

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan utama. Pertama, investasi sumber daya manusia yang mencakup pendidikan, pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan penggunaan teknologi terbukti berpengaruh positif terhadap tingkat upah individu. Namun demikian, ditemukan adanya asimetri imbal hasil antar sektor. Pendidikan, masa kerja, dan pengalaman memberikan tingkat pengembalian yang lebih konsisten di sektor formal. Sebaliknya, di sektor informal, sebagian komponen khususnya pelatihan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap upah. Temuan ini mengindikasikan adanya kegagalan mekanisme sinyal produktivitas (*signaling failure*) di pasar kerja informal, di mana sertifikasi kompetensi formal belum sepenuhnya dikonversi menjadi premi upah yang memadai oleh pasar.

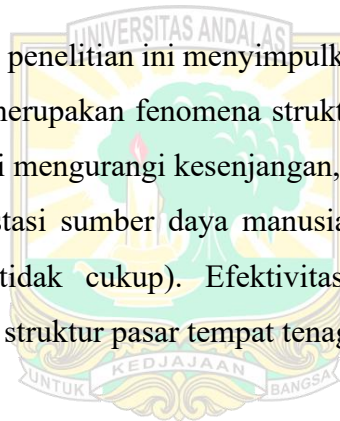
Kedua, penelitian ini menemukan adanya kesenjangan upah rata-rata yang signifikan secara statistik antara pekerja sektor formal dan informal. Berdasarkan hasil estimasi, rata-rata upah bulanan pekerja sektor formal tercatat sebesar Rp2.338.476, sedangkan pekerja sektor informal hanya sebesar Rp1.383.324, sehingga terdapat selisih absolut sebesar Rp955.152 per bulan. Besarnya disparitas ini menegaskan bahwa sektor tempat individu bekerja menjadi determinan yang sangat kuat dalam pembentukan tingkat pendapatan, melampaui peran atribut individu itu sendiri.

Ketiga, melalui analisis dekomposisi Blinder–Oaxaca, ditemukan bahwa perbedaan karakteristik produktivitas tenaga kerja (*endowment effect*) memberikan kontribusi sebesar 38,96 persen terhadap kesenjangan upah antar sektor dan signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari ketimpangan upah memang disebabkan oleh fakta bahwa pekerja formal memiliki rata-rata pendidikan, penguasaan teknologi, dan keterampilan yang lebih tinggi. Namun demikian, komponen perbedaan imbal hasil atau struktur penghargaan (*coefficient / unexplained effect*) tetap menjadi sumber utama ketimpangan dengan kontribusi

dominan sebesar 61,04 persen. Dominasi komponen ini menegaskan bahwa ketimpangan upah di Indonesia terutama bersumber dari faktor struktural dan segmentasi pasar. Atribut produktivitas yang sama seperti pendidikan dan pengalaman dihargai secara jauh lebih rendah di sektor informal dibandingkan di sektor formal karena ketiadaan regulasi perlindungan upah.

Keempat, temuan-temuan tersebut memperkuat validitas teori segmentasi pasar tenaga kerja (*Labor Market Segmentation*) di Indonesia. Sektor informal tidak sekadar merupakan tahap transisi, tetapi berfungsi sebagai segmen sekunder dengan mekanisme penentuan upah tersendiri yang belum mampu memberikan penghargaan ekonomi proporsional. Dalam konteks negara berkembang, sektor ini berperan sebagai *buffering system* (sistem penyangga) yang menyerap kelebihan penawaran tenaga kerja ketika sektor formal gagal menyediakan lapangan kerja yang memadai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketimpangan upah antar sektor di Indonesia merupakan fenomena struktural. Meskipun peningkatan kualitas SDM berkontribusi mengurangi kesenjangan, dominasi *unexplained effect* menunjukkan bahwa investasi sumber daya manusia bersifat *necessary but not sufficient* (perlu namun tidak cukup). Efektivitas investasi tersebut sangat bergantung pada perbaikan struktur pasar tempat tenaga kerja tersebut terserap.



5.2 Implikasi Kebijakan

Berdasarkan temuan empiris tersebut, dirumuskan implikasi kebijakan sebagai berikut:

1. Penguatan Perlindungan Sosial bagi Pekerja Sektor Informal

Mengingat sektor informal berfungsi sebagai *buffering system* dengan struktur upah yang rendah (akibat dominasi faktor struktural 61,04%), kebijakan tidak dapat semata-mata diarahkan pada sisi penawaran (kualitas pekerja). Diperlukan intervensi sisi permintaan berupa jaminan sosial ketenagakerjaan yang disubsidi atau diadaptasi skemanya agar terjangkau bagi pekerja informal yang rentan.

2. Standarisasi Pengakuan Kompetensi Lintas Sektor

Temuan mengenai tidak signifikannya pengaruh pelatihan kerja di sektor informal mengindikasikan tidak adanya standar valuasi kompetensi. Diperlukan sistem sertifikasi keahlian nasional yang diakui oleh pasar informal dan UMKM. Hal ini bertujuan agar skill yang diperoleh dari pelatihan dapat dikonversi menjadi nilai ekonomi (kenaikan upah), mengurangi risiko *signaling failure*.

3. Redesain Program Pelatihan Kerja Berbasis Kebutuhan Riil

Pelatihan kerja (seperti Program Kartu Prakerja) harus direformasi agar tidak berhenti sebagai sertifikat administratif semata. Kurikulum pelatihan bagi pekerja informal harus difokuskan pada keterampilan teknis yang berdampak langsung pada produktivitas harian dan kewirausahaan, mengingat pasar informal cenderung menghargai output nyata dibandingkan sertifikat formal.

4. Inklusi Digital sebagai Instrumen Peningkatan Produktivitas

Temuan empiris menunjukkan bahwa pekerja informal yang menguasai teknologi menikmati premi upah yang sangat tinggi (karena kelangkaan skill digital di sektor ini). Oleh karena itu, kebijakan literasi digital dan akses infrastruktur internet bagi pekerja informal dan UMKM harus menjadi prioritas. Digitalisasi terbukti menjadi salah satu leverage (pengungkit) paling efektif untuk mendongkrak pendapatan di sektor informal.

5. Pendekatan Regulasi yang Adaptif (*Minimum Protection Floor*)

Memaksakan standar upah minimum formal ke sektor informal berisiko mematikan usaha kecil. Pendekatan yang lebih realistis adalah menetapkan standar perlindungan minimum (*minimum protection floor*) untuk mencegah eksploitasi ekstrem, sembari memberikan insentif bagi unit usaha informal untuk bertransformasi (formalisasi bertahap).

5.3 Saran

1. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

Pemerintah disarankan untuk mengubah paradigma dari sekadar "formalisasi administratif" menjadi "formalisasi kualitas". Fokus kebijakan sebaiknya diarahkan pada pengurangan hambatan struktural yang menyebabkan

rendahnya return investasi SDM di sektor informal, melalui pengakuan kompetensi dan perluasan akses pasar digital.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menangkap faktor unobserved heterogeneity (seperti kemampuan bawaan/bakat dan motivasi) karena menggunakan data *cross-section*. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan data panel untuk mengontrol dinamika upah individu dari waktu ke waktu. Selain itu, analisis ke depan dapat memasukkan variabel karakteristik perusahaan (seperti skala usaha) dan variabel institusional (seperti tingkat kepatuhan upah minimum daerah) untuk mempertajam analisis determinan struktural.



DAFTAR PUSTAKA

- Ablaza, C., Ducanes, G., & Orbeta, A. (2021). *Returns to education and the informal sector in the Philippines* (ILO Working Paper Series). International Labour Organization.
- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1043–1171). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Adeleye, B. N. (2024). Income inequality, human capital and institutional quality in Sub-Saharan Africa. *Social Indicators Research*, 171(1), 133–157. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03244-0>
- Aidoo, Z., & Domfe, G. (2021). Gender and informality wage gaps in Ghana. *Journal of African Economies*.
- Akbar, A., & Siregar, H. (2024). Explaining regional wage inequality through human capital investment in Indonesia. *Economic Journal of Emerging Markets*.
- Aker, J. C., & Mbiti, I. M. (2010). Mobile phones and economic development in Africa. *Journal of Economic Perspectives*, 24(3), 207–232. <https://doi.org/10.1257/jep.24.3.207>
- Almeida, R., Behrman, J., & Robalino, D. (2012). *The right skills for the job? Rethinking training policies for workers*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8714-6>
- Arias, O., Evans, D., & Santos, I. (2019). *The skills balancing act in Sub-Saharan Africa: Investing in skills for productivity, inclusion, and adaptability*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1370-9>
- Autor, D. H., Dorn, D., & Hanson, G. H. (2013). The China syndrome: Local labor market effects of import competition in the United States. *American Economic Review*, 103(6), 2121–2168.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Klasifikasi pekerja formal dan informal di Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024a). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia: Agustus 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024b). *Statistik upah tenaga kerja Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2024c). *Indikator pasar tenaga kerja Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Bargain, O., & Kwenda, P. (2014). Is informal employment persistent in developing countries? Evidence from panel data in South Africa, Brazil, and Mexico. *Journal of Comparative Economics*, 42(3), 632–650. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2014.02.005>
- Barlenty, N., Pratama, R., & Dewi, T. (2024). Analisis ketimpangan upah gender di Indonesia menggunakan metode Blinder–Oaxaca. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 24(1), 45–62.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.