakaan dilingkungan pekerjaan. Semakin tinggi kemungkinan mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah.

Perbedaan tingkat upah terdapat juga dari satu sektor ke sektor industri yang lain. Perbedaan ini pada dasarnya disebabkan oleh satu atau lebih dari sembilan alasan di atas. Demikian juga satu atau lebih alasan-alasan di atas menimbulkan perbedaan tingkat upah dalam daerah yang berbeda. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi juga karena campur tangan pemerintah seperti menentukan upah minimum yang berbeda.

3. Konsep Ketenagakerjaan

a. Pengertian Tenaga Kerja

Sumberdaya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumberdaya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Pengertian yang kedua, sumberdaya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kelompok penduduk dalam usia kerja dinamakan tenagakerja atau *manpower*. Tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir-pencari kerja,

bersekolah dan mengurus rumah tangga—walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Sebagaimana yang telah diketahui, ilmu ekonomi adalah studi tentang perilaku manusia dalam menentukan pilihan penggunaan sumber daya yang langka dan yang memiliki alternatif penggunaan dalam rangka memproduksi berbagai barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia secara optimal. Sumber daya manusia sebagai faktor produksi juga tersedia secara terbatas. Karena itu sumber daya manusia perlu dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh manusia itu sendiri.

Tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan (Payaman, 2001: 3).

b. Penyediaan Tenaga Kerja

Penyediaan tenaga kerja mengandung pengertian jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dan pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah

penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, produktivitas, dan lain-lain.

Penyediaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh lamanya orang bekerja setiap minggu. Lamanya orang bekerja setiap minggu tidak sama. Ada orang yang bekerja penuh, akan tetapi banyak juga orang yang bekerja hanya beberapa jam seminggu atas keinginan dan pilihan sendiri atau karena terpaksa berhubung terbatasnya kesempatan untuk bekerja penuh.

c. Teori dan Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim. Ekstrim yang pertama didasarkan pada ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas. Ekstrim yang kedua didasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan dari ekstrim pertama umumnya dilaksanakan di negara-negara penganut paham komunis, sedang sistem pengupahan ekstrim kedua umumnya dipergunakan di negara-negara yang digolongkan sebagai kapitalis atau liberal.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya,
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang,
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam empat bentuk, yaitu:

- 1) Upah atau Gaji

Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

- 2) Tunjangan dalam Bentuk Natura

Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam, dan pakaian pada mulanya diberikan terutama untuk karyawan perkebunan yang tempatnya terpencil atau jauh dari kota. Ditempat seperti itu, pengadaan barang-barang tersebut di atas sangat sulit, sehingga harganya pun menjadi sangat tinggi. Oleh sebab itu, tujuan pemberian tunjangan dalam bentuk natura atau yang sering disebut catu seperti itu adalah, pertama untuk menghindari karyawan dari permainan harga oleh pedagang; kedua, untuk menjamin pengadaan kebutuhan yang paling primer

dari karyawan dan keluarganya; dan ketiga, menghemat waktu para pekerja untuk berbelanja ke kota.

3) *Fringe Benefits*

Fringe Benefits adalah berbagai jenis benefits diluar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. *Fringe Benefits* ini dapat berbentuk dana yang disisihkan oleh pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti, dan waktu istirahat, kendaraan dinas, perumahan dinas, telepon di rumah atas tanggungan perusahaan, makan siang, bensin, fasilitas untuk olahraga dan rekreasi, dan sebagainya. *Fringe Benefits* ini berbeda macam dan jumlahnya. Nilai tiap jenis benefits yang diterima oleh setiap orang sukar dihitung.

4) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkat utility yang berbeda juga bagi setiap karyawan.

4. Jenis Kelamin

Jenis kelamin (*sex*) yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara kodrat dan primordial dari segi anatomi-biologis (Janur, 2015). Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga,

sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga (Payaman, 2001).

Istilah *seks* (jenis kelamin) seringkali tumpang tindih dengan *gender*, padahal dua kata itu merujuk pada bentuk yang berbeda. *Seks* merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Secara etimologis kata ‘*gender*’ berasal dari bahasa Inggris yang berarti ‘jenis kelamin’. Kata ‘*gender*’ bisa diartikan sebagai ‘perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku (Victoria Neufeldt, dalam Marzuki (2013)).

Lebih tegas lagi disebutkan dalam *Women’s Studies Encyclopedia* bahwa *gender* adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Siti Musdah Mulia, 2004: 4). Menurut Marzuki (2013), *gender* adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya.

5. Usia

Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) usia merupakan informasi tentang tanggal bulan dan tahun dari waktu kelahiran responden menurut sistem kalender Masehi. Informasi ini digunakan untuk mengetahui umur dari responden. Penghitungan usia dibulatkan ke bawah atau disebut juga umur menurut ulangtahun yang terakhir.

Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) atau juga sering disebut sebagai Labour Partisipation Rate (LFPR) yang terdapat dalam suatu kelompok penduduk adalah perbandingan angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama. Dengan kata lain TPK adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama.

Payaman (1985:37) menyatakan bahwa "TPK mula-mula meningkat sesuai dengan pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua". Peningkatan TPK sesuai dengan pertambahan umur dipengaruhi oleh dua hal yaitu:

- a. Jika semakin tinggi tingkat usia, maka akan semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah, sehingga TPK pada kelompok umur dewasa lebih besar daripada TPK pada kelompok umur yang lebih muda.
- b. Jika semakin tua usia seseorang maka tanggung jawabnya terhadap keluarga akan semakin besar.

Pada saat usia seseorang mencapai tua maka TPK akan mengalami penurunan, karena pada usia tersebut akan banyak tenaga kerja yang mengalami masa pensiun.

6. Jam Kerja

Badan Pusat Statistik (2014) mendefinisikan jam kerja adalah waktu yang dinyatakan dalam jam yang dipergunakan untuk bekerja. Bagi para buruh/karyawan/pegawai yang biasanya mempunyai jam kerja yang tetap, penghitungan jam kerja harus dikurangi jam istirahat resmi maupun jam meninggalkan kantor/bolos. Bila melakukan lembur, maka jam kerjanya harus dihitung.

Tidak semua orang bekerja dalam waktu yang sama. Ada yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu (bekerja tak penuh), dan sering juga disebut setengah penganggur kentara (Payaman, 2001: 24).

BPS mendefinisikan bahwa pekerja tidak penuh adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu). Pekerja Tidak Penuh terdiri dari setengah penganggur dan pekerja paruh waktu. Setengah penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan (dahulu disebut setengah pengangguran terpaksa). Sedangkan pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain (dahulu disebut setengah pengangguran sukarela). Orang-

orang yang bekerja penuh atau jam kerjanya lebih dari 35 jam/minggu disebut bekerja penuh (*employed*).

7. Pendidikan

a. Pengertian

Pendidikan (*paedagogie*) lebih menekankan dalam hal praktek, yaitu menyangkut kegiatan belajar mengajar. Arti pendidikan secara etimologi: *paedagogie* berasal dari bahasa Yunani, terdiri dari kata “PAIS”, artinya anak dan “AGAIN” artinya membimbing, jadi *paedagogie* yaitu bimbingan yang diberikan kepada anak.

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan yang secara sadar dan disengaja, serta penuh tanggung jawab yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak sehingga akan timbul interaksi diantara keduanya agar anak tersebut dapat mewujudkan cita-citanya dan berlangsung secara terus menerus.

b. Jenis-Jenis dan Jenjang Pendidikan

H. Abu Ahmadi (2003: 95-97) menyebutkan bahwa pendidikan itu terdapat berbagai jenis. Berbagai jenis pendidikan itu dapat dibeda-bedakan atau digolongkan, sebagai berikut:

- 1) Menurut tingkat dan sistem persekolahan

Setiap negara mempunyai sistem persekolahan yang berbeda-beda, baik mengenai tingkat maupun jenis sekolah. Pada saat ini jenis dan tingkat persekolahan di negara kita dari Pra Sekolah sampai Perguruan Tinggi.

- 2) Menurut tempat berlangsungnya pendidikan

Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan menurut tempatnya dibedakan menjadi 3 (tiga) dan disebut tripusat pendidikan, yaitu:

- a) Pendidikan di dalam keluarga
- b) Pendidikan di dalam sekolah
- c) Pendidikan di dalam masyarakat

- 3) Menurut cara berlangsungnya pendidikan

Menurut cara berlangsungnya pendidikan dibedakan antara Pendidikan Fungsional dan Pendidikan Intensional. Pendidikan Fungsional, yaitu pendidikan yang berlangsung secara nalariah tanpa rencana dan tujuan tetapi berlangsung begitu saja. Pendidikan Intensional adalah pendidikan yang memiliki program dan tujuan yang sudah direncanakan.

- 4) Menurut aspek pribadi yang disentuh jadi tidak menyentuh seluruh dari kepribadian anak didik, kita kenal ada pendidikan Orkes, pendidikan Sosial pendidikan Bahasa, pendidikan Kesenian, pendidikan Moral, pendidikan Sex dan lain-lain.
- 5) Menurut sifatnya pendidikan dibedakan menjadi:
 - a) Pendidikan Informal, yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar sepanjang hayat. Pendidikan ini dapat berlangsung dalam keluarga dalam pergaulan sehari-hari maupun dalam pekerjaan, masyarakat, keluarga, organisasi.
 - b) Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang berlangsung secara teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di Sekolah.
 - c) Pendidikan non formal, yaitu pendidikan yang dilaksanakan secara tertentu dan sadar tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang ketat.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan

pengajaran. Tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.

Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagi perkembangan kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Karena itu, bagi setiap warga negara harus disediakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dasar. Pendidikan ini dapat berupa pendidikan sekolah ataupun pendidikan luar sekolah, yang dapat merupakan pendidikan biasa ataupun pendidikan luar biasa.

Tingkat pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial budaya, dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum diselenggarakan selain untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi, juga untuk memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah kejuruan diselenggarakan untuk memasuki lapangan kerja atau mengikuti pendidikan keprofesional pada tingkat yang lebih tinggi. Pendidikan menengah dapat merupakan pendidikan biasa atau pendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan menengah adalah SMP, SMA dan SMK.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia.

c. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut Jeane H. Balantine (1983: 5-7) dalam Siswoyo, dkk (2011: 25), fungsi pendidikan bagi masyarakat meliputi:

- 1) fungsi sosialisasi
- 2) fungsi seleksi, latihan dan alokasi
- 3) fungsi inovasi dan perubahan sosial
- 4) fungsi pengembangan pribadi dan sosial

Sedangkan tujuan pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 yaitu bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi Manusia yang beriman dan bertakwah kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Langeveld (dalam Ahmadi, dkk 2003: 105-108) mengemukakan serangkaian tujuan pendidikan, yang saling bertautan sebagai berikut:

- 1) Tujuan Umum adalah tujuan paling akhir dan merupakan keseluruhan/kebulatan tujuan yang ingin dicapai oleh pendidikan.
- 2) Tujuan Khusus adalah pengkhususan tujuan umum yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi tertentu.
- 3) Tujuan tak lengkap tujuan yang hanya menyangkut sebagian aspek kehidupan manusia. Misalnya aspek psikologis, biologis, sosiologis saja. Salah satu aspek

psikologis misalnya hanya mengembangkan emosi atau pikirannya saja.

- 4) Tujuan Insidentil, tujuan ini timbul secara kebetulan, secara mendadak dan hanya bersifat sesaat.
- 5) Tujuan Sementara adalah tujuan yang ingin kita capai dalam fase-fase tertentu dari pendidikan.
- 6) Tujuan Perantara, tujuan ini disebut juga tujuan Intermedier. Tujuan ini merupakan alat atau sarana untuk mencapai tujuan-tujuan yang lain.

8. *Mismatch (Overeducation dan Undereducation)*

Human capital sangat berperan dalam ekonomi terutama di bidang pendidikan, karena permintaan tenaga kerja sangat membutuhkan keahlian tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia adalah terjadinya *Mismatch* dalam pasar tenaga kerja.

Mismatch merupakan ketidaksesuaian antara pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Jika tenaga kerja tidak memiliki keahlian tersendiri maka dapat menimbulkan terjadinya *Mismatch (overeducation atau undereducation)*. Terjadinya peningkatan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan tingkat pendidikan akan menimbulkan adanya kebijakan bagi suatu negara untuk menetapkan peningkatan terhadap pendidikan yang bersifat investasi (Becker dalam Ratna Juwita, 2011:26). Investasi didalam pendidikan memiliki hubungan dengan permintaan tenaga kerja yang berpendidikan.

a. *Overeducation*

Merupakan suatu keadaan dimana pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha atau jenis pekerjaan tertentu lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan di suatu lapangan usaha tertentu. Secara tidak langsung menggambarkan tenaga kerja yang kelebihan dalam tingkat kependidikan atau keuntungan yang didapatkan setelah melakukan investasi pendidikan menjadi rendah. *Overeducation* diinterpretasikan sebagai bukti adanya penurunan dari tingkat pengembalian secara ekonomis (*economic return*) di bidang pendidikan. *Overeducation* diasosiasikan sebagai *credential inflation*, yaitu penilaian lebih dari masyarakat terhadap suatu jenis pendidikan yang tidak terkait dengan peningkatan keahlian yang dibutuhkan oleh jenis pekerjaan tertentu atau hanya sebagai simbol sosial. *Overeducation* merupakan salah satu indikator *occupational mismatch* atau adanya pekerja yang tidak memperoleh pekerjaan yang dapat memaksimalkan tingkat pendidikan yang dimiliki atau bukti adanya *underutilization* (Suyanto,dkk 2015: 17).

Beberapa ahli ekonomi mengasumsikan dengan adanya investasi pendidikan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan penghasilan pada masa yang akan datang. Hal ini mengakibatkan banyak yang melakukan

investasi pendidikan, tanpa memperhatikan efek pasar tenaga kerja, apakah investasi pendidikan yang dilakukan oleh tenaga kerja itu telah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja atau tidak.

Kelayakan dan keefektifan di dalam melakukan investasi merupakan bagian dari konsep *overeducation*. *Overeducated* dan *underutilization* merupakan suatu hubungan yang heterogen dengan tingkat pendidikan, dimana *underutilization* merupakan keadaan yang kurang dimanfaatkan. Beberapa peneliti mendefinisikan *overeducation* adalah adanya kelebihan pendidikan yang dibutuhkan di dalam suatu pekerjaan, dengan tidak adanya kesesuaian upah dengan pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

b. *Undereducation*

Undereducation terjadi jika memiliki kelebihan dari keseluruhan rata-rata jumlah sumber daya manusia. Secara konseptual perbedaan ini timbul akibat adanya perbedaan dalam pendidikan dan keahlian yang tidak sesuai (Allen van der Velden dalam Ratna Juwita).

Beberapa peneliti mendefinisikan *undereducation* yaitu suatu keadaan dimana pendidikan tenaga kerja yang bekerja di lapangan usaha/jenis pekerjaan tertentu lebih rendah

dibandingkan dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan di suatu lapangan usaha tertentu (Suyanto,dkk 2015: 18).

c. *Adequate education*

Adequate education atau *Required education* adalah suatu keadaan dimana pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha atau jenis pekerjaan tertentu sudah sesuai dengan rata-rata pendidikan yang dibutuhkan di suatu lapangan usaha tertentu (Suyanto,dkk 2015: 18).

Analisis *mismatch* tentang pendidikan dan jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan dasar Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) ataupun berdasarkan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI) yang dibuat oleh BPS.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) merupakan kerangka perjenjangannya kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor. Terdapat 9 jenjang kualifikasi KKNI, berikut ini adalah penyetaraan capaian pembelajaran yang dihasilkan melalui pendidikan dengan jenjang kualifikasi pada KKNI.

Tabel 1. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

Pendidikan	KKNI	Jenis Pekerjaan
Pendidikan Dasar (SD, SMP)	Jenjang 1	Operator
Pendidikan Menengah (SMA/MA/SMK)	Jenjang 2	Operator
Diploma I	Jenjang 3	Operator
Diploma II	Jenjang 4	Teknisi/Analisis
Diploma III	Jenjang 5	Teknisi/Analisis
Diploma IV/Sarjana Terapan/Sarjana	Jenjang 6	Teknisi/Analisis
Pendidikan Profesi	Jenjang 7 atau 8	Ahli
S2/Magister Terapan/Magister	Jenjang 8	Ahli
Pendidikan Spesialis	Jenjang 8 atau 9	Ahli
S3/Doktor Terapan/Doktor	Jenjang 9	Ahli

Sumber: Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah pengumpulan data, analisis data, dan pengolahan data. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Juwita (2011) metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menggambarkan variabel pendidikan, umur, jam kerja dan jenis kelamin signifikan terhadap variabel pendapatan tenaga kerja. Akan tetapi jam kerja dan jenis kelamin memiliki pengaruh negatif, karena di dalam menentukan penghasilan perusahaan tidak memperhitungkan jam kerja dan jenis kelamin.

Penelitian Ratna Juwita mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Adapun persamaannya adalah menggunakan variabel dependen pendapatan tenaga kerja dan untuk variabel independennya menggunakan tingkat pendidikan, jam kerja, usia, dan jenis kelamin.

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Ratna Juwita dengan penelitian ini adalah variabel independen lain yang digunakan adalah pengaruh *undereducation* terhadap pendapatan sedangkan di dalam penelitian ini menggunakan pengaruh *overeducation* terhadap pendapatan. Selain itu data yang digunakan di dalam penelitian Ratna Juwita menggunakan data dari Kota Palembang berbeda dengan penelitian ini menggunakan data penduduk seluruh Indonesia.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wiko Saputra dan Junaidi (2011) model analisis yang digunakan adalah model dasar fungsi penghasilan pekerja. Hasil dari penelitian ini adalah terjadi fenomena *over education* dan *under education* dalam pasar kerja wanita di Sumatera Barat. Fenomena *over education* dan *under education* menggambarkan konsekuensi atau akibat terjadinya pergeseran distribusi pendidikan pekerja di pasar kerja pada pekerjaan atau lapangan usaha tertentu.

Penelitian Wiko dan Junaidi memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah menggunakan metode analisis model dasar penghasilan penghasilan pekerja serta terdapat

beberapa variabel yang sama yaitu variabel penghasilan atau pendapatan tenaga kerja, variabel jam kerja dan variabel tingkat pendidikan.

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Wiko dan Junaidi dengan penelitian ini adalah variabel dependen yang digunakan adalah *overeducation* dan *undereducation* dalam pasar kerja wanita sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendapatan tenaga kerja sektoral sebagai variabel dependennya.

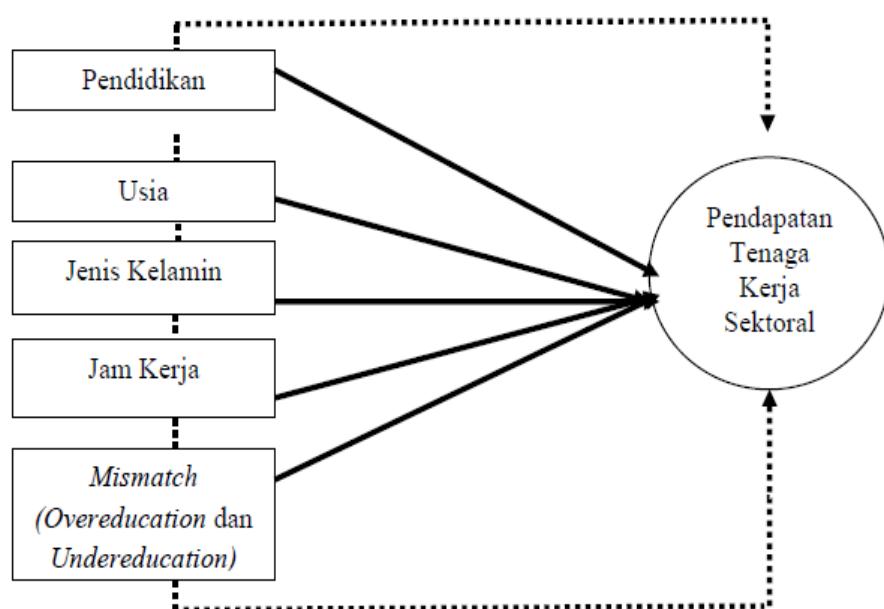
C. Kerangka Berpikir

Peningkatan pendapatan seseorang dapat dilakukan melalui peningkatan investasi dalam modal manusia (*Human Capital Investment*). *Human Capital Investment* merupakan kualitas dari tenaga kerja yang dapat menentukan seberapa potensial tenaga kerja tersebut dalam berproduksi pada perekonomian untuk menghasilkan barang dan jasa, dan menekankan bahwa pendidikan dapat memberikan keterampilan untuk meningkatkan kapasitas produktif setiap individu. Peningkatan pendidikan dalam *Human Capital Investment* dapat meningkatkan penghasilan seseorang. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut dan harus membayar biaya langsung dan tidak langsung untuk sekolah.

Potensi pengalaman kerja diharapkan akan meningkatkan pendapatan yang diterima oleh seorang tenaga kerja. Seseorang yang baru mulai bekerja memiliki produktivitas kinerja yang rendah. Semakin lama potensi

pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja mengindikasikan semakin meningkat kemampuan tenaga kerja sehingga pendapatanpun akan meningkat.

Adanya perbedaan tingkat pendidikan dengan kriteria tingkat pendidikan yang seharusnya dibutuhkan pada bidang pekerjaan tersebut, dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. *Overeducation* dapat terjadi misalnya seorang tenaga kerja tata usaha memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan yang seharusnya dibutuhkan sebagai tenaga kerja tata usaha. Hal ini dapat berpengaruh terhadap pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja tersebut.



Gambar 5. Model Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- ↔ : Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral di Indonesia.
2. Usia berpengaruh terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral di Indonesia.
3. Jenis Kelamin berpengaruh terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral di Indonesia.
4. Jam Kerja berpengaruh terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral di Indonesia.
5. *Mismatch (Overeducation dan Undereducation)* berpengaruh terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral di Indonesia.
6. Tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja dan *mismatch (overeducation dan undereducation)* secara bersama-sama berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia tahun 2015.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011: 8).

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif karena menekankan analisis pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik untuk menganalisis pengaruh *Overeducation* dan *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia..

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilaidari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 38). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pendapatan (Y). Sedangkan variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu: Tingkat Pendidikan (X1), Usia (X2), Jenis Kelamin (X3), Jam Kerja (X4), *Mismatch (Overeducation dan Undereducation)* (X5).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Pendapatan adalah imbalan yang diterima oleh tenaga kerja perbulan yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor dengan menggunakan satuan Rupiah.
2. Tingkat Pendidikan merupakan tingkat pendidikan yang dicapai seseorang setelah mengikuti pelajaran pada kelas tertinggi suatu tingkatan sekolah dengan mendapatkan tanda tamat (ijazah). Dalam penelitian ini tingkat pendidikan dibagi menjadi 8 kategori, yaitu tidak pernah sekolah, SD, SMP, SMA, SMK, Diploma, Sarjana dan S2/S3. Dalam penelitian ini digunakan penggunaan dummy level pendidikan.
3. Usia adalah informasi tentang tanggal bulan dan tahun dari waktu kelahiran responden menurut sistem kalender Masehi. Informasi ini digunakan untuk mengetahui umur dari responden. Dalam penelitian ini usia menggunakan satuan tahun.
4. Jenis Kelamin untuk melihat perbedaan penerimaan pendapatan antar jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Variabel Jenis Kelamin

dinyatakan dalam bentuk *dummy*, 0 untuk laki-laki sedangkan 1 untuk perempuan.

5. Jam kerja untuk melihat perbedaan pendapatan antara tenaga kerja yang bekerja penuh dan tidak penuh. Variabel Jam Kerja dinyatakan dalam bentuk *dummy*. Kode 1 untuk jam kerja penuh (≥ 35 jam/minggu) dan kode 0 untuk jam kerja tidak penuh (< 35 jam/minggu).
6. *Overeducation* merupakan kesenjangan antara pendidikan tenaga kerja dengan pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang kemungkinan dapat terjadi pada tenaga kerja sektoral dalam pasar kerja. *Overeducation* dapat terjadi apabila seorang individu memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Apabila diukur dengan menggunakan satuan hitung maka *Overeducation* dapat diukur dengan, jumlah pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha $>$ rata-rata pendidikan yang dibutuhkan. *Undereducation* apabila diukur dengan menggunakan satuan hitung dapat diukur dengan jumlah pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha $<$ rata-rata pendidikan yang dibutuhkan.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini menggunakan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2015. Dalam penelitian ini sampel data yang diambil yaitu penduduk pada usia kerja yang bekerja dan memberikan

informasi lengkap tentang variabel-variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, yang terdiri dari tenaga kerja sektoral di Indonesia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada baik data internal maupun eksternal organisasi dan data dapat diakses melalui internet, penelusuran dokumen atau publikasi informasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kependudukan, pendidikan dan tenaga kerja dari hasil Sakernas 2015.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Menurut Suharsimi Arikunto (2010) teknik dokumentasi adalah mencari data berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen, lengger, agenda, dan sebagainya. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) berupa data kependudukan, data pendidikan dan data tenaga kerja dari hasil Sakernas 2015.

F. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap

variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih(X1), (X2), (X3),..., (Xn) dengan satu variabel terikat (Alma, 2009). Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda karena melibatkan lima variabel independen. Penelitian ini mengadopsi model dasar fungsi penghasilan pekerja. Model dasar fungsi penghasilan pekerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\ln Y = \alpha + \beta_1 YS + \beta_2 HOURS + \beta_3 OVER_EDUC + \beta_4 UNDER_EDUC + \mu$$

Keterangan:

$\ln Y$	= logaritma natural dari penghasilan
YS	= variabel yang menunjukkan variabel independen, termasuk variabel lama sekolah
$HOURS$	= jam kerja tenaga kerja
$OVEREDUC$	= <i>overeducation</i> , merupakan jumlah pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha > rata-rata pendidikan yang dibutuhkan
$UNDEREDUC$	= <i>undereducation</i> , merupakan jumlah pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha < rata-rata pendidikan yang dibutuhkan

Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lain yaitu Usia dan Jenis Kelamin, maka model persamaannya adalah:

$$\ln Y = \alpha + \beta_1 YS + \beta_2 AGE + \beta_3 GENDER + \beta_4 HOUR + \beta_5 OVER_EDUC + \beta_6 UNDER_EDUC + \mu$$

Keterangan:

$\ln Y$	= logaritma natural dari penghasilan
YS	= variabel yang menunjukkan variabel independen, termasuk variabel lama sekolah
AGE	= Umur tenaga kerja
$GENDER$	= Jenis kelamin tenaga kerja
$HOURS$	= jam kerja tenaga kerja
$OVEREDUC$	= <i>overeducation</i> , merupakan jumlah pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha > rata-rata pendidikan yang dibutuhkan
$UNDEREDUC$	= <i>undereducation</i> , merupakan jumlah pendidikan pekerja yang bekerja di lapangan usaha < rata-rata pendidikan yang dibutuhkan

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak, yang terdiri dari uji simultan (uji F-hitung) ,uji parsial (uji t) , dan koefisien determinasi.

a. **Uji Simultan (uji F-hitung)**

Uji simultan (uji statistik F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja, *overeducation*, dan *undereducation* mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap pendapatan. Uji F dilakukan menggunakan alat analisis yaitu ANOVA dengan criteria pengujian menggunakan *level of significant* 0,05. Apabila $F_{hitung} > 0,05$ berarti terdapat pengaruh secara simultan dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah layak untuk digunakan sebagai model regresi dalam penelitian.

b. **Uji Parsial (uji t)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja, *overeducation*, dan *undereducation* mempunyai pengaruh terhadap pendapatan. Dasar pengambilan keputusan adalah hipotesis akan diterima apabila nilai probabilitas tingkat

kesalahan t atau p value lebih kecil dari taraf signifikansi tertentu (taraf signifikansi 5%).

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97-99).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *Overeducation* dan *Undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2015. Pembahasan akan disajikan melalui analisis deskriptif antara variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pendapatan tenaga kerja sektoral, sedangkan variabel bebas yang dimaksud adalah tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jam kerja, *Overeducation* dan *Undereducation*. Sampel data yang digunakan untuk analisis ini adalah responden pada data Sakernas yang bekerja, memiliki pendapatan/upah dan memberikan informasi lengkap tentang variabel-variabel yang diperlukan dalam penelitian ini sejumlah 199905.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2015. Hasil statistik data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini setelah dilakukan pengolahan data adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Observasi	Mean	Std. Deviasi	Min	Max
Pendapatan	199905	1735476	2336651	1000	98000000
Jenis Kelamin	199905	0,34032	0,47381	0	1
Usia	199905	39,58785	12,67516	15	98
Pendidikan	199905	3,50372	1,89068	1	8
Dummy Jam Kerja	199905	0,6558165	0,4751025	0	1
KBJI2000	199905	5,04862	2,04227	1	8

Dari tabel statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendapatan

Pendapatan pada 199.905 sampel memiliki rata-rata sebesar Rp 1.735.476,00. Pendapatan terendah dari tenaga kerja sebesar Rp 1.000,00 sedangkan pendapatan tertinggi sebesar Rp 98.000.000,00 perbulannya. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan yang besar di dalam distribusi pendapatan tenaga kerja pada setiap jenis pekerjaan di Indonesia.

2. Jenis Kelamin

Pada tabel 3 di bawah ini dapat dilihat jumlah frekuensi variabel jenis kelamin dari 199.905 sampel, yaitu:

Tabel 3. Frekuensi Tenaga Kerja menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequensi	Per센
Laki-laki	131873	65,97
Perempuan	68032	34,03
Total	199905	100

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan di Indonesia sebesar 34,03% merupakan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan. Sedangkan untuk jumlah tenaga

kerja laki-laki sebesar 65,97%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerja laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah tenaga kerja perempuan karena adanya kecenderungan laki-laki menjadi tulang punggung keluarga sebagai pencari nafkah utama, sehingga tenaga kerja laki-laki jauh lebih banyak.

Pada umumnya, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, didalam bekerja perempuan cenderung menggunakan perasaan. Tenaga kerja perempuan juga memiliki faktor biologis, seperti mereka harus cuti ketika melahirkan.

Jika di lihat dari tingkat pendapatannya, berdasarkan jenis kelamin maka rata-rata pendapatan tenaga kerja di Indonesia yang berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pendapatan tenaga kerja perempuan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 4. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Rata-Rata Pendapatan Per Bulan
Laki-laki	Rp 1.866.828,00
Perempuan	Rp 1.480.865,00

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan tenaga kerja laki-laki di Indonesia sebesar Rp 1.866.828,00 sedangkan rata-rata pendapatan untuk tenaga kerja perempuan sebesar Rp 1.480.865,00.

3. Usia

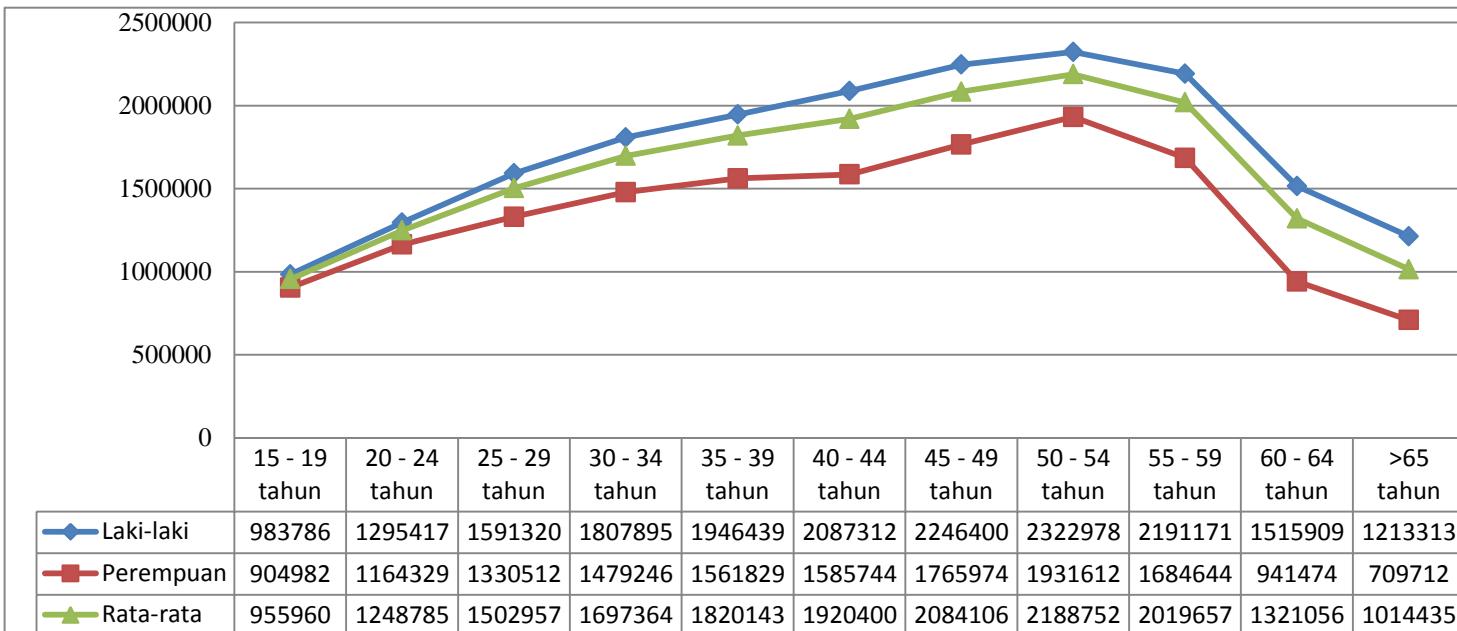
Berdasarkan jumlah sampel sebesar 199.905 orang, usia minimal tenaga kerja di Indonesia berusia 15 tahun dan usia maksimal berusia 98 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia tidak menjadi syarat utama dalam keterlibatan tenaga kerja pada setiap jenis pekerjaan di Indonesia, bahwa usia yang masih sangat relatif muda dan usia yang sudah tergolong tua dapat ikut bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 5. Frequensi Tenaga Kerja menurut Usia

Usia	Frequensi	Persen
15 - 19 tahun	6692	3,35%
20 - 24 tahun	18691	9,35%
25 - 29 tahun	22848	11,43%
30 - 34 tahun	26808	13,41%
35 - 39 tahun	28087	14,05%
40 - 44 tahun	27132	13,57%
45 - 49 tahun	23957	11,98%
50 - 54 tahun	19340	9,67%
55 - 59 tahun	12891	6,45%
60 - 64 tahun	7093	3,55%
>65 tahun	6366	3,18%
Total	199905	100,00%

Berdasarkan tabel 5 diatas, rata-rata usia pekerja tenaga kerja di Indonesia berusia sekitar 35-39 tahun yaitu sebanyak 28.087 tenaga kerja, hal ini dapat dikarenakan pada rentan usia ini para tenaga kerja dianggap sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan sesuai pada setiap jenis pekerjaan di Indonesia.

Jika dilihat dari tingkat pendapatannya, usia juga mempengaruhi pendapatan yang dapat diterima oleh seseorang. Perbedaan usia terhadap pendapatan muncul dengan diinteraksikan dengan jenis kelamin. Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan rata-rata pendapatan usia tenaga kerja maka terlihat kecenderungan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, seperti yang terlihat pada gambar 6.



Gambar 6. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Gambar 6 menunjukkan bahwa kecenderungan pendapatan tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja perempuan pada semua tingkatan usia. Tenaga kerja perempuan memiliki pendapatan di bawah rata-rata pada seluruh tingkatan usia. Sedangkan tenaga kerja laki-laki memiliki pendapatan di atas rata-rata. Baik itu tenaga kerja perempuan maupun tenaga kerja laki-laki pendapatan rata-rata tertinggi pada usia 50-54 tahun dengan jumlah pendapatan untuk tenaga

kerja laki-laki sebesar Rp 2.322.978,00 tenaga kerja perempuan sebesar Rp 1.931.612,00 dan untuk rata-rata pendapatan tenaga kerja sebesar Rp 2.188.752,00.

4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dalam penelitian ini dibagi menjadi tidak sekolah, SD, SMP, SMA, SMK, Diploma, Sarjana, dan S2/S3. Presentase dari frekuensi tingkat pendidikan tenaga kerja mengindikasikan adanya kualitas tenaga kerja terdidik. Maka dapat dilihat pada tabel 7 frekuensi tingkat pendidikan tenaga kerja.

Tabel 6. Frequensi Tenaga Kerja menurut Tingkat Pendidikan

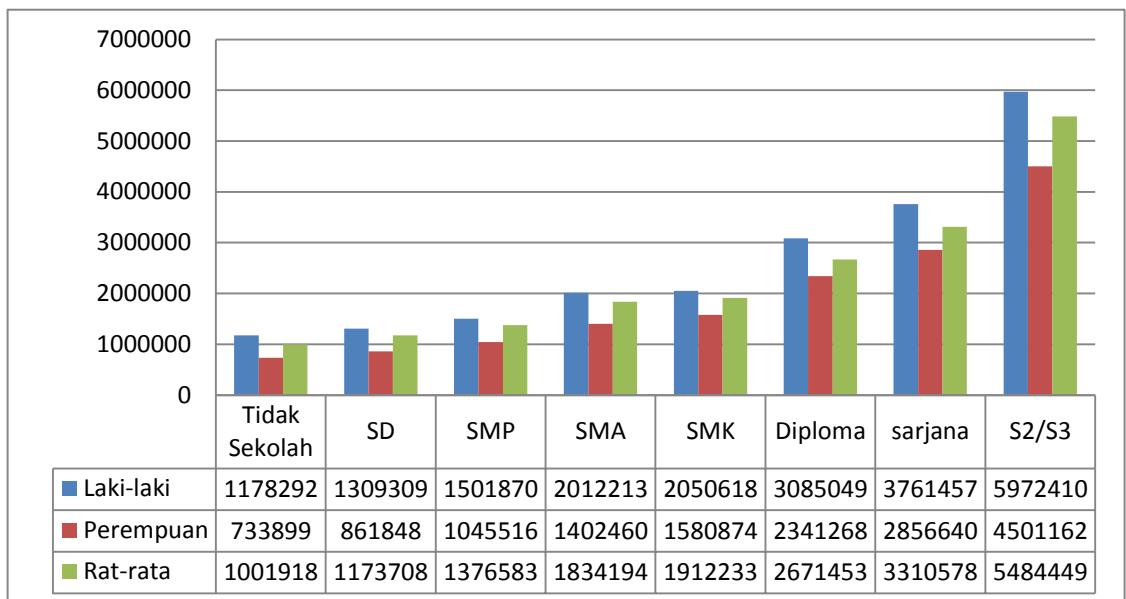
Tingkat Pendidikan	Frequensi	Persen
Tidak Sekolah	28348	14,18%
SD	46056	23,04%
SMP	33893	16,95%
SMA	39455	19,74%
SMK	19749	9,88%
Diploma	7517	3,76%
Sarjana	22490	11,25%
S2/S3	2397	1,20%
Total	199905	100,00%

Berdasarkan tabel 6 diatas, diketahui bahwa dari 199905 sampel masih banyak tenaga kerja yang tidak pernah menempuh pendidikan atau tidak sekolah sebesar 28348 tenaga kerja atau 14,18%. Sebanyak 46056 atau 23,04% tenaga kerja telah menyelesaikan pendidikan jenjang Sekolah Dasar, 33893 atau 16,95% telah menyelesaikan jenjang pendidikan SMP, kemudian sebanyak 39455 atau 19,74% tenaga kerja telah

menyelesaikan jenjang pendidikan SMA dan untuk jenjang pendidikan SMK sebanyak 19749 atau 9,88% tenaga kerja. Untuk jenjang pendidikan Diploma sebanyak 7517 atau 3,76%, untuk jenjang Sarjana sebanyak 22490 atau 11,25% tenaga kerja dan frekuensi paling sedikit adalah pada tingkat S2/S3 sebesar 2397 atau 1,20% tenaga kerja.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Indonesia menyelesaikan pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar. Sedangkan minoritas tenaga kerja telah menyelesaikan pendidikannya pada jenjang S2/S3.

Sesuai dengan dugaan bahwa tingkat pendidikan juga mempengaruhi pendapatan yang diterima oleh seseorang. Perbedaan tingkat pendidikan terhadap pendapatan muncul dengan diinteraksikan dengan jenis kelamin. Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan rata-rata pendapatan menurut tingkat pendidikan maka terlihat kecenderungan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan, seperti yang terlihat pada gambar 7.



Gambar 7. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Gambar 7 menunjukkan bahwa kecenderungan pendapatan tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dari pada tenaga kerja perempuan pada semua tingkat pendidikan. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka pendapatan seseorang akan meningkat. Tenaga kerja perempuan memiliki pendapatan di bawah rata-rata diseluruh level pendidikan. Sedangkan tenaga kerja laki-laki memiliki pendapatan di atas rata-rata. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pendapatannya. Baik itu tenaga kerja perempuan maupun laki-laki pendapatan rata-rata tertinggi pada tingkat pendidikan S2/S3 dengan pendapatan tenaga kerja laki-laki sebesar Rp 5.972.410,00 untuk pendapatan tenaga kerja perempuan sebesar Rp 4.501.162,00 dan untuk rata-rata pendapatan tenaga kerja sebesar Rp 5.484.449,00.

5. Jam Kerja

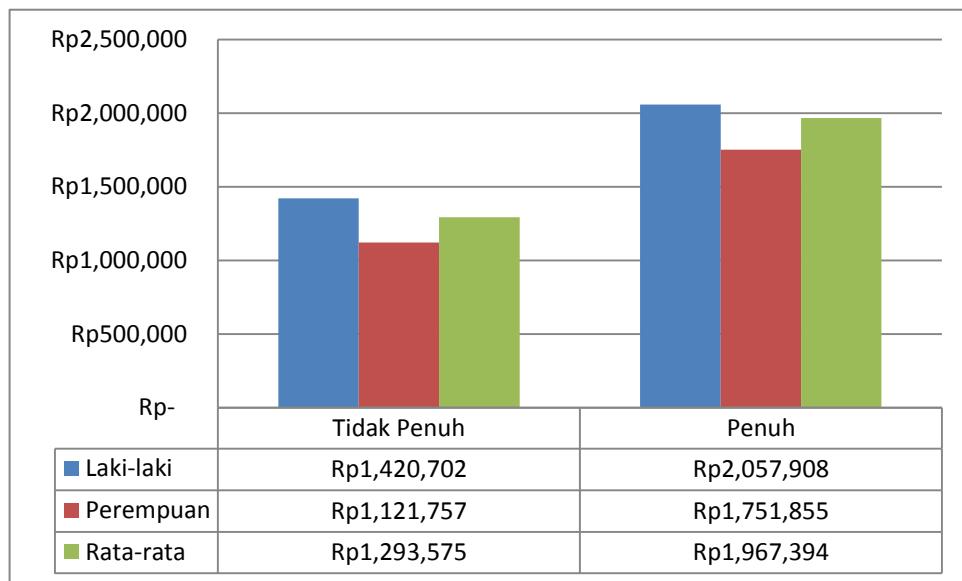
Pada tabel 7 di bawah ini dapat dilihat jumlah frekuensi variabel dummy jam kerja dari 199.905 sampel, yaitu:

Tabel 7. Frequensi tenaga kerja menurut dummy jam kerja

Jam Kerja	Frequensi	Per센
Tidak Penuh	68,804	34,42%
Penuh	131,101	65,58%

Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Indonesia yang bekerja dengan jam kerja penuh (≥ 35 jam per minggu) lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja yang bekerja dengan jam kerja tidak penuh (≤ 35 jam per minggu). Tenaga kerja yang bekerja penuh sebanyak 65,58% sedangkan tenaga kerja yang bekerja tidak penuh sebanyak 34,42%.

Apabila dilihat dari tingkat pendapatannya, jam kerja juga mempengaruhi pendapatan yang dapat diterima oleh seseorang. Perbedaan jam kerja terhadap pendapatan muncul dengan diinteraksikan dengan jenis kelamin. Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan rata-rata pendapatan *dummy* jam kerja maka terlihat kecenderungan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, seperti yang terlihat pada gambar 8.



Gambar 8. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan *Dummy* Jam Kerja dan Jenis Kelamin

Gambar 8 menunjukkan bahwa kecenderungan pendapatan tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dari pada tenaga kerja perempuan berdasarkan jam kerja. Tenaga kerja perempuan memiliki pendapatan di bawah rata-rata berdasarkan jam kerja. Sedangkan tenaga kerja laki-laki memiliki pendapatan di atas rata-rata. Pada jam kerja tidak penuh pendapatan tenaga kerja laki-laki sebesar Rp 1.420.702,00 untuk pendapatan tenaga kerja perempuan sebesar Rp 1.121.757,00 serta untuk rata-rata pendapatan tenaga kerja pada jam kerja tidak penuh sebesar Rp 1.293.575,00.

Pada gambar diatas untuk pendapatan tenaga kerja dengan jam kerja penuh lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan tenaga kerja dengan jam kerja tidak penuh. Jumlah pendapatan tenaga kerja laki-laki pada jam kerja penuh sebesar Rp 2.057.908 untuk tenaga kerja perempuan jumlah pendapatannya sebesar Rp 1.751.855,00 dan untuk rata-rata pendapatan tenaga kerja sebesar Rp 1.967.394,00.

6. *Overeducation* dan *Undereducation*

Fenomena *Overeducation* dan *Undereducation* merupakan kesenjangan yang kemungkinan dapat terjadi pada tenaga kerja. Kesenjangan ini dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam memasuki pasar kerja. *Overeducation* dapat terjadi apabila seorang individu memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Sebaliknya, *Undereducation* dapat terjadi apabila seorang individu memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu.

Tabel 8. Frequensi Tenaga Kerja berdasarkan Kriteria Tingkat Pendidikan

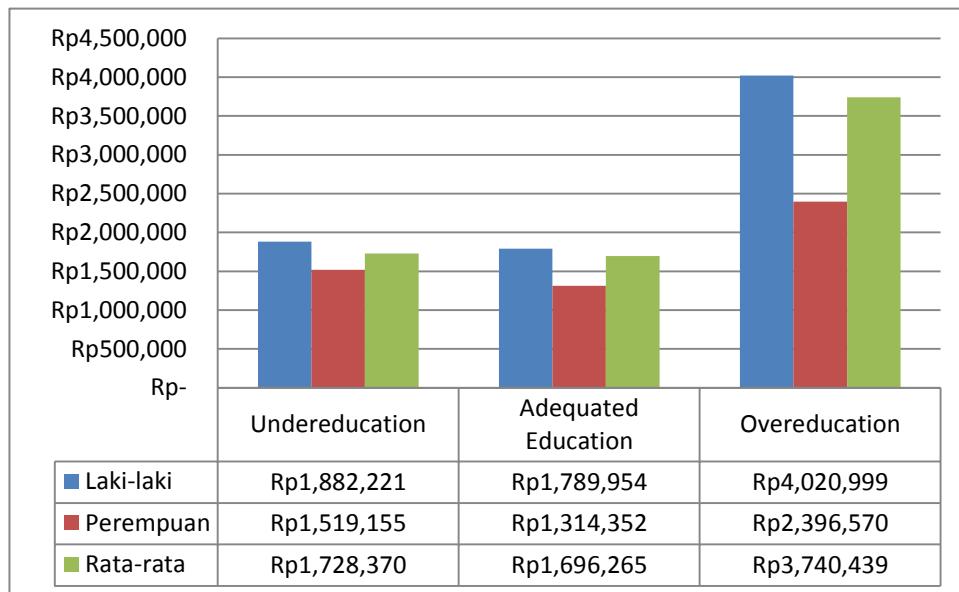
PENDIDIKAN	KBJI 2000								
	PROFESIONAL	KEPEMIMPINAN	PEJABAT PELAKSANA	USAHA PENJUALA N	USAHA JASA	USAHA TANI	PRODUKSI	PEKERJA KASAR	TOTA L
TIDAK SEKOLAH	250	18	30	4.576	1.856	12.614	9.000	4	28.348
	0,88%	0,06%	0,11%	16,14%	6,55%	22,50%	31,75%	0,01%	100%
SD	348	69	314	7.607	3.003	16.142	18.567	6	46.056
	0,76%	0,15%	0,68%	16,52%	6,52%	35,05%	40,31%	0,01%	100%
SMP	387	150	681	6.356	2.650	7.698	15.886	85	33.893
	1,14%	0,44%	2,01%	18,75%	7,82%	22,71%	46,87%	0,25%	100%
SMA	3.101	612	5.906	7.598	3.643	4.317	12.925	1.353	39.455
	7,86%	1,55%	14,97%	19,26%	9,23%	10,94%	32,76%	3,43%	100%
SMK	1.847	217	2.831	3.576	1.690	1.242	7.987	359	20
	9,35%	1,10%	14,33%	18,11%	8,56%	6,29%	40,44%	1,82%	100%
DIPLOMA	4.052	183	1.682	592	285	122	558	43	7.517
	53,90%	2,43%	22,38%	7,88%	3,79%	1,62%	7,42%	0,57%	100%
SARJANA	12.550	1.196	5.560	1.139	756	255	779	255	22.490
	55,80%	5,32%	24,72%	5,06%	3,36%	1,13%	3,46%	1,13%	100%
S2/S3	1.439	322,00%	424	57	83	7	37	28	2.397
	60,03%	13,43%	17,69%	2,38%	3,46%	0,29%	1,54%	1,17%	100%
TOTAL	23.947	2.767	17.428	31.501	13.966	42.397	65.739	2.133	199.905
	11,99%	1,38%	8,72%	15,76%	6,99%	21,21%	32,89%	1,07%	100%

Berdasarkan tabel 8 diatas, dari 199.905 sampel terdapat beberapa tenaga kerja Indonesia yang mengalami *Overeducation* dan *Undereducation*. Tenaga kerja yang bekerja sebagai pekerja kasar beberapa mengalami *Overeducation*, sebesar 1,17% tenaga kerja adalah lulusan S2/S3. Begitu juga pada tingkat Sarjana dan Diploma tenaga kerja yang bekerja sebagai pekerja kasar, maka mengalami *Overeducation*. Beberapa sektor tenaga kerja yang lain juga mengalami *Overeducation* yaitu pada Tenaga Produksi, Tenaga Usaha Tani dan Tenaga Usaha Penjualan. Hal itu tidak sesuai antara pendidikan terakhir yang di tempuh dengan pekerjaan yang dijalani.

Untuk tenaga kerja yang mengalami *Undereducation* pada tenaga kerja tenaga profesional yang tingkat pendidikannya lulusan SD sebesar 0,88% selain tingkat pendidikan SD ada tingkat pendidikan SMP, SMA, dan SMK dimana seharusnya tenaga profesional adalah lulusan S2/S3.

Sesuai dengan dugaan bahwa kriteria pendidikan *Overeducation* dan *Undereducation* juga mempengaruhi pendapatan yang diterima oleh seseorang. Perbedaan kriteria pendidikan terhadap pendapatan muncul dengan diinteraksikan dengan jenis kelamin.

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan rata-rata pendapatan menurut kriteria pendidikan yaitu *Undereducation*, *Adequate Education*, dan *Overeducation* maka terlihat kecenderungan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, seperti yang terlihat pada gambar 9.



Gambar 9. Rata-rata Pendapatan Tenaga Kerja berdasarkan Kriteria Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Gambar 9 menunjukkan bahwa kecenderungan pendapatan tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja perempuan pada semua kriteria tingkat pendidikan. Gambar di atas menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki pendapatan di bawah rata-rata pendapatan tenaga kerja laki-laki diseluruh kriteria tingkat pendidikan, yaitu sebesar Rp 1.519.155,00 pada kriteria *undereducation* dan Rp 2.396.570,00 pada kriteria *overeducation*. Sedangkan untuk tenaga kerja laki-laki memiliki pendapatan di atas rata-rata, yaitu sebesar Rp 1.882.221,00 pada kriteria *undereducation* dan Rp 4.020.999 pada kriteria *overeducation*. Baik itu tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan pendapatan rata-rata tertinggi pada kriteria *Overeducation*.

B. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X1), jenis kelamin (X2), usia (X3), jam kerja (X4), kualifikasi baku jenis pekerjaan indonesia (X5), *overeducation* dan *undereducation* (X6) terhadap varibael terikat yaitu pendapatan (Y) tenaga kerja di Indonesia tahun 2015. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan stata sebagai alat analisisnya.

Hasil analisis menggunakan stata disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Std. Error	Probabilitas
Jenis Kelamin	-0,3521943	0,0039006	0,000
Umur	0,0103969	0,0001495	0,000
SD	0,1794156	0,0060551	0,000
SMP	0,3409317	0,0066438	0,000
SMA	0,5429724	0,0068832	0,000
SMK	0,5836068	0,0079566	0,000
Diploma	0,8904448	0,0115451	0,000
Sarjana	1,0537777	0,0090117	0,000
S2/S3	1,512158	0,0177658	0,000
Dummy Jam Kerja	0,4800542	0,0038658	0,000
Kelompok Ahli	-0,0577403	0,0139109	0,000
Kelompok Analis	-0,2059075	0,0115976	0,000
<i>Undereducation</i>	0,6739978	0,0188754	0,000
<i>Overeducation</i>	0,1840142	0,0116188	0,000
Cons	12,88738	0,0094991	0,000
R-squared	0,2739		
N	199905		
F (14,199890)	5385,50		

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{LnY} = & 12,88738 - 0,3521943 \text{seks} + 0,0103969 \text{age} + 0,1794156 \text{SD} + \\ & 0,3409317 \text{SMP} + 0,5429724 \text{SMA} + 0,5836068 \text{SMK} + 0,8904448 \text{Diploma} + \\ & 1,053777 \text{Sarjana} + 1,512158 \text{S2/S3} + 0,4800542 \text{DJK} - 0,0577403 \text{K.Ahli} \\ & - 0,2059075 \text{K.Analis} + 0,6739978 \text{Under} + 0,1840142 \text{Over} + \varepsilon \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja di Indonesia dengan tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka bunyi hipotesis adalah “jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2015” diterima. Koefisien regresi jenis kelamin pada seluruh tenaga kerja adalah sebesar 0,3521943 sehingga dengan menganggap variabel independen yang lain konstan maka rata-rata tenaga kerja laki-laki mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi daripada tenaga kerja perempuan sebesar 35,21%.
- 2) Pengujian pengaruh usia terhadap pendapatan tenaga kerja di Indonesia dengan tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka bunyi hipotesis adalah “usia memiliki pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2015” diterima. Koefisien regresi usia pada seluruh tenaga kerja adalah sebesar 0,0103969 sehingga dengan menganggap variabel independen yang lain

konstan maka rata-rata tenaga kerja laki-laki mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi daripada tenaga kerja perempuan sebesar 10,39%.

3) Pengujian pengaruh tingkat pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja.

Dalam analisis regresi di atas memasukkan variabel tingkat pendidikan dengan cara membuat *dummy* tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan tidak sekolah dijadikan sebagai basis data dari *dummy* tingkat pendidikan. Penggunaan *dummy* tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya perbedaan tingkat pengembalian pendidikan atau pengaruh tingkat pendidikan terhadap pendapatan yang diterima tidak sekolah dengan tingkat pendidikan yang lain. Signifikansi dari variabel *dummy* tingkat pendidikan menunjukkan tingkat pengembalian pendidikan tersebut berbeda dengan tingkat pendidikan tidak sekolah atau tidak.

a. Pengujian pengaruh tingkat pendidikan SD terhadap pendapatan tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih

kecildaritaraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan SD memiliki perbedaan tingkat pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral yang signifikan dengan tidak sekolah.

b. Pengujian pengaruh tingkat pendidikan SMP terhadap pendapatan tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil

dari pada taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan SMP memiliki perbedaan

- tingkat pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral yang signifikan dengan pendapatan tenaga kerja yang tidak sekolah.
- c. Pengujian pengaruh tingkat pendidikan SMA terhadap pendapatan tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan SMA memiliki perbedaan tingkat pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral yang signifikan dengan pendapatan tenaga kerja yang tidak sekolah.
 - d. Pengujian pengaruh tingkat pendidikan SMK terhadap pendapatan tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan SMK memiliki perbedaan tingkat pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral yang signifikan dengan pendapatan tenaga kerja yang tidak sekolah.
 - e. Pengujian pengaruh tingkat pendidikan Diploma terhadap pendapatan tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan Diploma memiliki perbedaan tingkat pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral yang signifikan dengan pendapatan tenaga kerja yang tidak sekolah.
 - f. Pengujian pengaruh tingkat pendidikan Sarjana terhadap pendapatan tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil

dari pada taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan Sarjana memiliki perbedaan tingkat pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral yang signifikan dengan pendapatan tenaga kerja yang tidak sekolah.

- g. Pengujian pengaruh tingkat pendidikan S2/S3 terhadap pendapatan tenaga kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan S2/S3 memiliki perbedaan tingkat pengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral yang signifikan dengan pendapatan tenaga kerja yang tidak sekolah.
- 4) Pengujian pengaruh jam kerja terhadap pendapatan tenaga kerja. Dalam analisis regresi di atas memasukkan variabel jam kerja dengan cara membuat *dummy* jam kerja. *Dummy* jam kerja dibagi menjadi jam kerja penuh (≥ 35 jam per minggu) dan jam kerja tidak penuh (≤ 35 jam per minggu). Pengujian ini menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa *dummy* jam kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia.
- 5) Pengujian pengaruh jenis pekerjaan terhadap pendapatan tenaga kerja. Dalam analisis regresi di atas memasukkan variabel jenis pekerjaan dengan cara membuat *dummy* jenis pekerjaan. Jenis pekerjaan sebagai operator dijadikan sebagai basis data dari *dummy* jenis pekerjaan.

Penggunaan *dummy* jenis pekerjaan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh jenis pekerjaan terhadap pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai operator dengan jenis pekerjaan yang lain.

- 6) Pengujian pengaruh *mismatch* terhadap pendapatan tenaga kerja. Dalam analisis regresi di atas memasukkan variabel *mismatch* dengan cara membuat *dummy*. *Adequated Education* dijadikan sebagai basis data. Penggunaan *dummy* dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *mismatch* terhadap pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja dengan kriteria *Adequated Education* dengan jenis pekerjaan yang lain.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015 dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan, *dummy* jam kerja, dan *mismatch* (*undereducation* dan *overeducation*) dengan arah koefisien regresi positif, serta jenis kelamin, jenis pekerjaan (kelompok ahli dan kelompok analis) dengan arah koefisien negatif.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen tingkat pendidikan (SD, SMP, SMA, SMK, Diploma,

Sarjana, S2/S3), jenis kelamin, usia, jam kerja, kualifikasi baku jenis pekerjaan Indonesia dan *mismatch* (*undereducation* dan *overeducation*) dalam menjelaskan variabel dependen yaitu variabel pendapatan. Apabila probabilitas tingkat kesalahan uji F-hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi tertentu (signifikansi 5%) maka model yang diuji adalah signifikan. Hasil olah data dengan menggunakan software *Stata* menunjukkan nilai F hitung sebesar 5385,50 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0,0000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, *dummy* jam kerja, jenis pekerjaan di Indonesia, dan *mismatch* (*undereducation* dan *overeducation*) berpengaruh secara simultan terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pendapatan. Pada tabel 8 telah diketahui probabilitas dari tiap variabel independen, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian pengaruh masing-masing variabel.

- 1) Pengujian pertama yakni pada variabel jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia pada tahun 2015 memiliki nilai probabilitas $t = 0,000$ ($\text{prob } t < 0,05$), maka dapat

- disimpulkan bahwa variabel jenis kelamin secara statistik berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral.
- 2) Pengujian variabel usia terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia tahun 2015 memiliki nilai probabilitas t 0,000 (prob t < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel usia secara statistik berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja.
 - 3) Pengujian ketiga yakni pada *dummy* variabel tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan “Tidak Sekolah” menjadi basis interpretasi dan dihilangkan pada persamaan yang akan diestimasi. Hasilnya dapat dilihat seperti yang terlihat pada tabel 9, yaitu tingkat pendidikan (Tidak sekolah, SD, SMP, SMA, SMK, Diploma, Sarjana dan S2/S3) secara statistik signifikan pada taraf signifikansi 0,000 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral.
 - 4) Pengujian variabel *dummy* jam kerja terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia tahun 2015 memiliki nilai probabilitas t 0,000 (prob t < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *dummy* jam kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja.
 - 5) Pengujian variabel Jenis Pekerjaan terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia tahun 2015, jenis pekerjaan “operator”

menjadi basis interpretasi dan dihilangkan pada persamaan yang akan diestimasi. Hasilnya dapat dilihat seperti yang terlihat pada tabel 9, yaitu jenis pekerjaan (kelompok ahli dan kelompok analis) secara statistik signifikan pada taraf signifikansi 0,000 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral.

- 6) Pengujian variabel *Mismatch* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia tahun 2015, *Adequate Education* menjadi basis interpretasi dan dihilangkan pada persamaan yang akan diestimasi. Hasilnya dapat dilihat seperti yang terlihat pada tabel 9, yaitu *Mismatch (Undereducation dan Overeducation)* secara statistik signifikan pada taraf signifikansi 0,000 (5%).

Maka dapat disimpulkan bahwa *Mismatch* secara statistik berpengaruh signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai *R-squared* model regresi pada tenaga kerja sebesar 0,2739 hal ini berarti variabel independen (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan (SD, SMP, SMA, SMK, Diploma, Sarjana, S2/S3), jenis pekerjaan dan *mismatch* di Indonesia mampu menjelaskan variabel dependen (pendapatan) sebesar 27,39% sedangkan sisanya sebesar 72,61% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Pembahasan difokuskan pada penjelasan mengenai temuan penelitian yang sesuai dengan penelitian ini dan teori yang dijadikan landasan dalam perumusan model penelitian. Adapun pembahasan hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral

Hasil pengujian dalam model regresi di penelitian ini memasukkan variabel jenis kelamin. Pengujian pengaruh jenis kelamin terhadap pendapatan menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka hipotesis yang berbunyi “jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap tingkat pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia tahun 2015” diterima. Koefisien regresi jenis kelamin sebesar $-0,3521943$, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin mempunyai arah koefisien regresi negatif, dimana pendapatan tenaga kerja laki-laki $35,21\%$ lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan tenaga kerja perempuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, penelitian dari Pitma Pratiwi (2015) yang menyatakan rata-rata pendapatan tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pendapatan tenaga kerja perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap jenis sektor pekerjaan peran jenis kelamin berpengaruh dalam hal memperoleh penghasilan dan disisi lain peran tenaga kerja laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan tenaga kerja perempuan.

2. Pengaruh usia terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral

Pengujian pengaruh usia terhadap pendapatan menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka hipotesis yang berbunyi “usia memiliki pengaruh terhadap tingkat pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia tahun 2015” diterima. Koefisien regresi usia sebesar 0,0103969 menunjukkan bahwa usia mempunyai arah koefisien regresi positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan usia tenaga kerja 1 tahun akan menambah pendapatan sebesar 10,39%.

Meningkatnya usia tenaga kerja diiringi semakin meningkatnya posisi atau jabatan yang berpengaruh pada semakin tinggi pendapatan yang diperoleh. Usia yang meningkat biasanya akan meningkatkan pengalaman kerja dan meningkatkan penghasilan.

3. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral

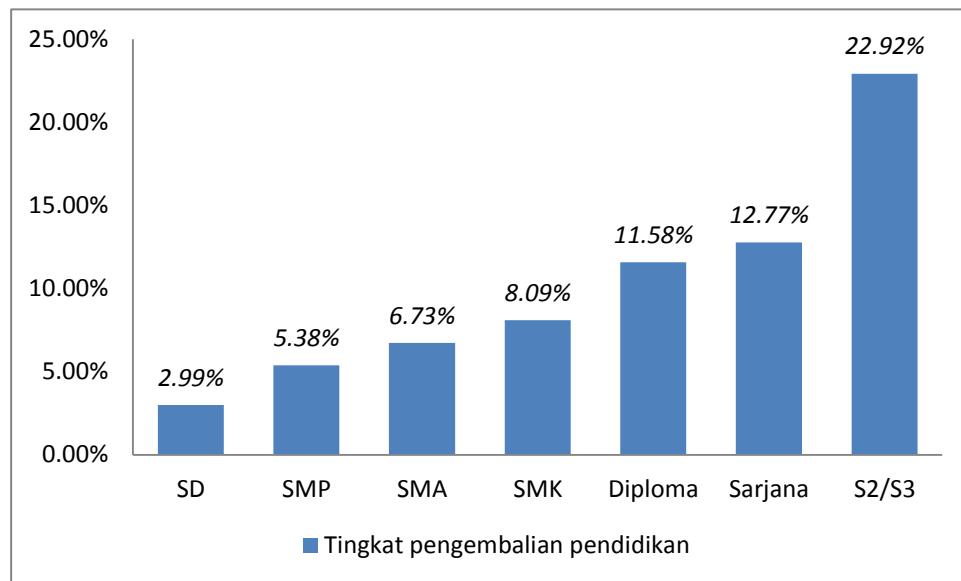
Hasil pengujian dalam model regresi di penelitian ini memasukkan variabel tingkat pendidikan dengan cara membuat *dummy* tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan tidak sekolah menjadi basis interpretasi. Penggunaan *dummy* tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan terhadap pendapatan yang diterima antara tenaga kerja yang tidak sekolah dengan tingkat pendidikan yang lain. Signifikansi dari variabel *dummy* tingkat pendidikan

menunjukkan tingkat pendapatan tersebut berbeda dengan tingkat pendidikan tidak sekolah ataupun tingkat pendidikan yang bersekolah.

Pengujian pengaruh disetiap tingkat pendidikan (SD, SMP, SMA, SMK, Diploma, Sarjana dan S2/S3) terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap tingkat pendapatan. Jika dilihat dari koefisien regresinya, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan dan memiliki perbedaan tingkat pengaruh di masing-masing tingkat pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja yang tidak sekolah. Hasil estimasi menunjukkan bahwa seluruh koefisien pendidikan menunjukkan nilai yang positif. Nilai koefisien *dummy* lulusan SD hingga koefisien *dummy* lulusan S2/S3 menunjukkan nilai koefisien yang semakin meningkat dengan semakin tingginya jenjang pendidikan yang ditamatkan. Artinya, semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditamatkan, semakin tinggi tingkat pendapatan yang didapatkan oleh tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan teori *human capital* yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja maka semakin tinggi pendapatan yang dimiliki.

Dari hasil analisis di atas juga menunjukkan bahwa tingkat pengembalian pendidikan setiap tingkat pendidikan berbeda-beda. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh semakin tinggi tingkat

pengembalian pendidikan yang didapat. Tingkat pengembalian pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2015 disajikan pada gambar 10 berikut:



Gambar 10. Tingkat Pengembalian Pendidikan terhadap Pendapatan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2015

Tingkat pengembalian pendidikan terhadap pendapatan dari gambar di atas menunjukkan semakin tingginya tingkat pendidikan maka semakin tinggi persentase pengembalian pendidikan yang didapat. Tingkat pendidikan S2/S3 memiliki tingkat pengembalian pendidikan yang tinggi pada seluruh pendapatan tenaga kerja. Dengan demikian hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Becker dalam Pitma (2015) *human capital* bukan sumber daya namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal merupakan kegiatan

investasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula pendapatan yang akan didapatkan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap peningkatan pendapatan tenaga kerja sektoral, maka pemerintah perlu untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan. Selain itu, pemerintah bersama instansi terkait lainnya perlu mendesain kebijakan ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih luas terutama bagi tingkat pendidikan yang rendah seperti industri padat karya karena hampir sebagian besar responden yang bekerja adalah lulusan SD atau tidak sekolah.

4. Pengaruh *dummy* jam kerja terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral

Pengujian pengaruh jam kerja terhadap pendapatan tenaga kerja. Dalam analisis regresi di atas memasukkan variabel jam kerja dengan cara membuat *dummy* jam kerja. *Dummy* jam kerja dibagi menjadi jam kerja penuh (≥ 35 jam per minggu) dan jam kerja tidak penuh (≤ 35 jam per minggu). Pengujian ini menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa *dummy* jam kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia. Koefisien regresi *dummy* jam kerja sebesar 0,4800542 menunjukkan bahwa jam kerja mempunyai arah koefisien regresi positif, sehingga dapat disimpulkan

bahwa setiap kenaikan jam kerja tenaga kerja 1 jam perminggu akan menambah pendapatan sebesar 48%. Hasil penelitian ini menunjukkan tenaga kerja yang meluangkan jam kerja lebih banyak untuk bekerja akan mendapatkan pendapatan yang lebih besar.

5. Pengaruh jenis pekerjaan di Indonesia terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral

Hasil pengujian dalam model regresi memasukkan variabel kualifikasi baku jenis pekerjaan di Indonesia dengan membuat *dummy* jenis pekerjaan. Jenis pekerjaan operator menjadi basis interpretasi. Penggunaan *dummy* jenis pekerjaan dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya pengaruh jenis pekerjaan terhadap pendapatan yang diterima antara tenaga kerja yang bekerja sebagai kelompok ahli, kelompok analis atau yang bekerja sebagai operator.

Pengujian pengaruh variabel sektor tenaga kerja di setiap kelompok sektor tenaga kerja (kelompok ahli, kelompok analis dan operator) terhadap pendapatan tenaga kerja memiliki probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), mengindikasikan bahwa sektor tenaga kerja berpengaruh terhadap pendapatan, serta terdapat perbedaan tingkat pendapatan tenaga kerja antara kelompok ahli, kelompok analis maupun operator.

Pada kelompok ahli arah koefisien regresinya positif, sedangkan pada kelompok analis arah koefisien regresinya negatif. Hal ini

mengindikasikan bahwa tingkat pendapatan kelompok ahli lebih tinggi dibandingkan pendapatan tenaga kerja pada kelompok analis.

6. Pengaruh *mismatch* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral

Hasil pengujian dalam model regresi memasukkan variabel *mismatch* dengan membuat *dummy* dari *mismatch*. *Adequate Education* menjadi basis interpretasi. Penggunaan *dummy mismatch* dalam penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya pengaruh *mismatch* terhadap pendapatan yang diterima antara tenaga kerja yang mengalami *undereducation*, *overeducation* atau yang mengalami *adequate education*.

Pengujian pengaruh variabel *mismatch* (*undereducation* dan *overeducation*) terhadap pendapatan tenaga kerja memiliki probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan (0,0%<5%), mengindikasikan bahwa *mismatch* berpengaruh terhadap pendapatan, serta terdapat perbedaan tingkat pendapatan tenaga kerja antara *undereducation*, *overeducation* maupun *adequate education*.

Undereducation dan *overeducation* memiliki arah koefisien regresi positif dengan koefisien regresi *undereducation* lebih tinggi dibandingkan *overeducation*.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Pada penelitian ini dilakukan analisis pengaruh *overeducation* dan *undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral di Indonesia dengan menggunakan data sakernas tahun 2015. Hasil penelitian secara keseluruhan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jam kerja, dan sektor tenaga kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja sektoral. Perubahan yang terjadi pada pendapatan dijelaskan oleh variabel jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jam kerja, dan sektor tenaga kerja sebesar 27,39% dan 72,61% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
2. Jenis kelamin secara signifikan berpengaruh terhadap pendapatan dan memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,3521943, dapat disimpulkan pendapatan tenaga kerja laki-laki 35,21% lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan tenaga kerja perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa di setiap sektor pekerjaan, peran jenis kelamin sangat berpengaruh perbedaanya dalam hal memperoleh penghasilan serta disisi lain peran tenaga kerja laki-laki begitu mendominasi setiap jenis pekerjaan.
3. Koefisien regresi usia sebesar 0,0103969 menunjukkan bahwa usia mempunyai arah koefisien regresi positif. Kematangan usia akan menentukan seberapa berpengalamannya seorang tenaga kerja dalam

pekerjaannya. Meningkatnya usia tenaga kerja diiringi semakin meningkatnya posisi atau jabatan yang berpengaruh pada semakin tinggi pendapatan yang diperoleh. Usia yang meningkat biasanya akan meningkatkan pengalaman kerja dan meningkatkan penghasilan.

4. Hasil estimasi menunjukkan bahwa seluruh koefisien pendidikan menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Nilai koefisien *dummy* tamat SD sampai dengan koefisien *dummy* tamat S2/S3 menunjukkan nilai koefisien yang semakin meningkat dengan semakin tingginya jenjang pendidikan yang ditamatkan. Berdasarkan penghitungan nilai tingkat pengembalian pendidikan terhadap pendapatan menunjukkan semakin tingginya tingkat pendidikan maka semakin tinggi persentase pengembalian pendidikan yang didapatkan. Tingkat pendidikan S2/S3 memiliki tingkat pengembalian pendidikan yang tinggi pada seluruh pendapatan tenaga kerja. Artinya, semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditamatkan, semakin besar pula penghasilan yang didapatkan oleh tenaga kerja.
5. Dummy jam kerja secara signifikan berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja. Dummy jam kerja memiliki koefisien regresi yang positif sebesar 0,4800542, sehingga setiap kenaikan jam kerja tenaga kerja 1 jam per minggu akan meningkatkan pendapatan sebesar 48%.
6. Hasil pengujian dalam model regresi memasukkan variabel jenis pekerjaan di Indonesia dengan membuat *dummy* kelompok tenaga kerja.

Pengujian pengaruh variabel sektor tenaga kerja di setiap kelompok sektor tenaga kerja (kelompok ahli, kelompok analis dan operator) terhadap pendapatan tenaga kerja memiliki probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$), mengindikasikan bahwa sektor tenaga kerja berpengaruh terhadap pendapatan, serta terdapat perbedaan tingkat pendapatan tenaga kerja antara kelompok ahli, kelompok analis maupun operator.

Pada kelompok ahli arah koefisien regresinya positif, sedangkan pada kelompok analis dan operator arah koefisien regresinya negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendapatan kelompok ahli lebih tinggi dibandingkan pendapatan tenaga kerja pada kelompok analis dan operator.

7. Fenomena terjadinya *overeducation* dan *undereducation* merupakan kesenjangan yang kemungkinan dapat terjadi pada tenaga kerja. Berdasarkan hasil frequensi antara pendidikan dan tenaga kerja, terdapat beberapa tenaga kerja yang mengalami *overeducation* maupun *undereducation*. Hal ini dapat terjadi karena tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh individu tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dijalani oleh individu tersebut.

Hasil pengujian dalam model regresi memasukkan variabel *mismatch* dengan membuat *dummy*. Pengujian pengaruh variabel *mismatch* (*undereducation* dan *overeducation*) terhadap pendapatan tenaga kerja memiliki probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikansi

yang diharapkan ($0,0\% < 5\%$). Pada *undereducation* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,6739978, sedangkan pada *overeducation* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,1840142.

Berdasarkan hasil penghitungan dengan menggunakan rata-rata pendapatan menurut kriteria pendidikan yaitu *Undereducation*, *Adequate Education*, dan *Overeducation* maka terlihat kecenderungan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Pendapatan tenaga kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan pendapatan tenaga kerja perempuan.

B. Saran

1. Pada penelitian ini ditemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan tenaga kerja sektoral. Maka pemerintah perlu meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan. Karena sebanyak 17,71% tenaga kerja yang bekerja hanya tamatan SD. Selain itu, pemerintah bersama instansi terkait lainnya perlu mendesain kebijakan ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih luas terutama bagi tingkat pendidikan yang rendah seperti industri padat karya.
2. Penelitian ini bertujuan untuk membantu pemerintah untuk mendistribusikan tenaga kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian tenaga kerja ke pasar kerja agar investasi pendidikan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja dapat sesuai dengan sasaran.

3. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang adanya kesenjangan pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan pendidikan yang dibutuhkan oleh setiap bidang jenis pekerjaan, maka dari itu dengan terbukanya lapangan pekerjaan memungkinkan distribusi tenaga kerja menjadi tepat sasaran dan menghindari pengangguran.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini belum membahas mengenai kriteria dari *Undereducation, Adequate Education*, dan *Overeducation* secara lebih mendalam.
2. Masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya fenomena *overeducation* dan *undereducation* terhadap pendapatan tenaga kerja yang belum diteliti atau dikaji dalam penelitian ini karena tidak tersedianya data yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. 2014. *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia 2014*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Gujarati, Damodar & Dawn, Porter. 2013. *Dasar-Dasar Ekonometrika buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- H.Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati. 2003. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Imam Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan dan Suparmoko. 1987. *Ekonomi Pembangunan: Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Mankiw, N. Gregory. 2003. *Pengantar Ekonomi edisi ke-2 jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Hafid. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Skripsi*. Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Universitas Diponegoro.
- Payaman J. Simanjuntak. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Payaman J. Simanjuntak. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahardjo Adisasmita. 2013. *Teori – Teori Pembangunan Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ratna Juwita. 2011. *Analisis Pengaruh Undeeducation Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral di Kota Palembang*. Jurnal Vol. 1, No. 1, September 2011, Hal. 24-32. STIE MDP.
- Sadono Sukirno. 2010. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sanerya Hendrawan. Dkk. 2012. *Pengembangan Human Capital*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Suyanto, Losina, Mustofa. 2015. *Return To Schooling Tenaga Kerja Lulusan SMK Di Indonesia*. Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Syaiful Sagala. 2013. *Etika & Moralitas Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptoharjanto. 1982. *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Todaro, Michael P. dan Stephen C. Smith. 2011. *Pembangunan Ekonomi Edisi Kesebelas Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Wiko Saputra dkk. 2011. *Fenomena Overeducation dan Undereducation dalam Pasar Kerja Wanita*. Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 12, No. 2, Desember 2011, Hal. 212-220. Pascasarjana. Universitas Bung Hatta. Padang.

LAMPIRAN

1. HASIL UJI DESKRIPTIF

```
. summarize LOG_PENDAPATAN PENDAPATAN JENISKELAMIN UMUR PENDIDIKAN TIDAKSEKOLAH SD SMP SMA SMK DIPLOMA SARJANA S2_S3 JAMKERJA DUMMYJAMKERJA KB
> JI2000_1 KELOMPOKAHLI KELOMPOKANALIS OPERATOR ADEQUATED_EDU UNDER_EDUCATION OVER_EDUCATION
```

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
LOG_PENDAP~N	199905	13.94753	.9259596	6.907755	18.40048
PENDAPATAN	199905	1735476	2336651	1000	9.80e+07
JENISKELAMIN	199905	.3403217	.4738185	0	1
UMUR	199905	39.58785	12.67516	15	98
PENDIDIKAN	199905	3.503724	1.890683	1	8
TIDAKSEKOLAH	199905	.1418074	.3488533	0	1
SD	199905	.2303894	.4210832	0	1
SMP	199905	.1695455	.375234	0	1
SMA	199905	.1973688	.398014	0	1
SMK	199905	.0987919	.2983832	0	1
DIPLOMA	199905	.0376029	.1902342	0	1
SARJANA	199905	.1125034	.3159856	0	1
S2_S3	199905	.0119907	.1088438	0	1
JAMKERJA	199905	40.79344	16.28959	0	98
DUMMYJAMKE~A	199905	.6558165	.4751025	0	1
KBJI2000_1	199905	5.048623	2.042275	1	8
KELOMPOKAHLI	199905	.22095	.4148879	0	1
KELOMPOKAN~S	199905	.4395288	.496331	0	1
OPERATOR	199905	.3395213	.473548	0	1
ADEQUATED_~U	199905	.3576999	.4793244	0	1
UNDER_EDUC~N	199905	.0092394	.0956769	0	1
OVER_EDUCA~N	199905	.6330607	.481971	0	1

2. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

```
. regress LOG_PENDAPATAN JENISKELAMIN UMUR SD SMP SMA SMK DIPLOMA SARJANA S2_S3 DUMMYJAMKERJA KELOMPOKAHLI KELOMPOKANALIS UNDER_EDUCATION OVER_EDUCATION
```

Source	SS	df	MS	Number of obs = 199905
Model	46943.3553	14	3353.09681	F(14,199890) = 5385.50
Residual	124454.582199890		.62261535	Prob > F = 0.0000
Total	171397.938199904		.857401241	R-squared = 0.2739 Adj R-squared = 0.2738 Root MSE = .78906

LOG_PENDAPATAN	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
JENISKELAMIN	-.3521943	.0039006	-90.29	0.000	-.3598394 -.3445493
UMUR	.0103969	.0001495	69.53	0.000	.0101038 .0106899
SD	.1794156	.0060551	29.63	0.000	.1675477 .1912835
SMP	.3409317	.0066438	51.32	0.000	.3279101 .3539534
SMA	.5429724	.0068832	78.88	0.000	.5294814 .5564634
SMK	.5836068	.0079566	73.35	0.000	.5680122 .5992015
DIPLOMA	.8904448	.0115451	77.13	0.000	.8678166 .913073
SARJANA	1.053777	.0090117	116.93	0.000	1.036115 1.07144
S2_S3	1.512158	.0177658	85.12	0.000	1.477337 1.546978
DUMMYJAMKERJA	.4800542	.0038658	124.18	0.000	.4724774 .487631
KELOMPOKAHLI	-.0577403	.0139109	-4.15	0.000	-.0850055 -.0304752
KELOMPOKANALIS	-.2059075	.0115976	-17.75	0.000	-.2286386 -.1831765
UNDER_EDUCATION	.6739978	.0188754	35.71	0.000	.6370024 .7109932
OVER_EDUCATION	.1840142	.0116188	15.84	0.000	.1612416 .2067868
_cons	12.88738	.0094991	1356.69	0.000	12.86876 12.906

3. PERHITUNGAN TINGKAT PENGEMBALIAN PENDIDIKAN

$$r_{sd} = \frac{(\beta_{sd}) - 0,1794156}{\Delta nsd} = \frac{6}{6} = 0,029903 \times 100\% = 2,99\%$$

$$r_{smp} = \frac{(\beta_{smp} - \beta_{sd})}{\Delta nsmp} = \frac{(0,3409317 - 0,1794156)}{3} = 0,053839 \times 100\% = 5,38\%$$

$$r_{sma} = \frac{(\beta_{sma} - \beta_{smp})}{\Delta nsma} = \frac{(0,5429724 - 0,3409317)}{3} = 0,067347 \times 100\% = 6,73\%$$

$$r_{smk} = \frac{(\beta_{smk} - \beta_{smp})}{\Delta nsma} = \frac{(0,5836068 - 0,3409317)}{3} = 0,080892 \times 100\% = 8,09\%$$

$$r_{diploma} = \frac{(\beta_{diploma} - \beta_{sma})}{\Delta ndiploma} = \frac{(0,8904448 - 0,5429724)}{3} = 0,115824 \times 100\% = 11,58\%$$

$$r_{sarjana} = \frac{(\beta_{sarjana} - \beta_{sma})}{\Delta nsarjana} = \frac{(1,053777 - 0,5429724)}{4} = 0,127701 \times 100\% = 12,77\%$$

$$r_{s2/s3} = \frac{(\beta_{s2/s3} - \beta_{sarjana})}{\Delta ns2/s3} = \frac{(1,512158 - 1,053777)}{2} = 0,229191 \times 100\% = 22,92\%$$