

Formalitas Bertingkat, Upah Berjenjang: Membaca Kualitas Kerja di Indonesia dengan Pendekatan Multinomial Logit

Ayu Padila

Program Studi Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: ayupadila.22085@mhs.unesa.ac.id

Kukuh Arisetyawan

Program Studi Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: kukuharisetyawan@unesa.ac.id

Abstrak

Kualitas pekerjaan menjadi isu penting dalam pembangunan ketenagakerjaan Indonesia karena dominasi sektor informal dan ketimpangan upah yang menunjukkan bahwa penciptaan kerja belum selalu diikuti peningkatan kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis determinan status pekerjaan berdasarkan tingkat upah dengan mengelompokkan pekerja ke dalam tiga kategori: informal (base outcome), formal upah rendah, dan formal upah tinggi. Data yang digunakan adalah Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2023 dengan sampel 508.340 penduduk usia kerja (≥ 15 tahun) yang berstatus bekerja dan memiliki data lengkap. Analisis dilakukan menggunakan regresi logistik multinomial dan diinterpretasikan melalui efek marginal. Hasil menunjukkan bahwa laki-laki, pendidikan menengah dan terutama pendidikan tinggi, tinggal di wilayah perkotaan, serta status jam kerja penuh (full-time) meningkatkan peluang bekerja di sektor formal berupah tinggi. Penyandang disabilitas dan pekerja paruh waktu memiliki peluang lebih rendah untuk mengakses pekerjaan formal berupah tinggi dan lebih rentan berada di sektor informal. Hubungan umur bersifat nonlinier (inverted U-shape), sementara sektor kerja sebelumnya menunjukkan indikasi segmentasi pasar kerja dan mismatch keterampilan. Demikian, kebijakan ketenagakerjaan perlu berfokus tidak hanya pada perluasan kesempatan kerja, tetapi juga peningkatan kualitas pekerjaan melalui penguatan pendidikan, pengembangan keterampilan, perluasan kerja formal yang inklusif, dan pemerataan peluang antarwilayah.

Kata Kunci: status pekerjaan; tingkat upah; sektor formal dan informal; kualitas pekerjaan; Sakernas.

JEL: J21; J24; J82

Abstract

Job quality is a central concern in Indonesia's labor development as the dominance of informal employment and wage inequality suggest that job creation has not always been accompanied by improvements in job quality. This study examines the determinants of employment status by wage level by classifying workers into three categories: informal (base outcome), low-wage formal, and high-wage formal. Using Indonesia's National Labor Force Survey (SAKERNAS) 2023, the analysis covers 508,340 working-age individuals (≥ 15 years) with complete information. A multinomial logistic regression is employed and interpreted using average marginal effects. The results indicate that being male, having secondary and especially tertiary education, residing in urban areas, and working full-time increase the

How to cite: Padila, A. & Arisetyawan, K. (2025). Determinan Status Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Upah di Indonesia. *INDEPENDENT : Journal Of Economics*, 5(3), 244–268.

probability of high-wage formal employment. Persons with disabilities and part-time workers are less likely to access high-wage formal jobs and are more likely to remain in informal employment. Age exhibits a non-linear (inverted U-shaped) pattern, while the previous sector reflects labor market segmentation and skill mismatch. In conclusion, labor policy should prioritize not only job expansion but also job-quality upgrading through education, relevant skill development, inclusive formal job creation, and more even regional opportunities.

Keywords: employment status; wage level; formal and informal sectors; job quality; Sakernas.

JEL: J21; J24; J82

PENDAHULUAN

Pasar tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan ekonomi, karena kualitas pekerjaan yang tersedia sangat menentukan tingkat kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya tercermin dari tingkat pengangguran, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dihadapi oleh sebagian besar pekerja. Dominasi sektor informal, ketimpangan tingkat upah, serta keterbatasan perlindungan kerja menunjukkan bahwa penciptaan lapangan kerja belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas pekerjaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2023), jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai 84,13 juta orang (59,17% dari total angkatan kerja) pada tahun 2024, mengalami peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2019 yang sebesar 74,09 juta orang (57,27%). Fenomena ini mencerminkan besarnya tenaga kerja tidak terampil, upah rendah, keterbatasan lapangan kerja formal, dan maraknya aktivitas ekonomi informal (Nackerdien & Yu, 2019; Uzyakova, 2022).

Dominasi sektor informal ini bertentangan dengan tujuan SDGs tentang 'pekerjaan layak', karena sering dikaitkan dengan ketidakstabilan kerja, minimnya perlindungan sosial, produktivitas rendah, dan akses terbatas terhadap pelatihan serta pembiayaan, sehingga menjadi isu kritis dalam pembangunan berkelanjutan (Levitsky, 2019; Mehta & Awasthi, 2022). Kondisi ini menegaskan bahwa analisis ketenagakerjaan perlu melampaui aspek kuantitas pekerjaan dan menaruh perhatian yang lebih besar pada status pekerjaan dan tingkat upah yang diterima pekerja (Pusch & Rehm, 2017).

Perbedaan tingkat upah mencerminkan variasi kualitas pekerjaan yang diterima pekerja. Pekerjaan bergaji rendah umumnya dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah serta kualitas pekerjaan yang kurang baik. Beberapa studi menunjukkan bahwa pekerja dengan upah rendah menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang secara signifikan lebih rendah dibandingkan pekerja dengan upah tinggi (Pouliakas & Theodossiou, 2010; Vieira et al., 2005). Sebaliknya, pekerjaan bergaji tinggi umumnya berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik (Gindling et al., 2020).

Selain tingkat upah, kualitas pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat keterampilan yang dimiliki pekerja. Berbagai penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara keterampilan dan upah, di mana pekerjaan yang menuntut keterampilan tinggi terutama keterampilan kognitif, profesional, serta penguasaan teknologi komputer cenderung menawarkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan berketerampilan rendah (Maxwell, 2008; Qiu et al., 1990).

Keterampilan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan dan pengoperasian mesin juga berhubungan dengan tingkat pendapatan yang lebih tinggi, sejalan dengan temuan bahwa industri dengan tuntutan keterampilan tinggi memiliki hubungan upah-produktivitas yang lebih curam, artinya keterampilan yang lebih tinggi mengarah pada upah yang lebih tinggi (Belo et al., 2017). Namun demikian, hubungan antara keterampilan dan upah tidak bersifat seragam karena dipengaruhi oleh faktor sektoral dan kelembagaan, seperti keberadaan serikat pekerja, dominasi sektor publik, dan perlindungan ketenagakerjaan. Beberapa studi bahkan menemukan bahwa pertumbuhan upah di kalangan pekerja berketerampilan rendah bisa setinggi atau bahkan lebih tinggi daripada pekerja berketerampilan menengah, yang menantang anggapan bahwa keterampilan yang lebih tinggi selalu mengarah pada pertumbuhan upah yang lebih cepat (Gladden & Taber, 2009). Selain itu, upah rendah dapat menjadi batu loncatan untuk mobilitas sosial ke atas, terutama bagi mereka yang bekerja di bidang pekerjaan dengan keterampilan tinggi (Plum, 2019).

Dalam literatur ekonomi tenaga kerja, variasi tingkat upah dan keterampilan tersebut tercermin dalam perbedaan status pekerjaan antara sektor formal dan informal. Pekerjaan formal sering dikaitkan dengan stabilitas kerja, kepastian upah, serta akses terhadap jaminan sosial, sementara pekerjaan informal identik dengan upah rendah, jam kerja yang tidak menentu, dan tingkat kerentanan ekonomi yang lebih tinggi (Huang et al., 2023; Levitsky, 2019; Pratomo & Manning, 2022). Namun demikian, sektor formal tidak bersifat homogen. Di dalam sektor ini terdapat pekerja yang menikmati upah tinggi dan kondisi kerja yang layak, tetapi juga pekerja dengan upah rendah yang kualitas pekerjaannya tidak jauh berbeda dari sektor informal. Temuan lintas negara menunjukkan variasi tersebut, seperti di India di mana pekerja sektor publik memperoleh upah jauh lebih tinggi dibandingkan pekerja formal swasta, di Iran yang mengalami penyempitan kesenjangan upah antara sektor formal dan informal, serta di Vietnam di mana kenaikan upah minimum mendorong sebagian pekerja formal bergaji rendah beralih ke wirausaha (Glinskaya & Lokshin, 2007; Najafi & Esfahanian, 2021; Nguyen, 2013). Selain itu, di Kolombia pekerja informal cenderung bersedia berpindah ke sektor formal hanya jika ditawarkan upah yang lebih tinggi, sementara di Brasil kesenjangan upah berbasis gender tetap ditemukan dan bahkan lebih besar di sektor formal setelah dikontrol karakteristik individu (Cantillo et al., 2022; Yahmed, 2018). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa klasifikasi formal-informal belum cukup untuk menggambarkan kualitas pekerjaan, sehingga pengelompokan status pekerjaan berdasarkan tingkat upah menjadi penting dalam analisis ketenagakerjaan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kebijakan dan kondisi ekonomi makro turut memengaruhi status pekerjaan dan struktur upah. Kebijakan upah minimum mampu meningkatkan pendapatan pekerja berupah rendah di sektor formal, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan penyesuaian tenaga kerja dan jam kerja, bahkan menciptakan jebakan pengangguran di wilayah dengan produktivitas rendah (Agusalim et al., 2025; Wascher, 2015). Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Salsabilla & Aji, (2025) menemukan bahwa PDRB dan upah minimum berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur, menekankan pentingnya peran kebijakan upah dalam memperluas kesempatan kerja formal bagi pekerja berupah rendah, meskipun investasi tidak selalu memberikan

pengaruh signifikan. Selain itu, pertumbuhan ekonomi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja, terutama ketika pertumbuhan bersifat padat modal, sehingga dampaknya terhadap kualitas pekerjaan menjadi terbatas (Mondal & Chattopadhyay, 2023).

Dari faktor individu, pendidikan dan keterampilan merupakan determinan utama status pekerjaan dan tingkat upah. Teori modal manusia menegaskan bahwa investasi pendidikan meningkatkan produktivitas dan peluang memperoleh pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi (Kirova, 2011). Bukti empiris di Indonesia menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang yang jauh lebih besar untuk bekerja di sektor formal dan memperoleh upah yang lebih baik dibandingkan pekerja berpendidikan rendah (Pratomo et al., 2024). Faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan status perkawinan juga memengaruhi posisi seseorang di pasar kerja, mencerminkan adanya perbedaan akses dan preferensi kerja antar kelompok pekerja. Selain karakteristik individu, faktor spasial dan sosial ekonomi turut membentuk struktur pasar kerja. Perbedaan antara wilayah perkotaan dan perdesaan menciptakan kesenjangan akses terhadap pekerjaan formal yang produktif, dengan wilayah perkotaan umumnya menawarkan peluang kerja dan tingkat upah yang lebih tinggi (Gollin et al., 2021; Ho, 2023). Kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, juga menghadapi hambatan yang lebih besar dalam mengakses pekerjaan formal, sehingga lebih banyak terserap di sektor informal dengan kualitas pekerjaan yang lebih rendah (Erissa & Widinarsih, 2022). Karakteristik pekerjaan, termasuk jam kerja dan sektor pekerjaan sebelumnya, semakin memperkuat segmentasi pasar kerja dan perbedaan kualitas pekerjaan antar individu.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi status pekerjaan dan tingkat upah, sebagian besar studi masih menganalisis status pekerjaan secara dikotomis antara formal dan informal, atau memisahkan analisis upah dari klasifikasi status pekerjaan. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya menangkap heterogenitas kualitas pekerjaan, khususnya perbedaan antara pekerjaan formal dengan upah tinggi, formal dengan upah rendah, dan pekerjaan informal. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian dalam memahami bagaimana karakteristik individu dan pekerjaan secara simultan memengaruhi peluang pekerja berada pada status pekerjaan tertentu berdasarkan tingkat upah. Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi status pekerjaan berdasarkan tingkat upah di Indonesia dengan mengelompokkan pekerja ke dalam tiga kategori, yaitu formal upah tinggi, formal upah rendah, dan informal. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris yang lebih tajam dalam kajian ketenagakerjaan dengan menghadirkan perspektif kualitas pekerjaan sebagai bagian integral dari analisis status pekerjaan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2023 yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Sakernas merupakan

survei rumah tangga berskala nasional yang dirancang untuk menyediakan informasi komprehensif mengenai kondisi pasar kerja di Indonesia. Populasi penelitian mencakup seluruh penduduk usia kerja (≥ 15 tahun) yang berstatus bekerja pada saat survei dilakukan.

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) individu yang berstatus bekerja, (2) memiliki informasi upah dan status pekerjaan yang lengkap, dan (3) memiliki data lengkap pada seluruh variabel yang dianalisis, termasuk karakteristik sosial-demografi dan karakteristik pekerjaan. Individu dengan data yang tidak lengkap dikeluarkan dari sampel penelitian.

Setelah melalui proses pembersihan dan seleksi data, diperoleh total sampel sebanyak 508.340 individu. Untuk menjaga representativitas hasil terhadap populasi nasional, analisis dilakukan dengan menggunakan bobot sampel (*sampling weights*) sebagaimana direkomendasikan dalam pemanfaatan data Sakernas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah status pekerjaan berdasarkan tingkat upah. Variabel ini diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu (0) pekerja sektor informal sebagai *base outcome*, (1) pekerja sektor formal dengan upah rendah, dan (2) pekerja sektor formal dengan upah tinggi. Klasifikasi sektor formal dan informal mengacu pada definisi Badan Pusat Statistik (BPS), sedangkan pengelompokan upah tinggi dan upah rendah ditentukan berdasarkan kriteria upah yang digunakan dalam data Sakernas.

Langkah-langkah dalam menentukan variabel dependen. *Pertama* dilakukan dengan mengidentifikasi status formalitas pekerjaan berdasarkan variabel status pekerjaan utama. Pekerja yang termasuk dalam kategori pekerja formal ditentukan berdasarkan kriteria pekerjaan dengan hubungan kerja yang jelas dan terikat pada institusi atau perusahaan, sementara pekerja lainnya diklasifikasikan sebagai pekerja informal. Setelah klasifikasi formal dan informal ditetapkan, analisis selanjutnya difokuskan pada pekerja formal untuk menangkap variasi kualitas pekerjaan di dalam sektor formal. Pembagian pekerja formal ke dalam kelompok formal berupah tinggi dan formal berupah rendah dilakukan berdasarkan tingkat upah bulanan yang diterima pekerja. Upah diukur menggunakan variabel pendapatan/upah utama pekerja yang telah tersedia di data Sakernas dan telah melalui proses pembersihan data dengan menghilangkan nilai negatif dan outlier ekstrem. Selanjutnya, nilai *median* upah pekerja formal dihitung sebagai titik batas (*cut-off*) pembagian kelompok. Berdasarkan hasil perhitungan, median upah pekerja formal sebesar Rp2.500.000 per bulan. Pekerja formal dengan tingkat upah sama dengan atau di atas median diklasifikasikan sebagai pekerja formal berupah tinggi, sedangkan pekerja formal dengan tingkat upah di bawah median diklasifikasikan sebagai pekerja formal berupah rendah. Pendekatan berbasis median upah ini digunakan untuk memastikan pembagian kelompok yang bersifat objektif dan tidak dipengaruhi oleh nilai ekstrem dalam distribusi upah. Selain itu, klasifikasi ini memungkinkan identifikasi heterogenitas kondisi kerja di dalam sektor formal yang tidak dapat ditangkap hanya melalui dikotomi formal-informal. Dengan demikian, pengelompokan status pekerjaan menjadi formal berupah tinggi, formal berupah rendah, dan informal memberikan kerangka analisis yang lebih komprehensif dalam mengkaji kualitas pekerjaan serta determinan status pekerjaan berdasarkan tingkat upah di Indonesia.

Selanjutnya, salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah status jam kerja. Status jam kerja ditentukan berdasarkan jumlah jam kerja responden per minggu dengan mengacu pada standar BPS, yaitu batas minimal 35 jam per minggu. Responden dengan jam kerja kurang dari 35 jam per minggu dikategorikan sebagai pekerja paruh waktu (*part-time*), sedangkan responden dengan jam kerja 35 jam per minggu atau lebih dikategorikan sebagai pekerja penuh waktu (*full-time*). Variabel status jam kerja diukur menggunakan variabel *dummy*, dengan nilai 0 untuk *part-time* (<35 jam/minggu) dan 1 untuk *full-time* (≥ 35 jam/minggu).

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Kategori/Pengukuran
Variabel Dependen (Y)		
Status pekerjaan berdasarkan tingkat upah	Status pekerjaan individu berdasarkan sektor kerja dan tingkat upah yang diterima pada pekerjaan utama. Klasifikasi sektor formal dan informal mengacu pada definisi BPS, sedangkan tingkat upah dibedakan menjadi upah tinggi dan upah rendah.	0 = Informal (<i>base outcome</i>) 1 = Formal upah rendah 2 = Formal upah tinggi
Variabel Independen (X)		
Jenis Kelamin	Jenis kelamin biologis responden sebagaimana dicatat dalam Sakernas.	0 = Perempuan (<i>base outcome</i>) 1 = Laki-laki
Usia	Usia individu dalam tahun menurut laporan responden.	Numerik
Usia (kuadrat)	Kuadrat dari usia untuk melihat hubungan non-linear terhadap kerentanan pekerja perempuan	Numerik
Pendidikan	Tingkat pendidikan terakhir berdasarkan ISCED versi BPS.	0 = Rendah ($\leq SD$) (<i>base outcome</i>) 1 = Menengah (SMP–SMA) 2 = Tinggi (Diploma–S3)
Status Disabilitas	Kondisi keterbatasan fungsional responden sebagaimana ditanyakan dalam Sakernas.	0 = Tidak disabilitas 1 = Disabilitas
Status Perkawinan	Status pernikahan berdasarkan klasifikasi BPS.	0 = Belum kawin/cerai hidup/cerai mati (<i>base outcome</i>) 1 = Kawin
Klasifikasi Wilayah	Tempat tinggal responden menurut tipologi BPS.	0 = Desa (<i>base outcome</i>) 1 = Kota
Lapangan Usaha	Bidang pekerjaan sebelumnya yang diklasifikasikan berdasarkan KBLI sektor utama BPS.	0 = Primer (<i>base outcome</i>) 1 = Sekunder 2 = Tersier

Status Jam Kerja	Status jam kerja berdasarkan standar BPS (≥35 jam/minggu).	$0 = \text{Part-time (base outcome)}$
		$1 = \text{Full-time}$

Untuk menganalisis determinan status pekerjaan berdasarkan tingkat upah di Indonesia, penelitian ini menggunakan regresi logistik multinomial. Metode ini dipilih karena variabel dependen terdiri atas lebih dari dua kategori nominal yang tidak memiliki urutan alami (Agresti, 2012). Regresi logistik multinomial memungkinkan estimasi peluang relatif individu untuk berada pada status pekerjaan formal berupah rendah atau formal berupah tinggi dibandingkan dengan sektor informal sebagai *base outcome*. Interpretasi hasil analisis regresi logistik multinomial dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai efek marginal. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan besarnya perubahan peluang pada masing-masing kategori variabel dependen akibat perubahan variabel independen, dengan asumsi bahwa variabel lain berada dalam kondisi konstan (Greene, 2003).

Bentuk umum model regresi logistik multinomial dinyatakan sebagai berikut:

$$\ln \left(\frac{P_j}{P_0} \right) = \beta_{j0} + \sum_{k=1}^K \beta_{jk} X_k$$

dengan P_j merupakan probabilitas individu berada pada kategori status pekerjaan j , P_0 adalah probabilitas individu berada pada sektor informal sebagai *base outcome*, dan X_k adalah variabel independen.

Spesifikasi model dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \ln \left(\frac{P(Y = 1|X)}{P(Y = 0|X)} \right) &= \beta_{j0} + jen_kelamin + \beta_{j2} usia + \beta_{j3} usia_(kuadrat) + \\ &\quad \beta_{j4} pendidikan + \beta_{j5} stat_disabilitas + \beta_{j6} stat_kawin + \\ &\quad \beta_{j7} klas_wilayah + \beta_{j8} lap_usaha + \beta_{j9} stat_jam_kerja + \varepsilon \end{aligned} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} \ln \left(\frac{P(Y = 2|X)}{P(Y = 0|X)} \right) &= \beta_{j0} + jen_kelamin + \beta_{j2} usia + \beta_{j3} usia_(kuadrat) + \\ &\quad \beta_{j4} pendidikan + \beta_{j5} stat_disabilitas + \beta_{j6} stat_kawin + \\ &\quad \beta_{j7} klas_wilayah + \beta_{j8} lap_usaha + \beta_{j9} stat_jam_kerja + \varepsilon \end{aligned} \quad (2)$$

Keterangan:

- Y adalah status pekerjaan berdasarkan tingkat upah, dengan kategori $j = 1, 2$, sedangkan $j = 0$ merupakan kategori dasar (*base outcome*), yaitu pekerja sektor informal.
- $P(Y = j | X)$ adalah peluang individu berada pada kategori status pekerjaan ke- j dengan karakteristik X .
- $P(Y = 0 | X)$ adalah peluang individu berada pada kategori dasar, yaitu pekerja sektor informal.
- β_{j0} adalah konstanta untuk kategori j .

- β_{j1} hingga β_{j9} adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap peluang individu berada pada kategori j dibandingkan kategori dasar.
- *jen_kelamin* adalah variabel jenis kelamin responden.
- *usia* adalah umur responden (dalam tahun).
- *usia_kuadrat* merupakan kuadrat umur yang dimasukkan untuk menangkap hubungan nonlinier antara usia dan status pekerjaan.
- *pendidikan* adalah tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan.
- *stat_disabilitas* menunjukkan status disabilitas responden.
- *stat_kawin* adalah status perkawinan responden.
- *klas_wilayah* adalah klasifikasi wilayah tempat tinggal (perdesaan/perkotaan).
- *lap_usaha* adalah lapangan usaha tempat responden bekerja.
- *stat_jam_kerja* adalah status jam kerja responden, yang diklasifikasikan menjadi pekerja paruh waktu dan pekerja penuh waktu berdasarkan standar BPS.
- ε adalah komponen galat (*error term*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

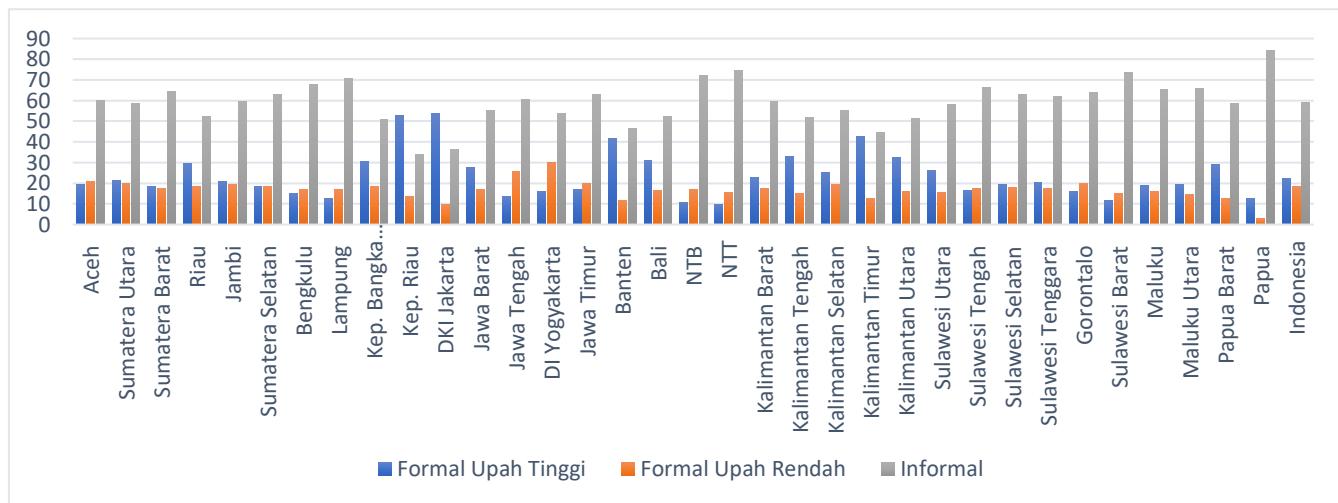
Gambaran Umum Karakteristik Status Pekerjaan berdasarkan Tingkat Upah

Berdasarkan gambar 1, struktur status pekerjaan berdasarkan tingkat upah menunjukkan variasi yang cukup signifikan antar provinsi di Indonesia. Secara nasional, pekerja sektor informal masih mendominasi pasar kerja dengan proporsi sebesar 59,11 persen, sementara pekerja formal dengan upah tinggi dan upah rendah masing-masing sebesar 22,41 persen dan 18,48 persen.

Provinsi-provinsi dengan tingkat urbanisasi dan aktivitas ekonomi yang tinggi, seperti DKI Jakarta dan Kepulauan Riau, memiliki proporsi pekerja formal dengan upah tinggi yang relatif besar dibandingkan provinsi lainnya. DKI Jakarta mencatat proporsi pekerja formal upah tinggi tertinggi secara nasional, yakni lebih dari 50 persen, yang mencerminkan konsentrasi lapangan kerja formal berkualitas di wilayah tersebut. Sebaliknya, provinsi-provinsi di kawasan Indonesia timur, seperti Papua, Nusa Tenggara Timur, dan Maluku, masih didominasi oleh pekerja sektor informal dengan proporsi melebihi rata-rata nasional, menunjukkan keterbatasan kesempatan kerja formal dan rendahnya kualitas pekerjaan di wilayah tersebut. Di Pulau Jawa, struktur status pekerjaan berdasarkan tingkat upah cenderung lebih beragam. Jawa Tengah dan Jawa Timur memiliki proporsi pekerja formal dengan upah rendah yang relatif lebih besar dibandingkan provinsi lain, seiring dengan dominasi industri padat karya. Meskipun demikian, sektor informal tetap menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar di sebagian besar provinsi di Pulau Jawa.

Berdasarkan Tabel 2 secara umum karakteristik status pekerjaan berdasarkan tingkat upah menunjukkan pola yang sangat khas dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia.

Pekerja pada seluruh kategori status pekerjaan didominasi oleh laki-laki, terutama pada sektor formal dengan upah tinggi. Rata-rata usia pekerja sektor informal lebih tinggi dibandingkan pekerja sektor formal, yang mengindikasikan bahwa pekerja usia lebih muda cenderung terserap ke pekerjaan formal. Sebagian besar pekerja pada seluruh kategori berstatus kawin, dengan proporsi tertinggi pada sektor informal. Dari sisi pendidikan, pekerja sektor informal didominasi oleh pendidikan rendah, sedangkan pekerja sektor formal dengan upah tinggi didominasi oleh pendidikan menengah dan tinggi. Pekerja formal dengan upah rendah umumnya berpendidikan menengah. Mayoritas pekerja pada seluruh kategori tidak memiliki disabilitas. Berdasarkan wilayah, pekerja sektor informal lebih banyak berada di perdesaan, sementara pekerja sektor formal terkonsentrasi di perkotaan. Dari sisi status jam kerja, pekerja formal, khususnya dengan upah tinggi, didominasi oleh pekerja penuh waktu (*full-time*), sedangkan pekerja sektor informal memiliki proporsi pekerja paruh waktu (*part-time*) yang lebih besar.



Gambar 1. Status Pekerjaan berdasarkan Tingkat Upah Menurut Provinsi di Indonesia

Sumber: Sakernas 2023 (diolah)

Tabel 2. Karakteristik Pekerja berdasarkan Tingkat Upah di Indonesia

Karakteristik	Status Pekerjaan		
	Informal	Formal Upah Tinggi	Formal Upah Rendah
Jenis Kelamin			
Perempuan	42.45%	26.67%	43.20%
Laki-Laki	57.55%	73.33%	56.80%
Usia			
	44,47	38,22	35,68
Usia (kuadrat)			
	2.198,70	1.591,30	1.443,21
Status Perkawinan			
Belum Kawin, Cerai Hidup, Cerai Mati	25.06%	27.13%	41.29%
Kawin	74.48%	72.87%	58.71%

Tingkat Pendidikan			
Rendah	49.96%	11.55%	25.44%
Menengah	45.89%	55.38%	58.87%
Tinggi	4.15%	33.07%	15.70%
Status Disabilitas			
Tidak disabilitas	93.98%	97.98%	97.02%
Disabilitas	6.61%	2.02%	2.98%
Klasifikasi Wilayah			
Desa	53.56%	22.87%	36.83%
Kota	46.44%	77.13%	63.17%
Lapangan Usaha			
Primer	97.34%	97.61%	95.49%
Sekunder	1.27%	0.96%	1.76%
Tersier	1.38%	1.43%	2.75%
Status Jam Kerja			
<i>Part-time</i>	48.55%	11.93%	29.98%
<i>Full-time</i>	51.45%	88.07%	70.02%

Determinan Status Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Upah di Indonesia

Berdasarkan tabel 3, hasil estimasi multinomial logit menunjukkan bahwa hampir seluruh karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap probabilitas bekerja di sektor formal, baik pada kelompok formal berupah tinggi maupun formal berupah rendah.

Tabel 3. Hasil Regresi Logistik Multinomial dengan Efek Marginal

Karakteristik	Formal Upah Tinggi	Formal Upah Rendah
Laki-Laki	0.106***	-0.026***
Umur	0.0113***	0.004***
Umur (kuadrat)	-0.000***	0.000***
Kawin	0.017***	-0.051***
Pendidikan		
Pendidikan Menengah	0.102***	0.030***
Pendidikan Tinggi	0.445***	0.091***
Disabilitas	-0.022***	0.004***
Kota	0.070***	0.057***
Lapangan Usaha		
Sekunder	-0.040***	0.040***
Tersier	-0.050***	0.049***
<i>Full-time</i>	0.145***	0.024***
Observasi		508.205
LR ²		178.855,52
Prob > Chi ²		0.0000
Pseudo R ²		0.1937

Sumber: Sakernas 2023, diolah

Notes. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Dari sisi karakteristik demografis, jenis kelamin berperan penting dalam menentukan status pekerjaan. Laki-laki memiliki peluang lebih tinggi untuk bekerja di sektor

formal berupah tinggi dibandingkan perempuan, namun justru memiliki peluang lebih rendah untuk berada pada sektor formal berupah rendah. Hal ini mendukung temuan dari penelitian Cameron (2023) yang menunjukkan partisipasi ekonomi perempuan di Indonesia relatif rendah, sebagian karena norma sosial yang menempatkan perempuan, terutama ibu, sebagai pengasuh utama. Ekspektasi budaya ini seringkali menyebabkan perempuan meninggalkan dunia kerja setelah menikah atau melahirkan, khususnya di sektor formal di mana kondisi kerja yang fleksibel sangat langka. Hal ini mengindikasikan adanya segmentasi gender dalam pasar kerja formal, di mana laki-laki cenderung lebih terkonsentrasi pada pekerjaan formal dengan tingkat upah yang lebih tinggi.

Variabel usia dan usia kuadrat menunjukkan bahwa hubungan usia dengan status pekerjaan tidak bersifat linier, melainkan mengikuti pola meningkat lalu menurun (*inverted U-shape*), khususnya pada sektor formal berupah tinggi. Pada pekerjaan formal berupah tinggi, peningkatan usia berpengaruh positif dan signifikan, di mana setiap kenaikan satu tahun usia meningkatkan peluang individu bekerja di sektor formal berupah tinggi sebesar. Namun, koefisien usia kuadrat yang bernilai negatif dan signifikan menunjukkan bahwa efek positif tersebut semakin melemah pada usia yang lebih tua. Artinya, peluang untuk berada di pekerjaan formal berupah tinggi meningkat hingga usia tertentu (usia produktif–menengah), kemudian menurun pada usia lanjut. Pola ini sejalan dengan teori siklus hidup tenaga kerja (*life-cycle theory*), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja cenderung mencapai puncaknya pada usia produktif sebelum mengalami penurunan akibat faktor kesehatan dan penurunan kemampuan fisik (Cataldi et al., 2012; Scarfe & Singleton, 2024). Sementara itu, pada kategori pekerjaan formal berupah rendah, usia memiliki pengaruh yang relatif lebih kecil namun tetap signifikan, dengan arah yang menunjukkan bahwa peluang berada pada pekerjaan formal berupah rendah lebih besar pada usia yang lebih muda dan menurun seiring bertambahnya usia. Koefisien usia kuadrat yang bernilai positif namun sangat kecil mengindikasikan bahwa perubahan peluang tersebut berlangsung secara gradual. Hal ini mendukung temuan dari Eberlein et al., (2024) yang menunjukkan bahwa pekerja muda sering memulai karier mereka di posisi tingkat pemula dengan keterampilan rendah, seperti kontrak sementara atau jangka waktu tetap, pekerjaan panggilan, atau pekerjaan sementara melalui agen. Lebih lanjut, pekerjaan awal ini berfungsi sebagai batu loncatan yang memungkinkan pekerja muda untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan yang dapat memfasilitasi mobilitas ke atas dalam pasar tenaga kerja, akan tetapi mobilitas ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jenis kontrak, latar belakang pendidikan, dan pelatihan kejuruan (Maxwell, 2007; Schmelzer et al., 2015).

Status perkawinan menunjukkan pengaruh yang berbeda terhadap peluang individu berada pada pekerjaan formal berupah tinggi dan formal berupah rendah. Hasil estimasi menunjukkan bahwa individu yang berstatus kawin memiliki peluang yang lebih besar untuk bekerja pada sektor formal berupah tinggi dibandingkan individu yang belum kawin, cerai hidup, atau cerai mati. Individu yang berstatus kawin memiliki peluang lebih besar untuk bekerja di sektor formal berupah tinggi, yang mencerminkan peran status kawin sebagai sinyal stabilitas dan tanggung jawab ekonomi yang meningkatkan akses terhadap pekerjaan berkualitas, terutama bagi laki-laki, melalui mekanisme spesialisasi rumah tangga dan peningkatan tanggung jawab

ekonomi (Horváth, 2020; Jordan & Zitek, 2012). Sebaliknya, status kawin menurunkan peluang berada pada pekerjaan formal berupah rendah, yang mengindikasikan bahwa individu dengan tanggungan keluarga cenderung menghindari pekerjaan berupah rendah dan memiliki *reservation wage* yang lebih tinggi (Galván, 2021).

Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap status pekerjaan berdasarkan tingkat upah. Dibandingkan individu berpendidikan rendah, individu dengan pendidikan menengah dan terutama pendidikan tinggi memiliki peluang yang jauh lebih besar untuk bekerja di sektor formal berupah tinggi, serta peluang yang lebih kecil untuk berada di sektor informal. Temuan ini sejalan dengan teori *human capital* yang menyatakan bahwa pendidikan meningkatkan produktivitas, keterampilan, dan daya saing tenaga kerja sehingga memperbesar akses terhadap pekerjaan dengan kualitas dan upah yang lebih baik (Becker, 1993). Selain itu, pendidikan tinggi juga meningkatkan kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan keterampilan spesifik di sektor formal, yang umumnya menawarkan struktur upah lebih tinggi dan stabil (Chau et al., 2023; Velden & Bijlsma, 2016).

Status disabilitas berpengaruh signifikan terhadap status pekerjaan berdasarkan tingkat upah. Individu penyandang disabilitas memiliki peluang yang lebih rendah untuk bekerja di sektor formal berupah tinggi, serta cenderung lebih terkonsentrasi pada pekerjaan dengan kualitas dan upah yang lebih rendah. Kondisi ini mencerminkan adanya keterbatasan akses penyandang disabilitas terhadap pekerjaan formal berkualitas, baik akibat hambatan fisik, keterbatasan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, maupun diskriminasi dalam proses rekrutmen (Abobaker, 2025; Ramachandra et al., 2017). Temuan ini sejalan dengan bukti empiris di negara berkembang yang menunjukkan bahwa penyandang disabilitas lebih rentan terjebak dalam pekerjaan informal dan berupah rendah dengan perlindungan kerja yang minim (Pratomo & Manning, 2022).

Lokasi tempat tinggal berpengaruh signifikan terhadap status pekerjaan berdasarkan tingkat upah. Individu yang tinggal di wilayah perkotaan memiliki peluang yang lebih besar untuk bekerja di sektor formal, baik berupah tinggi maupun berupah rendah, serta peluang yang lebih kecil untuk bekerja di sektor informal. Temuan ini mencerminkan konsentrasi aktivitas ekonomi modern, industri, dan jasa bernilai tambah tinggi di wilayah perkotaan yang menyediakan lebih banyak peluang kerja formal dengan struktur upah yang lebih baik dibandingkan wilayah perdesaan (Mayer et al., 2016). Hal ini karena pusat-pusat kota menarik pekerja berpendidikan tinggi, yang selanjutnya mendorong inovasi dan pertumbuhan ekonomi (Yanru et al., 2021). Selain itu, keterbatasan akses infrastruktur, pasar kerja, dan pendidikan di wilayah perdesaan turut memperkuat ketergantungan tenaga kerja pada sektor informal dan pekerjaan berupah rendah (Chaplitskaya et al., 2024).

Hubungan negatif antara sektor kerja sebelumnya dan peluang bekerja di sektor formal berupah tinggi menunjukkan bahwa pengalaman kerja di sektor sekunder dan tersier tidak secara otomatis meningkatkan akses ke pekerjaan formal dengan kualitas dan tingkat upah yang lebih tinggi. Kondisi ini mencerminkan adanya segmentasi pasar kerja, di mana perpindahan antar sektor sering kali dibatasi oleh perbedaan struktur keterampilan, produktivitas, dan skala usaha (Pratomo & Manning, 2022). Di

Indonesia, sektor sekunder dan tersier masih banyak didominasi oleh kegiatan padat karya dan usaha berskala kecil dengan tingkat produktivitas relatif rendah, sehingga pengalaman kerja yang diperoleh kurang sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan formal berupah tinggi. Selain itu, mobilitas menuju pekerjaan formal berupah tinggi umumnya bersifat bertahap. Pekerja dari sektor sekunder dan tersier lebih sering memasuki pekerjaan formal berupah rendah terlebih dahulu sebelum berpeluang berpindah ke pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sektor-sektor tersebut berfungsi sebagai jalur transisi, bukan tujuan akhir dalam mobilitas pekerjaan berupah tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chakkavarthy & J., (2025) yang menekankan bahwa peningkatan kualitas pekerjaan memerlukan proses peningkatan keterampilan (*upskilling*) dan penyesuaian kompetensi yang tidak selalu tercapai hanya melalui pengalaman kerja lintas sektor.

Status jam kerja *full-time* berpengaruh signifikan meningkatkan peluang yang jauh lebih besar untuk bekerja di sektor formal berupah tinggi maupun formal berupah rendah. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan *full-time* umumnya diasosiasikan dengan hubungan kerja yang lebih stabil, tingkat produktivitas yang lebih tinggi, serta akses yang lebih besar terhadap kontrak kerja formal dan struktur pengupahan yang lebih baik dibandingkan pekerjaan paruh waktu (*part-time*). Selain itu, jam kerja penuh sering menjadi prasyarat bagi perusahaan formal dalam menetapkan sistem upah dan jenjang karier, sehingga pekerja *full-time* lebih berpeluang memperoleh upah yang lebih tinggi. Sebaliknya, pekerjaan paruh waktu cenderung bersifat fleksibel, berupah rendah, dan lebih banyak ditemukan di sektor informal. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa intensitas jam kerja berhubungan erat dengan kualitas pekerjaan, stabilitas pendapatan, dan peluang mobilitas ke pekerjaan formal yang lebih baik (Bartoll & Ramos, 2020; Piasna, 2020).

Determinan Status Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Upah Menurut Kelompok Umur

Penelitian ini menambah analisis berdasarkan kelompok umur (pemuda, *prime age*, dan lansia) untuk melihat bagaimana determinan pekerjaan formal berbeda di setiap tahap kehidupan. Dengan pengelompokan ini, penelitian mampu mengidentifikasi peran faktor-faktor seperti jenis kelamin, pendidikan, disabilitas, lokasi tempat tinggal, status perkawinan, dan lapangan usaha secara lebih spesifik sesuai karakteristik setiap kelompok umur. Pendekatan ini juga memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hambatan dan peluang akses ke pekerjaan formal di berbagai fase usia, sehingga memberikan kontribusi pada literatur ketenagakerjaan yang sebelumnya cenderung menganalisis seluruh populasi dewasa secara homogen.

Tabel 4. Hasil Regresi Logistik Multinomial dengan Efek Marginal

Karakteristik	Formal Upah Tinggi	Formal Upah Rendah
<i>Pemuda (15-24 tahun)</i>		
Laki-Laki	0.059***	-0.082***
Usia	0.174***	0.119***
Usia (kuadrat)	-0.003***	-0.002***
Kawin	-0.014***	-0.085***

Pendidikan		
Menengah	0.063***	0.055***
Tinggi	0.163***	0.179***
Disabilitas	-0.040***	-0.010
Kota	0.069***	0.097***
Lapangan Usaha		
Sekunder	-0.007	-0.032***
Tersier	-0.026***	-0.058***
<i>Full-time</i>	0.180***	0.198***
<i>Observation</i>	61.181	
<i>LR²</i>	26204,53	
<i>Prob > Chi²</i>	0.0000	
<i>Pseudo R²</i>	0.2213	
Prime Age (25-54 tahun)		
Laki-Laki	0.131***	-0.024***
Usia	0.007***	-0.008***
Usia (kuadrat)	-0.000***	0.000***
Kawin	0.031***	-0.051***
Pendidikan		
Menengah	0.112***	0.032***
Tinggi	0.481***	0.087***
Disabilitas	-0.025***	0.000
Kota	0.079***	0.049***
Lapangan Usaha		
Sekunder	-0.053***	0.038***
Tersier	-0.056***	0.042***
<i>Full-time</i>	0.161***	-0.012***
<i>Observation</i>	343.689	
<i>LR²</i>	116894,10	
<i>Prob > Chi²</i>	0.0000	
<i>Pseudo R²</i>	0.1789	
Lansia (≥ 55 tahun)		
Laki-Laki	0.047***	-0.020***
Usia	-0.035***	-0.008***
Usia (kuadrat)	0.000***	0.000***
Kawin	0.001	-0.036***
Pendidikan		
Menengah	0.070***	0.014***
Tinggi	0.455***	-0.009***
Disabilitas	-0.014***	-0.004*
Kota	0.031***	0.049***
Lapangan Usaha		
Sekunder	-0.035***	0.015
Tersier	-0.073***	0.010
<i>Full-time</i>	0.059***	0.010***
<i>Observation</i>	103.335	
<i>LR²⁹</i>	22597,52	
<i>Prob > Chi²</i>	0.0000	
<i>Pseudo R²</i>	0.1774	

Sumber: Sakernas 2023, diolah

Notes. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Berdasarkan analisis regresi multinomial logit pada tabel 4, karakteristik individu secara konsisten memengaruhi peluang bekerja di sektor formal dengan stratifikasi upah, baik tinggi maupun rendah, yang berbeda-beda antar kelompok usia.

Kelompok Usia: Pemuda (15-24 Tahun)

Hasil regresi menunjukkan adanya perbedaan peluang memperoleh pekerjaan formal berdasarkan gender, pendidikan, lokasi, dan kondisi individu pada kelompok pemuda (15–24 tahun). Laki-laki muda memiliki cenderung lebih tinggi untuk memperoleh pekerjaan formal berupah tinggi dibanding perempuan, yang lebih banyak ditempatkan pada pekerjaan formal berupah rendah atau sektor informal. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Galván, 2021) yang menunjukkan bahwa ketimpangan akses dan stereotip gender masih memengaruhi alokasi pekerjaan formal, terutama pada usia awal karier.

Variabel pendidikan sebagai faktor determinan yang signifikan. Pemuda dengan pendidikan menengah atau tinggi memiliki peluang lebih besar untuk mengakses pekerjaan formal dibandingkan mereka dengan pendidikan rendah. Hal ini sejalan dengan teori *human capital* yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan akan meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar kerja formal. Selanjutnya, faktor lokasi juga berperan penting. Tinggal di kota meningkatkan probabilitas bekerja di sektor formal, kemungkinan karena ketersediaan lapangan kerja yang lebih beragam dan struktur pasar tenaga kerja perkotaan yang lebih dinamis. Status pekerjaan *full-time* memperkuat peluang tersebut, menunjukkan bahwa stabilitas jam kerja dan keterikatan kontraktual dapat menjadi indikator akses terhadap pekerjaan formal.

Namun, hasil regresi juga menunjukkan adanya hambatan signifikan bagi pemuda dengan disabilitas, yang cenderung memiliki probabilitas lebih rendah untuk memperoleh pekerjaan formal. Temuan ini mendukung literatur yang menyoroti diskriminasi struktural dan keterbatasan akses bagi individu dengan disabilitas di pasar kerja (Erissa & Widinarsih, 2022). Selain itu, variabel usia dan status pernikahan menunjukkan pengaruh variatif, di mana usia yang lebih tua sedikit menurunkan peluang pekerjaan formal. Efek lapangan usaha juga menarik; bekerja di sektor tersier justru menurunkan peluang pemuda memperoleh pekerjaan formal berupah tinggi, yang mungkin mencerminkan karakteristik sektor yang cenderung lebih kompetitif atau berbasis keterampilan tertentu. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa peluang pemuda dalam memperoleh pekerjaan formal dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu (gender, pendidikan, disabilitas), lokasi, jenis pekerjaan, dan struktur sektor, yang semuanya relevan untuk kebijakan ketenagakerjaan yang berkeadilan dan inklusif.

Kelompok Usia: Prime Age (25-54 Tahun)

Pada kelompok usia produktif, laki-laki cenderung memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan formal berupah tinggi dibanding perempuan, menunjukkan bahwa ketimpangan gender masih relevan pada fase karier yang matang. Temuan ini konsisten dengan hasil temuan (Mulugeta et al., 2020; O'Campo et al., 2004) yang menekankan bahwa stereotip gender dan peran sosial dapat memengaruhi alokasi pekerjaan formal. Pendidikan tinggi muncul sebagai faktor yang sangat dominan. Individu dengan pendidikan tinggi secara signifikan meningkatkan probabilitas memperoleh pekerjaan formal berupah tinggi, menegaskan peran *human capital* dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Pendidikan

menengah juga memberikan efek positif, meskipun tidak sekuat pendidikan tinggi, menunjukkan adanya gradien manfaat pendidikan terhadap peluang kerja formal.

Faktor lain seperti status perkawinan, tinggal di kota, dan pekerjaan *full-time* turut mendukung peluang memperoleh pekerjaan formal, mengindikasikan bahwa stabilitas sosial, lokasi perkotaan dengan peluang ekonomi lebih luas, dan keterikatan kerja penuh waktu merupakan faktor penting dalam akses ke pekerjaan formal. Sebaliknya, disabilitas tetap menunjukkan pengaruh negatif terhadap pekerjaan formal berupah tinggi, menyoroti tantangan struktural dan hambatan akses bagi individu dengan disabilitas.

Efek usia relatif netral pada kelompok ini, namun kombinasi usia dan kuadratnya menunjukkan pola non-linear yang memperlihatkan puncak peluang pada usia produktif tengah. Hal ini mendukung temuan teori siklus hidup tenaga kerja, di mana pengalaman dan senioritas meningkatkan kemungkinan akses ke pekerjaan formal berupah tinggi, tetapi setelah titik tertentu, peluang cenderung menurun. Selain itu, lapangan usaha menunjukkan peran yang berbeda terhadap tingkat upah. Sektor sekunder dan tersier cenderung menurunkan peluang untuk pekerjaan formal berupah tinggi, tetapi justru meningkatkan peluang untuk pekerjaan formal berupah rendah. Temuan ini mencerminkan perbedaan struktur sektor terhadap remunerasi, di mana beberapa sektor lebih kompetitif dan berbasis keterampilan tertentu, sementara sektor lain lebih padat karya atau menyediakan upah relatif lebih rendah.

Kelompok Usia: Lansia (≥ 55 Tahun)

Pada kelompok lansia, laki-laki tetap menunjukkan peluang yang lebih tinggi untuk bekerja di sektor formal berupah tinggi dibanding perempuan, menegaskan adanya ketimpangan gender yang bertahan hingga tahap karier akhir. Selanjutnya, pendidikan tinggi tetap menjadi faktor dominan yang meningkatkan peluang bekerja di sektor formal. Hal ini menegaskan pentingnya *human capital* sepanjang siklus hidup, di mana pendidikan tinggi tetap memberikan keunggulan kompetitif bagi individu lansia untuk tetap berpartisipasi di pasar kerja formal.

Namun, efek usia secara signifikan negatif, menunjukkan bahwa semakin tua individu, probabilitas bekerja di sektor formal, terutama pada pekerjaan berupah tinggi, cenderung menurun. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa seiring bertambahnya usia, individu menghadapi penurunan fisik dan kognitif yang dapat memengaruhi kinerja kerja dan meningkatkan risiko kehilangan pekerjaan (Maertens et al., 2012). Selain itu, keusangan keterampilan menjadi tantangan karena pekerja lansia mungkin kesulitan bersaing dengan tenaga kerja yang lebih muda dan memiliki keterampilan yang lebih mutakhir (Anderson et al., 2013). Preferensi dan diskriminasi dari pemberi kerja juga menjadi faktor penting, di mana pekerja lebih tua seringkali kurang diprioritaskan dibanding pekerja muda karena persepsi produktivitas dan biaya pelatihan yang lebih rendah (Oesch, 2020). Proses transisi dari pekerjaan informal ke formal lebih sulit bagi lansia, dipengaruhi oleh pendidikan, lokasi, dan karakteristik rumah tangga, sementara periode pengangguran cenderung lebih lama. Kekhawatiran terkait kesehatan dan keselamatan serta faktor ekonomi dan sosial turut membatasi peluang kerja, karena pekerja lansia membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan peluang yang sesuai untuk tetap produktif.

Disabilitas sedikit menurunkan peluang bekerja di sektor formal, meskipun pengaruhnya lebih lemah dibanding kelompok muda dan usia produktif, menandakan bahwa hambatan akses bagi individu dengan disabilitas tetap ada, namun cenderung lebih rendah pada lansia yang mungkin sudah memiliki pengalaman atau jaringan kerja yang mapan. Selanjutnya, status perkawinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pekerjaan formal berupah tinggi, berbeda dengan kelompok usia lebih muda, yang mengindikasikan bahwa faktor sosial seperti perkawinan menjadi kurang relevan pada tahap karier ini. Sebaliknya, tinggal di kota dan status pekerjaan *full-time* tetap mendorong peluang memperoleh pekerjaan formal, menunjukkan pentingnya akses geografis dan keterikatan kerja untuk mempertahankan keterlibatan lansia dalam pasar kerja formal. Selain itu, lapangan usaha tersier menunjukkan efek negatif bagi lansia dalam memperoleh pekerjaan formal berupah tinggi, konsisten dengan pola penurunan akses seiring bertambahnya usia. Hal ini menegaskan bahwa sektor tertentu mungkin kurang fleksibel atau menuntut keterampilan yang lebih muda, sehingga lansia menghadapi kendala struktural dalam memperoleh pekerjaan formal di sektor tersebut. Secara keseluruhan, hasil ini menekankan bahwa bagi lansia, gender, pendidikan, lokasi, status kerja, dan struktur sektor tetap menjadi determinan penting peluang pekerjaan formal, namun efek usia menjadi faktor pembatas utama. Temuan ini memperkaya literatur ketenagakerjaan dengan menyoroti dinamika akses kerja formal pada kelompok usia lanjut serta peran pendidikan dan pengalaman kerja dalam mempertahankan partisipasi di pasar tenaga kerja.

Jadi, secara keseluruhan, *prime age* laki-laki dengan pendidikan tinggi yang tinggal di kota dan bekerja penuh waktu adalah kelompok yang paling berpeluang menempati pekerjaan formal berupah tinggi, sedangkan pemuda, lansia, perempuan, dan individu dengan disabilitas menghadapi hambatan relatif lebih besar.

Implikasi Struktur Pasar Kerja terhadap Kualitas Pekerjaan di Indonesia

Temuan penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa pasar kerja Indonesia masih bersifat tersegmentasi, di mana status pekerjaan berdasarkan tingkat upah merefleksikan perbedaan kualitas pekerjaan yang cukup tajam antar kelompok pekerja. Pembagian pekerja ke dalam sektor informal, formal berupah rendah, dan formal berupah tinggi tidak hanya mencerminkan perbedaan tingkat pendapatan, tetapi juga menunjukkan perbedaan akses terhadap stabilitas kerja, jam kerja penuh, serta peluang pengembangan karier. Dengan demikian, tingkat upah berfungsi sebagai indikator kunci yang membedakan kualitas pekerjaan lintas status pekerjaan.

Struktur pasar kerja yang tersegmentasi terlihat dari terbatasnya mobilitas pekerja menuju pekerjaan formal berupah tinggi. Pekerjaan informal dan pekerjaan formal berupah rendah cenderung membentuk segmen pasar kerja sekunder dengan karakteristik upah rendah, produktivitas terbatas, dan stabilitas kerja yang relatif rendah. Sebaliknya, pekerjaan formal berupah tinggi merepresentasikan segmen pasar kerja primer yang menawarkan kualitas pekerjaan lebih baik, ditandai oleh jam kerja penuh, tingkat pendidikan pekerja yang lebih tinggi, serta konsentrasi di wilayah perkotaan. Pola ini mengindikasikan bahwa tidak semua pekerja memiliki peluang

yang sama untuk berpindah dari segmen sekunder ke segmen primer, meskipun berada dalam sektor formal.

Lebih lanjut, temuan ini menunjukkan bahwa formalitas pekerjaan saja belum cukup untuk menjamin kualitas pekerjaan yang layak. Keberadaan kelompok pekerja formal berupah rendah menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan formal masih memiliki karakteristik yang mendekati sektor informal, khususnya dari sisi tingkat upah dan kualitas kerja. Kondisi ini menegaskan pentingnya pendekatan analisis yang mengaitkan status pekerjaan dengan tingkat upah, karena klasifikasi formal-informal semata berpotensi menutupi variasi kualitas pekerjaan yang signifikan di dalam sektor formal itu sendiri.

Dari perspektif struktur pasar kerja, hasil penelitian ini juga mencerminkan adanya jalur transisi yang bersifat bertahap dalam mobilitas pekerjaan. Pekerja tidak secara langsung berpindah dari sektor informal ke pekerjaan formal berupah tinggi, melainkan lebih sering memasuki pekerjaan formal berupah rendah sebagai tahap antara (Doeringer & Piore, 1971). Namun, jalur transisi ini tidak selalu menjamin peningkatan kualitas pekerjaan dalam jangka panjang, terutama apabila tidak didukung oleh peningkatan keterampilan dan kecocokan kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja lintas sektor belum tentu dapat dikonversi secara otomatis menjadi pekerjaan dengan kualitas dan tingkat upah yang lebih tinggi.

Implikasi lain dari struktur pasar kerja yang tersegmentasi adalah munculnya ketimpangan akses terhadap pekerjaan berkualitas antar kelompok sosial dan wilayah. Pekerjaan formal berupah tinggi lebih terkonsentrasi pada kelompok pekerja tertentu dan wilayah tertentu, terutama di perkotaan, sementara pekerja di wilayah perdesaan dan kelompok rentan lebih banyak terserap di sektor informal dan pekerjaan berupah rendah. Ketimpangan ini tidak hanya berdampak pada perbedaan pendapatan, tetapi juga memperkuat ketimpangan kesejahteraan dan perlindungan kerja dalam jangka panjang (Anderson et al., 2013).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pekerjaan di Indonesia tidak dapat dicapai semata-mata melalui perluasan sektor formal, tetapi juga memerlukan perhatian terhadap kualitas upah dan karakteristik pekerjaan yang ditawarkan. Kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan tidak hanya pada penciptaan lapangan kerja formal, tetapi juga pada peningkatan kualitas pekerjaan melalui upah yang layak, stabilitas kerja, serta pengembangan keterampilan yang relevan. Dengan demikian, analisis status pekerjaan berbasis tingkat upah menjadi penting dalam memahami dinamika pasar kerja dan merumuskan kebijakan yang mampu mendorong terciptanya pekerjaan yang lebih inklusif dan berkualitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis determinan status pekerjaan berdasarkan tingkat upah di Indonesia dengan menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2023 dan pendekatan regresi logistik multinomial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh klasifikasi formal dan informal, tetapi juga oleh tingkat upah yang mencerminkan kualitas pekerjaan. Karakteristik

individu berperan penting dalam meningkatkan peluang bekerja di sektor formal berupah tinggi, khususnya bagi laki-laki, individu berusia produktif, berpendidikan menengah dan terutama pendidikan tinggi, tinggal di wilayah perkotaan, serta bekerja dengan status jam kerja penuh (*full-time*). Sebaliknya, penyandang disabilitas dan pekerja paruh waktu cenderung memiliki peluang yang lebih rendah untuk mengakses pekerjaan formal berupah tinggi dan lebih rentan berada di sektor informal.

Analisis berdasarkan kelompok umur menunjukkan pola yang berbeda-beda. Pada kelompok pemuda, laki-laki memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan formal berupah tinggi, sementara perempuan cenderung lebih banyak berada di pekerjaan formal berupah rendah atau informal. Pendidikan menengah dan tinggi sangat meningkatkan peluang pemuda memperoleh pekerjaan formal, sementara disabilitas menjadi hambatan signifikan. Untuk kelompok usia produktif (prime age), laki-laki juga memiliki peluang lebih tinggi bekerja formal berupah tinggi dibanding perempuan, dan pendidikan tinggi menjadi faktor dominan yang meningkatkan peluang tersebut. Efek usia pada kelompok ini bersifat nonlinier, dengan puncak peluang berada pada usia produktif tengah. Sementara itu, bagi kelompok lansia, peluang bekerja di sektor formal berupah tinggi menurun seiring bertambahnya usia, meskipun laki-laki dan individu berpendidikan tinggi tetap memiliki peluang relatif lebih besar. Disabilitas hanya memberikan pengaruh negatif yang lemah pada kelompok ini, sementara status perkawinan tidak signifikan. Faktor lokasi dan pekerjaan full-time tetap mendukung peluang formal, namun sektor tersier cenderung membatasi akses lansia ke pekerjaan formal berupah tinggi, mencerminkan tantangan fisik, keusangan keterampilan, serta preferensi pemberi kerja terhadap tenaga kerja yang lebih muda. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan nonlinier antara umur dan status pekerjaan, yang mengindikasikan bahwa peluang bekerja di sektor formal berupah tinggi meningkat hingga usia tertentu, kemudian menurun pada usia lanjut. Selain itu, pengaruh negatif sektor kerja sebelumnya terhadap pekerjaan formal berupah tinggi mencerminkan adanya *skill mismatch* dan segmentasi pasar kerja, di mana pengalaman kerja lintas sektor tidak selalu dapat dikonversi menjadi pekerjaan dengan kualitas dan tingkat upah yang lebih tinggi. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pekerjaan memerlukan dukungan pendidikan, pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, serta perluasan kesempatan kerja formal yang inklusif.

Berdasarkan temuan tersebut, kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada peningkatan kualitas pekerjaan, bukan sekadar perluasan formalitas kerja. Pemerintah perlu memperkuat kebijakan pengupahan yang mempertimbangkan produktivitas sektoral dan karakteristik wilayah agar pekerjaan formal berupah rendah dapat ditingkatkan kualitasnya tanpa menghambat penyerapan tenaga kerja. Di sisi lain, pengembangan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan vokasional, serta program reskilling dan upskilling yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja menjadi penting untuk mendorong mobilitas pekerja menuju pekerjaan formal yang lebih berkualitas. Selain itu, perluasan perlindungan sosial bagi pekerja informal dan kelompok rentan perlu dilakukan untuk menciptakan jalur transisi yang lebih inklusif dan berkelanjutan ke sektor formal. Pendekatan kebijakan yang terintegrasi ini diharapkan mampu mengurangi ketimpangan kualitas pekerjaan dan memperkuat struktur pasar kerja Indonesia secara berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan data cross-sectional sehingga belum mampu menangkap dinamika mobilitas pekerjaan secara kausal. Selain itu, pengukuran kualitas pekerjaan masih berfokus pada sektor dan tingkat upah, sehingga belum mencakup dimensi non-upah seperti keamanan kerja dan perlindungan sosial. Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya adalah mengembangkan analisis dengan menggunakan data longitudinal serta indikator kualitas pekerjaan yang lebih komprehensif, khususnya untuk memperdalam pemahaman mengenai transisi pekerja menuju pekerjaan formal berupah tinggi di Indonesia.

REFERENSI

- Abobaker, M. Y. (2025). Empowering Persons With Disabilities in Saudi Arabia: Strengthen Compliance With the International Convention on the Rights of Persons With Disabilities in Employment Opportunities From the Perspective of Sdgs. *Journal of Lifestyle and SDG'S Review*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe02968>
- Agresti, A. (2012). *Categorical Data Analysis (3rd Edition)* (pp. 293–323). Wiley.
- Agusalim, L., Siregar, H., Anggraeni, L., & Mulatsih, S. (2025). The Heterogeneous Effects of a Minimum Wage Policy on Hours Worked and Real Wages in Indonesia. *Economic Research Guardian*, 15(1), 88–115.
- Anderson, K. A., Richardson, V. E., Fields, N. L., & Harootyan, R. A. (2013). Inclusion or Exclusion? Exploring Barriers to Employment for Low-Income Older Adults. *Journal of Gerontological Social Work*, 56(4), 318–334. <https://doi.org/10.1080/01634372.2013.777006>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia*.
- Bartoll, X., & Ramos, R. (2020). Working hour mismatch , job quality , and mental well - being across the EU28 : a multilevel approach. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(6), 733–745. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01529-2>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.)*. University of Chicago Press. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Belo, F., Li, J., Lin, X., & Zhao, X. (2017). Labor-Force Heterogeneity and Asset Prices: The Importance of Skilled Labor. *The Review of Financial Studies*, 30(10), 3669–3709. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhx070>
- Cameron, L. (2023). Bulletin of Indonesian Economic Studies Gender Equality and Development : Indonesia in a Global Context. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 59(2), 179–207. <https://doi.org/10.1080/00074918.2023.2229476>
- Cantillo, T., Cantillo, V., Garcia, L., & Cantillo-Garcia, V. (2022). Uncovering the wage differential between formal and informal jobs : Analysis from the Colombian Caribbean region. *Latin American Economic Review*, 31, 1–25. <https://doi.org/10.47872/laer.v31.24>
- Cataldi, A., Kampelmann, S., & Rycx, F. (2012). Does it pay to be productive? The case of age groups. *International Journal of Manpower*, 33(3), 264–283. <https://doi.org/10.1108/01437721211234156>
- Chakkaravarthy, A. P., & J., D. (2025). Reskilling and Upskilling for a Digital Future. In *Innovating Cost-Efficient and Scalable Business Models in the Digital Era* (pp. 153–190). <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-2120-2.ch006>
- Chaplitskaya, A., Heijman, W., & Ophem, J. Van. (2024). Regional Sustainability Exploring well-being disparities between urban and rural areas : A case study in the Stavropol Territory , Russia. *Regional Sustainability*, 5(1).

- <https://doi.org/10.1016/j.regsus.2024.100114>
- Chau, H., Bana, S. H., Bouvier, B., & Frank, M. R. (2023). Connecting higher education to workplace activities and earnings. *PLoS ONE*, 18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282323>
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 25(2), 273. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2521766>
- Eberlein, L., Pavlopoulos, D., & Garnier-villarreal, M. (2024). Starting flexible , always flexible ? The relation of early temporary employment and young workers employment trajectories in the Netherlands. *Research in Social Stratification and Mobility*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100861>
- Erissa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan: Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1027>
- Galván, E. (2021). Gender Identity and Quality of Employment. *Economica*, 89(354), 409–436. <https://doi.org/10.1111/ecca.12401>
- Gindling, T. H., Hasnain, Z., Newhouse, D., & Shi, R. (2020). Are public sector workers in developing countries overpaid? Evidence from a new global dataset. *World Development*, 126, 104737. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104737>
- Gladden, T., & Taber, C. (2009). The relationship between wage growth and wage levels. *Journal of Applied Econometrics*, 24(6), 914–932. <https://doi.org/10.1002/jae.1072>
- Glinskaya, E., & Lokshin, M. (2007). Wage differentials between the public and private sectors in India. *Journal of International Development*, 19(3), 333–355. <https://doi.org/10.1002/jid.1326>
- Gollin, D., Kirchberger, M., Lagakos, D., Donaldson, D., Doss, C., Faber, B., Fafchamps, M., Hodler, R., Jack, D., Jack, K., Kahn, M., Kinney, P., Krishnan, P., Larreguy, H., Ligon, E., Neidell, M., Ramondo, N., Small, C., Sturm, D., ... Weil, D. (2021). Do urban wage premia reflect lower amenities ? Evidence from Africa. *Journal of Urban Economics*, 121. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2020.103301>
- Greene, W. H. (2003). *Econometric analysis (5th Edition)*. Prentice Hall.
- Ho, P. (2023). SKILLS AND RURAL-URBAN WAGE DIFFERENCES IN AUSTRALIA. *Australasian Journal of Regional Studies*, 29(2), 185–206.
- Horváth, G. (2020). The Impact of Marital Status on Job Finding: A Field Experiment in the Chinese Labor Market. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 20(4). <https://doi.org/10.1515/bejap-2019-0364>
- Huang, G., Yang, Y., Lei, Y., & Yang, J. (2023). Differences in Subjective Well-Being between Formal and Informal Workers in Urban China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 49.

<https://doi.org/10.3390/ijerph20010149>

- Jordan, A. H., & Zitek, E. M. (2012). Marital Status Bias in Perceptions of Employees. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(5), 474–481. <https://doi.org/10.1080/01973533.2012.711687>
- Kirova, A. (2011). Evolution of the human capital doctrine. *Ikonomicheski Izsledvania*, 20(4), 94–131.
- Levitsky, M. (2019). Occupational Health and Informal Work. In *Global Occupational Safety and Health Management Handbook* (1st Editio, p. 10).
- Maertens, J. A., Putter, S. E., Peter Y. Chen, M. D., & Huang, Y.-H. (Emily). (2012). Physical Capabilities and Occupational Health of Older Workers. In *The Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 216–235). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0089>
- Maxwell, N. L. (2007). Smoothing the transition from school to work: Building job skills for a local labor market. In *Improving School-to-Work Transitions* (pp. 247–282).
- Maxwell, N. L. (2008). Wage Differentials, Skills, and Institutions in Low-Skill Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 394–409. <https://doi.org/10.1177/001979390806100307>
- Mayer, H., Habersetzer, A., & Meili, R. (2016). Rural – Urban Linkages and Sustainable Regional Development: The Role of Entrepreneurs in Linking Peripheries and Centers. *Sustainability (Switzerland)*, 8(8). <https://doi.org/10.3390/su8080745>
- Mehta, B. S., & Awasthi, I. C. (2022). Dynamics of Urban Labour Market and Informality. *Indian Journal of Labour Economics*, 65, 19–37. <https://doi.org/DOI: 10.1007/s41027-022-00354-0>
- Mondal, R., & Chattopadhyay, S. (2023). Jobless Growth in the Informal Sector The ‘Unemployment Kuznets Curve’ in India. *Economic and Political Weekly*, 58(25–26), 71–80.
- Mulugeta, K., Mandefro, H., & Alemie, A. (2020). Vulnerability , Legal Protection , and Work Conditions of Female Domestic Workers in Addis Ababa , Ethiopia Kidist Mulugeta Hone Mandefro Ajanaw Alemie. *Advances in Social Work*, 20(3), 532–558. <https://doi.org/10.18060/23674>
- Nackerdien, F., & Yu, D. (2019). A panel data analysis of the formal-informal sector labour market linkages in South Africa. *Development Southern Africa*, 36(3), 329–350. <https://doi.org/10.1080/0376835X.2018.1487830>
- Najafi, N., & Esfahanian, H. (2021). Formal versus Informal Labor Market Segmentation in Iran. *Iranian Economic Review*, 25(4), 829–848. <https://doi.org/10.22059/ier.2021.85007>
- Nguyen, C. V. (2013). The impact of minimum wages on employment of low-wage workers: Evidence from Vietnam. *Economics of Transition*, 21(3), 583–615. <https://doi.org/10.1111/ecot.12022>

- O'Campo, P., Eaton, W. W., & Muntaner, C. (2004). Labor market experience, work organization, gender inequalities and health status: results from a prospective analysis of US employed women. *Social Science & Medicine*, 58(3), 585–594. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00230-2](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00230-2)
- Oesch, D. (2020). Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100441>
- Piasna, A. (2020). Standards of good work in the organisation of working time: Fragmentation and the intensification of work across sectors and occupations. *Management Revue*, 31(2), 259–284. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2020-2-259>
- Plum, A. (2019). The British low-wage sector and the employment prospects of the unemployed. *Applied Economics*, 51(13), 1411–1432. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1527454>
- Pouliakas, K., & Theodossiou, I. (2010). Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe. *International Labour Review*, 149(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00073.x>
- Pratomo, D. S., & Manning, C. (2022). Structural Change and Formal Sector Employment Growth in Indonesia. *Journal of Southeast Asian Economies*, 39(1), 1–20. <https://doi.org/DOI:10.1355/ae39-1a>
- Pratomo, D. S., Ningsih, D. N. C., Fahadayna, A. C., Athoillah, M., Arisetyawan, K., & Prastiwi, L. F. (2024). Employment Mobility in East Java During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Population and Social Studies*, 32, 130–143. <https://doi.org/10.25133/JPSSV322024.008>
- Pusch, T., & Rehm, M. (2017). Positive Effects of the German Minimum Wage on Job Quality and Employee Job Satisfaction. *Wirtschaftsdienst*, 97(6), 409–414. <https://doi.org/10.1007/s10273-017-2152-z>
- Qiu, J., Wang, W., & CHANG, F.-H. (1990). An Investigation of Skill Requirements in the Labor Market: Evidence from Online Job Posting in China. *ACM International Conference Proceeding Series*, 97–103. <https://doi.org/10.1145/3578997.3579009>
- Ramachandra, S. S., G.V.S., M., B.R., S., P, K. A., Pant, H. B., & John, N. (2017). Factors influencing employment and employability for persons with disability: Insights from a City in South India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(1), 36–41. https://doi.org/10.4103/ijom.IJOEM_44_16
- Salsabilla, R. Z., & Aji, T. S. (2025). Pengaruh PDRB, Upah Minimum, Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Timur. *Independent : Journal Of Economics*, 5(2), 127–136.
- Scarfe, R., & Singleton, C. (2024). The age-wage-productivity puzzle: Evidence from the careers of top earners. *Economic Inquiry*, 62(2), 584–606. <https://doi.org/10.1111/ecin.13191>

- Schmelzer, P., Gundert, S., & Hohendanner, C. (2015). The Role of Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in Germany: Screening or Flexibility? *Kölner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie*, 67(2), 243–267. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0305-x>
- Uzyakova, E. S. (2022). Informal Employment and Its Impact on Population ' s Income and Labor Productivity. *Studies on Russian Economic Development*, 33(6), 716–722. <https://doi.org/10.1134/S1075700722060156>
- Velden, R. van der, & Bijlsma, I. (2016). College wage premiums and skills: a cross-country analysis. *Oxford Review of Economic Policy*, 32(4), 497–513. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grw027>
- Vieira, J. C., Menezes, A., & Gabriel, P. (2005). Low pay, higher pay and job quality: empirical evidence for Portugal. *Applied Economics Letters*, 12(8), 505–511. <https://doi.org/10.1080/13504850500109907>
- Wascher, W. (2015). Minimum Wages. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 561–565). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.94038-8>
- Yahmed, S. Ben. (2018). Formal but Less Equal. Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil. *World Development*, 101, 73–87. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.08.012>
- Yanru, Z., Zhonglei, Y., Zhiqiang, H., & Changhong, M. (2021). The influence of urban amenities, economic opportunities and city size on the spatial distribution of highly educatedworkers in china. *Tropical Geography*, 41(2), 243–255. <https://doi.org/10.13284/j.cnki.rddl.003331>