

# **HUMAN CAPITAL DAN UPAH DOSEN PERGURUAN TINGGI NEGERI PADA PEKERJAAN SAMPINGAN DI KOTA MAKASSAR**

**Madris**

Universitas Hasanuddin  
Jl. Perintis Kemerdekaan km. 10 Makassar  
madriskandar@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of human capital (education and work experience) on wages working on side jobs, either directly or the work productivity of lecturer at State University in Makassar. Sampel of 220 respondents was selected purposive by population of lecturer PTN in the Makassar City minimally educated S2 degree and IIIc. By using SEM analysis (Structural Equation Model), the results showed that: (1) work experience and formal education PNS was given positive and significant impact on work productivity of lecturer. The implication lecturer competence is determined by factors of education and work experience. (2) However, only formal education have a significant effect on the wage side working, while the experience of working and labor productivity appears no effect. Gives an indication that there is no other way to fix the additional labor income lecturers, except by improving the competence through continuing education.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human capital (pengalaman kerja dan pendidikan) terhadap upah kerja pada pekerjaan sampingan baik secara langsung, maupun melalui produktivitas kerja pada dosen PTN di Kota Makassar. Sampel sebesar 220 responden dipilih secara purposive dari populasi dosen PTN di Kota Makassar yang berpendidikan minimal S2 dan golongan IIIc. Dengan menggunakan analisis SEM (Struktural Equation Model), hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengalaman kerja PNS dan pendidikan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen. Implikasinya kompetensi dosen sangat ditentukan oleh faktor pendidikan dan pengalaman kerja. (2) Namun demikian hanya pendidikan formal yang berpengaruh signifikan terhadap upah kerja sampingan, sedangkan pengalaman kerja dan produktivitas kerja nampak tidak berpengaruh. Memberi indikasi bahwa tidak ada cara lain untuk memperbaiki penghasilan kerja tambahan dosen, kecuali dengan meningkatkan kompetensi melalui pendidikan lanjutan.

**Kata kunci:** *Human Capital, Upah Dosen, Kerja Sampingan, Produktivitas Kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Dosen sebagai tenaga edukatif pada lembaga pendidikan tinggi, merupakan kelompok pekerja yang menempati posisi mengemban misi tertentu dalam dunia pengembangan sumberdaya manusia. Dalam kaitan ini, dosen terkadang disanjung dengan pujian yang mungkin saja berbeda dengan apa yang mereka sebenarnya

perlu sebagai salah satu kelompok pekerja yang profesional, seperti kenaikan gaji secara adil dan proporsional.

Fenomena tersebut di atas dihipotesiskan menjadi pendorong dosen pada perguruan tinggi negeri (PTN) mengalokasikan waktu luang yang tersisa dari tugas pokok sebagai PNS untuk pekerjaan sampingan. Rata-rata gaji tenaga dosen sebesar Rp 3,03 juta per bulan (Bendaharawan, Unhas, 2013). Tentu saja angka ini relatif rendah dibandingkan dengan rata-rata pendapatan bagi pekerja profesional lainnya, seperti para konsultan, peneliti, pengacara, ahli medis, politisi dan lain-lain.

Tugas dan tanggung jawab dosen sebagai tenaga profesional cukup berat, yakni bukan saja mendidik dan mengajar, tetapi juga dituntut untuk melakukan riset dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara pemberian jasa oleh negara berupa gaji pokok dan gaji tunjangan, relatif tidak berbeda dengan profesi (pekerjaan) lainnya di lingkungan pegawai negeri sivil dan jauh di bawah standar gaji pegawai perusahaan negara dan daerah, terlebih lagi perusahaan swasta nasional dan asing serta tenaga profesional lainnya.

Aspek pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari *human capital* selama beberapa dekade yang lalu menjadi isu menarik oleh para ekonom antara lain Becker (1993), McConnell (1999), Bauer (1999), dan Mehta (2000). Mereka banyak membicarakan tentang *investment in human capital* relevansinya dengan pendapatan nasional per kapita, produktivitas agregat dan struktur upah. Akan tetapi penelitian yang menyangkut hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja dengan tingkat upah secara individual pada satu dekade terakhir kita dapat jumpai, seperti Addison (1989), Hellerstein (1999), Belzil (2000), Wolter (2003), dan Beegle (2003).

Kecenderungan bahwa tingkat pendidikan yang ditamatkan dosen PTN relatif tidak proporsional dengan pemberian balas jasa oleh negara, sementara secara teoretis dan empiris membuktikan bahwa mutu modal manusia (pengetahuan dan keterampilan) menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Pemberian balas jasa (*wage*) tenaga kerja didasarkan pada nilai tambahan hasil marginal (*value marginal product*) dari faktor produksi (Becker, 1993 dan McConnell, 1999). Kemudian Williams (2000), menjelaskan bahwa pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan pendapatan di pengalaman datang.

Berdasarkan teori neoklasik dan hasil studi sebelumnya serta kecenderungan bervariasinya tingkat upah dosen di luar pekerjaan utama sebagai PNS, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap upah dosen pada pekerjaan sampingan, baik secara langsung maupun melalui produktivitas kerja dosen.

## TINJAUAN TEORETIS

J.R Hicks (Samuelson, 1992) mengemukakan bahwa upah adalah harga tenaga kerja. Kemudian Mazhab Klasik memandang upah sebagai penghasilan (*earning*) pekerja. Penghasilan pekerja diterjemahkan sebagai output pekerja. *Output*

ini pada hakekatnya merupakan proksi dari sejumlah output yang dihasilkan dari suatu "fungsi produksi" yang ada di dalam tubuh pekerja. Fungsi produksi yang dimaksud tidak lain adalah gambaran dari "tingkat teknologi" yang melekat dalam tubuh pekerja. Tingkat teknologi inilah yang sering kita sebut "mutu". Mutu pekerja ditentukan oleh seberapa besar investasi di dalam modal manusia yang telah dilakukan (Becker, 1993; Ehrenberg, 1987; dan Blaug, 1973). Oleh karena itu, output pekerja atau produktivitas kerja dipengaruhi oleh mutu modal manusia (*human capital*) yang dapat diproksi dengan tingkat pendidikan (*knowledge*), dan pengalaman kerja (*skill*).

Teori Neoklasik memandang upah sebagai imbalan jasa oleh pekerja dan pengusaha. Teori Neoklasik mengemukakan, bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan setiap pengusaha menggunakan faktor produksi sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti, bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut (Freeman, 1972).

Oleh banyak ahli, seperti Becker (1993), Ehrenberg (1983), Bach (1987), McConnell (1999), Addison (1989), Hellerstein (1999), Belzil (2000), dan Beegle (2003), mengemukakan bahwa *human capital* dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang akan mendorong produktivitas kerja seseorang dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas marjinal (*value marginal physical product of labor*, VMPP) seseorang. Kemudian Williams (2000), menjelaskan bahwa retensi (pengalaman) kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan pendapatan (upah) di masa datang.

Di sisi lain, pendidikan (*knowledge*) dan pelatihan (*skill*) akan mendorong secara psikologis kemampuan (*ability*) tenaga kerja, baik kemampuan potensial (IQ) maupun kemampuan *reality* (Davis, 1985). Artinya tenaga kerja yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan secara rutin, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan selanjutnya akan berdampak positif terhadap upah kerja tambahan. Selanjutnya, jika retensi kerja diproksi sebagai pengalaman kerja (*experience*) maka retensi kerja akan berdampak positif terhadap kinerja, sebab pengalaman kerja akan berimplikasi pada kemampuan kerja (*skill*) dan kemampuan kerja akan berdampak positif terhadap upah kerja tambahan (Mangkunegara, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan upah/tunjangan kerja dosen dapat saja dilatarbelakangi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan (kesempatan menempuh pendidikan formal); masa kerja (retensi kerja); posisi ekonomi, posisi kekuasaan dan posisi lainnya yang dapat diwakili oleh prestasi kerja atau kinerja dosen.

Beberapa peneliti dalam penelitian sebelumnya terkait dengan permasalahan upah, antara lain seperti Belzil (2000), menemukan bahwa pengalaman kerja (*experience*) dan tingkat pendidikan (*education attainment*) tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah baik pada laki-laki maupun pada

perempuan. Namun untuk variabel pengalaman kerja nampak, bahwa pada tingkat pengalaman kerja tertentu pengaruh pengalaman kerja terhadap upah (penghasilan) menjadi negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa pada usia tertentu semakin tinggi usia seseorang semakin rendah tingkat produktivitasnya. Ditemukan pula, bahwa produktivitas marginal laki-laki relatif lebih tinggi dibandingkan perempuan, baik melalui pengalaman kerja maupun melalui pendidikan.

Hal yang sama juga ditemukan oleh Wheeler (2001), bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah pada pekerja yang bermukim di daerah pusat perkotaan Amerika Serikat. Juga menemukan bahwa pada awalnya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah, tetapi pada kondisi tertentu pengalaman kerja justru berpengaruh negatif (*experience squared*, negatif) terhadap tingkat upah (*hourly wage*).

Kemudian Walsh (1999) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap tingkat upah. Ada perbedaan yang menarik antara tingkat pendidikan dengan pengalaman kerja (keduanya variabel *human capital*) dalam penelitian ini. Kalau pengalaman kerja pada awalnya berpengaruh positif dan kemudian pada suatu saat tertentu akan berpengaruh negatif (*experience squared*, negatif) terhadap upah (pendapatan), maka untuk variabel pendidikan tidak demikian halnya dimana tingkat pendidikan selalu berpengaruh positif terhadap pendapatan (*education squared*, positif).

Berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Belzil (2000) dan Wheeler (2001), dimana Bound (2000) menemukan bahwa pada tingkat pendidikan menengah ke bawah (*High School or Less*) pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat upah, sementara pada tingkat pendidikan tinggi ke atas (*College or more*) justru berpengaruh positif terhadap tingkat upah. Lalu, Addison (1989) menemukan kecenderungan bahwa pada umur muda (15-35) terjadi kenaikan upah/pendapatan searah dengan kenaikan umur, tetapi setelah mencapai umur (36-65) tahun upah/pendapatan relatif mengalami penurunan seiring kenaikan umur pekerja. Kemudian dalam penelitian ini juga menemukan, bahwa tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan (*unskilled*) mempunyai tingkat upah/pendapatan (-0,060%) relatif lebih rendah daripada pekerja yang memiliki keterampilan tertentu.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Hellerstein (1999) menemukan bahwa ada perbedaan upah dan pendapatan (*wage and salaries*) antara pekerja yang berumur masing-masing (35-54) tahun dan yang berumur 55 tahun ke atas terhadap pekerja yang berusia lebih muda (15-34) tahun. Nampak bahwa semakin tinggi umur semakin tinggi pendapatan pekerja, namun pada umur tua 55 tahun ke atas pendapatan mulai menurun sedikit lebih rendah dari pekerja yang berumur (35-54) tahun tetapi masih lebih tinggi daripada pekerja yang berumur (15-34) tahun. Variabel umur dalam penelitian ini merupakan *proxi* dari variabel pengalaman kerja (*experience*), sebab data sensus tersebut tidak tersedia data pengalaman kerja.

Dan terakhir Bloeman (2001), menggunakan data: *the Socio-Economic Panel*, Netherland, menemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi tingkat upah yang diinginkan (*reservation-wage*) baik untuk kepala rumah tangga maupun pasangannya (suami atau isteri).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat eksplanatif, yakni menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja dosen secara individual terhadap upah dosen di luar pekerjaan pokok sebagai PNS. Pengambilan data dilakukan dengan metode survei, yakni dengan memilih sampel secara purposive di antara populasi yang ada berdasarkan karakteristik pendidikan dan pengalaman kerja dosen dengan jumlah sampel 220 responden. Data hasil survei tersebut, merupakan data *cross-section*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah tenaga edukatif (dosen) yang berpendidikan magister ke atas dan memiliki pengalaman kerja dengan pangkat terakhir lektor ke atas serta mengabdikan pada PTN sebagai pekerjaan utama.

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural ((*Structural Equation Model, SEM*) dengan hubungan fungsional sebagai berikut :

$$(1) Y_1 = f(X_1, X_2)$$

$$(2) Y_2 = f(Y_1, X_1, X_2)$$

Keterangan:

$X_1$  = Pengalaman kerja PNS diukur dengan lama terangkat sebagai PNS (tahun)

$X_2$  = Pendidikan dosen diukur dengan lama masa studi (tahun), masing-masing  $S_2$  (20 tahun),  $S_2$  plus (22,5 tahun) dan  $S_3$  (25 tahun)

$Y_1$  = Produktivitas kerja dosen diukur dengan total satuan kredit kenaikan pangkat/golongan dosen dalam satu tahun (dua semester) terakhir.

$Y_2$  = Upah kerja sampingan diukur dengan upah rata-rata di luar pekerjaan pokok sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) per jam kerja.

Berdasarkan model fungsional di atas, maka dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$(1) Y_1 = \lambda_0 + \lambda_1 X_1 + \lambda_2 X_2 + \mu_1$$

$$(2) Y_2 = \gamma_0 + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 Y_1 + \mu_2$$

Sedemikian rupa sehingga didapat :

$$Y_3 = (\gamma_0 + \gamma_3 \lambda_0) + \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + (\gamma_3 \lambda_1) X_1 + (\gamma_3 \lambda_2) X_2 + (\mu_1 + \gamma_3 \mu_2)$$

Keterangan:

(1) Pengaruh langsung

$\lambda_1$  = Pengaruh pengalaman kerja dosen terhadap produktivitas kerja dosen

$\lambda_2$  = Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja dosen

$\gamma_1$  = Pengaruh pengalaman kerja dosen terhadap upah kerja sampingan

$\gamma_2$  = Pengaruh pendidikan terhadap upah kerja sampingan

$\gamma_3$  = Pengaruh pendidikan ( $X_2$ ) terhadap upah kerja sampingan

(2) Pengaruh tidak langsung

$\gamma_3 \lambda_1$  = Pengaruh pengalaman kerja melalui produktivitas kerja dosen terhadap upah kerja sampingan

$\gamma_3 \lambda_2$  = Pengaruh pendidikan melalui produktivitas kerja dosen terhadap upah kerja sampingan

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, nampak bahwa terdapat lima hubungan fungsional secara langsung dan dua hubungan tidak langsung. Variabel pengalaman kerja dan pendidikan merupakan variabel eksogen, sedangkan variabel produktivitas kerja dan upah kerja sampingan merupakan variabel endogen.

**Tabel 1: Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung Antar Variabel Berdasarkan Model SEM**

No.	Hubungan Fungsional		Estimasi Parameter		CR	P
	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Simbol	Nilai		
1	Pengalaman Kerja PNS ( $X_1$ )	1. Produktivitas Kerja PNS ( $Y_1$ )	$\lambda_1$	0,312**	2,389	0,017
		2. Upah kerja sampingan ( $Y_2$ )	$\gamma_1$	0,002	0,087	0,930
2	Pendidikan ( $X_2$ )	1. Produktivitas Kerja PNS ( $Y_1$ )	$\lambda_2$	2,636***	4,432	0,000
		2. Upah kerja sampingan ( $Y_2$ )	$\gamma_2$	0,626***	5,912	0,000
3	Produktivitas kerja PNS ( $Y_1$ )	Upah kerja sampingan ( $Y_2$ )	$\gamma_3$	0,004	0,346	0,729

Keterangan:

\* ) Signifikansi pada tingkat signifikansi 10 %

\*\* ) Signifikansi pada tingkat signifikansi 5 %

\*\*\* ) Signifikansi pada tingkat signifikansi 1 %

Sumber: Hasil Analisis SEM

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1, maka dapat diidentifikasi bentuk, besaran dan signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi bervariasi, yakni probabilitas ( $p$ ) = 0,01; 0,05 atau 0,10 (probabilitas 1 persen, 5 persen atau 10 persen).

Samuelson (1992) mengemukakan bahwa perbedaan upah (*wage*) secara individual dapat ditelusuri dari perbedaan bawaan mental dan kemampuan fisik, tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman, turunan alamiah dan lingkungan sosial di samping faktor lain di luar tenaga kerja. Hal yang sama juga Walsh (1999), Belzil (2000), Hirsch (2000), Leftau (2003) dan Beegle (2003) menyatakan bahwa perbedaan upah/penghasilan seseorang dapat saja dilatarbelakangi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, posisi ekonomi, posisi kekuasaan dan posisi lainnya.

Pendapat para ahli tersebut di atas dirangkum dan dikelompokkan dalam tiga variabel yakni pengalaman kerja PNS (pengalaman kerja), pendidikan dan produktivitas kerja dosen. Ketiga variabel tersebut dihipotesiskan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja sampingan.

### **Pengalaman kerja PNS, Proktivitas Kerja dan Upah kerja sampingan**

Berdasarkan hasil analisis SEM (Tabel 1), nampak bahwa pengalaman kerja PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada tingkat signifikansi 5 persen (hipotesis diterima). Pengaruh pengalaman kerja PNS terhadap kinerja PNS sebesar 0,312. Hal tersebut menunjukkan, bahwa pengalaman kerja dapat mendorong meningkatnya prestasi kerja dosen sebesar 0,31 persen.

Hasil penelitian ini, mendukung pendapat Davidhizar (2000), mengemukakan bahwa pengalaman kerja akan berdampak positif terhadap kinerja. Seorang yang memiliki komitmen pekerjaan maupun organisasional yang tinggi akan memperlihatkan rekor kehadiran dan pengalaman kerja yang lebih lama serta kinerja yang lebih baik.

David C. McClelland (Mangkunegara, 2004), bahwa jika pengalaman kerja diproksi sebagai pengalaman kerja, maka pengalaman kerja akan berdampak pada kemampuan kerja (*skill*) dan kemampuan kerja akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja yang lebih baik. Implikasi dari hasil penelitian ini akan berdampak pada balas jasa dosen oleh negara akan berbeda berdasarkan pengalaman kerja dosen (kenaikan reward PNS secara berkala), di samping golongan kepangkatan.

Pandangan secara teoretis hubungan antara pengalaman kerja dengan upah telah banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Becker (1993), kemudian diperkuat oleh Williams (2000), bahwa pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan pendapatan/upah di pengalaman datang. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya (Walsh (1999), Belzil (2000), dan Bound (2000), menemukan bahwa pengalaman kerja tenaga kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap upah baik tenaga kerja perempuan maupun laki-laki. Hal yang sama juga ditemukan oleh Addison (1989) dan Hellerstain (1999) menggunakan umur sebagai proksi dari pengalaman kerja.

Namun berdasarkan hasil analisis SEM (Tabel 1), nampak bahwa pengalaman kerja PNS mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap upah kerja sampingan pada tingkat signifikansi 10 persen, meskipun memiliki pengaruh positif sesuai dengan landasan teoretis dan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Pengaruh yang tidak signifikan tersebut dimungkinkan karena pemberian upah di luar PNS tidak dibedakan berdasarkan pengalaman kerja dosen, yakni tidak ada perbedaan upah per satuan kerja antara dosen senior dengan dosen junior, kecuali pemberian gaji/honor berdasarkan jenjang jabatan dan jenis pekerjaan.

Jika mengacu pada teori *human capital* bahwa pengalaman kerja (*experience*) memiliki pengaruh positif terhadap pendapatan tahunan, *annual earning* (Bach, 1987; Barlevy, 2001; dan McConnell, 1999), maka hasil penelitian ini tidak mendukung teori *human capital* tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pasar kerja di luar tugas pokok dosen belum mempertimbangkan pengalamanlah keterampilan (*skill*). Pengalamanlah profesionalisme individu dan pengalamanlah kompetensi dalam penetapan balas jasa kepada dosen masih terabaikan. Terkesan bahwa pengalamanlah hubungan emosional, kekerabatan dan hubungan kerja lebih dikedepankan.

Implikasi dari hasil penelitian ini akan mendorong dosen untuk bekerja kurang profesional dan tidak optimal. Pengalamanlah kompetensi relatif terabaikan dan akan mendorong ketidakpuasan tenaga kerja edukatif atas upah yang diterima, terutama bagi dosen yang memiliki karir yang baik dan kompetensi yang cukup tinggi. Pada gilirannya akan terciptakan dosen yang apatis dan tidak profesional dalam bidangnya, karena pangkat/golongan fungsional tersebut hanya dihargai pada tugas dosen sebagai tenaga PNS, tetapi kurang dihargai pada kegiatan ekonomi di luar tugas PNS.

Di sisi lain jika pengalaman kerja PNS diukur dengan pengalaman kerja PNS dimana pengalaman kerja merupakan salah satu bentuk *human capital* yang dapat meningkatkan *skill* seseorang, maka dengan *skill* yang semakin tinggi tersebut diyakini dapat menghasilkan tingkat balas jasa seseorang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengaruh pengalaman kerja (pengalaman kerja) terhadap upah kerja sampingan melalui produktivitas kerja sebesar 0,009.

### **Pendidikan Formal, Proktivitas Kerja dan Upah kerja sampingan**

Pendidikan merupakan bentuk modal manusia (*human capital*) yang diharapkan dapat menjadi modal utama dalam pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan produktivitas kerja dosen. Terkait dengan hal tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan (Tabel 1) bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen pada tingkat signifikansi 1 persen, sebesar 2,63630. Hal ini mengindikasikan bahwa betapa pentingnya pengembangan SDM dosen utamanya dalam pendidikan formal dalam rangka peningkatan productivitas kerja dosen.

Penelitian ini memperkuat teori pengembangan sumberdaya manusia (*Development in Human Resources*) yang telah banyak dikemukakan secara teoretis oleh para ahli antara lain Bach (1987), Addison (1989), Becker (1993), Hellerstein (1999), Belzil (2000), dan Beegle (2003).

Implikasi dari hasil penelitian ini, bahwa jika ingin meningkatkan kinerja dosen baik dalam konteks pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat maupun aktivitas lainnya maka peningkatan pendidikan formal dosen perlu mendapat perhatian yang lebih serius. Aturan PTN untuk membatasi dosen mengajar pada strata S1 oleh dosen yang tamatan Sarjana-S1, demikian juga strata S2 oleh tamatan Magister-S2 adalah salah satu bentuk kebijakan yang strategis untuk mendorong dosen melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi. Di samping itu, pemberian apresiasi dalam bentuk kredit kenaikan pangkat untuk sebuah sertifikat atau ijazah Magister atau Doktor perlu lebih ditingkatkan.

Di sisi lain, McConnell (1999) menggambarkan melalui grafik hubungan pendidikan terhadap pendapatan tahunan. Kemudian Becker (1993) mendefinisikan bahwa *human capital* dari pengetahuan yang dimiliki seseorang akan mendorong produktivitas kerja dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas marginal (*VMPPi*).

Berdasar hasil analisis SEM (Tabel 1), nampak bahwa hasil penelitian ini mendukung teori *human capital*, dimana pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja sampingan pada tingkat signifikan 1 persen, sebesar

0,62597. Hasil penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya, antara lain Belzil (2000) menggunakan data "The data base for market research, Wheeler (2001) menggunakan data *The countries and metropolitan areas, USA, 1999*, Walsh (1990) menggunakan data *Current population serway 1988*, Bound (2000) menggunakan data *Metropolitan statistical areas*, Addison (1989) menggunakan data *Current population areas, 1984*, Hellerstain (1999) menggunakan data *Sensus of population, USA, 1990*, dan Bloeman (2001) menggunakan data *Socio-economic panel (SEP, 1987-1990)*. Mereka menemukan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini turut memperkaya hasanah ilmu pengetahuan ilmiah, khususnya dalam teori human capital. Dengan demikian pendidikan semakin sukar terbantahkan sebagai modal manusia yang utama, setelah pengalaman kerja dan bawaan alami serta lingkungan sosial.

Implikasi dari hasil penelitian ini akan berdampak pada semakin termotivasinya tenaga edukatif untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, meskipun sebelum penelitian ini dilakukan tidak ada aturan formal yang di berlakukan pihak perguruan tinggi negeri (Mendiknas), dimana Sarjana-S1 tidak bisa mengajar pada proram strata satu (S1) demikian halnya tamatan Magister-S2 tidak bisa mengajar mahasiswa program magister (S2).

Hasil penelitian ini memberi indikasi bahwa pasar kerja telah memperhatikan kualitas sumberdaya manusia, khususnya ditinjau dari aspek pendidikan formal dalam sistem pemberian balas jasa.

### **Produktivitas Kerja dan Upah Kerja Sampingan.**

Bach (1987) mengemukakan bahwa dua individu mempunyai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sama, namun jika yang satu memiliki kinerja individu dan manajemen organisasi yang lebih baik, maka produktivitas marginalnya mungkin akan lebih baik dibanding dengan orang lain. Jika hal ini dikaitkan dengan pendapat Becker (1993) bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran pemberian balas jasa (upah) terhadap tenaga kerja (Neoklasik), maka produktivitas kerja akan berpengaruh positif terhadap tingkat upah.

Meskipun hasil penelitian ini nampak tidak mendukung teori di atas, dimana produktivitas kerja dosen tidak signifikan pengaruhnya terhadap upah kerja sampingan pada tingkat signifikansi 10 persen, namun bentuk berpengaruhnya (positif) sesuai dengan landasan teoretis (Tabel 1).

Produktivitas kerja dosen yang diukur dengan prestasi kerja dosen dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat ditemukan bahwa 33,19 % dari total produktivitas kerja dosen bersumber dari modul, buku ajar, menyadur dan menyunting buku, menerjemahkan dan menulis buku ilmiah. Kelompok kinerja dosen yang bersumber dari karya ilmiah ini penghargaan secara finansial relatif kecil, termasuk membuat jurnal ilmiah, dimana nilai produktivitas kerjanya (satuan kredit kenaikan pangkat) cukup besar tetapi nilai finansialnya relatif kecil. Dengan demikian memungkinkan, pengaruh kinerja dosen terhadap upah kerja sampingan sangat kecil, bahkan tidak signifikan.

Idealnya untuk mendorong produktivitas kerja dosen, maka karya ilmiah atau kegiatan ilmiah yang relatif susah dibuat dan membutuhkan waktu kerja relatif lama mendapat apresiasi finansial yang lebih tinggi, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, seperti melalui angka kredit kenaikan pangkat PNS.

### **Pengaruh Tidak Langsung Pendidikan dan Pengalaman Kerja**

Jika dikaitkan antara persamaan (3) dengan Tabel 1 di atas, maka nampak bahwa pengaruh tidak langsung pengalaman kerja, dan pendidikan terhadap upah kerja sampingan melalui produktivitas kerja keduanya tidak signifikan pada tingkat signifikansi 10 persen, sebagai akibat pengaruh produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap upah sampingan dosen. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian upah kerja sampingan dosen PNS di luar pekerjaan pokok tidak berdasarkan produktivitas kerja, meskipun produktivitas tetap dipengaruhi oleh masing-masing pendidikan dan pengalaman kerja dosen.

## **PENUTUP**

Berdasarkan analisis fungsi upah kerja sampingan, hanya faktor pendidikan lanjutan yang berpengaruh signifikan pada analisis fungsi upah kerja tambahan (upah kerja sampingan). Variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja nampak tidak signifikan. Ini mengungkapkan bahwa tidak ada cara lain untuk memperbaiki penghasilan kerja tambahan dosen, kecuali dengan meningkatkan kompetensi melalui pendidikan lanjutan. Dari analisis fungsi produktivitas kerja dosen, pengalaman kerja PNS dan pendidikan formal masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen, memberi indikasi bahwa dosen memiliki kompetensi kerja yang relatif tinggi atas human capital yang dimilikinya. Implikasinya adalah peningkatan pengetahuan dan skill dosen masih tetap akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dosen.

Beberapa temuan dalam penelitian ini direkomendasi terhadap *stakeholder* antara lain dosen, pengelola perguruan tinggi dan pemerintah, dan pengguna jasa tenaga kerja dosen sebagai berikut: Bagi dosen dalam rangka meningkatkan tingkat kesejahteraan melalui kenaikan tingkat upah kerja tambahan tidak diharapkan untuk selalu mengandalkan pengalaman kerja dan golongan kepangkatan melalui perolehan kredit point, tetapi harus meningkatkan kompetensi diri melalui pendidikan lanjutan dan Bagi pengguna jasa dosen sebagai pekerja tambahan, diharapkan pemberian balas jasa (*reward*) dosen yang berpendidikan S2 dan golongan kepangkatan IIIc ke atas menggunakan standar minimal upah kerja tambahan dosen, baik berdasarkan satuan SKS pengajaran maupun berdasarkan satuan jam kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Addison, John T and Pedro Portugal, 1989. Job Displacement, Relative Wage Changes and Duration of Unemployment: *Journal Labor Economics*, Vol. 7: 281-302.

- Bach, George Leland, etc., 1987. *Economics : Analysis, Decision Making, and Policy*. 11<sup>th</sup> Edition, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J., USA.
- Barlevy, Gadi, 2001. Why Are the Wages of Job Changers So Procyclical: *Journal Labor Economics*, Vol. 19: 837-878.
- Bauer, Thomas C., 1999. Educational Mismatch and Wages in Germany : *Journal Institute for the Study of Labor*, Germany.
- Becker, Gary S., 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3<sup>rd</sup> Ed, Universitas of Chicago, Chicago.
- Beegle, Kathleen, 2003. The Labor Market Effects of Disability Discrimination Laws; *The Journal of Human resources*, Vol. 38: 806 -859.
- Belzil, Christian, 2000. Job Creation and Job Destruction, Worker Reallocation, and Wages: *Journal Labor Economics*, Vol. 18: 183-203.
- Blaug, M., 1973. *Education and the Employment Problem in Development Countries*, Jenewa : ILO.
- Bloeman, Hans G and Elena G. F. Stancanelli, 2001. Individual Wealth, Reservation Wages, and Transitions into Employment. *Journal Labor Economics*, Vol. 19: 401-439.
- Bound, John and Harry J. Holzer, 2000. Demand Shifts, Population Adjustments, and Labor Market Outcomes During the 1980s: *Journal Labor Economics*, Vol. 19: 20-34.
- Costa, Dora L, 2000. The Wage and the Length of the Work Day: From the 1890s to 1991; *Journal Labor Economics*, Vol. 19: 156-181.
- Davis, Keith, 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Tata, McGraw-Hill Publishing Company, New Delhi.
- Dickens, Richard and Alan Manning, 1999. The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain; *Journal Labor Economics*, Vol. 17: 1-22.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 3<sup>rd</sup> Edition, USA.
- Fehr, Erst and Lorenz Gotte, 2004. Do Worker Work More When Wage Are Hight: *Journal Institute for The Study of Labour*, Germany
- Filer, R.K., 1985. Male-Female Wage Difference : The Importance of Compensation Diffentials. *Idustrial and Labor Relations Review*, Vol. 3.
- Freeman, Ricard B, 1972. *Labor Economics*. New Jersey, Prentice-Hill.
- Galindo, Fernando, 2002. Endogenous Wage and Capital Dispersion, On-The-Job Search and The Matching Technology : : *Journal Institute for The Study of Labor*, Germany.
- Hellerstein, Judith K and David Neumark, 1999. Wages, Productivity, and Worker Charasteristic: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equatuion; *Journal Labor Economics*, Vol. 17: 409-446.
- Lettau, Michael K., 2003. New Estimates for Wage Rate Inequality; *The Journal of Human resources*, Vol. 38: 792-805.
- Mangkunegara, Anwar P., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue. 1999. *Contemporary Labor Economics*, First Edition, Mc Graw-Hill International Editions, Singapore.

- Mehta, Shaailendra Raj, 2000. Quality of Education, Productivity Changes, and Income Distribution: *Journal Labor Economics*, Vol. 18: 252-281.
- Meng, X., 1988. Male-Female Wage Determination and Gender Wage Discrimination in China's Rural Industrial Sector. *Journal Labor Economics*, Vol. 5(1): 67-89.
- Newell, A., and Rally B., 1996. The Gender Wage Gap in Rusia : Some Emperical Evidence. *Journal Labor Economics*, Vol. 3 (3): 337-356.
- Samuelson, Paul A. and William D. Nordhaus, 1992. *Economics*, 14<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill, Singapore.
- Sudekum, Jens, 2004. Wages and Employment Growth: Disaggregated Evidence for West Germany; *Journal Institute for the Study of Labor*, Germany.
- Terrell, Katherine, 2004. Legal Minimum Wage and the Wages of Formal and Informal Sector Workes in Costa Rica: *Journal Institute of the Study of Labor*, Germany.
- Todaro, Michael, P. 2000. *Economic Development in The Third World*, Published by Longman Group Limited, London, UK.
- Walsh, Frank, 1999. A Multisector Model of Efficiency Wages: *Journal Labor Economics*, Vol. 17 (351-376), The University of Chicago Press, Chicago.
- Wheeler, Christopher H, 2001. Search, Sorting and Urban Agglomeraton: *Journal Labor Economics*, Vol. 19: 879-948.
- Wolter, Stefan, C. and Stefan Denzler, 2003. Wage Elasticity of Teacher Supply in Switzerland : *Journal Institute for The Study of Labour*, Germany.
- Yuen, Terence, 2003. The Effect of Minimum Wages on Youth Employment in Canada: A Panel Study; *The Journal of Human resources*, Vol. 38: 647-672.