



Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Take Home Pay Dosen di Kota Makassar

Sri Astuty¹, Abdul Hakim²

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email: sridede98@gmail.com¹, hakimdjilil@gmail.com²

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara beban kerja pokok, jam kerja tambahan, umur, dan tingkat pendidikan terhadap take home pay melalui produktivitas. Kebaruan yang ditargetkan adalah pengembangan model peningkatan kesejahteraan dosen. Tujuan jangka panjang dan target khusus yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengembangkan model peningkatan kesejahteraan dosen Di Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang microekonomi khususnya supply labor. Metode yang digunakan dalam pencapaian tujuan penelitian berdasarkan karakteristik populasi, Jumlah populasi yang ada 900, maka ditarik sampel 100 dosen. Penarikan sampel pada masing-masing universitas berdasarkan tingkat pendidikan lanjutan maupun berdasarkan PTN. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *cluster dan stratified random sampling*, yakni berdasarkan jenis Universitas dan mengabdikan pada PTN sebagai pekerjaan utama. Dimana dalam penelitian ini mengestimasi besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung akan dilakukan dengan analisis regresi linear dalam model simultan (*Structural Equation Model, SEM*) dengan menggunakan program AMOS. Luaran yang diharapkan dalam penelitian ini adalah Prosiding Nasional.

Kata Kunci: Beban Kerja Pokok, jam kerja tambahan, Umur, Pendidikan, Produktivitas Dan Take Home Pay

Abstract. This study aims to examine the direct and indirect effects between the main workload, additional work hours, age, and education level on take home pay through productivity. The novelty targeted is the development of a lecturer welfare improvement model. The long-term goals and specific targets expected from this research are to study and develop a model for improving the welfare of lecturers in South Sulawesi Province. The results of the study can contribute to the development of science in the field of microeconomics, especially labor supply. The method used in achieving research objectives based on population characteristics, the number of existing population is 900, then a sample of 100 lecturers was drawn. Sampling at each university based on the level of further education or based on PTN. Sampling is done using the cluster method and stratified random sampling, which is based on the type of University and serves PTN as the main work. Where in this study estimating the magnitude of direct and indirect effects will be carried out by linear regression analysis in a simultaneous model (Structural Equation Model, SEM) using the AMOS program. The expected outcome in this study is National Proceedings.

Keywords: Main Workload, additional working hours, Age, Education, Productivity and Take Home Pay

PENDAHULUAN

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu system pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui

pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Ada beberapa alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja sebagai dosen, antara lain mendapatkan gaji, memperoleh status & prestige, dan pilihan pekerjaan dengan tingkat pendidikan tertentu, waktu kerja yang fleksibel dibanding pekerjaan yang lain. Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan

mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan. Profesor yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan sampai dengan tingkat jurusan, program studi, atau nama lain yang sejenis, memperoleh tunjangan kehormatan sepanjang yang bersangkutan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS di perguruan tinggi yang bersangkutan. Jumlah satuan kredit semester (SKS) yang ditugaskan kepada dosen sebagai tugas pokok (wajib) pada semester berjalan yang diproksi menjadi jam kerja pokok per minggu. Konversi dosen sebagai tugas pokok (wajib) pada semester berjalan yang diproksi menjadi jam kerja pokok per minggu. Konversi 1 SKS setara dengan 3 x 50 menit jam kerja normal, yakni masing-masing 50 menit pertama mempersiapkan bahan ajar, 50 menit berikutnya tatap muka di kelas dan 50 menit terakhir memeriksa / mengevaluasi hasil belajar mahasiswa, sehingga 1 SKS setara dengan 150 menit atau 2,5 jam kerja. Dengan waktu yang digunakan untuk mengajar hanya 3-6 sks yang setara 300 menit atau 5 jam dalam 1 hari atau hanya 2 kali seminggu tapi jika seorang dosen mendapat tugas 12 SKS, maka beban kerja pokok dalam hitungan kerja penuh (60 menit) adalah $(12 \text{ SKS} \times 3 \times 50) / 60$ menit, sama dengan 30 jam kerja per minggu atau 6 jam kerja per hari (lima hari kerja) ditambah. Jadi jam mengajar otomatis dosen memiliki waktu luang yang lebih banyak dan fleksibel dibandingkan pegawai PNS mau karyawan swasta lain yang menggunakan waktu mereka minimal 8 jam perhari.

Dalam teori penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), dijelaskan Jam kerja tambahan dipengaruhi oleh kenaikan tingkat upah dan jumlah tanggungan keluarga. Jika upah atau gaji memiliki pengaruh positif dan atau negatif. Maka kenaikan tingkat upah naik menyebabkan jam kerja yang ditawarkan meningkat, sebaliknya pada saat tingkat upah naik justru jam kerja yang ditawarkan di pasar kerja menurun. Hal ini disebabkan karena kenaikan upah berarti bertambahnya pendapatan (*labor income*). Seseorang dengan status ekonomi lebih tinggi, cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang (*waktu luang*) yang lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja (*income effect*). Di pihak lain, kenaikan upah juga berarti harga waktu menjadi lebih mahal. Nilai waktu yang lebih tinggi

mendorong individu mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja (*substitution effect*). Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan penambahan jam kerja, jika *substitution effect* lebih dari *income effect*. Sebaliknya, kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan berkurangnya jam kerja, jika *substitution effect* kurang dari *income effect*. (Bellante, 1983; dan McConnell, 1986). Sedangkan pada permintaan tenaga kerja (*demand for labor*), Jam kerja tambahan dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan masa kerja.

Kenaikan tingkat upah atau produktivitas menimbulkan 2 effect yaitu: (1) *Substitution effect*, pekerja mengkonsumsi waktu luangnya semakin sedikit dan akan memperpanjang jam kerjanya jika upah merupakan harga dari waktu luang yang menjadi mahal, (2) *Income effect*, bila tingkat upah naik maka pendapatan pekerja (Ehrenberg dan Smith, 1988).

Universitas Negeri Makassar berkomitmen menjadi Perguruan Tinggi yang bermutu dan penuh cita-cita luhur mendidik serta mempersiapkan sumber daya yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan untuk menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang berwawasan keilmuan, kependidikan, dan kewirausahaan. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia serta fasilitas yang prima, manajemen modern yang profesional. Demi mewujudkan maka melakukan peningkatan kualitas sumber daya melalui produktivitas dan kesejahteraan dosen melalui peningkatan jenjang pendidikan dosen, keikutsertaan berbagai seminar baik dalam negeri dan luar negeri serta mendorong dosen melakukan penelitian dan pengabdian serta pengembangan ilmu pengetahuan, sains, teknologi, dan seni untuk memecahkan masalah akademik dan kemasyarakatan

Sehingga topik ini dipilih sebagai sebuah tema yang penting untuk dilakukan studi secara mendalam. Diperlukan sebuah studi untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kesejahteraan (*take home pay*) dosen perguruan tinggi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bersifat eksplanatif (*eksplanatory research*), yakni berusaha menjelaskan hubungan kausalitas (*causality relationship*) antara variabel *take home pay* dosen, beban kerja pokok, jam kerja tambahan, umur, pendidikan, dan produktivitas.

Macam data dalam penelitian ini berdasarkan dimensi waktu, yaitu data *cross-section* (silang tempat) berdasarkan semua tujuan penelitian. Sedangkan berdasarkan sumber data terdiri dari data sekunder dan primer. Data sekunder diperoleh dari publikasi atau arsip Bagian Kepegawaian dan publikasi yang relevan dengan penelitian ini. Sedangkan data primer diperoleh langsung dari responden dosen melalui teknik pengumpulan data

Jumlah populasi adalah 835 orang, maka ditarik sampel 100 dosen PTN di Kota Makassar. Penarikan sampel pada masing-masing universitas berdasarkan tingkat pendidikan lanjutan maupun berdasarkan PTN angka proporsinya tidak terlalu eksak, jadi angka proporsinya sedikit bervariasi antara satu dengan yang lain. Namun demikian, berdasarkan karakteristik populasi, jumlah sampel masih di atas 30 % dari jumlah populasi yang ada. Angka ini dianggap cukup representatif, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *cluster dan stratified random sampling*, yakni berdasarkan jenis strata tingkat pendidikan, yaitu wawancara, observasi, dan pencatatan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah tenaga edukatif (dosen) yang berpendidikan lanjutan Magister ke atas, dan memiliki pengalaman kerja dengan pangkat asisten ahli

Pengambilan data dilakukan dengan metode survei, yakni dengan memilih sampel secara proporsional di antara populasi yang ada berdasarkan karakteristik beban kerja pokok, jam kerja tambahan, umur, pendidikan dan produktivitas. Data hasil survei tersebut, merupakan data *cross-section*, yakni sekumpulan data yang diperoleh dari penelitian pada satu titik waktu di Kota Makassar. Untuk menguji dan menganalisis dampak beban kerja pokok, umur, dan pendidikan terhadap produktivitas dosen melalui take home pay Perguruan Tinggi Dikota Makassar maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model simultan (*Structural Equation Model, SEM*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* yang tampak pada tabel 7 hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Beban Kerja Pokok Terhadap Take Home Pay Dosen

Pengaruh langsung beban kerja pokok terhadap take home pay dosen menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat 1 persen (nilai t sebesar 16.517 dan nilai koefisien 3.077). Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja

pokok yang mengalami kenaikan sebesar 1 persen menyebabkan take home pay dosen mengalami peningkatan sebanyak 3.077 persen. Seorang dosen yang memiliki beban kerja pokok yang lebih dari 12 sks. Semakin meningkat beban kerja pokok menyebabkan produktivitas akan mengalami peningkatan. Adapun pengaruh tidak langsung beban kerja pokok terhadap leisure time dosen melalui produktivitas menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat 1 persen antara beban kerja pokok dan produktivitas (nilai t sebesar -38.619 dan nilai koefisien 1.195) Artinya, semakin tinggi produktivitas seorang dosen maka akan mempengaruhi take home pay dosen.

b. Pengaruh Jam Kerja Tambahan Terhadap Take Home Pay Dosen

Pengaruh langsung jam kerja tambahan terhadap take home pay dosen menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat 1 persen (nilai t sebesar 16.281 dan nilai koefisien 0,025). Hal ini berarti semakin banyak jam kerja tambahan yang mengalami kenaikan sebesar 1 persen menyebabkan take home pay dosen meningkat. Hal ini berarti bahwa jika jam kerja tambahan meningkat maka akan semakin tinggi upah per jam kerja, sehingga pendapatan semakin tinggi. Dengan adanya Jam kerja tambahan bagi seseorang menyebabkan waktu luang dialokasikan ke jam kerja tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa waktu 24 jam dapat dibagi dua yakni waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan lainnya. Sehingga selisih waktu yang digunakan untuk bekerja yaitu untuk kegiatan lainnya dialokasikan untuk jam kerja tambahan. Hal ini menunjukkan hubungan negatif antara jam kerja tambahan dengan waktu luang (Becker, 1976, Ehrenberg dan Smith, 2000). Selain itu, pengaruh tidak langsung jam kerja tambahan terhadap produktivitas menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada tingkat 1 persen antara jam kerja tambahan dan take home pay (nilai t sebesar 12.979 dan nilai koefisien 0,025). Artinya, peningkatan jam kerja akan menaikkan take home pay dosen.

c. Pengaruh Umur Terhadap Take Home Pay Dosen

Pengaruh langsung umur terhadap take home pay dosen menunjukkan pengaruh signifikan pada tingkat 5 persen (nilai t sebesar 2.758 dan nilai koefisien 0,005). Hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh take home pay dosen dalam hal umur yang berarti dimana berumur sedang (35– 60) tahun memiliki tingkat waktu luang yang lebih tinggi dibandingkan berumur muda (< 35). antara umur dan take home pay. Hal ini berarti bahwa

seorang dosen yang berumur antara (35 – 60) tahun merupakan usia yang produktif bagi seorang dosen maka jam kerja akan meningkat hal ini berdampak pada peningkatan tingkat upah (take home Pay). Sedangkan semakin berumur seorang dosen maka waktu penawaran jam kerja akan berkurang sehingga take home pay akan berkurang hal ini disebabkan kondisi fisik yang menurun dan tingkat upah minimum yang menurun seorang tidak mau menawarkan jam kerjanya

Hal ini sesuai dengan temuan Addison (1989) menggunakan data *Current Population Survey* (CPS), 1984 menemukan kecenderungan bahwa pada umur muda (15-35) terjadi kenaikan upah/pendapatan searah dengan kenaikan umur sehingga waktu luangnya akan berkurang karena digunakan untuk bekerja, tetapi setelah mencapai umur (36-65) tahun upah/pendapatan relatif mengalami penurunan seiring dengan kenaikan umur pekerja sehingga karena penurunan jam kerja otomatis waktu luang akan bertambah. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Hellerstain; 1999) menggunakan data *Census of Population U.S.* tentang pekerja, 1990 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.

Adapun pengaruh tidak langsung umur terhadap take home pay dosen melalui produktivitas menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat 1 persen (nilai t sebesar -4.699 dan nilai koefisien -4.699) antara umur dan take home pay. Semakin berumur seorang dosen maka waktu penawaran jam kerja akan berkurang sehingga take home pay akan berkurang hal ini disebabkan kondisi fisik yang menurun dan tingkat upah minimum yang menurun seorang tidak mau menawarkan jam kerjanya. Hal ini berarti bahwa seorang dosen yang berumur antara (35 – 60) tahun merupakan usia yang produktif bagi seorang dosen maka jam kerja akan meningkat hal ini berdampak pada peningkatan tingkat upah (take home Pay) Artinya ada perbedaan take home pay dosen dalam hal umur yang melalui produktivitas bahwa jika berumur sedang (35- 60) tahun seorang dosen maka tingkat produktivitas semakin tinggi karena berada di umur yang produktif .

d. Perbedaan Pendidikan Terhadap Take Home Pay Dosen

Ada perbedaan secara langsung pendidikan terhadap take home pay dosen menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat 10 persen (nilai t sebesar 2.574 dan nilai koefisien 0,070). Hal ini menjelaskan bahwa ada perbedaan tingkat pendidikan dosen terhadap take home pay dosen. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seorang dosen semakin banyak take home pay. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wheeler (2001) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah pada pekerja yang bermukim di daerah 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*).

Adapun perbedaan tidak langsung pendidikan terhadap take home pay dosen melalui produktivitas menunjukkan pengaruh negative dan signifikan. Pengaruh tersebut berasal dari hubungan yang signifikan (nilai t sebesar -0.341 dan nilai koefisien -0.006) antara pendidikan dan take home pay. Artinya ada perbedaan take home pay dosen dalam hal pendidikan yang melalui produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen memiliki tingkat pendidikan tinggi sehingga produktivitas kerja juga tinggi. Hal ini sesuai dengan teori *Human capital merupakan bagian* dari pendidikan (diproksi dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*)) yang dimiliki seseorang yang 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.

e. Pengaruh Produktivitas Terhadap Leisure Time Dosen

Pengaruh langsung produktivitas terhadap take home pay dosen menunjukkan pengaruh yang negative dan signifikan pada tingkat 1 persen (nilai t sebesar -14.661 dan nilai koefisien -2.213). Hal ini berarti semakin tinggi produktivitas yang mengalami kenaikan sebesar 1 persen menyebabkan take home pay dosen akan mengalami penurunan sebanyak -2.213 persen. Artinya tinggi produktivitas yang dimiliki oleh seorang berpengaruh terhadap take home pay dosen.



KESIMPULAN

1. Peningkatan take home pay dipengaruhi beban kerja pokok secara langsung dan jika melalui produktivitas, maka pengaruh beban kerja pokok secara tidak langsung mengalami peningkatan.
2. Peningkatan take home pay dipengaruhi jam kerja tambahan secara langsung dan jika melalui produktivitas, maka pengaruh jam kerja tambahan secara tidak langsung mengalami peningkatan.
3. Peningkatan take home pay dipengaruhi umur secara langsung dan jika melalui produktivitas, maka pengaruh umur secara tidak langsung mengalami penurunan.
4. Ada perbedaan pendidikan terhadap take home pay dosen secara langsung sedang jika melalui produktivitas menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam hal pendidikan.
5. Peningkatan take home pay dipengaruhi secara langsung produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- BurdaM, Hamermesh DS, Weil P. 2007. Total work, gender and social norms. NBER Work. Pap. 13000
- Becker, Gary S. (1965): "A theory of Allocation of Time", *The Economic Journal*, Vol. 75, No. 299. (Sep., 1965), pp. 493-517.
- 1976. *The Allocation of Time and Goods Over Time, in The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: The University Chicago Press.
- Becker, G., and H.G. Lewis. 1973. "On the Interaction between the Quantity and Quality of Children." *Journal of Political Economy* 84 (2, pt. 2): S279-S288.
- Becker, G, 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd Ed, Universitas of Chicago, Chicago.
- Chen, Yining; Ashok Gupta and Leon Hoshower. 2006. Factors That Motivate Business Faculty to Conduct Research: An Expectancy Theory Analysis. *Journal of Education for Business*. March-April 2006.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1988. *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*, 3rd Edition, USA
- Euwals, Rob and Van Soest, A., 1999a. Desired and Actual Labor Supply of Unmerried Men and Women in the Netherlands; *Jounal Labor Economics*, Vol. 6 :1 (95-118).

Klevmarke, N.Anders, 2004. Estimates of a Labour Supply Function Using Alternative Measures of Hours of Work. *Journal Institute for The Study of Labor*.

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), The University of sChicago Press, Chicago.

Wichian, Na Sageemas; Suwimon Wongwanich and Suchada Bowarnkitiwong. 2009. Factors Affecting Research Productivity of Faculty Members in Government Universities: Lisrel and Neural Network Analysis. *Kasetsart J. (Soc. Sci)*. 30:6