

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peluang Partisipasi Bekerja Penduduk Indonesia

- a. Peluang partisipasi bekerja penduduk di Indonesia dengan kualifikasi responden berusia 15-64 tahun dan berpendidikan minimal tamat SMP, secara signifikan dipengaruhi oleh perbedaan tingkat atau jenis pendidikan, umur, jenis kelamin, status perkawinan, wilayah tempat tinggal (desa-kota), dan wilayah kepulauan.
- b. Jumlah responden usia kerja dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang terakhir ditamatkan SMA sederajat masih mendominasi pasar tenaga kerja dengan jumlah persentase sebanyak 48,30%, diikuti dengan responden dengan kualifikasi pendidikan terakhir S1/Diploma IV sebanyak 26,91%. Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai positif dan signifikan, hal ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar pula peluang untuk bekerja.
- c. Pengaruh perbedaan umur responden terhadap peluang partisipasi bekerja adalah positif, yang berarti semakin bertambah umur seseorang maka pengalaman akan semakin bertambah dan akan lebih mudah memperoleh pekerjaan.
- d. Analisis menunjukkan bahwa individu berjenis kelamin laki-laki memiliki peluang bekerja yang lebih tinggi sebesar 32,34% dibandingkan perempuan, fenomena yang didukung oleh penelitian Dwi Asriani dan Ramdlaningrum (2019) yang menemukan bahwa norma sosial dan hambatan kebijakan menyebabkan perempuan lebih banyak berkonsentrasi di sektor tertentu dan mengalami partisipasi yang lebih rendah dalam angkatan kerja Indonesia. Mengatasi kesenjangan gender ini esensial untuk meningkatkan inklusi perempuan di berbagai industri, yang vital untuk masa depan pekerja perempuan di Indonesia.

- e. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang sudah menikah memiliki peluang bekerja 25,49% lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang belum menikah, sebuah hasil yang didukung oleh Nandi (2021) yang menemukan bahwa status perkawinan berdampak signifikan terhadap partisipasi dan durasi kerja, memengaruhi kedua jenis kelamin secara berbeda.
- f. Analisis menunjukkan bahwa penduduk usia kerja di perkotaan memiliki peluang kerja 7,75% lebih rendah dibandingkan dengan mereka di pedesaan, suatu kondisi yang dapat dikaitkan dengan jenis keterampilan yang dominan di masing-masing wilayah, dimana area perkotaan menuntut keterampilan sosial dan pemecahan masalah tingkat tinggi, sementara area pedesaan cenderung memiliki pekerjaan dengan persyaratan keterampilan lebih rendah, yang menyebabkan disparitas pendapatan (Abel & Deitz, 2015). Selain itu, kenaikan satu unit pada variabel kepulauan mengurangi probabilitas partisipasi kerja sebesar 0,76%, menunjukkan adanya ketimpangan geografis signifikan dalam partisipasi tenaga kerja di Indonesia, dengan sebaran penduduk dan angkatan kerja yang tidak merata di antara kepulauan.

2. ***Qualification Mismatch dan Upah di Indonesia***

- a. Penerapkan model Mincer sebagai tahap kedua dari metode *Heckman Two Step* menyimpulkan bahwa variabel-variabel seperti *vertical mismatch (undereducation/overeducation)*, *horizontal mismatch*, *qualification mismatch*, umur, kuadrat umur, jenis kelamin, status perkawinan, wilayah tempat tinggal, partisipasi dalam pelatihan, kepemilikan sertifikat, sektor/jenis lapangan usaha, serta variabel lambda atau *Inverse Mills Ratio (IMR)*, memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat upah.
- b. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *undereducation* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap upah, di mana tenaga kerja yang mengalami *undereducation* mendapatkan penalti upah, mengindikasikan bahwa kualifikasi pendidikan yang lebih rendah dari yang dibutuhkan oleh pekerjaan berhubungan dengan pengurangan upah yang signifikan. Temuan

yang konsisten dengan studi sebelumnya yang juga menemukan dampak negatif *undereducation* terhadap upah dan kondisi kerja. Penelitian oleh Reis (2017), Quang & Tran-Nam (2019), Hartog (2000), dan Herrera-Idárraga *et al.* (2015) semuanya mengonfirmasi bahwa *mismatch* pendidikan, seperti *undereducation*, tidak hanya menurunkan upah tetapi juga meningkatkan risiko bekerja di sektor informal, terutama di negara-negara berkembang.

- c. Penelitian menunjukkan bahwa *overeducation* memiliki efek positif pada upah, di mana tenaga kerja yang memiliki pendidikan melebihi yang diperlukan cenderung menerima premi upah yang lebih tinggi, suatu temuan yang konsisten dengan studi-studi sebelumnya seperti oleh Hartog (2000) dan Reis (2017) yang mendapati bahwa meskipun *overeducation* mungkin tidak efisien dari segi pemanfaatan sumber daya, tenaga kerja *overeducated* masih mendapat manfaat ekonomi berupa kompensasi upah yang lebih tinggi karena potensi kemampuan tambahan yang mereka miliki. Hal ini mengindikasikan bahwa pasar tenaga kerja sering kali menghargai tingkat pendidikan yang lebih tinggi sebagai indikator dari kemampuan potensial, sekalipun hal tersebut menyebabkan pemborosan sumber daya pendidikan.
- d. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel *horizontal mismatch* (ketidaksesuaian bidang studi) memiliki koefisien negatif, yang mengindikasikan bahwa tenaga kerja dengan ketidaksesuaian antara bidang studi dan pekerjaan cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah, sebuah temuan yang sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti oleh Robst (2007) dan Montt (2017) yang menemukan bahwa ketidaksesuaian bidang studi tidak hanya memengaruhi upah tetapi juga kepuasan kerja dan produktivitas, sering kali mengakibatkan motivasi yang rendah dan upah yang lebih rendah. Penelitian di Kolombia oleh Herrera-Idárraga *et al.* (2015) juga mengkonfirmasi bahwa kesesuaian antara pendidikan dan jenis pekerjaan merupakan faktor kunci dalam memaksimalkan upah, dengan pekerja yang mengalami ketidaksesuaian menerima penalti upah yang signifikan.

- e. Penelitian menunjukkan bahwa variabel *qualification mismatch* memiliki efek negatif pada upah, di mana tenaga kerja yang mengalami ketidaksesuaian kualifikasi mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan mereka yang kualifikasinya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh studi McGuinness (2006) dan Leuven & Oosterbeek (2011) yang menemukan bahwa ketidaksesuaian ini mengurangi efisiensi pasar tenaga kerja dan mengakibatkan penggunaan keterampilan yang tidak efektif, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas dan upah. Ini mengindikasikan bahwa *qualification mismatch* lebih sering terjadi di pasar tenaga kerja yang kurang fleksibel dan berkembang, sering kali disebabkan oleh kurangnya informasi pasar dan akses terhadap pendidikan yang relevan, memperburuk penalti upah bagi tenaga kerja di negara-negara berkembang.

B. Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu belum mampu menangkap heterogenitas keterampilan yang berubah dari waktu ke waktu. Perbedaan keterampilan tersebut mungkin dapat menjelaskan perbedaan upah yang diterima oleh pekerja *mismatch*. Pendekatan pengukuran normatif dengan membandingkan kode klasifikasi golongan pekerjaan yang masih menggunakan parameter pada tahun 2011 dan 2014, kemungkinan memiliki banyak keterbatasan terhadap jenis/golongan pekerjaan yang ada dan sangat berkembang dengan cepat pada waktu ini. Diharapkan penelitian berikutnya dapat menggunakan parameter yang lebih *up to date* sehingga *related* dengan kondisi jenis pekerjaan terbaru. Kemudian variabel-variabel yang ada dapat dikembangkan ke arah yang lebih kompleks atau detail, seperti variabel terkait promosi kerja, kepuasan kerja, atau kesejahteraan pekerja.