

---

## DETERMINANT RETURN TO EDUCATION IN INDONESIA

Mukhamad Azhar, Suwatno, Amir Machmud  
[azharmukh14@gmail.com](mailto:azharmukh14@gmail.com); [suwatno@upi.edu](mailto:suwatno@upi.edu); [amir@upi.edu](mailto:amir@upi.edu)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengembalian investasi pendidikan tenaga kerja di Banten pada tahun 2016. Investasi yang dilakukan seseorang akan membawa sejumlah manfaat yang kembali pada diri nya sendiri maupun pada lingkungan sekitar. Pengembalian tersebut sering disebut tingkat pengembalian investasi pendidikan. Metode penelitian yang digunakan merupakan pengembangan dari Model Mincer. Data yang digunakan merupakan data sekunder SAKERNAS Provinsi Banten dengan 1417 sampel terpilih. Teknik analisis menggunakan analisis OLS (Ordinary Least Square).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan, tingkat pengembalian dimasing-masing tingkat pendidikan menunjukkan peningkatan seiring dengan peningkatan pendidikan. (2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap pendapatan, setiap kenaikan pengalaman kerja 1 tahun akan meningkatkan pendapatan sebesar 2,20%. (3) semakin bertambahnya pengalaman kerja berpengaruh terhadap pendapatan, semakin bertambahnya pengalaman kerja akan mengurangi pendapatan sebesar 0,0003%. (4) jenis kelamin berpengaruh terhadap pendapatan, dimana tenaga kerja laki-laki memperoleh tingkat pendapatan 35,00% yang lebih besar dari pada tenaga kerja perempuan.

**Kata Kunci** - *Tingkat Pengembalian Investasi Pendidikan, Tenaga Kerja, Povinsi Banten*

### PENDAHULUAN

Investasi yang dilakukan seseorang dalam bidang pendidikan akan membawa sejumlah manfaat yang kembali pada dirinya sendiri maupun pada lingkungan sekitarnya. Kembalinya manfaat pada individu yang melakukan investasi pendidikan sering disebut juga sebagai tingkat pengembalian investasi pendidikan (return to education). Menurut OECD (2000), tingkat pengembalian (return) yang diterima dapat berupa monetary atau non monetary. Adapula yang menyebutnya economy atau non economy return. Monetary return ada yang bersifat direct (Private) yakni manfaat yang diterima individu berupa peningkatan pendapatan sejalan dengan peningkatan pendidikan yang dilakukannya, serta ada pula yang sifatnya indirect (Society) yakni adanya peningkatan output ekonomi di lingkungan sekitar masyarakat akibat adanya individu yang melakukan investasi pendidikan. Selain monetary return adapula non monetary return baik yang dirasakan oleh invidu itu sendiri maupun masyarakat. Non monetary return dapat berupa peningkatan kesadaran akan kesehatan, penerapan perilaku berdemokrasi yang baik, serta peningkatan aspek-aspek kesejahteraan lain (Megasari, 2016).

Psacharopoulos (2006) mengatakan bahwa intervensi negara sebagai penerima pajak dan kemudian mengelolanya telah mendorong pemerintah untuk mewujudkan isu pemerataan akses pendidikan bagi seluruh masyarakat. Salah satu indikator untuk melihat

rata atau tidaknya pendidikan bagi masyarakat dapat dilihat melalui Angka Partisipasi Kasar (APK). APK adalah suatu nilai untuk melihat tingkat partisipasi masyarakat di suatu daerah dalam menempuh suatu tingkat pendidikan tertentu.

Mengingat banyaknya sumber daya yang dicurahkan untuk investasi di bidang pendidikan baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun para orang tua, dirasa penting untuk mengevaluasi apakah pendidikan menghasilkan tingkat pengembalian (return to schooling) yang memadai. Bagi pemerintah selaku pembuat kebijakan besarnya tingkat pengembalian investasi pendidikan memberi beberapa manfaat. Misalnya, return to schooling memberikan indikasi pada tingkat pendidikan mana pemerintah harus berinvestasi (Losina Purnastuti, 2013).

Psacharopoulos (1981) memperkirakan rata-rata tingkat pengembalian investasi pada negara-negara berkembang sebesar 14 persen. Psacharopoulos juga memperkirakan rata-rata tingkat pengembalian investasi di negara-negara Asia sebesar 8,4 persen. Keadaan ini dijelaskan oleh Purnastuti (2012) bahwa tingkat pengembalian yang relatif rendah ini umumnya dihadapi oleh negara-negara yang mengalami masa transisi ekonomi, seperti China dan negara-negara bekas Rusia. Biasanya tingkat pengembalian di negara-negara tersebut bersifat sementara, rendah hanya pada tahap awal transisi ekonomi, kemudian secara bertahap akan mulai tinggi setelah reformasi ekonomi yang berorientasi pada pasar. Perekonomian Indonesia mulai berorientasi pada pasar tahun 1966. Namun pada tahun 2000-an tingkat pengembalian di Indonesia masih relatif rendah.

Pendidikan bukanlah satu-satunya faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat pengembalian investasi pendidikan. Perbedaan jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor penyebab perbedaan tingkat pengembalian investasi pendidikan. Beberapa penelitian mengungkapkan adanya perbedaan penerimaan pendapatan jika dilihat dari sisi gender. Losina Purnastuti, Miller, dan Salim (2012) membuktikan perempuan memiliki tingkat pendapatan yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki di Indonesia. Deolalikar (1993) di Indonesia yang menemukan bahwa tingkat pengembalian perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki terutama pada jenjang sekolah menengah dan perguruan tinggi.

## LITERATURE REVIEW

### 1.1 Teori *Human Capital*

Theodore, W. Schultz merupakan peletak dasar teori atau konsep modal manusia (human capital concept). Dalam jurnalnya yang berjudul *Investment in Human Capital*, Schultz (1961) berpendapat, konsep human capital pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai human capital tercermin dalam berbagai bentuk seperti pengetahuan, gagasan (ide), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Menurut Fattah (2004) Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai alat, human capital dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi.

Kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh individu merupakan salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan human capital. Menurut Bellante (1983), human capital adalah dana atau pengeluaran individu yang diinvestasikan dalam stock tenaga penghasilannya atau disebut *earning power*. Oleh karena itu ada tiga kategori biaya dalam human capital menurut Ehrenberg (2003:267): 1). Pengeluaran yang langsung dialokasikan untuk keperluan sekolah, seperti buku, komputer dan peralatan sekolah lainnya; 2). Pendapatan

yang hilang (*forgone earning*), yaitu kesempatan untuk memperoleh uang dari suatu pekerjaan karena waktunya dialokasikan untuk sekolah; 3). Kehilangan fisik karena belajar sering mengalami kesulitan dan membosankan. (Losina Purnastuti, 2013)

Ketiga kategori biaya tersebut diringkas lagi oleh Perkins (2001:334) ke dalam biaya eksplisit (kategori 1) dan biaya implisit (kategori 2 dan 3). Baik Bellante (1983), Ehrenberg (2003) maupun Perkins et al. (2001) menyatakan bahwa keputusan individu untuk melanjutkan sekolah ditentukan oleh perbandingan biaya dan manfaat yang didiskonto ke periode waktu sekarang dengan asumsi individu tersebut berperilaku rasional dan sempurnanya informasi tentang biaya pendidikan dan penghasilan di pasar kerja. Menurut Perkins et al. (2001) dengan menggunakan asumsi sebelumnya, keputusan individu untuk melanjutkan sekolah atau bekerja bergantung pada tingkat pengembalian internal (*internal rate of return*). Rumusan Bellante (1983) dan Perkins et al. (2001) seolah-olah sama, namun Bellante (1983) membedakan antara *internal rate of time preference* dengan *rate of return*. Bagi Bellante (1983), seorang individu akan memutuskan investasi atas pendidikan jika tingkat pengembalian (*rate of return*) atas investasinya lebih besar dibandingkan *internal rate of time preference* (Losina Purnastuti, 2013)

Konsep *human capital* oleh Becker (1975) menerapkan logika ekonomi dalam menelaah keputusan investasi individual mengenai pendidikan dan pelatihan kerja, pilihan karir dan karakteristik lain yang berkaitan dengan kerja. Hal ini berarti bahwa investasi pendidikan dilakukan demi memenuhi ekspektasi pekerjaan yang akan dilakukannya di masa depan. Demikian pula dengan harapan pendapatan yang diterima akan lebih besar dibanding biaya yang dikeluarkannya dalam berinvestasi pendidikan.

Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan tahun sekolah berarti, di satu sisi, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, tetapi, di sisi lain, menunda penerimaan penghasilan selama mengikuti pendidikan tersebut.

Peningkatan mutu *human capital* tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, namun memerlukan waktu yang panjang. Investasi *human capital* sebenarnya sama dengan investasi pada faktor produksi lainnya. Dalam hal ini juga diperhitungkan tingkat pengembalian (manfaat) dari investasi tersebut. Bila seseorang akan melakukan investasi, maka ia harus melakukan analisa biaya manfaat (*cost benefit analysis*). Biaya adalah biaya langsung yang dikeluarkan untuk bersekolah ditambah biaya tidak langsung atau biaya peluang (*opportunity cost*). Biaya peluang di sini adalah penghasilan yang diterima seseorang apabila ia memilih untuk bekerja dan tidak melanjutkan sekolah.

Sedangkan manfaat dari investasi pendidikan adalah pendapatan yang akan diterima di masa depan setelah masa sekolah selesai. Diharapkan dari investasi ini pendapatan (manfaat) yang diperoleh jauh lebih besar daripada biayanya. Keputusan untuk langsung bekerja maupun melanjutkan kuliah di perguruan tinggi terlebih dulu didasarkan pada keuntungan yang diterima dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan selama melanjutkan kuliah di perguruan tinggi. (Megasari, 2016)

## 2.2 Teori *Return to Education*

Telah dijelaskan di atas bahwa manfaat yang diterima seseorang yang melakukan investasi di bidang pendidikan dapat disebut juga *return to education* atau pengembalian pendidikan. Menurut Psacharopoulos (2006) secara sederhana manfaat pendidikan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Tipe Manfaat Pendidikan**

<b>Tipe Manfaat</b>	<b>Privat</b>	<b>Sosial</b>
<b>Ekonomi atau Market</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mendapatkan pekerjaan</li> <li>• Pendapatan tinggi</li> <li>• Mengurangi pengangguran</li> <li>• Fleksibilitas di pasar tenaga kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prokduktivitas tinggi</li> <li>• Pendapatan dari pajak tinggi</li> <li>• Mengurangi ketergantungan pada pemerintah</li> </ul>
<b>Non ekonomi atau non Market</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efisien dalam berkonsumsi</li> <li>• Keluarga/anak yang lebih sehat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kriminalitas rendah</li> <li>• Mengurangi penyebaran Penyakit</li> <li>• Masyarakat lebih peduli satu sama lain</li> <li>• Kemampuan berdemokrasi yang baik</li> </ul>

Berdasarkan tabel 2.1.manfaat pendidikan yang paling mudah diukur dengan angka berada di tabel kiri atas yakni economy privat return, yaitu manfaat ekonomi yang dirasakan seseorang yang melakukan investasi pendidikan. Seperti yang terlihat pada tabel dimana economy privat *return* dalam berinvestasi di bidang pendidikan banyak jenisnya, namun demikian yang menjadi fokus pada penelitian yang akan penulis lakukan adalah economy private return yang berupa peningkatan pendapatan.Kemudian terlihat pula pada bagian kanan tabel terdapat economy social return yakni manfaat ekonomi yang dirasakan masyarakat dengan adanya seseorang yang melakukan investasi pada pendidikan. Masyarakat di sini bisa masyarakat di lingkungan seseorang tersebut atau bahkan dalam lingkup kenegaraan.Kemudian manfaat pendidikan yang sulit diukur berada di kolom kiri dan kanan bawah yaitu Non Ekonomi Privatdan social return to education.

### 2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan

Menurut Payaman (2001: 109-110) faktor-faktor penting yang menjadi sumber perbedaan upah diantara pekerja-pekerja di suatu jenis kerja tertentu dan diantara berbagai golongan pekerjaan adalah:

1. Perbedaan tingkat upah karena pada dasarnya pasar kerja itu sendiri yang terdiri atas beberaoa 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 pengalaman kerja.

2. Tingkat upah di tiap perusahaan berbeda menurut persentase biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya karyawan terhadap biaya keseluruhan, maka tingkat upah akan tinggi.
3. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi disebabkan perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan, maka semakin tinggi pula tingkat upah.
4. Tingkat upah berbeda karena perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga. Tingkat upah dalam perusahaan-perusahaan monopoli dan oligopoly cenderung lebih tinggi dari tingkat upah di perusahaan yang sifatnya kompetisi bebas.
5. Tingkat upah dapat berbeda dikarenakan besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan dari economic of scale, maka dapat menurunkan harga sehingga mendominasi pasar dan cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang lebih tinggi dari perusahaan kecil.
6. Tingkat upah dapat berbeda menurut tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan. Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi maka semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada karyawannya.
7. 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. Tingkat upah dapat pula berbeda karena faktor kelangkaan. Semakin langka tenaga kerja dengan keterampilan tertentu, semakin tinggi upah yang ditawarkan pengusaha.
9. Tingkat upah berbeda sehubungan dengan besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapatkan kecelakaan di lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi kemungkinan mendapatkan resiko maka semakin tinggi tingkat upah.

#### 2.4 Fungsi Pendapatan Mincer

Menurut Mincer (1974), bagi seseorang yang memutuskan untuk tidak bersekolah, maka *present value* dari pendapatannya dimasa depan adalah:

$$V(0) = \int_0^t e^{-rt} W_0 dt \quad (1)$$

Sedangkan *present value* dari pendapatan seseorang di masa yang akan datang apabila ia bersekolah selama S tahun adalah:

$$V(S) = \int_0^{t-s} e^{-rt} W_s dt \quad (2)$$

$W_s$  adalah pendapatan yang akan didapatkan di masa yang akan datang bagi seseorang yang bersekolah selama S tahun, dan  $W_0$  adalah pendapatan bagi seseorang yang tidak melanjutkan sekolah, yang diasumsikan konstan selama hidupnya. Terdapat beberapa asumsi dalam model Mincer ini antara lain:

1. Seseorang hanya melakukan satu kegiatan saja, yaitu pilihan sekolah atau tidak. Tidak terdapat asumsi bahwa seseorang akan bersekolah sambil bekerja maupun sebaliknya.
2. Individu identik untuk semua aspek, seperti selera, kemampuan keuangan; dan lain sebagainya.
3. Tidak terdapat biaya langsung (*direct cost*) seperti SPP, buku, dan lain sebagainya selama masa sekolah bagi individu yang memilih untuk sekolah. Biaya yang ada hanya biaya tidak langsung berupa *forgone earnings* yaitu nilai uang yang hilang akibat tidak bekerja.
4. Seseorang akan bekerja selama periode 0 sampai T tahun, jika ia tidak sekolah. Jika ia bersekolah selama S tahun, maka ia akan bekerja selama S sampai T-S.
5. Tidak ada investasi sumber daya manusia lain, sehingga perbedaan upah yang terjadi hanya timbul karena factor pendidikan sekolah.
6. Seseorang akan memilih  $S \geq 0$  tahun bersekolah untuk memaksimalkan  $V(S)$ .
7. Individu yang berada dalam perekonomian memiliki kemampuan atau akses padar dan informasi yang lengkap akan *return* yang akan diterima jika bersekolah.
8. Diasumsikan akan terjadi *diminishing marginal benefit* dari sekolah yaitu  $V'(S) > 0$  dan  $V''(S) < 0$ .

Keseimbangan pasar akan tercapai saat seseorang bersikap *indifferent* terhadap tingkat pendidikan yang akan berbeda-beda, yaitu saat nilai *return* bersekolah dengan nilai *return* yang tidak bersekolah. Bila  $S > 0$ , dan  $V(S) > V(0)$ , untuk mereka yang tidak memiliki pendidikan ( $S=0$ ), kesejahteraan dapat ditingkatkan dengan memilih  $S > 0$ . Dan untuk individu akan memilih bersekolah agar kesejahteraannya dapat meningkat. Akibatnya *supply* tenaga terdidik akan meningkat, hal ini akan menurunkan  $W_s$  (upah tenaga terdidik). Karena upah tenaga terdidik menurun maka dorongan agar seseorang bersekolah akan menurun. Akibatnya *supply* tenaga tidak akan menurun sehingga  $W_0$  meningkat sampai mencapai  $V(0) = V(S)$ .

Saat  $V(0) = V(S)$  seluruh individu akan mendapatkan kesejahteraan yang maksimal dan permintaan akan pendidikan akan tetap (tidak bertambah maupun berkurang), dimana saat itu:

$$\int_0^t e^{-rt} W_0 dt = \int_0^{t-s} e^{-rt} W_s dt \quad (3)$$

$W_0$  dan  $W_s$  adalah konstan, sehingga persamaan dapat diubah menjadi:

$$\frac{W_s}{W_0} = \frac{\int_0^t e^{-rt} dt}{\int_0^{t-s} e^{-rt} dt}$$

$$\frac{W_s}{W_0} = e^{-rs}$$

Menjadi

$$\frac{W_s}{W_0} = \frac{e^{-rt-1} dt}{e^{-rs}(e^{-rt-1})} = e^{rs}$$

$$W_s = W_0 \cdot e^{rs}$$

$$L_n(W_s) = L_n(W_0) + R_s \quad (4)$$

Dengan persamaan  $L_n(W_s)$  atau log pendapatan merupakan fungsi konstan dari  $L_n(W_0)$  dan S merupakan lama tahun bersekolah (*years of schooling*). Pendapatan dapat berbeda sesuai dengan pengalaman kerja (A) atau umur. Pola upah *lifecycle* umumnya mengikuti pola pendapatan selama hidup dalam persamaan diatas, maka persamaannya menjadi :

$$\ln Y = \alpha_0 + \alpha_1 S + \alpha_2 A + \alpha_3 A^2 + \varepsilon$$

Dimana:

- LnY = Log upah  
 $\alpha_0$  = koefisien LnW<sub>0</sub>  
 $\alpha_1$  = koefisien bersekolah  
S = tahun sekolah  
 $\alpha_2$  = koefisien pengalaman kerja  
A = pengalaman kerja  
 $\alpha_3$  = koefisien pengalaman kerja kuadrat  
 $A^2$  = pengalaman kerja kuadrat

Model Mincer tersebut dikenal dengan persamaan gaji Mincer (*mincerian wage equation*). *Return to education* dapat diperoleh dari koefisien dari S atau  $\alpha_1$ . Model Mincer ini adalah banyak waktu menempuh pendidikan yang dijadikan sebagai determinasi utama untuk meningkatkan pendapatan. Sehingga dapat dikatakan seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi mempunyai peluang lebih tinggi untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, jika dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih rendah.

Dengan asumsi Mincer, nilai koefisien *schooling* ( $\alpha_1$ ) adalah sama dengan *discount rate*. Hal yang menarik dari model Mincer adalah waktu yang dihabiskan seseorang dalam bersekolah adalah kunci utama pendapatan. Atas dasar tersebut data mengenai lamanya bersekolah (*years of schooling*) dapat digunakan dalam mengestimasi pengembalian pendidikan (*return to education*) dan membandingkan negara meskipun dengan sistem pendidikan yang berbeda (Krueger, 1999: 6).

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan yang dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS) untuk mengukur tingkat pengembalian investasi pendidikan, dan uji chow untuk melihat ada tidaknya perbedaan tingkat pengembalian investasi pendidikan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Sedangkan persamaannya menggunakan model persamaan Mincer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2016

### 3.2 Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu penduduk berusia 15-65 tahun yang berstatus bekerja, memiliki upah dan memberikan informasi lengkap tentang variabel yang diperlukan dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Provinsi Banten tahun 2016.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode OLS terhadap model persamaan untuk mengestimasi koefisien variabel-variabel bebasnya. Koefisien tersebut dapat digunakan untuk melihat nilai return to education. Sedangkan analisis chow test digunakan untuk melihat perbedaan tingkat pengembalian pendidikan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Model persamaannya menggunakan model persamaan pendapatan Mincer (1974) yang disesuaikan dengan variabel pada penelitian yang akan penulis laksanakan, yaitu:

$$\text{LnP}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{DumTP}_i + \beta_2 \text{PK}_i + \beta_3 \text{PK}_i^2 + \beta_4 \text{JK}_i + \varepsilon_i$$

Keterangan:

$\text{LnP}_i$	=	logaritma natural pendapatan individu
$\text{TP}_i$	=	dummy tingkat pendidikan individu
$\text{PK}_i$	=	potensi pengalaman kerja
$\text{PK}_i^2$	=	potensi pengalaman kerja kuadrat
$\text{JK}_i$	=	dummy jenis kelamin individu
$\varepsilon_i$	=	error
$\beta$	=	koefisien regresi

Model serupa digunakan pula pada data kelompok laki-laki dan perempuan dengan mengeluarkan variabel jenis kelamin. Kemudian dengan menggunakan model persamaan (1) maka untuk menghitung rata-rata tingkat pengembalian investasi tiap tingkat pendidikan dapat mengacu pada metode yang digunakan Deolalikar (1993) yaitu:

$$rk = \frac{\beta\kappa}{n\kappa}$$

$rk$  = tingkat pengembalian per tingkat sekolah

$\beta\kappa$  = koefisien tingkat pendidikan

$n\kappa$  = lama sekolah

#### 3.3.1 Uji statistic

##### 1. Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara keseluruhan signifikan secara statistik dalam memengaruhi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah hipotesis akan diterima apabila nilai probabilitas  $F <$  taraf signifikansi.

##### 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah hipotesis akan diterima apabila nilai probabilitas  $t$  hitung  $<$  taraf signifikansi.

##### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.  $R^2$  merupakan angka yang menunjukkan presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Besarnya  $R^2$  berkisar diantara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa bila  $R^2$



mendekati 1 berarti dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variabel terikat mendekati 100%.

## PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS) untuk mengukur tingkat pengembalian investasi pendidikan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu penduduk berusia 15-65 tahun sebanyak 1417 responden yang berstatus bekerja, memiliki upah dan memberikan informasi lengkap tentang variabel yang diperlukan dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Provinsi Banten tahun 2016. Hasil statistik data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini setelah dilakukan pengolahan data adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Deskriptif Variabel Penelitian**

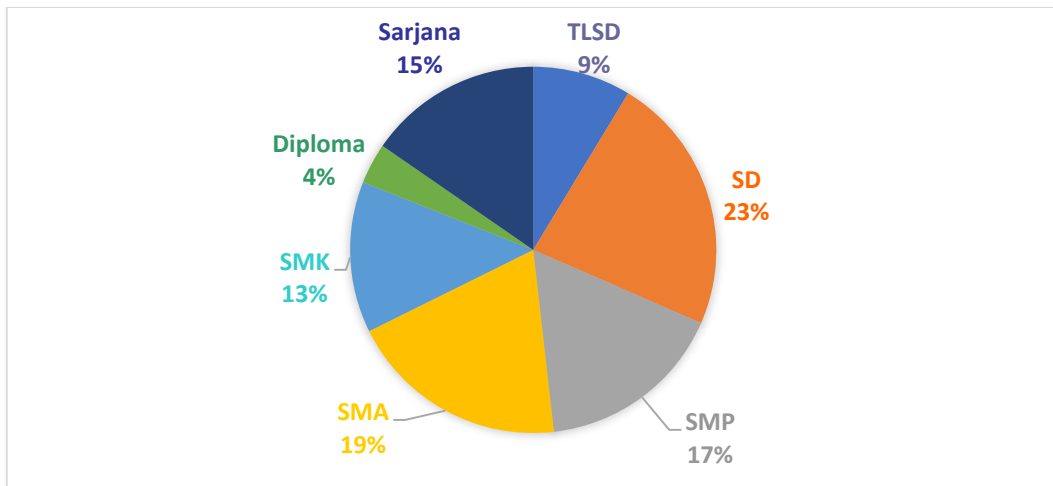
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Pendidikan	1417	1,00	7,00	3,78	1,87
Pengalamankerja	1417	0,00	58,00	20,07	13,43
Pengalamankerja <sup>2</sup>	1417	0,00	3364,00	583,22	664,52
Jeniskelamin	1417	0,00	1,00	0,66	0,47
Pendapatan(Ln)	1417	10,82	17,50	14,51	0,90
Pendapatan	1417	50.000,00	40.000.000,00	2.943.099,01	3.408.274,35

#### 4.1.1 Pendapatan

Pendapatan pada 1417 sampel memiliki rata-rata pendapatan sebesar Rp. 2.943.099,- dengan pendapatan paling rendah yaitu Rp 50.000 dan paling tinggi yaitu Rp 40.000.000. dengan standar deviasi sebesar Rp. 3.408.274,- maka hal ini menunjukkan ketimpangan atau perbedaan data yang relatif besar karena nilainya lebih dari *mean* variabel pendapatan yang sebesar Rp. 2.943.099,-

#### 4.1.2 Tingkat Pendidikan

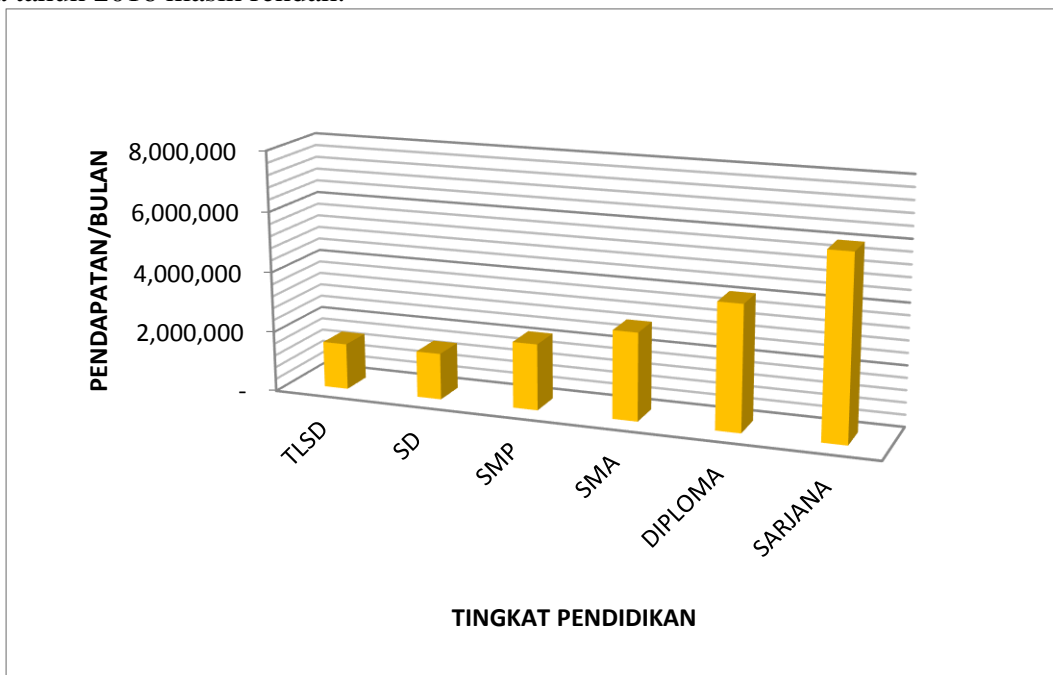
Pada variabel pendidikan diperoleh nilai minimum 1 dan paling tinggi yaitu 7, dimana tingkat pendidikan secara berurutan yaitu Tidak Lulus SD (1), SD (2), SMP(3), SMA (4), SMK (5), Diploma (6), dan tingkat Universitas (7). Berikut ini akan disajikan persentase masing-masing tingkat pendidikan tersebut.



**Gambar 4.1.**  
**Persentase Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja**

Berdasarkan Gambar 4.1 diketahui bahwa dari 1417 tenaga kerja sebanyak 123 orang atau 9% tidak lulus SD, 324 orang atau 23% telah menyelesaikan tingkat pendidikan SD, 236 orang atau 17% telah menyelesaikan pendidikan SMP, selanjutnya 465 orang atau 32% telah menyelesaikan tingkat pendidikan setara SMA, dan 51 orang atau 4% tenaga kerja telah menyelesaikan pendidikan Universitas.

Dari diagram tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga kerja di Banten tahun 2016 menyelesaikan tingkat pendidikan pada jenjang setaraf SMA sedangkan minoritas adalah tenaga kerja lulusan Diploma. Banyaknya tenaga kerja dengan tingkat pendidikan setaraf SMA ke bawah mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja di Banten pada tahun 2016 masih rendah.



**Gambar 4.2**

### Rata-Rata Pendapatan Tenaga Kerja di Banten Tahun 2016 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.2 menunjukkan kecenderungan pendapatan pada kelompok tingkat pendidikan. Tenaga kerja yang menempuh tingkat pendidikan tidak lulus SD memiliki rata-rata pendapatan paling rendah Rp. 1.520.894. Tenaga kerja yang menyelesaikan tingkat pendidikan Universitas memiliki rata-rata pendapatan paling tinggi Rp. 6.031.396,-. Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan maka memiliki rata-rata pendapatan yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan teori *human capital* yang menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula pendapatan yang diperoleh.

#### 4.1.3 Pengalaman Kerja

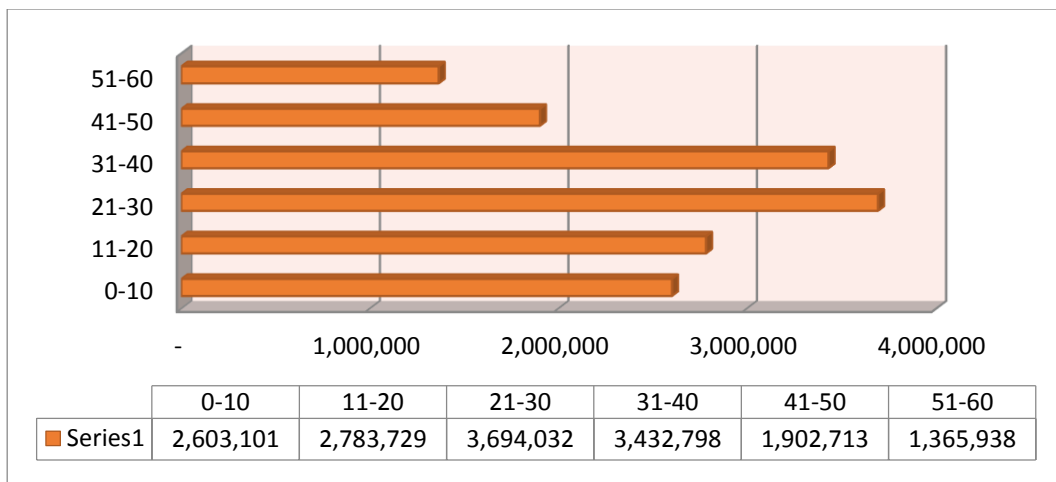
Berdasarkan Tabel 4.1 pengalaman kerja pada 1417 sampel memiliki rata-rata 20 tahun, nilai terendah sebesar 0 tahun dan nilai tertinggi sebesar 58 tahun dengan nilai standar deviasi sebesar 13 tahun. Tabel 4.3 menunjukkan persentase masing-masing kelompok pengalaman kerja:

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi Tenaga Kerja di Banten Tahun 2016 Menurut Pengalaman Kerja**

NO	Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1	0-10	414	29%
2	11-20	361	25%
3	21-30	333	24%
4	31-40	183	13%
5	41-50	94	7%
6	51-60	32	2%
TOTAL		1417	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari 1417 responden sebanyak 414 tenaga kerja atau 29% yang memiliki pengalaman kerja antara 0-10 tahun, 361 orang atau 25% tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja antara 11-20 tahun, 333 orang atau 24% tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja antara 21-30 tahun, 183 orang atau 13% tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja antara 31-40 tahun, 94 orang atau 7% tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja antara 41-50 tahun, sebanyak 32 orang atau 2% tenaga kerja memiliki pengalaman kerja antara 51-60 tahun.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada kelompok 0-10 tahun pengalaman kerja sebesar 29%. Terlihat juga semakin lama pengalaman kerja, persentasenya semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja usia muda mendominasi dibandingkan tenaga kerja usia tua. Proporsi tenaga kerja usia muda yang tinggi mengindikasikan potensi produktivitas sumber daya manusia yang bagus di Provinsi Banten.



**Gambar 4.3**  
**Rata-Rata Pendapatan Tenaga Kerja di Banten Tahun 2016 Berdasarkan Pengalaman Kerja**

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa kecenderungan pendapatan tenaga kerja pada pengalaman kerja antara 51-60 tahun yang paling rendah yaitu Rp.1.365.938. Pendapatan tertinggi diperoleh tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja antara 21-30 tahun yaitu Rp.3.694.032,-. Dari Gambar 4.3 juga menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka akan meningkatkan pendapatan yang diperoleh, akan tetapi kenaikan pendapatan tersebut akan menurun setelah mencapai titik puncak pada pangalaman kerja 21-30 tahun. Hal ini sesuai dengan teori fungsi pendapatan Mincer yang menyatakan bahwa pendapatan dapat berbeda sesuai dengan lamanya pengalaman kerja atau umur

#### 4.1.4 Semakin Bertambahnya Pengalaman Kerja

Semakin bertambahnya pengalaman kerja bertujuan untuk melihat apakah penurunan pengaruh pengalaman kerja terhadap pendapatan. Dari Tabel 4.2 semakin bertambahnya pengalaman kerja pada 1417 sampel memiliki rata-rata sebesar 583 tahun, nilai terendah sebesar 0 tahun dan nilai tertinggi sebesar 3364 tahun dengan standar deviasi sebesar 664.

#### 4.1.5 Jenis kelamin

Jenis kelamin pada 1417 sampel jika dilihat dari frekuensinya ditunjukkan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

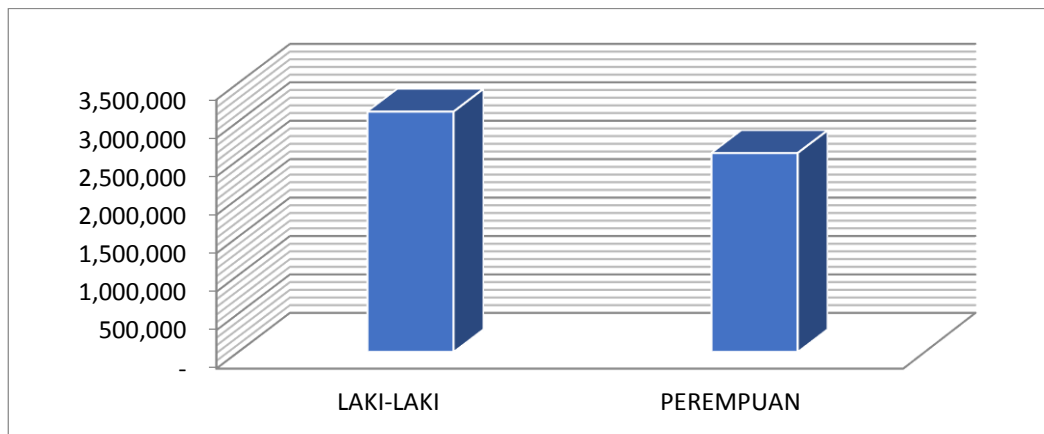
**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	483	34,1
Laki-laki	934	65,9
Total	1417	100,0

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016 didominasi oleh tenaga kerja laki-laki sebesar 65,9% dan 34,1% adalah tenaga kerja

perempuan. Penulis menduga jumlah tenaga kerja laki-laki lebih besar dari pada jumlah tenaga kerja perempuan dikarenakan ada kecenderungan bahwa laki-laki adalah seseorang yang mencari nafkah utama untuk keluarga, sehingga laki-laki lebih banyak dituntut untuk bekerja.

Jika dilihat dari tingkat pendapatan berdasarkan jenis kelamin, rata-rata pendapatan tenaga kerja di Provinsi Banten yang berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang berjenis kelamin perempuan



**Gambar 4.4**  
**Grafik Rata-Rata Pendapatan Tenaga Kerja di Banten Tahun 2016 Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan tenaga kerja laki-laki di Provinsi Banten tahun 2016 sebesar Rp. 3.127.019 dan rata-rata pendapatan tenaga kerja perempuan sebesar Rp. 2.587.444, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di Provinsi Banten.

#### 4.2 Hasil Regresi

Pada bagian ini akan dianalisis pengaruh variabel independen terhadap pendapatan yang diterima tenaga kerja di Banten. Hasil regresi ini terdiri dari 3 hasil yaitu regresi secara gabungan, hasil regresi pada tenaga kerja laki-laki, dan hasil regresi pada tenaga kerja perempuan

**Tabel 4.4**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Gabungan	Laki-laki	Perempuan
Konstanta	12,966 (0,000)***	13,228 (0,000)***	13,112 (0,000)***
Pendidikan	0,277 (0,000)***	0,287 (0,000)***	0,259 (0,000)***
Pengalaman Kerja	0,220 (0,000)**	0,026 (0,000)***	0,017 (0,059)*
Pengalaman Kerja <sup>2</sup>	-0,0003 (0,001)***	-0,0003 (0,000)***	-0,0002 (0,159) <sup>ts</sup>

Jenis Kelamin	0,349 (0,000) <sup>***</sup>		
R <sup>2</sup>	0,326	0,350	0,256
N	1417	934	483
Ftest	170,377 (0,000)	167,038 (0,000)	55,009 (0,000)

**Sumber: Data Sekunder Olah**

Keterangan= ( ) nilai signifikansi, \* (signifikan 10%), \*\* (signifikan 5%),\* (signifikan 1%)

Berdasarkan hasil regresi diatas, dapa dijelaskan sebagai berikut :

#### 4.2.1 Model Regresi Gabungan

$$\text{LnP}_{\text{gabungan}} = 12,966 + 0,277 \text{ Pendidikan} + 0,220 \text{ Pengalamankerja} - 0,0003 \text{ Pengalamankerja}^2 + 0,349 \text{ Jeniskelamin}$$

##### 1. Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara keseluruhan signifikan secara statistik dalam memengaruhi variabel terikat. Adanya pengaruh simultan yang signifikan jika nilai probabilitas F lebih kecil dari 0,05. Nilai probabilitas dari uji F pada hasil regresi gabungan yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman kerja kuadrat, dan jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja di Banten.

##### 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah hipotesis akan diterima apabila nilai probabilitas t hitung < taraf signifikansi.

###### a. Pendidikan

Nilai signifikansi pada variabel pendidikan yaitu 0,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau tingkat signifikansi 1%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja. Nilai koefisien yaitu 0,277 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang positif dari variabel pendidikan artinya semakin tinggi pendidikan maka tingkat pendapatan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien ini juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan atau satu tingkatan pendidikan maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 0,277 satuan.

###### b. Pengalaman Kerja

Nilai signifikansi pada variabel pengalaman kerja yaitu 0,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau tingkat signifikansi 1%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap pendapatan tenaga kerja. Nilai koefisien yaitu 0,220 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang positif dari variabel pengalaman kerja artinya semakin lama pengalaman kerja maka tingkat pendapatan juga akan semakin tinggi.

Nilai koefisien ini juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari pengalaman kerja maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 0,220 satuan.

**c. Pengalaman Kerja Kuadrat**

Nilai signifikansi pada variabel pengalaman kerja kuadrat yaitu 0,001 sehingga nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau tingkat signifikansi 1%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman kerja kuadrat terhadap pendapatan tenaga kerja. Nilai koefisien yaitu -0,0003 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang negatif dari variabel pengalaman kerja kuadrat artinya semakin lama pengalaman kerja kuadrat maka tingkat pendapatan akan semakin rendah. Nilai koefisien ini juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari pengalaman kerja kuadrat maka akan menurunkan pendapatan sebesar 0,0003 satuan.

**d. Jenis Kelamin**

Nilai signifikansi pada variabel jenis kelamin yaitu 0,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau tingkat signifikansi 1%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja. Nilai koefisien yaitu 0,349 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang positif dari variabel jenis kelamin. Jenis kelamin laki-laki diberi kode 1 dan perempuan yaitu 0, sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kerja laki-laki cenderung akan memiliki tingkat pendapatan yang lebih tinggi.

**e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu 0,326 yang dapat diartikan variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman kerja kuadrat, dan jenis kelamin mampu mempengaruhi pendapatan tenaga kerja sebesar 32,6%.

### 4.3 Pembahasan

Variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan yang diterima tenaga kerja di Banten. Nilai probabilitas dari uji F pada hasil regresi gabungan yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman kerja kuadrat, dan jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja di Banten. Variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman kerja kuadrat, dan jenis kelamin mampu mempengaruhi pendapatan tenaga kerja sebesar 32,6%.

Nilai signifikansi pada variabel pendidikan yaitu 0,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau tingkat signifikansi 1%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan terhadap pendapatan tenaga kerja. Nilai koefisien yaitu 0,277 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang positif dari variabel pendidikan artinya semakin tinggi pendidikan maka tingkat pendapatan juga akan semakin tinggi.

Pendidikan menjadi salah satu instrument dalam investasi human capital. Pendidikan mampu meningkatkan kemampuan kerja seseorang yang kemudian mendorong peningkatan penghasilan. Penelitian mengenai pengaruh pendidikan terhadap peningkatan pendapatan telah banyak dilakukan dan ditemukan pula hasil yang diharapkan yakni pendidikan ternyata berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan seseorang. Manfaat dari investasi pendidikan adalah pendapatan yang akan diterima di masa depan setelah masa sekolah selesai. Diharapkan dari investasi ini pendapatan (manfaat) yang diperoleh jauh

lebih besar daripada biayanya. Keputusan untuk langsung bekerja maupun melanjutkan kuliah di perguruan tinggi terlebih dulu didasarkan pada keuntungan yang diterima dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan selama melanjutkan kuliah di perguruan tinggi. (Megasari, 2016)

Pada tingkat pendidikan SD, SMP, SMA, SMK lebih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Sedangkan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi yaitu tingkat diploma dan sarjana lebih didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Hal ini dapat dikarenakan padatenaga kerja laki-laki cenderung ingin segera bekerja dan memiliki pendapatan sendiri dan hidup mandiri sehingga pada tingkat pendidikan tertentu yang dianggap sudah dapat bekerja maka mereka akan segera bekerja. Investasi pendidikan dilakukan demi memenuhi ekspektasi pekerjaan yang akan dilakukannya di masa depan. Demikian pula dengan harapan pendapatan yang diterima akan lebih besar dibanding biaya yang dikeluarkannya dalam berinvestasi pendidikan. Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan tahun sekolah berarti, di satu sisi, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, tetapi, di sisi lain, menunda penerimaan penghasilan selama mengikuti pendidikan tersebut.

Nilai signifikansi pada variabel pengalaman kerja yaitu 0,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau tingkat signifikansi 1%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap pendapatan tenaga kerja. Nilai koefisien yaitu 0,220 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang positif dari variabel pengalaman kerja artinya semakin lama pengalaman kerja maka tingkat pendapatan juga akan semakin tinggi. Semakin lama potensi pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja, maka kemampuan kerja seseorang pun akan meningkat. Tingkat potensi pengalaman kerja dari tenaga kerja yang lebih tinggi pada tenaga kerja perempuan menunjukkan frekuensi yang lebih sedikit dari pada tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja perempuan lebih banyak memiliki pengalaman kerja 0-10 tahun. Sedangkan pada tenaga kerja laki-laki memiliki pengalaman kerja yang lebih lama.

Nilai signifikansi pada variabel jenis kelamin yaitu 0,000 sehingga nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau tingkat signifikansi 1%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel jenis kelamin terhadap pendapatan tenaga kerja. Nilai koefisien yaitu 0,349 yang dapat diartikan adanya pengaruh yang positif dari variabel jenis kelamin. Jenis kelamin laki-laki diberi kode 1 dan perempuan yaitu 0, sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kerja laki-laki cenderung akan memiliki tingkat pendapatan yang lebih tinggi.

Pendapatan paling rendah pada tenaga kerja yaitu Rp 50.000 dan paling tinggi yaitu Rp 40.000.000. Berdasarkan nilai minimum dan maksimum diperoleh pendapatan yang masih cukup beragam. Nilai rata-rata yaitu Rp 2.943.099 yang dapat diartikan pada umumnya tenaga kerja di Banten memiliki pendapatan sebesar nominal tersebut. Rata-rata pendapatan tenaga kerja laki-laki yaitu Rp 3.127.019,06 sedangkan pada pendapatan tenaga kerja perempuan yaitu Rp 2.587.444,09. Berdasarkan nilai rata-rata pendapatann diperoleh adanya ketimpangan yang cukup jauh antara pendapatan tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dikarenakan pada perusahaan misalnya pada umumnya tenaga kerja laki-laki dapat menempati posisi-posisi dimana saja yang cenderung memiliki pendapatan yang lebih tinggi karena posisinya yang tinggi.

## CONCLUSION



Dari hasil pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil estimasi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja di Provinsi Banten pada tahun 2016. Nilai koefisien di masing-masing tingkat pendidikan menunjukkan nilai yang semakin meningkat, seiring dengan semakin tingginya tingkat pendidikan yang ditamatkan.
2. Hasil estimasi menunjukkan bahwa pengalaman kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016 nilai koefisien pengalaman kerja menunjukkan nilai sebesar 0,220 artinya setiap kenaikan pengalaman kerja 1 tahun akan meningkatkan pendapatan 2,2%
3. Hasil estimasi menunjukkan bahwa semakin bertambahnya pengalaman kerja berpengaruh terhadap pendapatan tenaga kerja di Provinsi Banten nilai koefisien semakin bertambahnya pengalaman kerja menunjukkan nilai sebesar -0,0003 artinya semakin bertambahnya pengalaman kerja akan mengurangi pendapatan sebesar -0,03%
4. Hasil estimasi menunjukkan bahwa jenis kelamin menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016 koefisien regresi jenis kelamin sebesar 0,349 sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja laki-laki mendapatkan pendapatan yang lebih besar 34,9% dari tenaga kerja perempuan

## SARAN

1. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan tenaga kerja di Provinsi Banten. Maka pemerintah perlu meningkatkan kesadaran masyarakat menyelesaikan wajib belajar 9 tahun. Hal ini dikarenakan hampir 70% responden yang bekerja hanya mampu menyelesaikan sekolah di bawah 9 tahun.
2. Penelitian ini juga menemukan bahwa mayoritas tenaga kerja di Provinsi Banten tahun 2016 masih berpendidikan rendah, maka pemerintah perlu memperluas lapangan kerja khususnya lapangan pekerjaan yang bersifat padat karya.
3. Penelitian ini menunjukkan adanya kemungkinan diskriminasi dalam pemberian pendapatan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan maka pemerintah perlu mempertegas pelaksanaan aturan hukum, diantaranya UU No. 7 Tahun 1981 dan instruksi Presiden No.9 tahun 2000.
4. Penelitian ini menemukan adanya pengalaman kerja yang semakin meningkat, namun pada titik tertentu peningkatan pengalaman kerja justru akan menurunkan pendapatan. Maka pemerintah perlu menetapkan kebijakan pension pada tenaga kerja maksimal 63 tahun.

## Daftar Pustaka

- [1] Badan Pusat Statistik. (2016). Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- [2] Badan Pusat Statistik.(2016). Keadan Angkatan Kerja Provinsi Banten Agustus 2016. BPS Banten.

- [3] Becker, Gary S. (1975). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 2nd Edition. Diakses dari <http://www.nber.org/chapters/c3733>.
- [4] Deolalikar, Anil. (1993). Gender Differences in the Returns to Schooling and in School Enrollment Rates in Indonesia. *Journal of Human Resources*. 28 (4), 899-932
- [5] Friedman, Howard S., Schustack, Miriam W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [6] Heckman, James J., Lochner, Lance J., dan Todd, Petra E. (2003) Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. Diakses dari: [www.nber.org/papers/w9732](http://www.nber.org/papers/w9732)
- [7] Krueger, Alan B., and Lindahl, Mikael. (2000). Education for Growth: Why and For Whom?. Working Paper No. 7591.
- [8] Megasari, Diah Nurulia, (2014). Analisis Tingkat Pengembalian Investasi Pendidikan Antara Laki-Laki Dan Perempuan Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2014. Universitas Negeri Yogyakarta
- [9] OECD Stat. Extract. Diakses dari: <http://stats.oecd.org>, pada 1 April 2015.
- [10] OECD. (2000). Estimating Economic and Social Returns to Learning: Session 3 Issues for Discussion.
- [11] Perkins, D.H, Radelet, S, Snogross, R.R, Gillis, M, and Roemer, M. 2001. *Economics of Development*. WW. Norton & Company, Inc. United States of America.
- [12] Psacharopoulos, G. 1985. "Returns to education: A further international update and implication". *The Journal of Human Resources*, 20 (4), 583-597.
- [13] Psacharopoulos, George 1994 "Returns to Investment in Education: A Global Update". *World development* vol. 22 no. 9 pp 1325-43.
- [14] Psacharopoulos, George. (1993). Return to Investment in Education: A Global Update. Diakses dari: <http://www-wds.worldbank.org/servlet>, pada 10 Agustus 2015.
- [15] Psacharopoulos, George. (2006). The Value of Investment in Education: Theory, Evidence, and Policy. *Journal of Education Finance*. 32(2), 113-136.
- [16] Purnastuti, L., dkk. (2011). Economic Return to Schooling in a Less Developed Country: Evidence for Indonesia. Diakses dari: <http://kastoria.teikoze.gr/icoae2/>, pada 20 Desember 2014.
- [17] Purnastuti, L., dkk. (2015). Analisis Tingkat Pengembalian Investasi Pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015. Hlm. 797-806
- [18] Purnastuti, L., Miller, P., dan Salim, R. (2013). Declining Rates of Return to education: evidence for Indonesia. *Bulletin of Indonesia Economic Studies*. 49(2), 213-236.
- [19] Purnastuti, Losina., Miller, Paul., and Salim, Ruhul (2012). Economic Returns to Schooling in A Less Developed Country: Evidence for Indonesia. *Journal of European Economy*. Vol. 11. Special Issue.
- [20] Purnastuti, Losina., Miller, Paul., and Salim, Ruhul (2013). Declining rates of return to education: evidence for Indonesia, *Bulletin of Indonesian Economic Studies*.
- [20] Schultz, Theodore, W (1961). Investment in Human Capital. Diakses dari: [www.ssc.wisc.edu](http://www.ssc.wisc.edu), pada 23 Februari 2015.