

Determinan Pekerjaan Layak: Analisis dan Dampak Studi Kasus di Sumatera Barat

Ibnu Hadi Asshidiqi ^{1*}, Fajri Muharja ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Kota Padang, Provinsi
Sumatera Barat, Indonesia.

Email: hadiibnu1111@gmail.com ^{1*}, fajrimuharja@eb.unand.ac.id ²

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan determinan karakteristik dari tenaga kerja di Sumatera Barat dan analisis dampak kesempatan kerja, pendidikan status pernikahan, umur, jenis kelamin, dan pelatihan terhadap Pekerjaan Layak di Sumatera Barat. Masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja yaitu tidak terpenuhi upah yang layak bagi setiap pekerja baik di sektor formal maupun informal yang menyebabkan produktivitas para pekerja terganggu. Selain itu, adanya pekerja anak dan pekerja bebas yang tidak terjamin perlindungan kerja berdampak perekonomian individu maupun rumah tangga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data SAKERNAS 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 28.251 sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi logistik dan tabulasi data dalam mengukur karakteristik dan dampak dari pekerjaan layak di Sumatera Barat. Hasil menunjukkan bahwa karakteristik pekerja dari sektor pendidikan didominasi oleh lulusan SD, SMP, SMA/SMK dibandingkan dengan lulusan dari perguruan tinggi. Pengaruh dari kesempatan kerja, pendidikan, status pernikahan, umur, jenis kelamin, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak di Sumatera Barat. Pemerintah sebagai pembuat kebijakan, perlu adanya menyusun kebijakan dan perencanaan dalam menjamin perlindungan dan keselamatan pekerja, dengan tujuan tercipta pekerjaan layak dan produktif.

Kata kunci: Pekerjaan Layak; Kesempatan Kerja; Pendidikan; Status Pernikahan; Umur; Jenis Kelamin; Pelatihan.

Abstract. This study aims to describe the determinants of the characteristics of the workforce in West Sumatera and analyze the impact of job opportunities, education, marital status, age, gender, and job training on Decent Work in West Sumatera. The problems faced by the labor force are the unfulfilled decent wages for each worker in both the formal and informal sectors which disrupts the productivity of workers. In addition, the existence of child labor and free workers who are not guaranteed job protection from the workplace has an impact on the economy of individuals and households. This study uses a quantitative method with SAKERNAS 2021 data include the sample total is 28.251 sample. Metode analysis using logistic regression and data tabulation to calculate the characteristic and impact of decent work in West Sumatera. The results show that the characteristics of workers from the education sector are dominated by elementary, junior high, high school / vocational high school graduates compared to graduates from university. The impact of job opportunities, education, marital status, age, gender, and job training has a positive and significant effect on decent work in West Sumatera. The government as policy maker, needs to develop and planning that ensure the safety and well-being of workers, with the goal of creating decent and productive work.

Keywords: Decent Work; Job Opportunities; Education; Marital Status; Age; Gender; Job Training.

Pendahuluan

Sustainable Development Goals (SDGs) atau pembangunan berkelanjutan adalah agenda pembangunan global tahun 2030 yang telah disepakati secara penuh oleh seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Tujuan dari SDGs adalah untuk menggabungkan prinsip-prinsip kesejahteraan bagi umat manusia melalui pembangunan negara, mengatasi krisis lingkungan, serta memberantas kemiskinan. Target-target SDGs adalah menjaga kesejahteraan ekonomi, pembangunan yang berkelanjutan, damai, dan sejahtera, serta memelihara kualitas lingkungan. Selain itu, pembangunan ini juga memastikan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang mampu menjaga kualitas hidup dari generasi ke generasi.

Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization*) dalam publikasinya tentang *Decent Work and Agenda 2030 as a Sustainable Development* memperkirakan bahwa pada tahun 2030 akan tercipta lebih dari 700 juta lapangan kerja baru untuk mengimbangi pertumbuhan jumlah angkatan kerja. Namun, ILO juga mencatat bahwa lebih dari 800 juta pekerja di dunia masih menerima upah di bawah standar. Banyak tempat kerja juga belum mampu secara efektif mengatasi masalah kemiskinan. Perubahan pasar tenaga kerja akibat perkembangan teknologi turut memengaruhi jenis pekerjaan yang tersedia, seperti meningkatnya pekerjaan paruh waktu, pekerjaan tanpa upah, dan pekerjaan dengan durasi terbatas yang umumnya tidak layak.

Oleh karena itu, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) menjadi fokus utama dalam mendorong tercapainya pekerjaan yang layak dan kesetaraan di seluruh dunia (ILO, 2015). Indonesia merupakan salah satu dari seluruh negara di dunia mengadopsi adanya pembangunan berkelanjutan dengan menerapkan langsung pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Negara (RPJMN) di setiap 5 tahun dalam 1 periode. Tujuan utama dari SDGs tetap sama, yaitu untuk mengurangi kemiskinan, mencapai kesetaraan, dan mengatasi perubahan iklim. Di Indonesia, pekerjaan yang layak merupakan tujuan utama dalam mengatasi permasalahan

ketenagakerjaan. Hambatan utama yang dihadapi Indonesia adalah menciptakan lapangan kerja yang terbuka bagi seluruh penduduk. Pertumbuhan jumlah penduduk harus diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai agar tingkat pengangguran tidak meningkat. Selain kuantitas, penciptaan lapangan kerja juga harus memperhatikan kualitas, dengan menjamin hak asasi manusia, memberikan perlindungan sosial, mendukung pengembangan diri pekerja, serta memastikan pendapatan yang layak untuk meningkatkan kesejahteraan (Bappenas, 2020). Menurut Anker (2003), pekerjaan layak mencakup beberapa komponen kondisi kerja seperti tidak adanya unsur paksaan (kerja paksa), kesetaraan di tempat kerja, dan jaminan keamanan kerja.

Pekerjaan layak memiliki peran penting dalam mengurangi kemiskinan dan menjadi aspek krusial dalam pembangunan ekonomi. Tujuan ini harus dicapai melalui pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif, dengan menciptakan lapangan kerja yang produktif dan layak melalui empat pilar utama, yaitu: hak dalam bekerja, promosi pekerjaan yang produktif dengan upah layak, perlindungan sosial, dan dialog sosial. Keempat pilar ini menunjukkan keterkaitan antara pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan yang layak. Pekerja memiliki kesempatan untuk bekerja secara produktif, mengembangkan diri, memperoleh upah yang layak, jaminan keamanan kerja, perlindungan sosial bagi diri dan keluarganya, serta kebebasan untuk menyampaikan pendapat, berserikat, dan terlibat dalam pengambilan keputusan demi kehidupan yang layak.

(ILO, 2015). Pekerjaan layak tidak hanya merujuk pada keberadaan suatu pekerjaan, tetapi juga pada kualitasnya. Kualitas pekerjaan layak ditentukan oleh upah yang memadai dan jam kerja yang sesuai, serta mengacu pada kriteria dan ketentuan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Pekerjaan layak berkaitan dengan upah yang layak, baik bagi pekerja di sektor bergaji maupun non-gaji, serta jam kerja individu dalam satu minggu. Pekerja dengan upah tidak layak biasanya dibayar berdasarkan jam kerja aktual, namun dengan tingkat upah per jam yang rendah. Rendahnya upah per jam ini sering kali disebabkan oleh

tidak adanya standar ketentuan ketenagakerjaan yang jelas. Selain itu, jam kerja yang berlebihan dengan upah per jam yang tidak memadai dapat

berdampak negatif terhadap kondisi fisik, kesehatan, dan mental para pekerja (ILO, 2015).

Tabel 1. Rata-rata upah pekerja menurut provinsi di Pulau Sumatera

Pulau Sumatera	Upah Rata - Rata Per Jam Pekerja Menurut Provinsi (Rupiah/Jam)		
	2021	2022	2023
Aceh	Rp17,037.00	Rp16,772.00	Rp17,585.00
Sumut	Rp15,486.00	Rp15,131.00	Rp17,609.00
Sumbar	Rp16,630.00	Rp15,887.00	Rp16,694.00
Riau	Rp19,144.00	Rp18,626.00	Rp18,413.00
Jambi	Rp16,043.00	Rp16,042.00	Rp17,596.00
Sumsel	Rp15,873.00	Rp15,978.00	Rp16,273.00
Bengkulu	Rp18,271.00	Rp16,501.00	Rp17,410.00
Lampung	Rp15,224.00	Rp13,218.00	Rp13,958.00

Dari data tabel 1 menunjukkan bahwa provinsi Sumatera Barat menjadi rata-rata upah 3 terbawah di Pulau Sumatera di tahun 2023 dan signifikan berbeda dibandingkan dengan provinsi lain yang ada di pulau sumatera. Menurut Ghai (2003), faktor-faktor yang memengaruhi pekerjaan layak berkaitan dengan kondisi kerja seperti jam kerja, upah layak, waktu istirahat mingguan, jaminan pekerjaan, dan cuti berbayar yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Selain pendapatan dan upah, pekerjaan juga memiliki peran penting dalam sektor sosial ekonomi, sehingga untuk mencapai kesejahteraan yang optimal diperlukan pekerjaan yang layak secara menyeluruh (ILO, 2015).

Selain itu, saat ini di Indonesia, khususnya di Sumatera Barat, masih banyak kondisi pekerjaan yang memprihatinkan dan jauh dari standar pekerjaan layak, seperti upah yang tidak sesuai dengan perjanjian, jam kerja yang melebihi batas terutama bagi anak-anak dan pekerja harian. Perlindungan tenaga kerja melalui program asuransi ketenagakerjaan belum memberikan dampak optimal terhadap produktivitas pekerja dan masih terdapat ketimpangan serta diskriminasi dalam perlindungan sosial bagi pekerja (Tempo, 2019). Beberapa kasus terkait pekerjaan layak di Sumatera Barat juga pernah terjadi. Pada tahun 2021, dua pekerja meninggal saat memperbaiki saluran drainase akibat longsor, dan hak-hak mereka, terutama perlindungan keselamatan

kerja, tidak terpenuhi oleh pemerintah (iNews Sumbar, 2021). Selanjutnya, masih banyak perusahaan yang memberikan upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), sehingga pekerja tidak menerima upah layak (Langgam.id, 2022). Kasus terakhir adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 76 pekerja, dimana hak-hak mereka selama dua tahun, termasuk upah, tidak terpenuhi. Beberapa pekerja tidak mampu membayar iuran BPJS yang menunggak lebih dari dua tahun (Sumbar Satu, 2021). Masalah yang diuraikan dalam kasus tersebut menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang tidak layak masih berdampak negatif bagi para pekerja. Faktor penyebab pekerjaan layak antara lain adalah terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia, sehingga menyebabkan tingkat pengangguran yang sangat tinggi.

Masalah lain adalah rendahnya kualitas tenaga kerja, yang mencakup pendidikan, pelatihan kerja, serta kurangnya pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada produktivitas dan upah pekerja. Selain itu, status individu, usia, jenis kelamin, dan pelatihan kerja memiliki hubungan dan peran penting dalam menentukan apakah suatu pekerjaan tergolong layak atau tidak layak. Huang dan Yuan (2021) menunjukkan bahwa produktivitas pekerja berada pada rentang usia 15–64 tahun, di mana peningkatan usia dapat memengaruhi produktivitas serta kualitas pekerjaan, termasuk upah layak, jaminan sosial, dan keberlangsungan hidup keluarga. Di sisi lain, terdapat ketimpangan gender dalam dunia kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa laki-

laki cenderung lebih banyak memiliki pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan masa depan, sementara perempuan sebagian besar berperan sebagai ibu rumah tangga dan belum sepenuhnya terlibat dalam sektor formal. Teori tenaga kerja adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun melakukan aktivitas lain seperti bersekolah, mengurus rumah tangga, dan memperoleh penghasilan. International Labour Organization (ILO) mengklasifikasikan penduduk usia kerja sebagai penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Klasifikasi ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan, terutama bagi individu usia muda, agar di masa depan mereka memiliki kemampuan yang memadai untuk memperoleh pekerjaan yang layak (Atmati, 2005). Teori Klasik Adam Smith menyatakan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci utama dalam pertumbuhan ekonomi. Dalam kerangka teori ekonomi klasik, ketika perekonomian mulai tumbuh, akumulasi modal fisik menjadi hal yang penting untuk menjaga keberlanjutan pertumbuhan ekonomi. Teori lainnya berkaitan pada Keynes menyatakan bahwa konsep *full employment* dalam teori klasik menekankan bahwa sumber daya manusia akan sepenuhnya dimanfaatkan dalam kondisi ekuilibrium ekonomi.

Konsep dari pekerjaan layak adalah setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, harus memiliki kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan yang layak, dengan menjunjung tinggi produktivitas kerja, keselamatan, kebebasan, kesetaraan, dan keadilan sebagai bagian dari hak dasar manusia. Pekerjaan layak adalah pekerjaan yang menjamin setiap tenaga kerja dapat bekerja secara produktif serta mendapatkan perlindungan atas hak asasi manusia seperti tersedianya kesempatan kerja yang produktif, menerima pendapatan yang layak dan adil, adanya jaminan keamanan di tempat kerja, perlindungan sosial bagi pekerja dan keluarganya, prospek yang baik untuk pengembangan diri dan integrasi sosial (ILO, 2015). Pekerjaan layak ini berkaitan terhadap upah yang layak dan efisiensi. Teori Mankiw (2006) mengemukakan bahwa tingkat upah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

Jika suatu perusahaan menurunkan tingkat upah, maka penurunan upah tersebut akan berdampak negatif pada produktivitas pekerja. Akibatnya, produktivitas yang menurun ini akan menyebabkan penurunan profit perusahaan sehingga aktivitas perekonomian juga menurun. Teori upah efisiensi menjelaskan bahwa perusahaan terkadang membayar upah di atas tingkat pasar untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Teori *Human Capital* oleh Becker (1993) menjelaskan tentang modal manusia yang diperoleh dari pendidikan berkaitan erat dengan perencanaan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta memegang peran penting dalam bisnis atau organisasi sebagai aset utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan nilai perusahaan. Konsep modal manusia menjelaskan keputusan jangka panjang individu terkait pengalaman kerja, seperti pelatihan kerja dan investasi pengetahuan. Pilihan karier yang diambil individu tersebut kemudian berhubungan dengan perekonomian secara luas sebagai gambaran dasar meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, serta penelitian sebelumnya, fokus utama lebih diarahkan pada produktivitas tenaga kerja dalam konteks pekerjaan layak dari sisi upah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan penerapan pekerjaan layak secara praktis dalam kehidupan nyata bagi para pekerja. Penerapan pekerjaan layak lebih fokus 4 pillar pekerjaan layak dan belum ada mengkaji bagaimana upah yang layak bisa menjadi kontribusi dalam tercipta pekerjaan layak. Penelitian ini dapat mengisi kekosongan data dan analisis empiris terkait bagaimana determinan pekerjaan layak struktur ekonomi dan sosial di Sumatera Barat.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang berfokus pada studi pekerjaan layak. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik yaitu Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 28.251 sampel. Data Sakernas 2021 dipilih karena mencakup informasi komprehensif mengenai karakteristik tenaga

kerja di Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi logistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap probabilitas terjadinya variabel dependen. Regresi logistik dipilih karena variabel dependen dalam penelitian ini bersifat biner atau dikotomis, yang membedakannya dari model regresi linear. Salah satu keunggulan model ini adalah fleksibilitasnya yang lebih tinggi dibandingkan dengan model regresi lainnya. Metode ini memungkinkan untuk melihat hubungan dan kekuatan pengaruh

masing-masing variabel secara simultan. Hasil analisis regresi logistik diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi fenomena yang diteliti. Definisi operasional variabel merupakan penjelasan rinci mengenai cara pengukuran dan indikator yang digunakan untuk setiap variabel dalam penelitian ini, sehingga variabel-variabel tersebut dapat diukur secara objektif dan konsisten.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definition	Variabel Note
1.	Pekerjaan Layak	1 = Individu mendapat upah > Rp. 2.484.041 (UMP Sumatera Barat 2021) 0 = Lainnya	DW
2.	Kesempatan Kerja	1 = Bekerja 0 = Tidak Bekerja	Jobport
3.	Pendidikan	1 = Universitas (Diploma, Sarjana, Master, Doktor) 0 = Lainnya	Educ
4.	Status Pernikahan	1 = Menikah 0 = Lainnya	Marr
5.	Umur	1 = >29 tahun 0 = 15-29 tahun	Age
6.	Jenis Kelamin	1 = Pria 0 = Wanita	Gen
7.	Pelatihan Kerja	1 = Ya 0 = Tidak	Train

Penelitian ini mengadopsi model regresi logistik berdasarkan spesifikasi yang dikembangkan oleh Kusumo dan Pontoh (2022).

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_pX_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_pX_p)}$$

Di mana $\pi(x)$ menunjukkan probabilitas terjadinya suatu kejadian berdasarkan variabel independent. Model di atas kemudian ditransformasikan menggunakan transformasi logit menjadi persamaan sederhana berikut:

$$g(x) = \ln \frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)}$$

Persamaan tersebut merupakan fungsi linear terhadap parameternya dan digunakan sebagai dasar dalam model uji berikut:

$$Li = \ln \left(\frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$

Penelitian ini memodifikasi model persamaan pekerjaan layak di Sumatera Barat dengan mengadaptasi persamaan ke dalam model baru berikut:

$$DW_i = \ln \left(\frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1 Joboprt_i + \beta_2 Educ_i + \beta_3 Marr_i + \beta_4 Age_i + \beta_5 Gen_i + \beta_6 Train_i + \varepsilon$$

Dimana:

DW	= Pekerjaan Layak
$\ln \left(\frac{p}{1-p} \right)$	= Odds ratio
$\beta_1 - \beta_6$	= Regresi (koefisien)
Jobport	= Kesempatan Kerja
Educ	= Pendidikan
Marr	= Status Pernikahan
Age	= Umur
Gen	= Jenis Kelamin
Train	= Pelatihan Kerja
ε	= error term.

Selanjutnya melakukan deskriptif analisis dengan menggunakan crosstabulasi data untuk melihat karakteristik dari tenaga kerja di Sumatera Barat. Kemudian, pengujian model (goodness of fit) bertujuan untuk melihat model ini cocok jika data sesuai dengan model dan layak apabila nilai p-value kecil dari 0.05. Uji parsial (*wald test*) diperlukan untuk melihat parameter pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen serta tingkat signifikansi dari setiap variabel tersebut. Uji Odds Ratio (OR) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk membandingkan peluang terjadinya suatu peristiwa pada dua kelompok yang berbeda. Odds ratio menunjukkan seberapa besar kemungkinan suatu kejadian terjadi pada satu kelompok dibandingkan dengan kelompok referensi. Uji determinan (*R-Square*) bertujuan menginterpretasikan suatu model dalam kaitannya dengan variabel independen dan variabel dependen dalam bentuk persentase. Uji *marginal effect* dalam regresi logistik digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dari variabel independen (X) terhadap probabilitas hasil (Y = 1).

Marginal effect memberikan interpretasi yang lebih mudah dipahami tentang dampak variabel independen terhadap peluang terjadinya suatu hasil, sehingga memudahkan pengambilan keputusan dan pemahaman hasil analisis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Tenaga Kerja

Karakteristik tenaga kerja merupakan pendekatan karakter untuk mengidentifikasi jenis dan ciri-ciri tenaga kerja. Karakteristik tenaga kerja dilihat berdasarkan dari sektor pendidikan, di mana pendidikan merupakan modal manusia yang sangat penting bagi tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan. Karakteristik tenaga kerja dianalisis menggunakan analisis tabulasi silang berdasarkan data SAKERNAS 2021. Tabulasi silang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengetahui apakah terdapat korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan fokus pada tingkat pendidikan di Provinsi Sumatera Barat dengan tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor Pendidikan di Sumatera Barat

No	Deskripsi	Pendidikan		Total
		Pendidikan Dasar dan Menengah	Perguruan Tinggi	
1. Decent Work				
Individu yang mendapatkan upah > Rp. 2.811.449	1.644	1.283	2.927	
Lainnya	23.084	2.240	25.324	
Total	24.728	3.523	28.251	
2. Job Opportunities				
Yes	14.226	2.524	16.750	
No	10.502	999	11.501	
Total	24.728	3.523	28.251	
3. Marital Status				
Married	15.145	2.567	17.712	
Others	9.583	956	10.539	
Total	24.728	3.523	28.251	
4. Age				
> 29 years old	16.976	2.572	19.548	
15-29 years old	7.752	951	8.703	
Total	24.728	3.523	28.251	
5. Gender				
Men	12.488	1.342	13.830	
Women	12.240	2.181	14.421	

Total	24.728	3.523	28.251
6. Job Training			
Yes	2.589	2.451	5.040
No	22.139	1.072	23.211
Total	24.728	3.523	28.251

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh hasil representatif untuk tenaga kerja dari seluruh sektor pekerjaan yang ada di Sumatera Barat. Hasil analisis dari Pekerjaan Layak bahwa pekerja yang lulus dari sekolah dasar dan menengah dikategorikan sebagai pekerja layak, dengan 1.644 (56,16%) pekerja memiliki upah lebih tinggi dibandingkan 1.283 (43,84%) pekerja yang lulus dari universitas. Variabel kesempatan kerja, 14.226 (84,93%) pekerja dengan pendidikan dasar dan menengah memiliki kesempatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan 2.524 (15,07%) lulusan universitas. Status pernikahan menunjukkan bahwa 15.145 (85,50%) pekerja dengan pendidikan dasar dan menengah sudah menikah, yang lebih tinggi dibandingkan 2.567 (14,50%) lulusan universitas. Untuk usia, 16.976 (86,84%) pekerja dengan pendidikan dasar dan menengah berusia lebih dari 29 tahun, melebihi 2.572 (13,16%) lulusan universitas dalam kelompok usia yang sama. Mengenai jenis kelamin, distribusi laki-laki dan perempuan di antara lulusan pendidikan dasar dan menengah relatif seimbang, sedangkan di antara lulusan universitas, laki-laki dan perempuan hanya berjumlah 3.523 (12,48%) dibandingkan 24.728 (87,52%) dari lulusan pendidikan dasar dan menengah. Terakhir, data pelatihan kerja menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang mengikuti program pelatihan hampir seimbang antara lulusan pendidikan dasar & menengah dan lulusan universitas. Namun, di antara mereka yang tidak mengikuti pelatihan, mayoritas berasal dari lulusan pendidikan dasar dan menengah, yaitu 22.139 (95,87%) dibandingkan 1.072 (4,13%) lulusan universitas.

Tabel 4. Hasil Uji Goodness Of Fit

Model	Prob>chi2
Jumlah Observasi	28.251
Jumlah Kovariat	64
Pearson Chi2(57)	397,53
Hosmer Lemeshow Model	0,000

Uji *Goodness Of Fit* untuk menguji kelayakan dari model penelitian ini sudah sesuai data atau belum. Hasil uji model ini terdapat pada tabel 4 diperoleh hasil bahwa terdapat 28.251 observasi yang dianalisis, dengan 64 jumlah pola kovariat yang berbeda. Nilai *chi-square Pearson* adalah 397,53 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 57. Nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut kecil dari 0,05 sehingga diasumsikan terdapat perbedaan model dan observasi data. Selain itu asumsi ini mengindikasikan bahwa setiap variabel tersebut memiliki nilai koefisien dan signifikan yang berbeda sehingga perlu uji parsial. Namun, perlu dicatat bahwa hal ini tidak secara langsung mencerminkan kualitas model dalam penelitian ini. Metode Hosmer-Lemeshow tidak cocok digunakan untuk menilai kecocokan model regresi logistik pada sampel berukuran besar. Penelitian Hosmer Lemeshow (2000) menjelaskan bahwa ukuran sampel memengaruhi penilaian kesesuaian model dan uji ini umumnya efektif pada sampel di atas 1.000, namun jika sampel melebihi 25.000, keakuratan hasil *chi-square* bisa akurat dengan sampel yang dimiliki harus lebih dari 1.000 sebagai tolak ukur data model bisa digunakan.

Uji Parsial dan Odd Ratio

Uji parsial adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam sebuah model. Selanjutnya hasil uji parsial dan estimasi odd ratio pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial dan Odds Ratio

DW	Coef.	P> z	Odds Ratio
Jobport	3.038423	0.000	2.87229
Educ	1.575694	0.000	4.834096
Marr	.5672243	0.000	1.763366
Age	.4876373	0.000	1.628464
Gen	.9719391	0.000	2.643065
Train	1.310048	0.000	3.706351
_cons	-6.869732	0.000	.0010388

Obs	28.251
Pseudo R ²	0.3010

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kesempatan kerja, pendidikan, status pernikahan, usia, jenis kelamin, dan pelatihan kerja terhadap pekerjaan layak. Interaksi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan nilai P di bawah 0,05 atau 5%. Hasil penelitian menemukan bahwa setiap variabel memiliki koefisien yang berbeda terhadap pekerjaan layak. Nilai pseudo R-Square sebesar 30,10 % yang berarti pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Decent Work) memiliki dampak pengaruh sebesar 30,10% dan sisanya adalah diluar dari variabel penelitian ini.

Uji Marginal Effect

Uji marginal effect adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh perubahan pada variabel independen terhadap perubahan probabilitas terjadinya suatu kejadian pada variabel dependen. Dalam regresi logistik, uji ini sangat penting karena memberikan interpretasi yang lebih langsung dan mudah dipahami dalam bentuk perubahan peluang atau probabilitas. Hasil uji marginal effect pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil uji estimasi marginal effect

	DW	dy/dx	P> z	95 % C.I.
Jobport	.05626	0.000	0.6057	0.51962
Educ	.152585	0.000	0.1362	0.1689
Marr	.039687	0.000	0.0334	0.0459
Age	.031005	0.000	0.0246	0.0373
Gen	.071192	0.000	0.0654	0.0769
Train	.10463	0.000	0.0930	0.1161

Pembahasan

Kesempatan kerja menjelaskan perbandingan antara individu yang memiliki kesempatan bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran). Berdasarkan hasil regresi logistik, variabel peluang kerja menunjukkan pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0.056266 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Odds Ratio untuk variabel peluang kerja adalah 2,87229. Hal ini dapat diartikan bahwa peluang kerja bagi individu yang bekerja adalah 2,87229

kali lebih besar dibandingkan dengan individu yang tidak bekerja atau menganggur, dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap pekerjaan layak. Hasil ini sejalan dengan Ribeiro (2016) dan Cohen (2012), menunjukkan bahwa peluang kerja bagi individu yang ingin bekerja merupakan solusi penting, tidak hanya untuk menambah pengalaman, tetapi juga untuk membantu individu memperoleh pekerjaan yang benar-benar layak dari segi upah dan perlindungan sosial, meskipun tanpa kualifikasi tinggi. Pendidikan menggambarkan perbandingan antara individu yang lulus dari pendidikan tinggi seperti Diploma, Sarjana, Magister, dan Doktor dengan individu yang lulus dari pendidikan dasar dan menengah seperti Sekolah Dasar, SMP, SMA, dan SMK. Berdasarkan hasil regresi logistik, variabel pendidikan menunjukkan pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0.1525852 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Odds Ratio untuk variabel pendidikan adalah 4,834096. Artinya, peluang bagi individu yang lulus dari pendidikan tinggi seperti Diploma, Sarjana, Magister, dan Doktor untuk memperoleh pekerjaan layak adalah 4,834096 kali lebih besar dibandingkan dengan individu yang hanya lulus dari pendidikan dasar dan menengah seperti SD, SMP, SMA, dan SMK, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak.

Hasil ini sesuai penelitian Huang dan Yuan (2021), yang menunjukkan bahwa persentase individu dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dalam mencapai produktivitas kerja layak di sektor industri dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki pendidikan dasar dan menengah. Di China, para pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kepuasan karier dan kinerja kerja yang lebih baik. Status pernikahan menjelaskan perbandingan antara individu yang menikah dengan individu yang belum menikah, bercerai, atau ditinggal mati. Berdasarkan hasil regresi logistik, status pernikahan menunjukkan pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,0396878 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Odds Ratio untuk status pernikahan adalah 1,763366. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang berstatus menikah memiliki peluang sebesar 1,763366 kali lebih besar untuk

memperoleh pekerjaan layak dibandingkan dengan individu yang belum menikah, bercerai, atau ditinggal mati, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Aybas, Ozcelik, dan Uyargil (2019), yang menunjukkan bahwa pekerja yang telah menikah memiliki kinerja yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja yang masih lajang. Status menikah dapat memberikan dukungan sosial dan emosional tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi keluarga dan anak-anak, yang dapat dilindungi oleh perusahaan melalui jaminan sosial untuk mencapai pekerjaan layak. Berdasarkan hasil regresi logistik, variabel usia menunjukkan pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,0310057 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Odds Ratio untuk variabel usia adalah 1,628464. Hal ini dapat diartikan bahwa individu yang bekerja pada usia di atas 29 tahun memiliki peluang sebesar 1,628464 kali lebih besar untuk memperoleh pekerjaan layak dibandingkan dengan individu yang bekerja pada rentang usia 15–29 tahun, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak.

Hasil ini sesuai dengan data penelitian Huang dan Yuan (2021) yang menggunakan data kuesioner, di mana usia produktif dalam pekerjaan berdasarkan konsep pekerjaan layak berada pada rentang usia 20–53 tahun. Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang relatif lebih rendah pada usia tertentu karena faktor kesehatan fisik yang berdampak pada produktivitas. Selain itu, pengalaman kerja yang lebih panjang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas, sehingga mendorong pencapaian pekerjaan layak secara optimal bagi tenaga kerja. Berdasarkan hasil regresi logistik, variabel jenis kelamin menunjukkan pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,0310057 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Odds Ratio untuk variabel jenis kelamin adalah 2,643065. Hal ini dapat diartikan bahwa individu berjenis kelamin laki-laki memiliki peluang sebesar 2,643065 kali lebih besar untuk memperoleh pekerjaan layak dibandingkan dengan individu berjenis kelamin perempuan, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Huang dan Yuan (2021), pekerja pria di China terutama di sektor industri lebih berperan besar dalam produktivitas bekerja termasuk kedalam perlindungan pekerja dan upah yang memadai untuk hasil kerja yang diperoleh. Berdasarkan hasil regresi logistik, variabel pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,10463 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Odds Ratio untuk pelatihan kerja adalah 3,706351. Hal ini dapat diartikan bahwa individu yang mengikuti pelatihan kerja memiliki peluang sebesar 3,706351 kali lebih besar untuk memperoleh pekerjaan layak dibandingkan dengan individu yang tidak mengikuti pelatihan kerja, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan layak. Hasil penelitian ini sesuai dari penelitian dari Alao dan Taiwo (2021) yang membahas pekerjaan layak di Nigeria dimana pemerintah dan perusahaan perlu secara optimal menyediakan program pelatihan kerja bagi para pekerja guna meningkatkan kemampuan, kinerja, dan keterampilan tenaga kerja.

Kesimpulan

Karakteristik individu tenaga kerja di Sumatera Barat memiliki perbedaan berdasarkan tingkat pendidikan lulusan dan masing-masing variabel yang berkaitan dengan pekerjaan layak, kesempatan kerja, status pernikahan, usia, jenis kelamin, dan pelatihan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Sumatera Barat merupakan lulusan pendidikan dasar dan menengah dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi, karena karakteristik tenaga kerja lebih mengutamakan keterampilan kerja dibandingkan latar belakang pendidikan formal tinggi. Variabel-variabel seperti kesempatan kerja, pendidikan, status pernikahan, usia, jenis kelamin, dan pelatihan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan layak di Sumatera Barat. Variabel independen yang memiliki pengaruh paling besar terhadap pekerjaan layak adalah pendidikan, pelatihan kerja, status pernikahan, dan peluang kerja. Perbedaan individu dalam memperoleh pekerjaan layak sangat ditentukan oleh

pengetahuan, keterampilan, kinerja, jumlah tanggungan keluarga, serta kesempatan untuk bekerja dengan perlindungan sosial yang tinggi dan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk memperoleh pekerjaan layak, individu perlu meningkatkan kapasitas dan kemampuan diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Melalui pendidikan dan pelatihan kerja, individu memiliki kesempatan untuk meningkatkan kapabilitas, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan mereka guna mencapai pekerjaan yang layak. Di sisi lain, pemerintah dalam hal pembuatan kebijakan perlu menyusun kebijakan yang dapat menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya, guna menciptakan lapangan kerja yang layak dan produktif. Pemerintah memiliki peran penting dalam mengelola serta mendukung pekerja secara individual, misalnya dengan membuka lapangan kerja yang mempertimbangkan faktor usia dan status pernikahan, pendidikan, dan pelatihan kerja demi tercapainya pekerjaan layak.

Dalam penelitian ini, digunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2021 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Penelitian ini hanya menggunakan data dalam 1 tahun periode, sehingga pendekatan dalam analisis bersifat regresi logistik. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan data dalam jangka waktu yang lebih panjang dengan metode time series atau panel data dan membandingkan hasil dari data pada tahun yang berbeda. Untuk penelitian lanjutan, bisa menambahkan variabel lain seperti jumlah anggota keluarga, jenis pendidikan berdasarkan jurusan yang diambil, wilayah tempat tinggal serta pekerjaan layak berdasarkan jumlah jam kerja. Selain itu, peneliti berikutnya dapat memilih wilayah lain dan membandingkannya dengan hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ahmed, I. (2003). Decent work and human development. *Int'l Lab. Rev.*, 142, 263.
- Alao, O. E., Afuape, I. H., Taiwo, A., & Muraina, Q. O. (2021). Empowering

business education students for decent work and productive employment: Nigeria example.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., & Mehran, F. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *Int'l Lab. Rev.*, 142, 147.

Basil, O. C., Nwokoye, E., & Aduku, E. B. (2021). Computing education, decent work and economic growth in Nigeria. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 2(1), 44-64.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Vol. 3). Chicago: University of Chicago Press.

Cohen, T., & Moodley, L. (2012). Achieving "decent work" in South Africa?. *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 15(2), 319-344.

Dwi Atmanti, H. (2005). Investasi sumber daya manusia melalui pendidikan. *Jurnal Dinamika Pembangunan (JDP)*, 2(Nomor 1), 30-39.

Ferraro, T., Pais, L., & Santos, N. R. D. (2015). Decent work: An aim for all made by all.

Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91.

Ghai, D. P. (2002). *Decent work: Concepts, models and indicators* (Vol. 139). International Institute for Labour Studies.

Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2000). *Applied logistic regression*. Hoboken.

Hussain, A. B., & Endut, N. (2018). Do decent working conditions contribute to work-life balance: A study of small enterprises in Bangladesh. *Asia Pacific Journal of*

- Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 90-104.
- Mankiw, N. G. (2006). *Pengantar teori ekonomi makro* (Edisi ketiga). Jakarta: Salemba Empat.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27.
- Okuwa, O. B. (2020). Job creation and decent work in Oyo State Nigeria. *Modern Economy*, 11(11), 1752.
- Pentury, T., Aulele, S. N., & Wattimena, R. (2016). Analisis Regresi Logistik Ordinal. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 10(1), 55-60.
- Pereira, S., dos Santos, N. R., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: a literature review.
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8(3), 46. <https://doi.org/10.3390/admisci8030046>.
- Ribeiro, M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7, 207.
- Setyanti, A. M. (2020). Informality and the education factor in Indonesian labor. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 8(2), 71-80.
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: An integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808-823.
- Statistik, B. P. (2022). Keadaan Angkatan Kerja Di Sumatera Barat 2021. *Padang: Badan Pusat Statistik*.
- Statistik, B. P. (2022). Rata-rata konsumsi perkapita seminggu di daerah perkotaan menurut komoditi makanan dan golongan pengeluaran per kapita seminggu (satuan komoditas), 2020-2021. *Badan Pusat Statistik Indonesia, Jakarta*.
- Trung, T., Tien-Trung, N., Thao, T. T. P., & Hien, L. T. T. (2019). Does education improve employee benefits in Vietnam? The first evidence from matched employer-employee data. *Cogent Education*, 6(1), 1662162.
- Wahyuni, S., Bachtiar, N., Elfindri, & Ridwan, E. (2019). A mapping of job opportunities for Indonesian migrant workers in the Malaysian manufacturing industry. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(11), 1539-1550.
- Work, I. D., PEACE, J., & WATER, C. (2015). the 2030 Agenda for sustainable development. *ILO: Geneva, Switzerland*.