

BAB I PENDAHULUAN

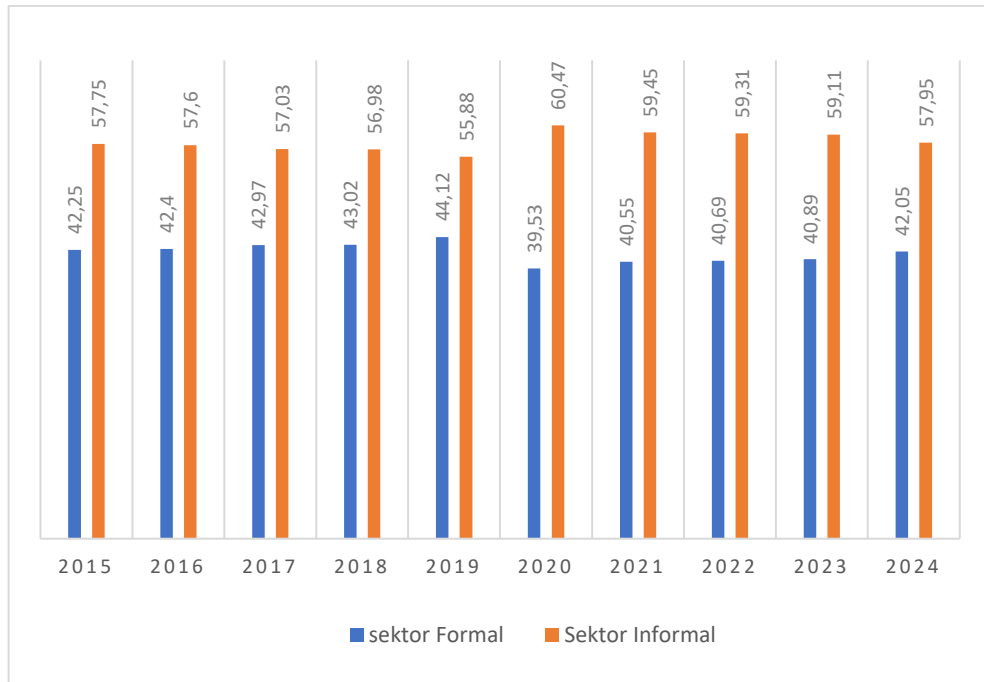
1.1 Latar Belakang

Ketimpangan ekonomi merupakan tantangan struktural yang persisten dalam agenda pembangunan di Indonesia. Meskipun pertumbuhan ekonomi terus terjaga, distribusi kesejahteraan belum sepenuhnya inklusif bagi seluruh lapisan masyarakat. Laporan International Labour Organization (ILO, 2023) menegaskan bahwa ketimpangan upah tetap bertahan tinggi meskipun terjadi peningkatan produktivitas dan perluasan kesempatan kerja. Kondisi ini menjadi isu yang krusial untuk ditelaah karena upah merupakan sumber pendapatan utama bagi sebagian besar rumah tangga, sehingga memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk ketimpangan pendapatan secara keseluruhan. Sejalan dengan hal tersebut, World Bank (2022) serta UNDP (2023) menggarisbawahi bahwa jurang pendapatan saat ini semakin lebar akibat disparitas kualitas pekerjaan, ketimpangan akses teknologi, serta perbedaan kompetensi tenaga kerja. Dengan demikian, analisis terhadap dinamika ketimpangan upah menjadi esensial untuk memahami mekanisme distribusi kesejahteraan di tengah proses transformasi struktural ekonomi.

Di Indonesia, ketimpangan pendapatan secara agregat masih menjadi perhatian utama dalam agenda pembangunan. Namun, literatur terkini menekankan bahwa sumber persoalan yang lebih fundamental terletak pada ketimpangan upah antar kelompok pekerja, terutama dalam konteks pasar tenaga kerja yang tersegmentasi (ILO, 2020; World Bank, 2022). Ketimpangan ini tidak hanya mencerminkan perbedaan produktivitas, tetapi juga menggambarkan kesenjangan dalam akses terhadap pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman, dan penguasaan teknologi dimensi utama investasi sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan Shinetiara & Adry (2023), perbedaan pendapatan secara mikro sangat dipengaruhi oleh tidak meratanya distribusi upah individu, yang pada akhirnya membentuk ketimpangan pendapatan nasional. Temuan tambahan dari Firdaus et al. (2024) mengindikasikan bahwa perubahan teknologi dan pergeseran struktur pekerjaan pascapandemi telah memperlebar disparitas upah antar kelompok pekerja.

Selain faktor individual, struktur pasar tenaga kerja Indonesia sendiri turut memperbesar ketimpangan upah. Salah satu karakteristik fundamental pasar tenaga kerja Indonesia adalah sifatnya yang dualistik, yakni terfragmentasi menjadi sektor formal dan informal dengan mekanisme pengupahan, perlindungan kerja, serta pengembalian modal manusia yang berbeda. ILO (2023) menekankan bahwa negara berkembang dengan kapasitas penciptaan pekerjaan formal yang terbatas cenderung mengalami ekspansi sektor informal, sejalan dengan pertumbuhan angkatan kerja yang tidak dapat sepenuhnya diserap oleh sektor bernilai tambah tinggi. Kondisi ini juga tercermin di Indonesia, di mana transformasi struktural ekonomi belum diikuti dengan diversifikasi pekerjaan formal secara memadai.

Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa 59,40 persen tenaga kerja Indonesia masih terserap di sektor informal. Dalam mengukur struktur pasar tenaga kerja, BPS mengklasifikasikan pekerja formal sebagai mereka yang berstatus sebagai pengusaha dengan buruh tetap/dibayar serta kelompok buruh/karyawan/pegawai. Sebaliknya, pekerja informal mencakup spektrum yang lebih luas, yaitu pekerja mandiri (berusaha sendiri), pengusaha yang dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, pekerja bebas di sektor pertanian maupun nonpertanian, serta pekerja keluarga yang tidak dibayar. Perbedaan struktur kelembagaan ini menghasilkan disparitas akses terhadap kontrak kerja, jaminan sosial, dan tingkat upah, yang secara langsung berkontribusi terhadap persistensi ketimpangan upah antar sektor.



Sumber: Badan Pusat Statistik (2024) data diolah

Gambar 1.
Persentase Tenaga Kerja Indonesia 2015-2024 (Persen)

Secara longitudinal, proporsi pekerja informal bersifat persisten. Sepanjang 2015–2024, pangsa sektor informal tidak pernah turun dari 55 persen dan meningkat tajam pada masa pandemi COVID-19. IMF (2024) menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan yang tidak sejalan dengan produktivitas dapat mendorong perusahaan mengalihkan tenaga kerja ke sektor informal guna menghindari rigiditas biaya tenaga kerja formal. Hal ini mengindikasikan bahwa ketimpangan upah tidak hanya mencerminkan preferensi pekerja, tetapi juga konsekuensi dari desain kelembagaan dan regulasi pasar kerja.

Sejumlah bukti empiris mengonfirmasi bahwa upah pekerja formal secara konsisten lebih tinggi dibandingkan pekerja informal. BPS (2023; 2024) melaporkan bahwa rata-rata upah pekerja formal berada pada kisaran Rp 2,8–3,26 juta, sedangkan pekerja informal hanya sekitar Rp 1,47–1,9 juta. Indrayani dan Muzan (2025) menemukan bahwa selain pendidikan, ketimpangan upah dipengaruhi oleh lokasi geografis, gender, dan lemahnya penegakan regulasi ketenagakerjaan. Santoso et al. (2022) menunjukkan bahwa *return to experience* pekerja formal jauh lebih tinggi dibandingkan pekerja informal, bahkan ketika

tingkat pengalaman relatif sama. Riset terbaru Yudhistira & Hartono (2024) juga menegaskan bahwa literasi digital menciptakan *digital wage premium* yang lebih menguntungkan pekerja formal, sehingga memperlebar jurang upah antar sektor.

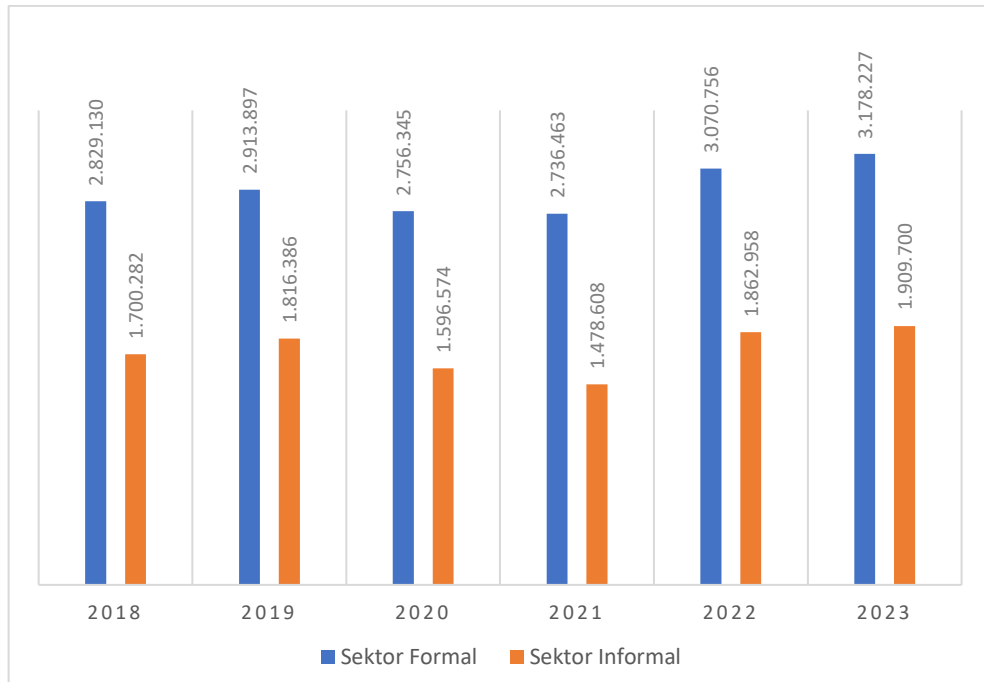
Dalam perspektif teori modal manusia, Becker (1993), Borjas (2013), dan Mincer (1974) menjelaskan bahwa upah merupakan cerminan dari produktivitas individu yang terbentuk melalui investasi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Secara lebih kontemporer, penguasaan teknologi juga dipandang sebagai bentuk modal manusia yang semakin krusial dalam menentukan struktur upah melalui perubahan struktur tugas dan permintaan keterampilan (*skills, tasks, and technologies*) (Acemoglu & Autor, 2011). Pendidikan meningkatkan keterampilan kognitif dan kemampuan adaptasi; pelatihan memperdalam keahlian teknis maupun nonteknis; dan teknologi menciptakan *wage premium* terutama di era digital. Lebih lanjut, dalam literatur ekonomi tenaga kerja, pengalaman kerja tidak hanya dipahami sebagai akumulasi waktu bekerja secara umum (*general experience*), tetapi juga mencakup pengalaman spesifik pada pekerjaan atau perusahaan tertentu (*specific experience*) (Mincer, 1974; Topel, 1991), yang tercermin dalam masa kerja (*job tenure*) dan memiliki pengembalian yang dapat berbeda antar sektor. Ketimpangan dalam akses terhadap berbagai bentuk investasi tersebut menjadi salah satu determinan utama ketimpangan upah antar kelompok pekerja.

Ketimpangan upah di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari ketimpangan dalam akses terhadap investasi SDM. Pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi, pelatihan yang relevan, pengalaman berkualitas, dan literasi digital cenderung masuk ke sektor formal yang menawarkan upah lebih tinggi, stabil, dan dilindungi regulasi. Sebaliknya, pekerja yang memiliki keterbatasan modal manusia sering kali terjebak dalam sektor informal yang memberikan upah rendah dan sangat volatile. Fields (2019) menegaskan bahwa perbedaan kualitas modal manusia merupakan salah satu sumber utama ketimpangan upah dalam perekonomian berkembang. Di Indonesia, situasinya diperburuk dengan fakta bahwa sebagian besar pekerja informal berpendidikan rendah dan tidak pernah mengikuti pelatihan kerja (BPS, 2023). Kondisi ini menciptakan lingkaran ketidakesetaraan, di mana rendahnya investasi SDM menghambat mobilitas naik pekerja menuju pekerjaan berupah lebih tinggi.

Meskipun demikian, ketimpangan upah tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik modal manusia. Berbagai studi (Indrayani & Muzan, 2025; Santoso et al., 2022) menunjukkan adanya komponen ketimpangan yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained wage gap*), yang merefleksikan perbedaan struktur pasar, nilai tambah sektor, dan diskriminasi nonkognitif. Dua komponen tersebut *endowment effect* dan *coefficient effect* secara formal dirumuskan melalui metode *Blinder–Oaxaca Decomposition* (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Pendekatan ini memungkinkan pemisahan kontribusi perbedaan karakteristik pekerja dari perbedaan pengembalian terhadap karakteristik tersebut, sehingga sangat relevan dalam menganalisis ketimpangan upah di pasar tenaga kerja Indonesia yang dualistik.

Kerangka teori segmentasi pasar tenaga kerja yang dikemukakan Doeringer & Piore (1971) menegaskan bahwa perbedaan pengembalian modal manusia tidak semata bersumber dari kualitas individu, tetapi juga dari struktur kelembagaan yang membedakan *primary market* (sektor formal) dan *secondary market* (sektor informal). Sektor formal dicirikan oleh upah tinggi, pekerjaan stabil, peluang karier, dan perlindungan kerja yang kuat. Sebaliknya, sektor informal memiliki upah rendah, ketidakpastian kerja tinggi, dan minim peluang mobilitas. Perbedaan struktur kelembagaan ini menciptakan segmentasi yang membuat mobilitas pekerja antar sektor menjadi terbatas, meskipun mereka memiliki pendidikan atau pengalaman kerja yang serupa. ILO (2023) menyoroti bahwa segmentasi tersebut di Indonesia diperkuat oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan terbatasnya akses pekerja terhadap pekerjaan bernilai tambah tinggi.

Segmentasi juga menyebabkan terjadinya *dual track* dalam pengembalian investasi SDM. Pendidikan yang sama dapat memberikan pengembalian yang berbeda antar sektor; pelatihan kerja mungkin bernilai tinggi di sektor formal, tetapi tidak meningkatkan upah di sektor informal; pengalaman kerja dapat menghasilkan premi besar di sektor formal tetapi tidak signifikan di sektor informal. Dengan demikian, ketimpangan upah bukan hanya refleksi dari kualitas individu, tetapi juga hasil dari interaksi antara investasi SDM dan struktur pasar tenaga kerja.



Sumber : Badan Pusat Statistik (2024) data diolah

Gambar 2.

Rata-rata Upah bersih Pekerja di Indonesia 2018-2023 (Rupiah)

Fenomena ketimpangan upah antara sektor formal dan informal di Indonesia terlihat jelas dalam data resmi Badan Pusat Statistik (BPS). Selama periode 2018–2024, rata-rata upah pekerja formal secara konsisten lebih tinggi dibandingkan pekerja informal. Data BPS menunjukkan bahwa rata-rata upah pekerja formal berada di kisaran Rp 2,8 juta hingga Rp 3,26 juta, sedangkan pekerja informal hanya sekitar Rp 1,47 juta hingga Rp 1,9 juta. Pada tahun 2023, misalnya, pekerja formal menerima rata-rata Rp 3.178.227, sementara pekerja informal hanya Rp 1.909.700.

Fenomena tersebut sejalan dengan temuan IMF (2024), yang menyatakan bahwa dalam kondisi pasar tenaga kerja negara berkembang, kebijakan pengupahan yang tidak konsisten dengan produktivitas dapat mendorong perusahaan kecil dan menengah menghindari regulasi formal, sehingga menempatkan lebih banyak pekerja ke sektor informal yang berupah rendah. Di Indonesia, peran sektor informal sebagai penampung tenaga kerja surplus semakin menguat karena keterbatasan penciptaan lapangan kerja formal yang berkualitas. Pada akhirnya, perbedaan akses terhadap pekerjaan formal dan informal inilah yang menghasilkan ketimpangan upah yang besar dan persisten.

Ketimpangan upah antara sektor formal dan informal merupakan hasil dari interaksi antara karakteristik tenaga kerja dan struktur pasar yang membentuk pengembalian atas karakteristik tersebut. Dalam ekonomi ketenagakerjaan, kesenjangan ini lazim dijelaskan melalui dua komponen utama, yaitu *endowment effect* dan *coefficient effect* (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). *Endowment effect* mencerminkan sejauh mana perbedaan karakteristik individu pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi mempengaruhi variasi upah, sehingga pekerja formal yang umumnya memiliki kualitas modal manusia lebih baik cenderung menerima upah lebih tinggi (Becker, 1993; Mincer, 1974).

Namun, literatur menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik tidak sepenuhnya menjelaskan seluruh jurang upah, karena terdapat *coefficient effect* yang merefleksikan perbedaan pengembalian terhadap karakteristik yang sama antar sektor akibat faktor kelembagaan, segmentasi, dan teknologi yang digunakan perusahaan (Doeringer & Piore, 1971; Acemoglu & Autor, 2011). Penelitian empiris terkini, termasuk Santoso et al. (2022) dan ILO (2023), menunjukkan bahwa pekerja informal sering menerima pengembalian pendidikan dan pengalaman yang jauh lebih rendah dibandingkan pekerja formal, sehingga meskipun dua individu memiliki kualitas SDM serupa, mereka tetap dapat memperoleh upah berbeda bergantung pada sektor tempat mereka bekerja.

Pendekatan teoritis untuk memahami dua sumber ketimpangan tersebut pertama kali diformalkan oleh Blinder (1973) dan Oaxaca (1973) melalui metode Blinder–Oaxaca *Decomposition*. Metode ini memisahkan ketimpangan upah menjadi komponen yang dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik (*endowment effect*) dan komponen yang tidak dapat dijelaskan atau berkaitan dengan perbedaan struktur pasar (*coefficient effect*). Dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia yang dualistik, metode ini menjadi sangat relevan untuk mengidentifikasi apakah ketimpangan upah antara sektor formal dan informal terutama disebabkan oleh kualitas SDM yang berbeda atau karena adanya ketidakseimbangan struktur ekonomi yang membuat pengembalian terhadap modal manusia tidak merata. Santoso et al. (2022) menunjukkan bahwa lebih dari separuh kesenjangan upah formal–informal tidak dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik individu, melainkan berasal dari struktur pasar dan perbedaan nilai tambah pekerjaan formal

yang lebih tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM harus dibarengi dengan reformasi pasar tenaga kerja agar pengembalian atas investasi SDM dapat dirasakan secara lebih merata.

Meskipun penelitian mengenai ketimpangan upah di Indonesia telah banyak dilakukan, literatur yang ada masih menyisakan celah empiris yang signifikan. Penelitian terdahulu umumnya membedah dimensi modal manusia secara parsial terbatas pada variabel pendidikan formal dan pengalaman kerja yang diperlakukan secara homogen, tanpa membedakan antara pengalaman umum (*general experience*) dan pengalaman spesifik pada pekerjaan atau perusahaan tertentu (*specific experience*), serta tanpa mengintegrasikan aspek investasi sumber daya manusia lainnya secara simultan, seperti pelatihan kerja (Santoso et al., 2022; Wulandari et al., 2018). Selain itu, sebagian besar studi masih menggunakan basis data lama yang belum menangkap perubahan struktural pasar tenaga kerja akibat guncangan pandemi, termasuk akselerasi adopsi teknologi digital. Oleh karena itu, analisis yang mempertimbangkan dinamika pasca-pandemi dan peran literasi digital menjadi krusial untuk menjelaskan pola ketimpangan terkini (Hoang et al., 2025; Kartiasih et al., 2023). Keterbatasan metodologis juga ditemukan pada penelitian yang masih mengandalkan data agregat atau sektoral sehingga tidak mampu mengidentifikasi heterogenitas pekerja secara individual, terutama terkait variasi pelatihan, sertifikasi, penggunaan teknologi, dan bentuk pengalaman kerja yang berbeda.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini hadir untuk mengintegrasikan empat komponen utama investasi sumber daya manusia pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi dalam menjelaskan ketimpangan upah antara sektor formal dan informal di Indonesia. Secara khusus, penelitian ini membedakan pengalaman kerja menjadi pengalaman umum (*general experience*) dan pengalaman spesifik pada pekerjaan atau perusahaan tertentu (*specific experience*), yang tercermin dalam masa kerja (*job tenure*). Penelitian ini memanfaatkan data mikro SAKERNAS Agustus 2024, yang menyediakan gambaran terbaru kondisi pasar tenaga kerja pascapandemi. Dengan menerapkan Blinder–Oaxaca *Decomposition*, penelitian ini tidak hanya mengukur tingkat ketimpangan upah, tetapi juga mengidentifikasi proporsi ketimpangan yang

berasal dari perbedaan karakteristik pekerja (*endowment effect*) dan perbedaan pengembalian karakteristik tersebut (*coefficient effect*). Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini diberi judul “**Analisis Investasi Sumber Daya Manusia dan Ketimpangan Upah: Studi Pada Sektor Formal dan Informal di Indonesia.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh investasi sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja potensial (*general experience*), masa kerja atau *tenure* (*specific experience*), dan penguasaan teknologi terhadap tingkat upah pekerja di sektor formal dan informal?
2. Seberapa besar kesenjangan upah rata-rata (*raw wage differential*) yang terjadi antara pekerja sektor formal dan sektor informal?
3. Seberapa besar kontribusi perbedaan karakteristik tenaga kerja (*endowment effect*) terhadap ketimpangan upah antar sektor (komponen *explained*)?
4. Seberapa besar kontribusi perbedaan struktur pasar atau imbal jasa (*coefficient effect*) terhadap ketimpangan upah antar sektor (komponen *unexplained*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh investasi sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja potensial (*general experience*), masa kerja atau *tenure* (*specific experience*), dan penguasaan teknologi terhadap tingkat upah pekerja di sektor formal dan sektor informal.
2. Mengestimasi besaran kesenjangan upah rata-rata (*raw wage differential*) antara pekerja sektor formal dan pekerja sektor informal di Indonesia.

3. Menganalisis kontribusi perbedaan karakteristik produktivitas tenaga kerja (*endowment effect*) sebagai komponen yang menjelaskan (*explained*) dalam ketimpangan upah antar sektor.
4. Menganalisis kontribusi perbedaan struktur imbal jasa atau apresiasi pasar (*coefficient effect*) sebagai komponen yang tidak menjelaskan (*unexplained*) dalam ketimpangan upah antar sektor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam tiga dimensi utama, yaitu manfaat akademik, manfaat praktis, dan manfaat kebijakan.

a. Manfaat Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur ekonomi ketenagakerjaan dengan mengintegrasikan pendekatan investasi sumber daya manusia dan segmentasi pasar tenaga kerja dalam menjelaskan ketimpangan upah formal–informal. Dengan memasukkan variabel pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi, penelitian ini memperkaya kajian empiris mengenai determinan ketimpangan upah berbasis data individu terbaru dari SAKERNAS 2024. Selain itu, penggunaan metode Blinder–Oaxaca memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sumber ketimpangan upah, baik yang berasal dari karakteristik tenaga kerja (*endowment effect*) maupun dari struktur pasar tenaga kerja (*coefficient effect*).

b. Manfaat Praktis

Bagi pelaku industri dan dunia kerja, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam memahami pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk memperbaiki struktur upah dan produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian dapat digunakan oleh perusahaan, lembaga pelatihan, dan organisasi profesi untuk merancang program peningkatan keterampilan yang lebih terarah, khususnya dalam menghadapi transformasi digital yang menuntut kompetensi baru di pasar kerja modern.

c. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pemerintah, terutama dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan penciptaan lapangan kerja yang

lebih berkualitas. Temuan mengenai kontribusi *endowment effect* dan *coefficient effect* terhadap ketimpangan upah dapat membantu pemerintah dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran, seperti peningkatan akses pendidikan dan pelatihan vokasi, perbaikan regulasi pasar tenaga kerja, penguatan perlindungan pekerja informal, dan percepatan agenda transformasi digital nasional.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar analisis lebih terarah dan mendalam, penelitian ini menetapkan batasan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Data dan wilayah: Penelitian ini berfokus pada analisis ketimpangan upah di Indonesia dengan menggunakan data mikro individu dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) periode Agustus 2024.
2. Unit analisis (sampel): Unit analisis dibatasi secara spesifik pada pekerja upahan (*paid employees*). Responden dengan status berusaha (pengusaha) dan pekerja keluarga/tidak dibayar dikeluarkan dari sampel untuk menghindari bias pengukuran antara imbalan atas jasa tenaga kerja (*labor earnings*) dan laba usaha (*profit*).
3. Klasifikasi sektor: Klasifikasi sektor formal dan informal mengacu pada status pekerjaan utama menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang telah disesuaikan dengan batasan sampel penelitian. Sektor formal didefinisikan sebagai pekerja dengan status buruh/karyawan/pegawai, sedangkan sektor informal didefinisikan sebagai pekerja bebas (*casual workers*) di sektor pertanian dan nonpertanian yang menerima imbalan atas jasa tenaga kerja tanpa hubungan kerja permanen.
4. Variabel penelitian: Variabel independen utama dalam penelitian ini adalah komponen investasi modal manusia (*human capital*) yang meliputi tingkat pendidikan, kepemilikan sertifikat pelatihan, pengalaman kerja umum (*potential experience*) dan pengalaman kerja spesifik yang diukur melalui masa kerja pada pekerjaan utama saat ini (*job tenure*), serta penggunaan teknologi digital.
5. Batasan terminologi upah: Penelitian ini menggunakan istilah "upah" sebagai istilah umum (*generalized term*) untuk merepresentasikan imbalan

yang diterima tenaga kerja atas jasa kerja yang diberikan (*labor earnings*). Dalam konteks sektoral, istilah ini mencakup gaji atau upah kontraktual bagi pekerja di sektor formal serta imbalan kerja harian atau borongan bagi pekerja bebas di sektor informal.

6. Fokus analisis: Analisis dibatasi pada kesenjangan upah individual dengan menggunakan metode dekomposisi Blinder–Oaxaca dua komponen (*two-fold decomposition*). Oleh karena itu, interpretasi hasil penelitian berfokus pada struktur dan mekanisme pasar tenaga kerja, bukan pada ketimpangan pendapatan rumah tangga secara agregat.

