

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

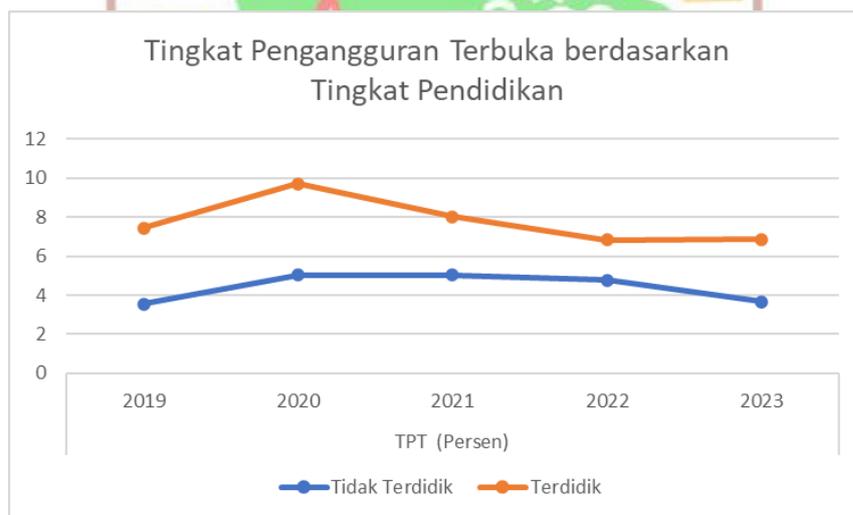
Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pendapatan total dan pendapatan perkapita. Proses ini tidak hanya melibatkan perubahan dalam struktur perekonomian suatu negara, tetapi juga berupaya menciptakan pemerataan pendapatan di masyarakat. Dalam pelaksanaannya, pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketersediaan sumber daya alam, kualitas dan produktivitas sumber daya manusia, penguasaan teknologi, dan kecukupan modal. Di antara faktor-faktor tersebut, manusia sebagai tenaga kerja memainkan peranan penting yang mencakup ekonomi dan sosial.

Pada saat ini Indonesia masih menghadapi tantangan struktural yang cukup kompleks dalam sektor ketenagakerjaan. Tingginya tingkat pengangguran terbuka, rendahnya produktivitas tenaga kerja, ketimpangan distribusi pendapatan, serta ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja merupakan masalah yang menjadi hambatan dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Penyelesaian persoalan ketenagakerjaan menjadi semakin mendesak dalam upaya mendorong pembangunan perekonomian di Indonesia, terutama menjelang datangnya era bonus demografi. Bonus demografi merupakan sebuah fenomena atau kondisi dimana proporsi penduduk usia produktif, yaitu usia 15-64 tahun lebih besar dibandingkan proporsi penduduk usia non- produktif. Becker (1993) menyebutkan bahwa bonus demografi dapat memberikan keuntungan ekonomi jika terdapat investasi yang tepat terhadap modal manusia melalui pendidikan dan kesehatan.

Para ahli ekonomi berpendapat bahwa investasi dalam sumber daya manusia melalui pendidikan berperan penting dalam upaya peningkatan berbagai aspek kehidupan. Pendidikan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga berdampak pada peningkatan nilai sosial individu. Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah mengalami peningkatan signifikan dalam hal akses dan partisipasi pendidikan tinggi. Hal ini tercermin dari meningkatnya

jumlah lulusan perguruan tinggi yang memasuki pasar kerja setiap tahunnya. Namun, peningkatan jumlah tenaga kerja terdidik ini tidak selalu sesuai dan sejalan dengan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja yang dapat dicerminkan dalam tingkat upah yang diterima oleh pekerja. Menurut Todaro & Smith (2020) seseorang dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh jenis pekerjaan yang lebih baik dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah. Namun, dalam realitanya pengangguran di Indonesia didominasi oleh orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yang disebut sebagai pengangguran terdidik. Penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan atau belum mendapatkan pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang telah ditamatkan yaitu SMA ke atas disebut pengangguran terdidik.

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019-2023 (Persen)



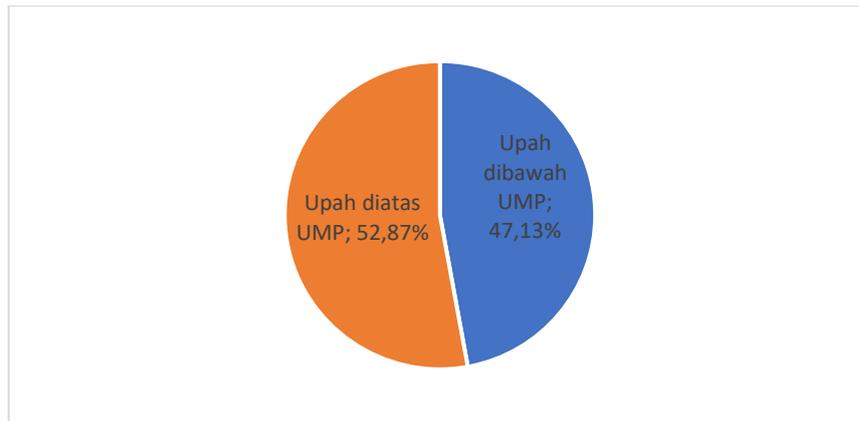
Sumber: Badan Pusat Statistik (data diolah)

Gambar 1.1 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, dalam lima tahun terakhir persentase pengangguran terdidik masih mendominasi di Indonesia. Pada tahun 2019, tingkat pengangguran terdidik, yaitu meliputi tenaga kerja yang sudah menamatkan jenjang SMA ke atas mencapai 7,4 persen, sedangkan pengangguran tidak terdidik bernilai 3,5 persen. Pada tahun 2020, tingkat pengangguran terdidik dan pengangguran tidak terdidik sama-sama mengalami peningkatan, yaitu masing-masing sebesar 9,71 persen dan

5,03 persen. Pada tahun ini tingkat pengangguran terbuka, baik itu pengangguran terdidik maupun pengangguran tidak terdidik mencapai puncaknya. Hal ini disebabkan oleh adanya pandemi covid- 19 yang menyebabkan melemahnya perekonomian dan meningkatnya pemutusan hubungan kerja yang menyebabkan meningkatnya angka pengangguran. Pada tahun 2021 dan tahun 2022 terdapat penurunan terhadap TPT terdidik secara bertahap, meskipun jumlah TPT terdidik masih lebih tinggi dibandingkan kelompok tidak terdidik, yaitu masing- masing sebesar 8,01 persen dan 6,84 persen. Pada tahun 2023, TPT terdidik kembali mengalami peningkatan menjadi 6,85 persen, sedangkan untuk TPT tidak terdidik mengalami penurunan menjadi 3,67 persen. Fenomena tersebut dapat menjelaskan bahwasannya seseorang dengan status pendidikan tinggi tidak dapat menjamin mereka untuk mendapatkan suatu pekerjaan.

Menurut Mccall (1970) pengangguran merupakan keputusan individu dalam proses mencari kerja yang durasinya dipengaruhi oleh variabel tingkat upah yang ditawarkan dan tingkat upah minimum yang diterima oleh pencari kerja berdasarkan ekspektasinya atau *reservation of wage*. Hal ini berarti seseorang akan tetap menganggur selama tawaran pekerjaan yang diterimanya tidak melebihi ambang batas minimum yang dianggap layak. Hal ini mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula ekspektasi upah yang dimiliki. Fenomena ini menciptakan realitas yang tidak bisa diabaikan dalam pasar tenaga kerja, khususnya bagi negara berkembang. Pendidikan tinggi dimaknai sebagai alat mobilitas sosial dan peningkatan produktivitas, tapi ekspektasi upah yang tinggi tidak selalu bisa sesuai dengan permintaan pasar kerja. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas upah inilah yang berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran terdidik. Dalam banyak kasus yang terjadi, lulusan pendidikan tinggi lebih memilih untuk tetap menganggur dari pada menerima pekerjaan yang menawarkan upah dibawah ekspektasi mereka. Upah merupakan isu sentral dalam dinamika ketenagakerjaan, karena merupakan sumber utama penghidupan sebagian besar masyarakat. Kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang ditawarkan tidak hanya menentukan kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi penentu kestabilan sosial dan keberhasilan pembangunan ekonomi.

Untuk melindungi hak- hak pekerja, pemerintah Indonesia menetapkan kebijakan upah minimum sebagai salah satu program strategis nasional yang menjadi salah satu instrumen dalam pengentasan kemiskinan dan mendorong pembangunan ekonomi Indonesia. Kebijakan ini diharapkan dapat menjadi penjamin pemberian upah yang adil dan proporsional, terutama bagi tenaga kerja yang telah menempuh pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.



Gambar 1.2 Upah Tenaga Kerja di atas UMP dan di Bawah UMP Indonesia Tahun 2023 (%)

Sumber: BPS 2023, *data diolah* (2025)

Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh BPS tahun 2023 jumlah tenaga kerja yang berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai di Indonesia adalah sebesar 52,7 juta jiwa. Secara umum upah rata- rata yang diterima oleh kelompok pekerja ini tercatat sebesar 3,18 juta/bulan. Namun demikian, data data menunjukkan bahwa sebanyak 47,13 persen atau sekitar 24,84 juta orang yang berstatus buruh atau karyawan atau pegawai di Indonesia justru menerima gaji dibawah upah tersebut. Disisi lain, terdapat 52,87 persen atau sekitar 27,86 juta jiwa yang berstatus buruh atau karyawan atau pegawai di Indonesia menerima gaji diatas upah tersebut. Fakta ini menunjukkan bahwa regulasi pengupahan khususnya yang berkaitan dengan penetapan upah minimum belum sepenuhnya berjalan secara efektif, khususnya pada kelompok tenaga kerja terdidik yang seharusnya memiliki daya tawar yang lebih tinggi dalam pasar kerja. Kesenjangan ini menandakan bahwa peningkatan pendidikan belum menjamin peningkatan kesejahteraan.

Terdapat banyak penelitian yang membahas mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja, baik itu dari sisi karakteristik individu

maupun kondisi struktural pasar tenaga kerja. Selain variabel pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan, transformasi digital melalui internet juga dapat menjadi determinan baru dalam pembentukan upah. Dalam era digital ekonomi kemampuan tenaga kerja dalam mengakses, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi internet menjadi modal penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing dalam pasar tenaga kerja. Studi oleh Zhan & Yang (2024) mengungkapkan bahwa penggunaan internet memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kualitas pekerjaan. Kualitas ini dinilai dari sisi objektif seperti peningkatan upah, jam kerja, dan jaminan sosial, serta melalui sisi subjektif seperti kepuasan dan keamanan kerja. Internet memberikan kemudahan bagi tenaga kerja untuk mengakses informasi, mengikuti pelatihan, dan meningkatkan efisiensi kerja, serta memperluas jejaring profesional. Kemampuan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas individu yang akan berpengaruh terhadap upah yang diterima tenaga kerja. Selain itu studi yang dilakukan oleh Sukmawardhana et al., (2023) mengungkapkan bahwa penggunaan internet berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pendapatan pekerja formal di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya memfasilitasi efisiensi operasional dan akses pasar, tetapi juga berperan dalam memperkuat posisi tawar tenaga kerja dalam pasar kerja yang kompetitif. Rachmatullah et al., (2023) juga menegaskan bahwa penggunaan internet dalam membantu pekerjaan berkontribusi positif dan signifikan terhadap upah atau pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi bukan lagi hanya pelengkap, melainkan bagian integral dari strategi peningkatan pendapatan.

Studi yang dilakukan oleh Salsabila & Budiasih (2023) menemukan bahwa upah tenaga kerja terdidik dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur, jumlah jam kerja, masa kerja, dan pelatihan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap status upah tenaga kerja terdidik. Tingkat pendidikan tidak hanya berperan sebagai indikator kapabilitas kognitif, tetapi juga sebagai bagian dari investasi modal manusia (*human capital investment*) yang berdampak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja dan daya tawar tenaga kerja dalam pasar kerja. Fenomena ini serupa dengan penelitian oleh Kasnauskiene et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa setiap tambahan tahun

pendidikan dapat meningkatkan pendapatan rata-rata individu. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap meningkatnya tingkat pendapatan atau upah yang diterima oleh tenaga kerja. Menurut Becker (1964) daya produksi dengan tingkat pendidikan serta pelatihan yang diperoleh oleh tenaga kerja memiliki hubungan positif. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh dan semakin banyak pelatihan yang diikuti, maka semakin besar pula kemampuan tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi juga berkontribusi dalam peningkatan upah dan pendapatan.

Selain itu status pekerjaan merupakan faktor yang turut berkontribusi dalam menentukan tingkat upah tenaga kerja terdidik. Studi oleh Desanti & Ariusni (2021) mengungkapkan bahwa status pekerjaan terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap tingkat pendapatan tenaga kerja. pekerja yang bekerja di sektor formal cenderung menerima pendapatan atau upah yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di sektor informal. Perbedaan ini dikaitkan dengan tingkat pendidikan dan produktivitas, serta adanya jaminan perlindungan dan stabilitas pendapatan yang lebih baik dibanding sektor informal. Pekerja informal umumnya mengalami ketidakpastian pendapatan, tidak mendapatkan tunjangan hidup, dan seringkali bekerja dalam kondisi kerja yang kurang terlindungi.

Faktor demografi seperti jenis kelamin juga merupakan faktor yang mempengaruhi upah tenaga kerja. Studi yang dilakukan oleh Cahya & Aimon (2020) mengungkapkan bahwa terdapat kesenjangan pendapatan yang dipengaruhi oleh gender dan letak geografis. Pekerja laki-laki cenderung memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja perempuan. Selain itu, studi ini juga menemukan bahwa perbedaan geografis turut memiliki peran dalam tingkat pendapatan tenaga kerja. Pekerja yang tinggal di wilayah perkotaan umumnya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang menetap di wilayah pedesaan. Studi yang dilakukan oleh De Coen et al., (2015) membahas mengenai pengaruh usia terhadap tingkat upah reservasi (*reservation wage*) atau upah minimum yang bersedia diterima seseorang saat menerima tawaran pekerjaan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa upah minimum

dipengaruhi oleh *employment efficiency* dan *work intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh usia terhadap upah reservasi tidak bersifat linear, akan tetapi membentuk pola U- terbalik. Penelitian ini juga menegaskan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri terhadap peluang kerja, maka semakin tinggi pula ekspektasi upah minimum yang diharapkan, sedangkan niat kerja yang tinggi justru cenderung membuat individu lebih fleksibel dalam menurunkan ekspektasi upah.

Jumlah jam kerja per minggu merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kenaikan tingkat upah (Chun & Khor, 2010). Semakin besar jumlah jam kerja yang dilakukan, maka peluang tenaga kerja untuk menerima upah diatas minimum juga akan meningkat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Haidy Pasay et al., (2012) menemukan bahwa lama pencarian kerja cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat pendidikan, dimana angkatan kerja berpendidikan tinggi membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mencari pekerjaan dibandingkan dengan angkatan kerja yang berpendidikan rendah. Hal ini diperkuat dengan temuan bahwa tingkat *reservation wage* juga semakin tinggi seiring meningkatnya tingkat pendidikan. Selain faktor tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, jumlah jam kerja, masa kerja atau pengalaman kerja dan pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap status upah tenaga kerja. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya. Oleh karena itu, individu yang memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki daya tawar upah yang lebih tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, sebagian besar studi yang telah dilakukan masih dalam konteks negara maju dan belum banyak yang membahas secara spesifik mengenai fenomena tersebut di Indonesia, dengan fokus pada kelompok tenaga kerja terdidik, studi ini mengkaji secara langsung kondisi upah tenaga kerja terdidik dan hubungannya dengan kebijakan upah minimum. Oleh karena itu, penelitian dengan judul **“Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia: Studi Kasus SAKERNAS Tahun 2023”** perlu untuk dilakukan. Dengan mengintegrasikan pendekatan teori modal manusia, dinamika pasar tenaga kerja, serta transformasi digital yang terjadi di dunia kerja,

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kualitas SDM terdidik di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah diraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa rumusan masalah yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi dan karakteristik upah tenaga kerja terdidik di Indonesia?
2. Apa saja faktor yang berkontribusi mempengaruhi kecenderungan upah tenaga yang diterima oleh tenaga kerja terdidik di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Studi ini sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Adapun tujuan utama dari studi ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis kondisi dan karakteristik upah tenaga kerja terdidik di Indonesia.
2. Mengidentifikasi faktor yang berkontribusi mempengaruhi kecenderungan upah yang diterima oleh tenaga kerja terdidik di Indonesia, apakah memperoleh penghasilan di atas atau justru di bawah upah minimum provinsi (UMP).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya literatur atau penelitian teoritis tentang faktor- faktor yang mempengaruhi upah tenaga kerja terdidik di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi acuan ilmiah yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik kajian serupa. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah, terutama dalam proses

evaluasi kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Studi ini mengkaji faktor- faktor yang mempengaruhi upah tenaga kerja terdidik di Indonesia: pendekatan pendidikan, pengalaman, dan teknologi digital. Dalam studi ini, variabel tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur, jumlah jam kerja, masa kerja, dan pelatihan kerja digunakan sebagai variabel independen, dan variabel tingkat upah sebagai variabel dependen.

