



Katalog: 1205057



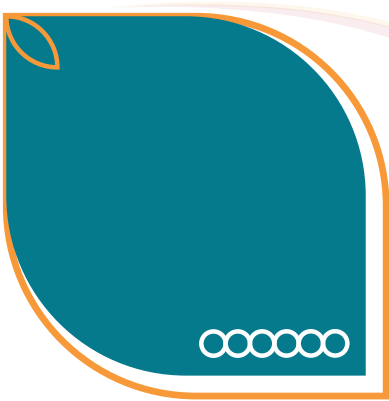
CERITA DATA STATISTIK UNTUK INDONESIA

Volume 2, Nomor 11, 2025

*Tenaga Pendidik Indonesia dalam Kesejahteraan,
Kompetensi, dan Capaian Pendidikan*



BADAN PUSAT STATISTIK



CERITA DATA STATISTIK UNTUK INDONESIA

Volume 2, Nomor 11, 2025

TENAGA PENDIDIK INDONESIA DALAM KESEJAHTERAAN, KOMPETENSI, DAN CAPAIAN PENDIDIKAN

Katalog: 1205057

Nomor Publikasi: 07300.25027

Ukuran Buku: 17,6 cm x 25 cm

Jumlah Halaman: 36 halaman

Penyusun Naskah: Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik

Penyunting: Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik

Pembuat Kover: Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik

Penerbit: ©Badan Pusat Statistik

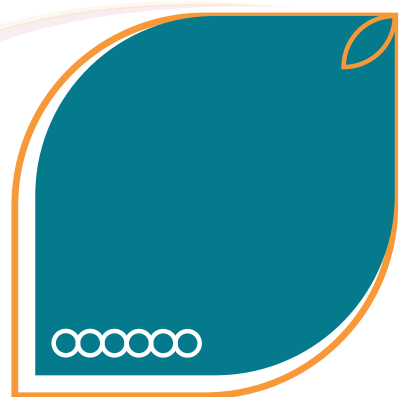
Pencetak: Badan Pusat Statistik

Sumber Ilustrasi: canva.com

Dilarang mereproduksi dan/atau menggandakan sebagian atau seluruh isi buku ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari Badan Pusat Statistik

TIM PENYUSUN CERITA DATA STATISTIK UNTUK INDONESIA

Volume 2, Nomor 11, 2025



TENAGA PENDIDIK INDONESIA DALAM KESEJAHTERAAN, KOMPETENSI, DAN CAPAIAN PENDIDIKAN

Pengarah

Muchammad Romzi

Penanggung Jawab

Muchammad Romzi

Reviewer

Thia Jasmina

(Peneliti Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat, Universitas Indonesia)

Ernawati Pasaribu

(Politeknik Statistika STIS)

Yeni Rachmawati

(Direktorat Statistik Kesejahteraan Rakyat, Badan Pusat Statistik)

Hamim Tsalis Sobila

(Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik)

Penyunting

Yeshri Rahayu

Pengolah Data dan Penulis Naskah

Bayu Dwi Kurniawan

Aprilia Ira Pratiwi

Putri Larasaty

Penata Letak

Bayu Dwi Kurniawan

DISCLAIMER

CERDAS adalah artikel yang berfokus pada pemanfaatan sumber data alternatif dan statistik resmi untuk memberikan gagasan yang berkaitan dengan isu sosial ekonomi.

Pembaca dipersilakan mengutip artikel **CERDAS** dengan menyebut sumber aslinya asalkan tidak untuk kepentingan komersial. Pandangan tulisan merupakan cerminan pemikiran dari penulis.

Redaksi **CERDAS**

Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik
Badan Pusat Statistik



KATA PENGANTAR



Kepada para Sahabat Data yang budiman,

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya atas selesainya buklet Cerita Data Statistik (CERDAS) Untuk Indonesia Edisi 2025.11. Buklet ini berisi artikel yang memanfaatkan sumber data inovatif dan statistik resmi untuk memberikan gagasan yang berkaitan dengan isu sosial ekonomi. Pada edisi kali ini, CERDAS Untuk Indonesia membahas tentang isu tenaga pendidik.

Sektor pendidikan berkontribusi penting pada pembangunan, namun kesejahteraan tenaga pendidik masih tertinggal. Mayoritas dari mereka berpendidikan S1 dan memiliki kemampuan digital, tetapi akses pelatihan bersertifikat dan pemerataan kompetensi antarwilayah masih lemah. Upah rendah, beban kerja tidak merata, serta kesenjangan antara lembaga pemerintah dan swasta memperburuk kondisi kesejahteraan. Kondisi mereka di wilayah tertinggal juga menghadapi keterbatasan infrastruktur dan distribusi SDM. Penelitian ini menyoroti faktor seperti pendidikan tinggi, jaminan kerja, kemampuan digital, dan pelatihan bersertifikat mampu meningkatkan peluang mereka memperoleh upah layak. Penguatan kompetensi, pemerataan SDM, dan perlindungan kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kesejahteraan pendidik dan kualitas pendidikan.

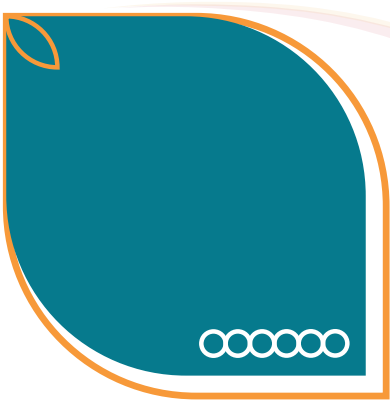
Buklet ini tidak sekadar sekumpulan angka, tetapi juga menggali esensi dari tiap-tiap nilai statistik. Ulasannya disampaikan dalam bentuk cerita data agar mudah dipahami dan menginspirasi kita untuk menciptakan perubahan yang lebih baik bagi masa depan Indonesia, khususnya dalam pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

Selamat membaca, menyelami, dan menemukan inspirasi.

Jakarta, November 2025
Kepala Badan Pusat Statistik

Amalia Adininggar Widyasanti





DAFTAR ISI CERITA DATA STATISTIK UNTUK INDONESIA

Volume 2, Nomor 11, 2025

TENAGA PENDIDIK INDONESIA DALAM KESEJAHTERAAN, KOMPETENSI, DAN CAPAIAN PENDIDIKAN

Pendidikan dalam Membangun Masa Depan Negara.....	10
Kompetensi dan Kesejahteraan Tenaga Pendidik: Dua Sisi yang Tak Terpisahkan.....	11
Upah, Jaminan Pekerjaan, dan Moda Transportasi: Pilar Ekonomi di Balik Kompetensi dan Kinerja	17
Faktor Yang Mendorong Pendapatan Tenaga Pendidik.....	22
Kesejahteraan Tenaga Pendidik: Fondasi bagi Capaian Pendidikan	25
Kesimpulan dan Saran	27
Referensi.....	28
Lampiran.....	33

<https://www.bps.go.id>



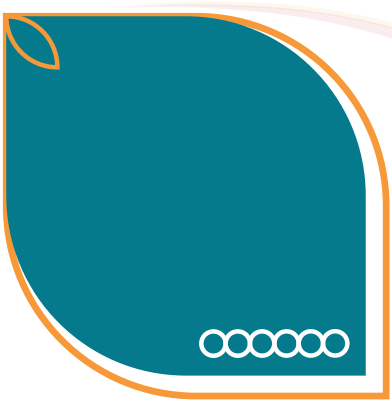
DAFTAR GAMBAR CERITA DATA STATISTIK UNTUK INDONESIA

Volume 2, Nomor 11, 2025



TENAGA PENDIDIK INDONESIA DALAM KESEJAHTERAAN, KOMPETENSI, DAN CAPAIAN PENDIDIKAN

Gambar 1	Pendapatan/Upah/Gaji yang Diterima menurut Lapangan Usaha (juta rupiah), 2024.....	11
Gambar 2	Tenaga Pendidik Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir (persen), 2024	12
Gambar 3	Tenaga Pendidik Tamatan Sarjana (DIV/S1/S2/Profesi/S3) Menurut Jurusan (persen), 2024.....	13
Gambar 4	Tenaga Pendidik Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir, Pulau, dan Daerah Tempat Tinggal (persen), 2024	13
Gambar 5	Tenaga Pendidik Menurut Masa Kerja (persen), 2024.....	14
Gambar 6	Tenaga Pendidik Yang Menggunakan Teknologi Digital dan Mengikuti Pelatihan Bersertifikat Setahun Terakhir Menurut Masa Kerja (persen), 2024.	14
Gambar 7	Tenaga Pendidik Yang Menggunakan Teknologi Digital dan Mengikuti Pelatihan Bersertifikat Setahun Terakhir Menurut Pulau (persen), 2024.	15
Gambar 8	Distribusi Rata-Rata Jam Kerja Seminggu Tenaga Pendidik Menurut Status Satuan Pendidikan (jam), 2024	16
Gambar 9	Distribusi Rata-Rata Jam Kerja Seminggu Tenaga Pendidik Menurut Masa Kerja (jam), 2024.	16
Gambar 10	Distribusi Rata-Rata Jam Kerja Seminggu Tenaga Pendidik Menurut Pulau (jam), 2024.....	17
Gambar 11	Rata-Rata Upah/Gaji Tenaga Pendidik Selama Sebulan Menurut Karakteristik Tertentu (juta rupiah), 2024	19
Gambar 12	Tenaga Pendidik Yang Memiliki Jaminan Kerja Menurut Status Satuan Pendidikan dan Jenis Jaminan (persen), 2024	20
Gambar 13	Tenaga Pendidik Yang Pulang Pergi Bekerja di Hari yang Sama Menurut Moda Transportasi Utama yang Digunakan (persen), 2024.....	21
Gambar 14	Nilai Odds Ratio pada Berbagai Variabel yang Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik (Upah $\geq$ UMP), 2024	23



DAFTAR GAMBAR CERITA DATA STATISTIK UNTUK INDONESIA

Volume 2, Nomor 11, 2025

TENAGA PENDIDIK INDONESIA DALAM KESEJAHTERAAN, KOMPETENSI, DAN CAPAIAN PENDIDIKAN

Gambar 15	Distribusi Pendapatan/Upah Tenaga Pendidik menurut Pulau, 2024	26
Gambar 16	Distribusi Rata-Rata Lama Sekolah Penduduk 25 Tahun Ke Atas Kabupaten/Kota menurut Pulau, 2024	26
Gambar 17	Distribusi Angka Partisipasi Sekolah Kabupaten/Kota Menurut Kelompok Umur Jenjang Pendidikan dan Pulau, 2024	27

<https://www.bps.go.id>



TENAGA PENDIDIK INDONESIA DALAM KESEJAHTERAAN, KOMPETENSI, DAN CAPAIAN PENDIDIKAN



IKHTISAR

- Pendidikan berperan strategis dalam pembangunan jangka panjang, tetapi kesejahteraan tenaga pendidik belum sepenuhnya sejalan dengan perannya.
- Kajian ini menyoroti faktor-faktor sosial ekonomi yang memengaruhi kesejahteraan tenaga pendidik dan dikaitkan dengan capaian pendidikan.
- Hasil kajian menunjukkan mayoritas tenaga pendidik telah berpendidikan sarjana (D-IV/S1) dan memiliki kemampuan digital yang baik. Akan tetapi, partisipasi dalam pelatihan bersertifikat masih rendah.
- Rata-rata jam kerja guru relatif proporsional, meskipun sebagian mengalami beban kerja berlebih akibat tugas tambahan non-pengajaran.
- Disparitas wilayah masih terlihat jelas, Indonesia timur tertinggal dalam hal kualifikasi tenaga pendidik, akses infrastruktur digital, dan distribusi SDM.
- Kesenjangan upah juga masih terjadi antarwilayah dan antar satuan pendidikan, tenaga pendidik pemerintah menerima upah dan jaminan kerja lebih baik dibandingkan pendidik swasta.
- Faktor-faktor yang terbukti berkaitan terhadap peluang tenaga pendidik memperoleh upah di atas UMP meliputi tingkat pendidikan tinggi (S2/profesi/S3), kepemilikan jaminan kerja, partisipasi pelatihan bersertifikat, kemampuan digital yang baik, dan bekerja di lembaga pemerintah.
- Selain itu, wilayah dengan upah tenaga pendidik lebih tinggi juga menunjukkan angka partisipasi sekolah yang lebih besar, terutama pada jenjang dasar dan menengah pertama, menegaskan keterkaitan antara kesejahteraan tenaga pendidik dan kualitas pendidikan.
- Kebijakan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik perlu difokuskan pada penguatan kompetensi, pemerataan distribusi SDM berkualitas antarwilayah, perluasan akses pelatihan bersertifikat, serta penyediaan jaminan kerja dan beban kerja yang proporsional guna mendukung mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Pendidikan dalam Membangun Masa Depan Negara

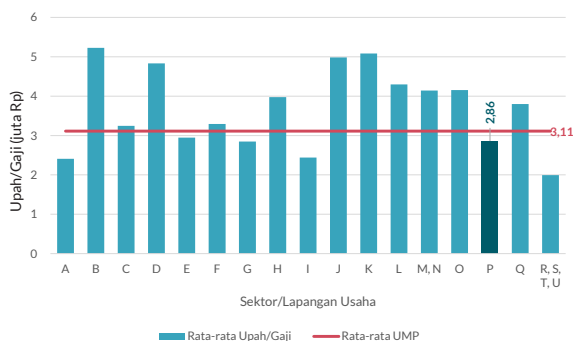
Di tengah dinamika transformasi digital dan ekonomi berbasis pengetahuan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam membangun daya saing nasional maupun global. Pendidikan adalah fondasi utama untuk membangun manusia Indonesia yang unggul dan adaptif dalam mencapai pembangunan ekonomi yang maju. Dalam konteks pembangunan wilayah, pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana dalam mendorong pengetahuan tetapi juga sebagai investasi jangka panjang untuk mendorong produktivitas, inovasi, dan kapasitas sosial masyarakat (Ziberi et al. 2022). Mankiw (2016) menjelaskan bahwa pendidikan telah menjadi bagian penting dalam pertumbuhan ekonomi yang memperkuat keberadaan komponen dari modal manusia. Peran krusial ini telah disebutkan juga oleh UNESCO sebagai “*the most powerful transformative force*” yang memungkinkan setiap individu dan masyarakat untuk mewujudkan potensi terbaiknya serta berkontribusi dalam pembangunan yang berkelanjutan (UNESCO 2021).

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025–2045, peningkatan kualitas pendidikan telah menjadi agenda utama dalam perencanaan pembangunan. Hal ini sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya tujuan keempat yaitu Pendidikan Berkualitas. Visi ini menempatkan pendidikan tidak hanya sebagai instrumen sosial tetapi juga sebagai pilar penggerak transformasi ekonomi menuju masyarakat berpengetahuan (*knowledge-based society*). Selaras dengan hal tersebut program prioritas pembangunan pemerintah, Asta Cita misi keempat juga menegaskan pentingnya pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, dan pendidikan sebagai salah satu target tujuan untuk menjadi landasan program

pemerintahan saat ini. Dengan demikian, pembangunan manusia yang unggul dan adaptif terhadap perubahan zaman menjadi modal awal untuk menciptakan daya saing daerah dan ketahanan ekonomi nasional di tengah dinamika global yang semakin kompleks.

Dalam perekonomian nasional, capaian kontribusi lapangan usaha jasa pendidikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) tercatat sebesar 2,74 persen pada Triwulan III 2025. Meskipun memiliki kontribusi yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan lapangan usaha lainnya, pendidikan memiliki peran besar sebagai *enabler* bagi lapangan usaha lain pada jangka panjang. Namun dalam hal upah atau gaji yang diterima tenaga kerja menurut lapangan usaha, tenaga kerja pada sektor pendidikan masih memiliki tingkat upah di bawah rata-rata upah minimum provinsi (UMP) hanya sebesar 2,86 juta rupiah (BPS 2024).

Pendapatan atau upah yang diterima oleh pekerja sektor pendidikan berada di urutan ke empat terbawah setelah sektor jasa lainnya, pertanian, penyediaan akomodasi makanan dan minuman, dan pendidikan (Gambar 1). Padahal, tenaga kerja pada lapangan usaha pendidikan seperti tenaga pendidik menjadi ujung tombak dalam proses penyelenggaraan dan penjaminan mutu pendidikan. Pendapatan atau upah yang masih relatif rendah masih menjadi tantangan dalam peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik. Di sisi lain, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dapat berdampak pada peningkatan motivasi, mengurangi tekanan finansial, serta menekan kebutuhan untuk mencari pekerjaan tambahan yang mendisrupsi fokus pekerjaan utama tenaga pendidik sebagai pengajar (Arnold & Rahimi 2025; World Bank 2018). Kairania & Nabirye (2025) menyoroti bahwa kualitas pendidikan salah satunya memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kesejahteraan dan motivasi tenaga kerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya.



Catatan: Data upah yang disajikan adalah upah penduduk yang bekerja dengan status/kedudukan dalam pekerjaannya adalah buruh. A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan B. Pertambangan dan Penggalian C. Industri Pengolahan D. Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan Udara Dingin E. Treatment Air, Treatment Air Limbah, Treatment dan Pemulihan Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi/ Material Sampah, dan Aktivitas Remediasi F. Konstruksi G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Speda Motor H. Pengangkutan dan Pergudangan I. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum J. Informasi dan Komunikasi K. Aktivitas Keuangan dan Asuransi L. Real Estat M,N. Aktivitas Profesional dan Perusahaan O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib P. Pendidikan Q. Aktivitas Kesehatan dan Kegiatan Sosial R,S,T,U. Aktivitas Jasa Lainnya

Sumber: Badan Pusat Statistik dan Kementerian Ketenagakerjaan, 2024, diolah

Gambar 1 Pendapatan/Upah/Gaji yang Diterima menurut Lapangan Usaha (juta rupiah), 2024

Secara umum, capaian pendidikan nasional menunjukkan tren positif dalam beberapa tahun terakhir tercermin dari peningkatan rata-rata lama sekolah dan angka partisipasi murni pada berbagai jenjang pendidikan. Namun, masih terdapat disparitas capaian antar wilayah dan antar jenjang. Kesenjangan tersebut menandakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya pendidik masih menjadi determinan utama dalam memperkuat mutu pembelajaran secara merata di seluruh wilayah (Baharuddin & Burhan 2025). Kajian ini menyoroti berbagai faktor sosial ekonomi yang berperan dalam membentuk kondisi tenaga pendidik, dengan penekanan pada aspek kompetensi dan kondisi ekonomi

sebagai dua pilar utama peningkatan kualitas tenaga pendidik. Aspek kompetensi mencakup kualifikasi akademik, kemampuan digital, beban kerja proporsional, dan partisipasi dalam pelatihan bersertifikat. Aspek tersebut menjadi indikator kesiapan pendidik menghadapi dinamika pendidikan modern. Sementara itu, aspek ekonomi berkaitan erat dengan tingkat pendapatan, jaminan kerja, dan moda transportasi, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Selanjutnya, dilakukan analisis untuk mengetahui faktor yang berhubungan erat meningkatkan peluang peningkatan upah tenaga pendidik. Melalui pemahaman terhadap kedua dimensi tersebut, kajian ini berupaya memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana peningkatan kapasitas dan kondisi ekonomi tenaga pendidik dapat berkontribusi terhadap mutu pembelajaran dan pembangunan pendidikan nasional.

Kompetensi dan Kesejahteraan Tenaga Pendidik: Dua Sisi yang Tak Terpisahkan

Kemampuan tenaga pendidik menjadi salah satu kunci penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan mereka dalam penghasilan, stabilitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Tenaga pendidik yang terampil, terlatih, dan mampu mengikuti perkembangan teknologi memiliki kemampuan mengajar lebih baik dan bekerja lebih produktif. Hasilnya, pendapatan dan kepuasan kerja pun meningkat. Menurut teori modal manusia Becker (1993), investasi pada pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan serta hasil ekonomi seseorang. Bagi tenaga pendidik, peningkatan kemampuan bukan hanya soal profesionalisme, tapi juga membuka peluang karier yang lebih baik, tunjangan profesi, dan pekerjaan yang lebih stabil.

Kemampuan dan kesejahteraan tenaga pendidik saling berkaitan. Tenaga pendidik yang lebih terampil, berpendidikan tinggi, berpengalaman, dan melek teknologi biasanya punya peluang hidup lebih sejahtera. Tenaga pendidik yang sejahtera lebih bersemangat untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan. Siri et al. (2020) menjelaskan tenaga pendidik yang kompeten dan berkomitmen tinggi lebih profesional dan puas dengan pekerjaannya. Sementara itu, Hinojo-Lucena et al. (2019) menemukan bahwa pelatihan dan kemampuan digital berperan penting dalam meningkatkan kemampuan tenaga pendidik di era sekarang. Singkatnya, semakin tenaga pendidik berkembang, semakin besar pula peluangnya untuk hidup lebih baik.

Penelitian ini membatasi konsep tenaga pendidik dengan mengklasifikasikannya sebagai tenaga kerja yang berstatus sebagai buruh/karyawan/pegawai pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha (KBLI) kategori P (Pendidikan), Golongan Pokok 85 (Pendidikan), dan Golongan 851-852 (Pendidikan Anak Usia Dini dan Dasar serta Pendidikan Menengah), serta memiliki klasifikasi baku jabatan sebagai guru atau kode baku jabatan 232-235 (KBJI 2014). Pembatasan ini memungkinkan penelitian fokus pada kelompok yang relevan dan konsisten secara data, sehingga proses analisis menjadi lebih terarah dan dapat dibandingkan secara sistematis.

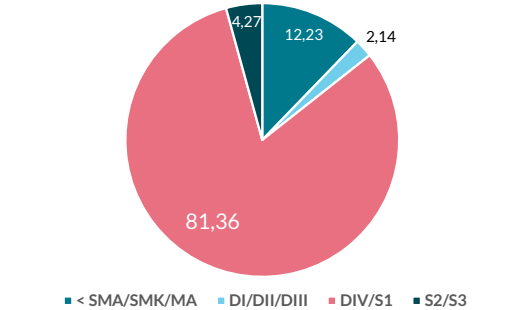
Kualifikasi Pendidikan dan Jurusan Tenaga Pendidik

Tingkat pendidikan tenaga pendidik menjadi salah satu gambaran penting dari kompetensi mereka. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah menamatkan pendidikan D-IV/S1, yaitu sekitar 81,36 persen (lihat Gambar 2). Data ini sejalan dengan data Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) yang

mencatat mayoritas kualifikasi pendidikan tenaga pendidik minimal D-IV/S1 pada jenjang SD hingga SMA

Meski demikian, masih ada sekitar 12,23 persen yang berpendidikan SMA/SMK/MA ke bawah (lihat Gambar 2). Padahal, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tenaga pendidik seharusnya memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dari program studi yang relevan dan terakreditasi, serta memiliki sertifikat pendidik. Ketentuan ini diperkuat melalui Permendikbudristek Nomor 56 Tahun 2022 yang menegaskan bahwa calon tenaga pendidik wajib menempuh program sarjana pendidikan dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) agar dapat diakui sebagai tenaga pendidik profesional.

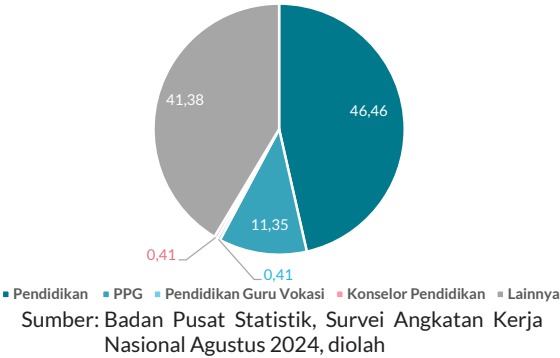
Tenaga pendidik yang kualifikasinya berada di bawah standar minimal yang ditetapkan perundang-undangan perlu mendapatkan perhatian khusus. Upaya peningkatan kapasitas, seperti pendidikan lanjutan, sertifikasi profesi, dan pelatihan berkelanjutan, dapat menjadi langkah strategis untuk memastikan seluruh tenaga pendidik memenuhi standar akademik dan profesional, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 2 Tenaga Pendidik Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir (persen), 2024

Lebih lanjut, jika dilihat dari jurusan pendidikan terakhir, sebagian besar tenaga pendidik lulusan sarjana berasal dari bidang pendidikan dan PPG (lihat Gambar 3). Namun, masih ditemukan tenaga pendidik yang berlatar belakang non-kependidikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kualifikasi akademik sudah cukup tinggi secara kuantitatif, dari sisi kesesuaian bidang studi masih perlu diperkuat agar selaras dengan ketentuan profesi tenaga pendidik dan upaya peningkatan mutu pembelajaran.

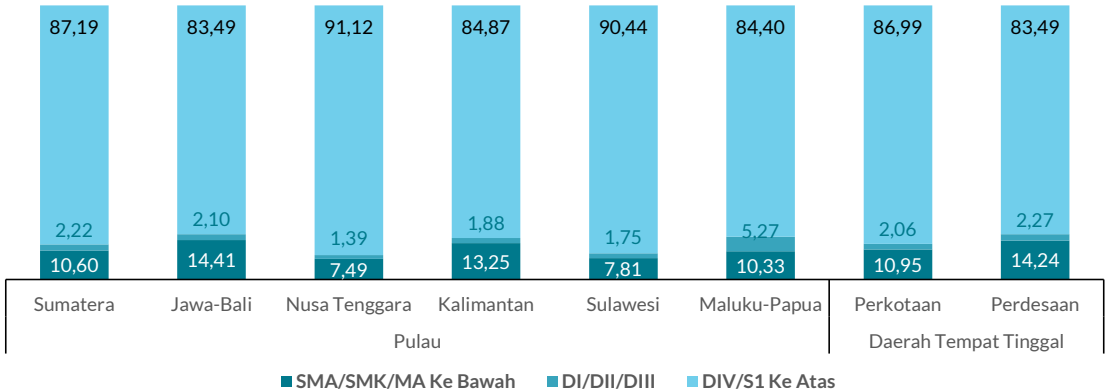


Gambar 3 Tenaga Pendidik Tamatan Sarjana (D-IV/S1/S2/Profesi/S3) Menurut Jurusan (persen), 2024

Potret kewilayahan menunjukkan pola serupa, di mana mayoritas tenaga pendidik di Indonesia telah berpendidikan D-IV/S1 (Gambar 4). Namun menariknya, tenaga pendidik dengan pendidikan di bawah

jenjang Diploma I/II/III justru masih banyak ditemukan di kawasan Jawa-Bali. Fenomena ini tidak semata-mata disebabkan oleh akses pendidikan yang buruk disana, tetapi karena kebijakan rekrutmen dan dinamika pasar kerja (permintaan dan penawaran) di sektor pendidikan.

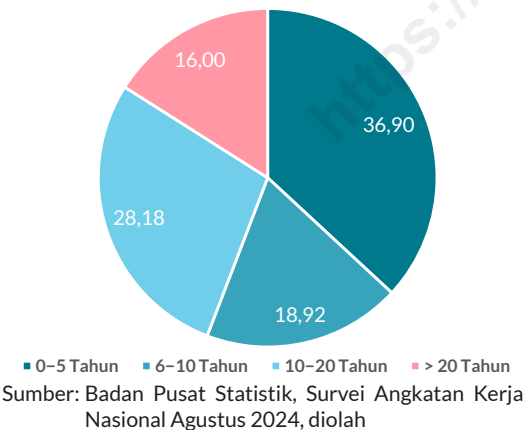
Penelitian dari SMERU Research Institute (2013) menunjukkan bahwa sekolah swasta dan madrasah yang kekurangan tenaga bersertifikat masih banyak yang merekrut tenaga pendidikan dari lulusan SMA atau Diploma I/II/III, seperti di daerah padat kawasan Jawa-Bali. Kebijakan rekrutmen honorer dan penempatan guru yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan lapangan turut mempengaruhi kondisi ini (World Bank 2018). Selain itu, perbedaan kapasitas daerah dan satuan pendidikan tinggi, seperti ketersediaan program pendidikan guru, kualitas pelatihan, dan dukungan beasiswa, turut memperlebar kesenjangan kualifikasi tenaga pendidik antarwilayah (OECD 2020). Dengan demikian, meskipun secara nasional mayoritas tenaga pendidik telah berpendidikan tinggi, variasi kualifikasi di tingkat wilayah masih mencerminkan adanya ketimpangan struktural antara kebijakan, ketersediaan tenaga profesional, dan kebutuhan pendidikan di lapangan.



Gambar 4 Tenaga Pendidik Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir, Pulau, dan Daerah Tempat Tinggal (persen), 2024

Masa Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Digital Tenaga Pendidik

Masa kerja tenaga pendidik merupakan salah satu indikator dalam menilai kompetensi sekaligus kesejahteraan mereka. Secara umum, semakin lama seseorang mengabdikan di dunia pendidikan, semakin luas pula pengalaman dan keterampilan pedagogik (strategi atau metode kegiatan pembelajaran). Namun demikian, peningkatan kesejahteraan tidak selalu berbanding lurus dengan lamanya masa kerja. Studi World Bank (2018) menunjukkan bahwa banyak tenaga pendidik senior/berpengalaman di Indonesia belum merasakan peningkatan kesejahteraan yang sepadan dengan lama pengabdianannya. Gambar 5 memperlihatkan bahwa tenaga pendidik didominasi oleh pendidik yang masih baru, dengan masa kerja 0–5 tahun sebesar 36,90 persen, disusul kelompok dengan pengalaman 10–20 tahun sebesar 28,18 persen. Komposisi ini menegaskan bahwa tenaga pendidik di Indonesia masih didominasi oleh generasi muda yang sedang membangun keterampilan, pengalaman, dan stabilitas kariernya.

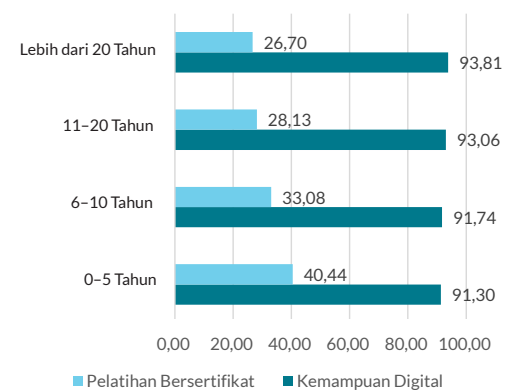


Gambar 5 Tenaga Pendidik Menurut Masa Kerja (persen), 2024

Selain masa kerja, faktor usia juga berperan penting dalam membentuk kompetensi tenaga pendidik. Temuan OECD (2020) menunjukkan bahwa tenaga pendidik muda umumnya lebih adaptif terhadap

teknologi dan inovasi metode pembelajaran, sedangkan tenaga pendidik senior unggul dalam pengalaman mengajar dan konsistensi profesional. Ketimpangan antara kedua kelompok usia ini dapat memengaruhi produktivitas dan motivasi kerja apabila tidak diimbangi dengan kebijakan pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, serta sistem penghargaan yang proporsional terhadap kinerja.

Percepatan transformasi digital dalam dunia pendidikan menjadi kunci. Tenaga pendidik kini dituntut memiliki literasi dan keterampilan digital yang memadai agar mampu beradaptasi dengan perubahan pola kerja, penggunaan platform pembelajaran daring, serta integrasi teknologi dalam proses mengajar. Dengan demikian, kemampuan digital tidak lagi sekadar pelengkap, melainkan telah menjadi prasyarat utama untuk menjaga relevansi, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga pendidik di era pendidikan berbasis teknologi.



Gambar 6 Tenaga Pendidik Yang Menggunakan Mengikuti Pelatihan Bersertifikat Setahun Terakhir dan Teknologi Digital Menurut Masa Kerja (persen), 2024

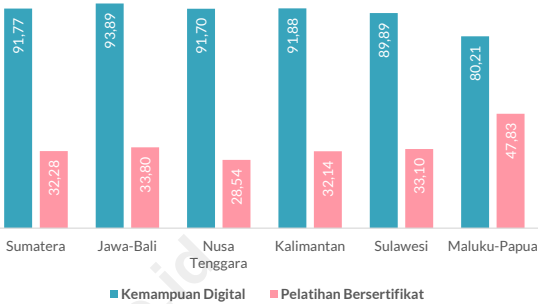
Gambar 6 menunjukkan bahwa secara umum tingkat kemampuan digital tenaga pendidik sudah cukup tinggi, dengan capaian lebih

dari 90 persen. Hal ini mencerminkan bahwa adaptasi terhadap teknologi antar generasi pendidik sudah cukup merata. Pengukuran kemampuan digital pada penelitian ini didasarkan pada penggunaan internet dan perangkat seperti komputer, telepon seluler/*smartphone*, atau teknologi digital lainnya. Seorang tenaga pendidik dikategorikan memiliki kemampuan digital apabila menggunakan internet dan setidaknya satu dari perangkat teknologi digital dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi pendidikan.

Tenaga pendidik yang baru mengabdikan (masa kerja 0-5 tahun) tampak lebih semangat meningkatkan diri. Mereka lebih sering mengikuti pelatihan atau kursus bersertifikat dibandingkan rekan yang lebih senior (Gambar 6). Meski demikian, secara umum partisipasi tenaga pendidik dalam pelatihan bersertifikat masih tergolong rendah, yakni belum mencapai separuh dari total pendidik dalam setahun terakhir. Data Neraca Pendidikan Daerah 2023 juga memperlihatkan hal serupa, hanya sekitar 33–40 persen pendidik di jenjang SD hingga SMA yang telah memiliki sertifikat pendidik. Padahal, pelatihan menjadi kunci penting untuk memperkuat profesionalisme dan kualitas pengajaran, sebagaimana diatur dalam Permendikbudristek Nomor 19 Tahun 2024 tentang Pendidikan Profesi Guru dan Nomor 54 Tahun 2022 tentang Sertifikat Pendidik.

Lebih lanjut, kemampuan digital tenaga pendidik di Indonesia tergolong tinggi, lebih dari 80 persen di setiap pulau (Lihat Gambar 7). Namun, kesenjangan infrastruktur digital masih terasa, terutama di wilayah timur. Di Maluku–Papua, keterbatasan perangkat dan jaringan internet masih menjadi tantangan utama (Mauliyda et al. 2024). Menariknya, wilayah ini justru mencatat proporsi tenaga pendidik yang lebih banyak mengikuti pelatihan bersertifikat dibandingkan pulau

lainnya. Kondisi ini sejalan dengan berbagai program pemerintah dan perguruan tinggi yang berfokus meningkatkan kompetensi guru di kawasan timur melalui pelatihan dan pendidikan profesi berkelanjutan (Poluakan et al. 2024). Oleh karena itu, pemerataan akses digital, pelatihan berkelanjutan, dan distribusi tenaga pendidik antarwilayah perlu terus diperkuat agar peningkatan kompetensi berjalan seimbang di seluruh Indonesia.



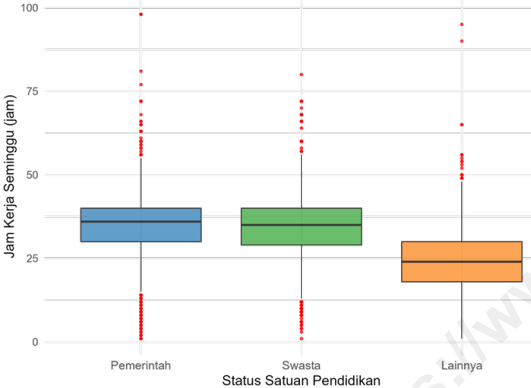
Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 7 Tenaga Pendidik Yang Menggunakan Teknologi Digital dan Mengikuti Pelatihan Bersertifikat Setahun Terakhir Menurut Pulau (persen), 2024

Jam Kerja Tenaga Pendidik Masih Proporsional

Pelatihan, keterampilan, dan kemampuan digital yang baik tentu perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang proporsional. Dalam konteks ini, jam kerja menjadi indikator penting dalam menilai keseimbangan antara tuntutan profesional dan kesejahteraan tenaga pendidik. Jam kerja yang ideal tidak hanya berdampak pada efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi, kesehatan mental, dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, analisis terhadap rata-rata jam kerja tenaga pendidik dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana beban kerja mereka berada dalam batas yang wajar dan berkelanjutan.

Gambar 8 menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja mingguan tenaga pendidik di instansi pemerintah mencapai 36 jam per minggu, sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga pendidik di lembaga swasta yang bekerja sekitar 34 jam per minggu. Angka ini masih berada di bawah ketentuan jam kerja guru sebagaimana diatur dalam Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018, yaitu 37,5 jam efektif per minggu, yang mencakup kegiatan mengajar, merencanakan pembelajaran, serta melakukan penilaian hasil belajar. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja tenaga pendidik secara umum masih dalam batas proporsional dan relatif seimbang, baik di satuan pendidikan pemerintah maupun swasta.

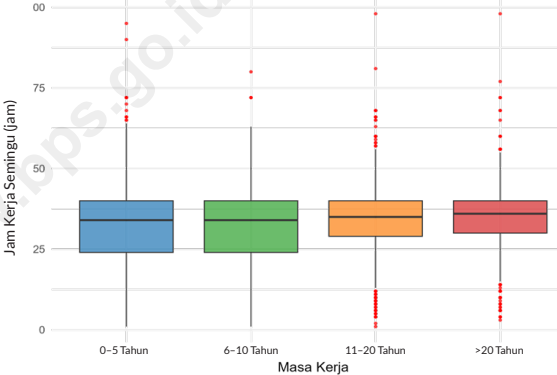


Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 8 Distribusi Rata-Rata Jam Kerja Seminggu Tenaga Pendidik Menurut Status Satuan Pendidikan (jam), 2024

Namun, kemunculan pencilan (*outlier*) pada distribusi data (Gambar 8) mengindikasikan adanya sebagian tenaga pendidik dengan jam kerja yang jauh melebihi ketentuan. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan adanya tugas tambahan di luar jam mengajar, seperti kegiatan administratif, bimbingan akademik, atau keterlibatan dalam proyek pendidikan tambahan. Jika ditinjau lebih dalam berdasarkan masa kerja, terlihat pola menarik bahwa semakin lama masa kerja seorang tenaga pendidik, semakin tinggi rata-rata jam kerja mingguannya (Gambar

9). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh peningkatan tanggung jawab administratif dan akademik seiring bertambahnya pengalaman dan jenjang jabatan fungsional. Guru dengan masa kerja panjang umumnya terlibat dalam kegiatan penjaminan mutu, pembimbingan sejawat, atau penyusunan perangkat pembelajaran yang lebih kompleks. Selain itu, proses pemenuhan sertifikasi dan pengembangan profesional juga menambah beban waktu melalui kegiatan pelatihan, asesmen, dan pelaporan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi internasional yang menunjukkan bahwa guru berpengalaman cenderung memiliki jam kerja lebih panjang akibat meningkatnya tanggung jawab non-pengajaran dan administratif (AITSL 2023; BMC Public Health 2021).

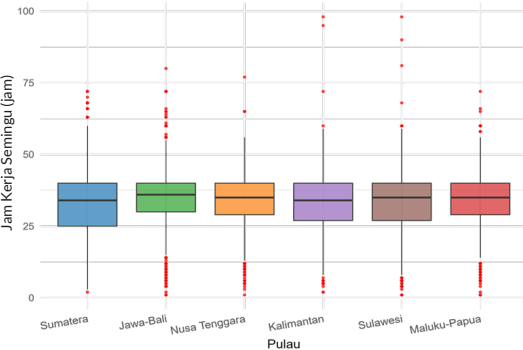


Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 9 Distribusi Rata-Rata Jam Kerja Seminggu Tenaga Pendidik Menurut Masa Kerja (jam), 2024

Jika dianalisis berdasarkan perbedaan wilayah geografis terlihat rata-rata jam kerja tenaga pendidik dalam satu minggu relatif sama antar pulau (Gambar 10). Median jam kerja berada pada kisaran 33–36 jam per minggu yang menunjukkan beban kerja formal tenaga pendidik cukup konsisten secara nasional. Meski demikian, terdapat variasi kecil di mana tenaga pendidik di Jawa–Bali memiliki median jam kerja sedikit lebih tinggi dibandingkan wilayah lain seperti Sumatera atau Nusa Tenggara. Kondisi ini dapat mencerminkan padatnya aktivitas

akademik dan administratif di wilayah dengan konsentrasi satuan pendidikan yang lebih tinggi.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 10 Distribusi Rata-Rata Jam Kerja Seminggu Tenaga Pendidik Menurut Pulau (jam), 2024

Sebaliknya, wilayah dengan median jam kerja sedikit lebih rendah, seperti Sumatera dan Nusa Tenggara, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lokal seperti kehadiran tenaga pendidik, ketersediaan sarana pendidikan, dan kondisi geografis yang memengaruhi efektivitas waktu kerja. Meskipun perbedaan ini tidak terlalu mencolok secara statistik, pola tersebut tetap penting untuk menunjukkan adanya variasi kontekstual dalam beban kerja tenaga pendidik antar wilayah.

Selain itu, sebaran pencilan (*outlier*) yang cukup banyak di setiap pulau terutama pada nilai di atas 50 jam per minggu. Hal ini menunjukkan adanya kelompok tenaga pendidik dengan beban kerja yang jauh melebihi rata-rata nasional. Fenomena ini dapat terjadi dari adanya keterlibatan kegiatan tambahan seperti tugas administrasi, pengelolaan program sekolah, atau kegiatan pengembangan profesional di luar jam mengajar utama. Pola pencilan yang muncul hampir di seluruh wilayah mengindikasikan bahwa fenomena beban kerja berlebih merupakan isu yang bersifat nasional, bukan hanya terbatas pada daerah tertentu.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa secara umum, beban kerja tenaga pendidik di Indonesia tergolong seimbang. Akan tetapi, masih terdapat kelompok dan wilayah tertentu yang menghadapi tekanan kerja lebih tinggi, baik karena faktor masa kerja, tanggung jawab jabatan, maupun kondisi struktural pendidikan di wilayah masing-masing. Meski beban kerja relatif seimbang, aspek ekonomi seperti upah, jaminan pekerjaan, dan moda transportasi tetap memegang peranan penting dalam menopang kompetensi serta kinerja tenaga pendidik di berbagai wilayah.

Upah, Jaminan Pekerjaan, dan Moda Transportasi: Pilar Ekonomi di Balik Kompetensi dan Kinerja

Kondisi ekonomi tenaga pendidik merupakan salah satu faktor mendasar yang memengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia. Aspek seperti tingkat upah, kepastian kerja, dan akses terhadap moda transportasi dapat mencerminkan kesejahteraan tenaga pendidik. Upah menjadi ukuran utama penghargaan ekonomi terhadap profesi pendidik, sementara jaminan pekerjaan menentukan stabilitas dan rasa aman dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, moda transportasi berkaitan erat dengan aksesibilitas dan efisiensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mengajar.

Terdapat Disparitas Upah antar Tenaga Pendidik

Upah menjadi cermin paling nyata dari tingkat kesejahteraan tenaga pendidik dan juga menggambarkan bagaimana profesi ini dihargai secara ekonomi. Oleh karena itu, analisis terhadap upah tenaga pendidik penting dilakukan tidak hanya untuk menilai kesejahteraan individu, tetapi juga untuk memahami ketimpangan ekonomi dan disparitas kesejahteraan di antara tenaga pendidik di Indonesia.

Secara nasional, rata-rata upah tenaga pendidik di Indonesia mencapai sekitar Rp2,86 juta per bulan, masih berada di bawah rata-rata Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2024 yang sebesar Rp3,11 juta. Secara deskriptif pada Gambar 11, terlihat bahwa untuk mencapai tingkat pendapatan setara UMP, tenaga pendidik umumnya harus memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, berpendidikan S2/S3, serta bekerja lebih dari 35 jam per minggu. Rendahnya upah tenaga pendidik ini juga cerminan dari perbedaan distribusi status pendidik beserta komposisi upahnya.

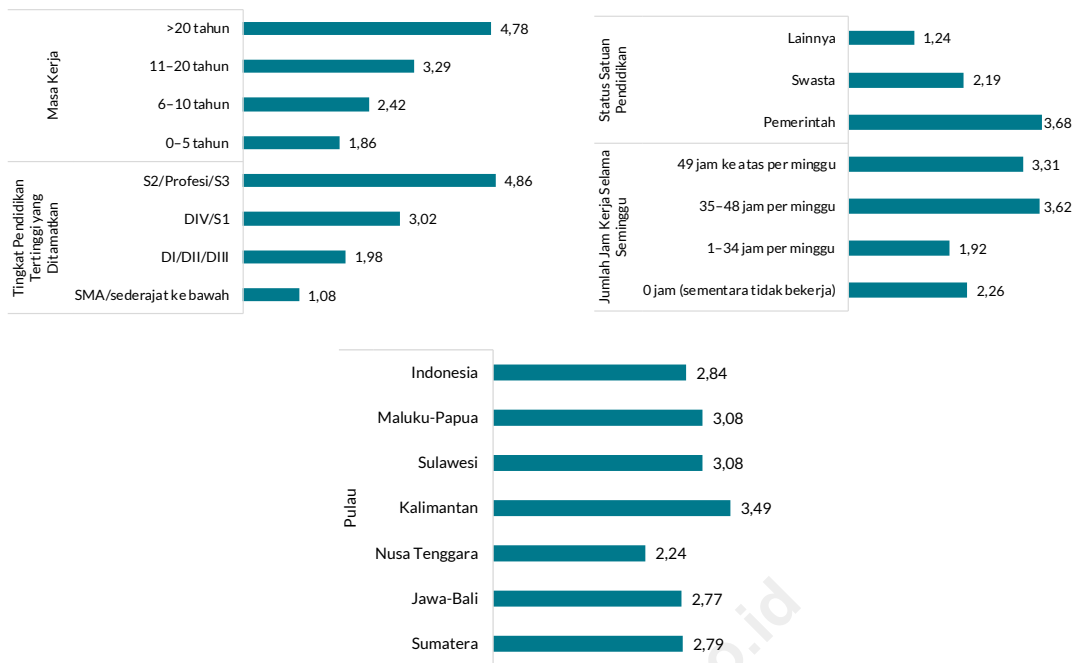
Menurut data dari Portal Pendidikan Kemendikbudristek dan *Education Management Information System* (EMIS) Kemenag, sekitar 2,06 juta guru di Indonesia atau sekitar 56 persen masih berstatus honorer (IDEAS 2024). Banyaknya guru honorer menunjukkan bahwa masih banyak guru dengan upah yang tidak optimal, misal dari segi tunjangan profesi. Pada 2024, guru honorer yang merupakan guru non-ASN memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok jika memiliki sertifikasi guru dan SK penyetaraan, sedangkan yang tidak memiliki SK penyetaraan memperoleh tunjangan profesi sebesar Rp1,5 juta (Porsesjen Kemendikdasmen No.10 Tahun 2024). Meski demikian, pemerintah terus berupaya meningkatkan kesejahteraan guru honorer dengan meningkatkan tunjangan profesi bagi guru non-ASN tersertifikasi dan tidak memiliki SK penyetaraan, yaitu menjadi sebesar dua juta rupiah (Porsesjen Kemendikdasmen No.1 Tahun 2025).

Dari tunjangan profesi tersebut juga terlihat bahwa komposisi upah guru berbeda berdasarkan statusnya, antara pendidik tersertifikasi dan yang tidak tersertifikasi. Berdasarkan Neraca Pendidikan Daerah 2023, pendidik tersertifikasi pada setiap jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA/SMK hanya sekitar 33–40 persen. Rendahnya

persentase pendidik tersertifikasi ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru belum memperoleh penghargaan profesional yang berimplikasi langsung pada rendahnya upah yang diterima.

Kemudian, berdasarkan masa kerja, Gambar 11 menunjukkan bahwa pengalaman memiliki hubungan positif yang kuat terhadap tingkat pendapatan. Tenaga pendidik dengan masa kerja lebih dari 20 tahun memperoleh rata-rata upah sebesar Rp4,78 juta per bulan, jauh lebih tinggi dibandingkan mereka yang baru mengajar kurang dari satu tahun yaitu sebesar Rp1,86 juta. Pola ini sejalan dengan beberapa kajian ekonomi tenaga kerja, seperti studi pada dinamika upah, *human capital*, dan *life-cycle patterns of labor market outcomes* bahwa upah berkembang seiring akumulasi pengalaman dan lamanya bekerja (Becker 1962; Bagger et al. 2014; Menzio, Telyukova, dan Visschers 2016; Jung & Kuhn 2018). Kondisi ini mencerminkan tantangan adaptasi ekonomi yang cukup berat bagi tenaga pendidik muda di awal karier mereka, sebelum mencapai kestabilan dan pengakuan ekonomi yang lebih baik seiring bertambahnya pengalaman.

Lebih lanjut, menurut tingkat pendidikan (Gambar 11), terlihat bahwa jenjang pendidikan berperan penting dalam menentukan tingkat pendapatan tenaga pendidik. Pendidik bergelar S2/S3 memperoleh rata-rata upah tertinggi, yakni sekitar Rp4,86 juta per bulan, sedangkan mereka yang berpendidikan Diploma I/II/III kebawah mendapatkan rata-rata upah/gaji tidak sampai dua juta rupiah per bulan. Sementara itu, tenaga pendidik yang mayoritas bergelar sarjana (D-IV/S1) menerima rata-rata upah sekitar Rp3,02 juta, yang masih berada di bawah rata-rata UMP nasional. Temuan ini menegaskan bahwa pendidikan formal tetap menjadi faktor dominan dalam struktur kompensasi sektor pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 11 Rata-Rata Upah/Gaji Tenaga Pendidik Selama Sebulan Menurut Karakteristik Tertentu (juta rupiah), 2024

Chambers (2013) yang menyebutkan bahwa guru dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memperoleh pendapatan yang lebih baik karena dianggap memiliki kompetensi profesional dan kapasitas pengajaran yang lebih kuat.

Disparitas upah juga tampak pada status satuan pendidikan. Tenaga pendidik satuan pendidikan pemerintah memperoleh rata-rata upah sekitar Rp3,68 juta per bulan, atau hampir dua kali lipat dibanding tenaga pendidik satuan pendidikan swasta yang hanya Rp2,19 juta per bulan (Gambar 11). Fenomena ini mencerminkan adanya dualisme sistem kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia, antara mereka yang mengajar di sekolah pemerintah dan bukan di sekolah pemerintah. Ketimpangan ini tidak hanya berimplikasi pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi persebaran tenaga pendidik, karena tenaga pendidik cenderung mencari posisi yang

lebih aman secara finansial. Meski demikian, Nir dan Naphcha (2007), menunjukkan bahwa keberadaan sektor pendidikan swasta mendorong peningkatan upah di sektor publik. Kehadiran sekolah swasta menciptakan kompetisi tenaga kerja pendidikan, sehingga sektor pendidikan negeri perlu menawarkan kompensasi lebih baik untuk mempertahankan guru berkualitas.

Dari sisi jam kerja, rata-rata upah meningkat seiring bertambahnya jam kerja per minggu. Pada tahun 2024, tenaga pendidik dengan jam kerja 35-48 jam memperoleh upah tertinggi sekitar Rp3,62 juta (Gambar 11). Sementara itu, tenaga pendidik dengan 1-34 jam per minggu menerima rata-rata upah lebih rendah (Rp1,92 juta). Hal ini menunjukkan kecenderungan bahwa jam kerja yang lebih panjang beriringan dengan tingkat pendapatan yang lebih tinggi. Meski demikian, upah pada kelompok 35-48 jam lebih tinggi dibandingkan tenaga pendidik

yang bekerja 49 jam ke atas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara durasi dan efektivitas kerja dapat menghasilkan kompensasi yang lebih optimal dibanding jam kerja yang terlalu panjang.

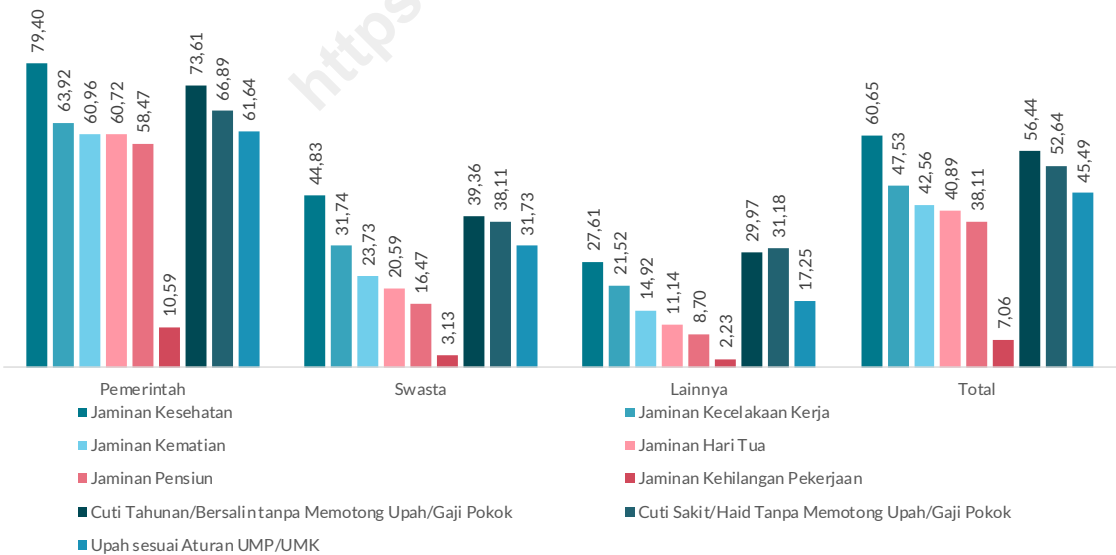
Selanjutnya, disparitas regional pada upah tenaga pendidik juga cukup nyata (Gambar 11). Tenaga pendidik di Pulau Kalimantan mencatat rata-rata upah tertinggi (Rp3,49 juta per bulan), sedangkan di Pulau Nusa Tenggara hanya Rp2,24 juta per bulan. Kesenjangan ini mungkin dipengaruhi oleh perbedaan biaya hidup dan komposisi tenaga pendidik negeri dan swasta di masing-masing wilayah. Selain itu, disparitas upah ini dapat disebabkan adanya tunjangan tertentu di beberapa daerah. Guru yang melaksanakan tugas di daerah khusus, seperti terpencil, perbatasan, dan terdampak bencana, memperoleh Tunjangan Khusus setiap bulannya (Permendikdasmen No.4 Tahun 2025).

Disparitas dan rendahnya upah yang diterima tenaga pendidik menunjukkan bahwa profesi ini masih menghadapi tantangan dalam aspek ekonomi. Upah, yang merupakan salah satu

bentuk penghargaan finansial terhadap peran strategis mereka dalam pembangunan sumber daya manusia, belum sepenuhnya optimal. Tingkat upah yang relatif rendah dapat berdampak pada motivasi dan kinerja, sekaligus mencerminkan perlunya kebijakan yang lebih berpihak untuk meningkatkan daya tarik profesi pendidik di masa depan.

Cakupan Jaminan Kerja Bagi Tenaga Pendidik Masih Rendah

Tidak hanya upah, cakupan jaminan kerja bagi tenaga pendidik di Indonesia juga masih rendah. Pada tahun 2024, hanya 60,65 persen tenaga pendidik yang memiliki jaminan kesehatan dan 38,11 persen yang memiliki jaminan pensiun (Gambar 12). Padahal, jaminan kerja merupakan salah satu pilar penting kesejahteraan tenaga kerja, termasuk tenaga pendidik. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), rasa tidak aman terhadap pekerjaan (*job insecurity*) sangat berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja seseorang. Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik yang memiliki perlindungan sosial yang memadai akan lebih fokus pada proses pembelajaran dan peningkatan kualitas



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 12 Tenaga Pendidik Yang Memiliki Jaminan Kerja Menurut Status Satuan Pendidikan dan Jenis Jaminan (persen), 2024

pengajaran. Bahkan, data OECD TALIS menunjukkan bahwa jaminan pekerjaan menjadi motivasi utama dalam memilih profesi guru di beberapa negara, seperti Latvia (93 persen), Korea Selatan (88 persen), dan Jepang (86 persen) (OECD 2019).

Gambar 12 menunjukkan kesenjangan jaminan kerja menurut status satuan pendidikan maupun wilayah. Pada tahun 2024, tenaga pendidik di satuan pendidikan pemerintah jauh lebih banyak yang memiliki jaminan kerja dibandingkan dengan di satuan pendidikan swasta. Jaminan kesehatan tercatat dimiliki lebih dari 79 persen tenaga pendidik negeri, tetapi hanya sekitar 60 persen tenaga pendidik swasta yang memilikinya. Jaminan kesehatan disini adalah jaminan yang disediakan/diberikan satuan pendidikan dan termasuk didalamnya BPJS Kesehatan/KIS, asuransi kesehatan swasta, penggantian biaya kesehatan, serta fasilitas kesehatan. Hal ini menggambarkan adanya ketimpangan struktural dalam sistem ketenagakerjaan pendidikan. Tenaga pendidik negeri memperoleh perlindungan melalui sistem kepegawaian negara, sementara tenaga pendidik swasta bergantung pada kebijakan yayasan atau sekolah masing-masing. Meski demikian, cakupan jaminan kesehatannya untuk tenaga pendidik di semua lembaga masih jauh dari target *Universal Health Coverage* (UHC).

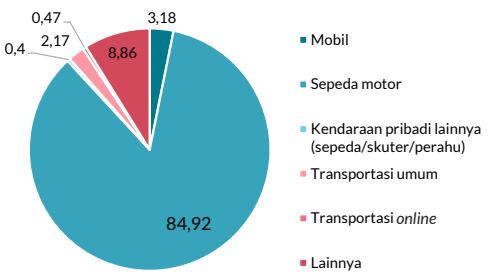
Kemudian, cakupan jaminan kerja terendah adalah pada jaminan pensiun, cuti tanpa memotong upah, dan upah sesuai aturan UMP/UMK. Banyaknya guru honorer juga berkaitan dengan perlindungan kerja yang minim. UNESCO (2024) menjelaskan bahwa guru kontrak umumnya bekerja di luar sistem kepegawaian tetap dan tidak menikmati perlindungan sosial seperti pensiun maupun asuransi kesehatan, sehingga menempatkan mereka dalam posisi kerja yang rentan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketimpangan status kepegawaian berdampak pada

kesejahteraan dan stabilitas kerja guru.

Sepeda Motor Menjadi Transportasi Andalan Tenaga Pendidik

Moda transportasi tenaga pendidik juga dapat mencerminkan kondisi sosial ekonomi sekaligus aksesibilitas wilayah tempat mereka bekerja. Pilihan moda transportasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan ekonomi, tetapi juga oleh jarak tempat tinggal ke lokasi kerja, ketersediaan infrastruktur transportasi, serta karakteristik lingkungan. Dalam konteks pekerjaan formal seperti guru, moda transportasi juga berkaitan dengan stabilitas pendapatan dan rutinitas kerja yang relatif tetap.

Gambar 13 menunjukkan bahwa lebih dari 80 persen tenaga pendidik menggunakan sepeda motor sebagai moda utama untuk berangkat ke tempat kerja. Fenomena ini dapat menggambarkan bahwa sepeda motor menjadi simbol efisiensi dan fleksibilitas, terutama di daerah dengan infrastruktur jalan sempit atau akses transportasi publik terbatas. Selain itu, dominasi sepeda motor juga menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik berada pada kelas ekonomi menengah ke bawah, yang memilih moda dengan biaya operasional lebih rendah. Kemudian, masih ada sekitar 3 persen tenaga



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 13 Tenaga Pendidik Yang Pulang Pergi Bekerja di Hari yang Sama Menurut Moda Transportasi Utama yang Digunakan (persen), 2024

pendidik yang menggunakan mobil dan 2 persen menggunakan transportasi umum. Kedua moda transportasi ini dapat menjadi salah satu pilihan bagi tenaga pendidik yang harus menempuh jarak cukup jauh atau harus menempuh perjalanan antarkabupaten/kota.

Kesejahteraan tenaga pendidik di Indonesia dari segi upah, jaminan kerja, dan moda transportasi sangat bervariasi. Pemerintah dan satuan pendidikan perlu menyusun kebijakan yang lebih spesifik, adil, dan berkelanjutan bagi kesejahteraan tenaga pendidik. Meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik tidak hanya soal menaikkan upah, tetapi juga memperbaiki struktur insentif, menata status kepegawaian, memastikan pemerataan antarwilayah, memastikan jaminan kerja, dan infrastruktur/fasilitas yang memadai. Tenaga pendidik yang sejahtera bukan hanya cerminan penghargaan terhadap profesi, tetapi juga fondasi penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Meski demikian, upaya peningkatan kesejahteraan tersebut tidak semata bergantung pada kebijakan eksternal. Faktor internal seperti karakteristik tenaga pendidik, baik yang bersifat individu maupun ketenagakerjaan, juga berperan besar dalam menentukan peluang untuk memperoleh kesejahteraan atau upah yang lebih baik. Oleh karena itu, memahami bagaimana pembangunan karakteristik individu dapat memperkuat posisi ekonomi tenaga pendidik menjadi hal yang krusial untuk dianalisis lebih lanjut.

Faktor Yang Mendorong Pendapatan Tenaga Pendidik

Untuk melihat lebih jauh faktor apa saja yang mendorong pendapatan tenaga pendidik, kajian ini menggunakan analisis regresi logistik biner guna mengidentifikasi peran karakteristik individu terhadap tingkat

upah yang diterima apakah lebih besar dari UMP atau tidak. Menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024 dengan unit analisis adalah tenaga pendidik dengan batasan konsep dalam penelitian ini.

Temuan analisis regresi logistik biner menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti kapasitas individu, kapasitas digital, dan status satuan pendidikan berpengaruh terhadap kecenderungan tenaga pendidik mendapatkan gaji atau upah di atas UMP. Model ini memiliki kecocokan yang baik dengan nilai *Hosmer-Lemeshow* sebesar 2,489 ($\text{prob} = 0,115$), menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan antara probabilitas yang diprediksi dengan observasi aktual. Sehingga model cukup representatif dalam menjelaskan variasi pendapatan pada tenaga pendidik.

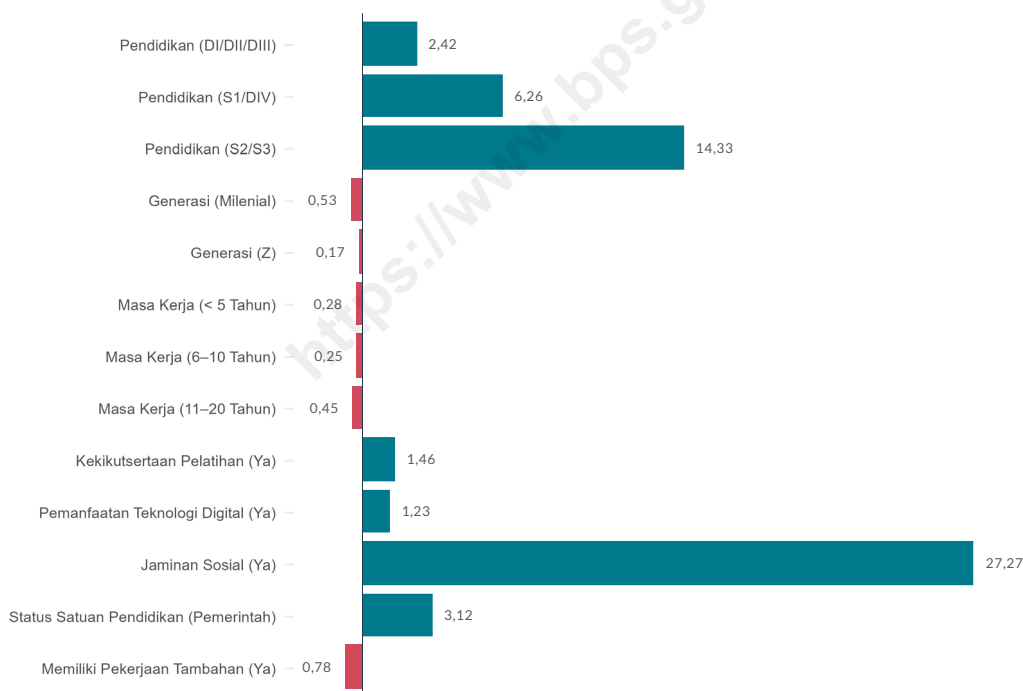
Pada aspek pendidikan, semakin tinggi capaian pendidikan yang dicapai maka semakin besar pula peluang memperoleh upah di atas UMP. Tenaga pendidik dengan capaian pendidikan diploma seperti DI/DII/DIII memiliki kecenderungan dua kali lebih besar untuk mendapatkan upah atau gaji di atas UMP dibandingkan kelompok referensi (pendidikan SMA/SMK ke bawah). Sementara itu mereka yang memiliki kualifikasi pendidikan S1/D-IV memiliki kecenderungan tiga kali lebih besar dibandingkan tenaga pendidik yang memiliki capaian pendidikan DI/DII/DIII atau enam kali lebih besar dibandingkan capaian pendidikan pada kategori referensi (SMA/SMK ke bawah). Pada jenjang pendidikan S2/S3 menunjukkan kecenderungan yang jauh lebih besar lagi dalam meningkatkan peluang memperoleh upah di atas UMP. Peningkatan signifikan ini sejalan dengan literatur empiris yang menyatakan bahwa pendidikan lanjutan pada sektor-sektor berbasis pengetahuan memberikan *returns* yang lebih tinggi, baik dari sisi pendapatan maupun mobilitas karier

(Psacharopoulos & Patrinos 2018). Fenomena ini konsisten dalam laporan OECD (2025) yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik dengan kualifikasi lebih tinggi cenderung memperoleh kompensasi yang lebih besar, sejalan dengan peningkatan profesionalitas dan kebutuhan kompetensi lanjutan di sektor pendidikan. Bagi tenaga pendidik, pendidikan pascasarjana sering dikaitkan dengan kemampuan pedagogis yang lebih baik, peluang menduduki lebih tinggi, serta akses pada tunjangan profesi dan struktural yang lebih besar.

Selain pendidikan, faktor kapabilitas dalam pemanfaatan teknologi digital dan pengalaman dalam pelatihan juga memiliki pengaruh yang relevan. Tenaga pendidik yang mengikuti pelatihan bersertifikat

menunjukkan kecenderungan lebih tinggi untuk memiliki upah di atas UMP. Sementara itu, tenaga kerja yang aktif dalam memanfaatkan teknologi digital memiliki kecenderungan yang lebih besar. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Chen et al. (2024) yang menunjukkan bahwa literasi digital tidak hanya meningkatkan pendapatan individu, tetapi juga berperan dalam mempersempit kesenjangan penghasilan.

Dalam literatur ekonomi tenaga kerja, generasi sering kali menjadi indikator *cohort effect* yang menunjukkan perbedaan karakteristik dan peluang ekonomi bagi kelompok yang memasuki pasar kerja pada periode berbeda. Generasi yang berbeda menggambarkan variasi dalam *career maturity*, akses awal ke pekerjaan formal, serta kemungkinan



Catatan: Telah memenuhi asumsi multikolinearitas. Signifikan pada uji statistik simultan dan parsial. Menggunakan model regresi logistik biner

Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 14 Nilai Odds Ratio pada Berbagai Variabel yang Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Tenaga Pendidik (Upah >= UMP), 2024

kenaikan jabatan dan golongan kepangkatan. Studi Wilczyńska & Wiczorkowska (2022) menjelaskan *cohort effect* dapat memengaruhi pasar tenaga kerja generasi yang berbeda. Sementara itu, penelitian Ashworth et al. (2021) menggunakan *cohort* memengaruhi *returns to schooling* dan pengalaman kerja awal sehingga memungkinkan perbedaan struktur pendapatan antar generasi akibat pengalaman dan akumulasi modal manusia yang berbeda.

Sejalan dengan kerangka tersebut, hasil analisis menunjukkan bahwa generasi muda seperti milenial dan Z memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk memperoleh pendapatan di atas UMP dibandingkan generasi sebelumnya. Temuan ini mengindikasikan terdapat kesenjangan intergenerasional dalam kesejahteraan tenaga pendidik di mana generasi yang lebih muda belum mampu menembus jenjang penghasilan yang lebih tinggi meskipun memiliki tingkat pendidikan yang relatif baik dan literasi digital yang lebih tinggi. Fenomena ini konsisten dengan konsep *career maturity* dan *experience-based wage progression* yaitu pendapatan tenaga pendidik akan cenderung meningkat seiring dengan masa kerja, reputasi, dan stabilitas pada status kepegawaian (Gazi et al. 2024). Hasil ini sejalan dengan temuan Economic Policy Institute (2024) di mana tenaga pendidik muda memiliki pendapatan yang relatif lebih rendah. Ketimpangan ini tidak hanya mencerminkan perbedaan usia tetapi juga struktur remunerasi pendidikan yang masih berbasis masa kerja.

Keterkaitan antara generasi dan masa kerja semakin jelas ketika variabel lama bekerja dianalisis lebih lanjut. Tenaga pendidik dengan masa kerja kurang dari dua puluh tahun memiliki kecenderungan lebih rendah untuk menerima gaji di atas UMP dibandingkan tenaga pendidik yang telah bekerja lebih dari dua dekade. Pola ini sejalan dengan laporan

OECD (2025) yang menunjukkan bahwa di sebagian besar negara, pendapatan tenaga pendidik meningkat tajam dalam 10 tahun pertamamasakerja. Dalam konteks Indonesia, keadaan ini bahkan lebih menantang di mana adanya kesenjangan antargenerasi dari masa kerja sekaligus fakta bahwa sebagian besar tenaga pendidik muda masih berpenghasilan di bawah upah minimum provinsi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa persoalan kesejahteraan tenaga pendidik bukan hanya terkait dengan kemampuan individu saja, melainkan mencerminkan kebutuhan akan reformasi struktural dalam sistem karier dan penggajian tenaga pendidik.

Sementara itu, variabel jaminan sosial dan status sekolah tenaga pendidik bekerja menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap peluang peningkatan pendapatan. Hal ini mencerminkan bahwa tenaga pendidik yang disertai dengan perlindungan sosial memberikan kestabilan dan kepastian penghasilan yang jauh lebih tinggi. Temuan ini memperkuat hasil sebelumnya tentang pengaruh masa kerja di mana tenaga pendidik dengan pengalaman lebih panjang cenderung telah memperoleh status kepegawaian tetap, terutama di satuan pendidikan pemerintah. Sebaliknya, guru generasi muda dengan masa kerja singkat umumnya masih berstatus kontrak, yang membuat mereka belum sepenuhnya tercakup dalam skema jaminan sosial formal dan lebih rentan terhadap ketidakpastian pendapatan (Cameron Anglum et al. 2024).

Korelasi antara formalitas kerja dan kesejahteraan tenaga pendidik ini sejalan dengan temuan Crawford & Pugatch (2020) serta Yuan et al. (2020), yang menunjukkan bahwa guru dengan status kepegawaian tetap dan perlindungan sosial formal secara konsisten menerima pendapatan lebih tinggi dibandingkan rekan mereka yang berstatus kontrak atau bekerja di lembaga nonpemerintah. Dalam konteks Indonesia,

fenomena ini semakin nyata karena kesenjangan kesejahteraan antara tenaga pendidik pada lembaga pemerintah dan swasta/lainnya masih lebar, di mana guru swasta/lainnya umumnya berpenghasilan lebih rendah dan belum sepenuhnya tercakup dalam skema jaminan sosial. Oleh karena itu, jaminan sosial dalam model ini tidak sekadar berfungsi sebagai variabel administratif, tetapi menjadi representasi dari tingkat formalisasi kerja yang membedakan akses kesejahteraan antara tenaga pendidik formal dan nonformal.

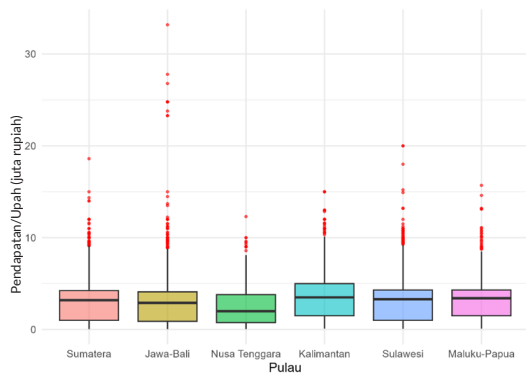
Menariknya, tenaga pendidik yang memiliki pekerjaan tambahan justru memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk memperoleh pendapatan di atas UMP. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan tambahan sering kali bukan merupakan pilihan karier strategis melainkan bentuk kompensasi terhadap pendapatan pokok yang relatif rendah. Temuan ini sejalan dengan laporan OECD (2020), yang menunjukkan bahwa guru yang memiliki lebih dari satu pekerjaan atau mengajar di beberapa sekolah umumnya menghadapi beban kerja lebih tinggi, kepuasan kerja lebih rendah, serta prospek karier yang stagnan dibandingkan rekan mereka yang berfokus di satu institusi. Kondisi serupa juga diidentifikasi oleh Elacqua & Marotta (2019), yang menemukan bahwa praktik kerja ganda di kalangan guru sering kali muncul sebagai akibat dari rendahnya tingkat kompensasi dan lemahnya dukungan kelembagaan di sektor pendidikan publik. Dengan demikian, hasil regresi ini menegaskan bahwa kepemilikan pekerjaan tambahan lebih mencerminkan kerentanan ekonomi tenaga pendidik ketimbang peningkatan kapasitas pendapatan, sehingga memperkuat urgensi perbaikan struktur upah dasar dan sistem kesejahteraan guru di Indonesia.

Kesejahteraan Tenaga Pendidik: Fondasi bagi Capaian Pendidikan

Setelah menelaah faktor sosial ekonomi serta hubungan karakteristik individu, status pekerjaan, dan kapasitas digital terhadap peningkatan pendapatan tenaga pendidik, langkah selanjutnya adalah melihat bagaimana kesejahteraan ekonomi mereka berhubungan dengan capaian pendidikan. Kesejahteraan tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam menentukan mutu pendidikan di Indonesia. Pendapatan yang layak tidak hanya memperbaiki kondisi ekonomi, tetapi juga memperkuat komitmen tenaga pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran. Tenaga pendidik yang sejahtera cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan diri, berinovasi dalam metode pengajaran, dan memberikan perhatian lebih besar terhadap kebutuhan belajar siswa.

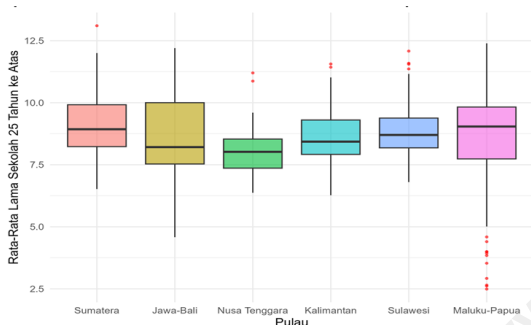
Insentif ekonomi yang tepat bagi guru memiliki potensi meningkatkan *outcome* pendidikan dari segi partisipasi. Loeb dan Page (2000) menyatakan bahwa peningkatan upah guru sebesar 10 persen diperkirakan dapat menurunkan angka putus sekolah sekitar 3 persen dan meningkatkan angka melanjutkan ke perguruan tinggi sebesar 1,6 persen. Meski demikian, hasil tersebut juga dipengaruhi oleh kondisi pasar kerja dan faktor lain yang terkait dengan upah guru.

Analisis terhadap distribusi pendapatan tenaga pendidik menurut pulau (Gambar 15) dan rata-rata lama sekolah penduduk usia 25 tahun ke atas (Gambar 16) dapat menunjukkan keterkaitan antara kesejahteraan guru dan *outcome*/capaian pendidikan masyarakat. Pulau-pulau dengan median pendapatan tenaga pendidik yang lebih tinggi, seperti Jawa dan Sumatera, memperlihatkan rata-rata lama sekolah yang lebih panjang. Tenaga pendidik yang memiliki upah lebih baik dapat berfokus pada peningkatan kompetensi dan memberikan pengajaran berkualitas yang mendorong siswa untuk terus melanjutkan pendidikan.



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 15 Distribusi Pendapatan/Upah Tenaga Pendidik menurut Pulau, 2024



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 16 Distribusi Rata-Rata Lama Sekolah Penduduk 25 Tahun Ke Atas Kabupaten/Kota menurut Pulau, 2024

Namun, di beberapa wilayah seperti Maluku dan Papua, meskipun terdapat beberapa upah tenaga pendidik yang cukup tinggi, lama sekolah di wilayah tersebut masih relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru hanyalah salah satu aspek yang berhubungan dengan capaian pendidikan. Ketersediaan infrastruktur pendidikan, kondisi geografis, dan faktor sosial budaya juga berperan penting dalam menentukan capaian pendidikan.

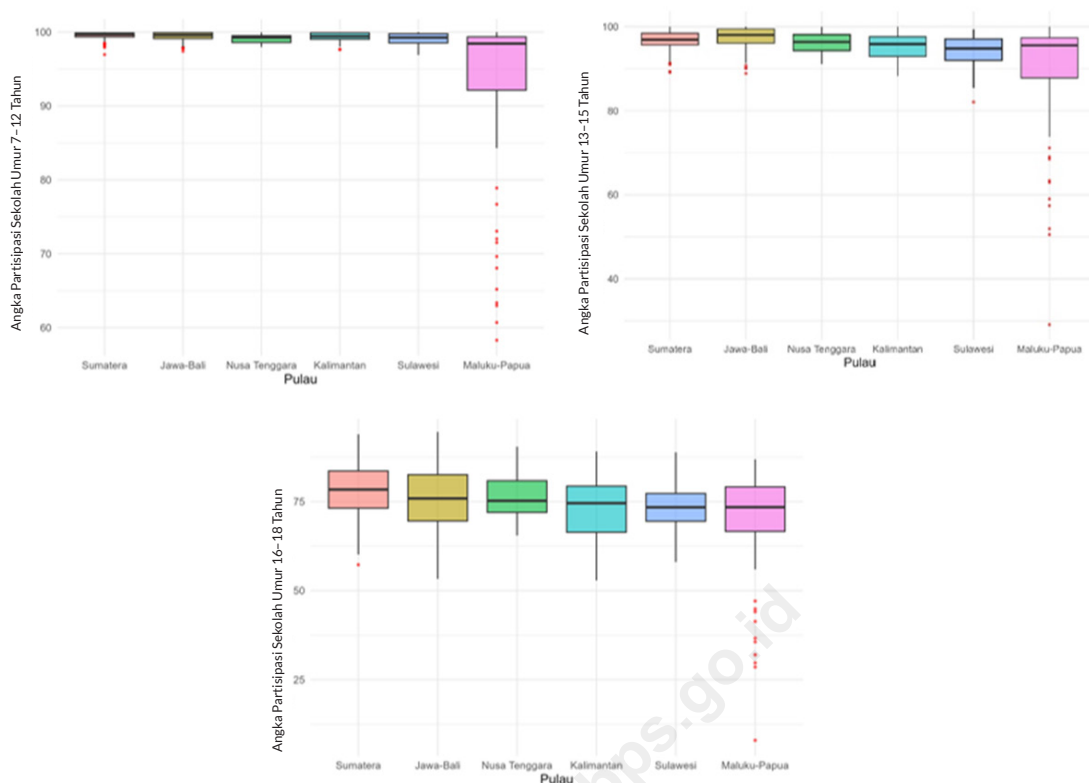
Kemudian, keterkaitan antara kesejahteraan guru dan capaian pendidikan juga dapat dianalisis antara upah tenaga pendidik dan Angka Partisipasi Sekolah (APS) (Gambar 17).

Secara umum, wilayah dengan upah tenaga pendidik yang lebih tinggi menunjukkan angka partisipasi sekolah yang lebih tinggi, terutama pada jenjang dasar dan menengah pertama. Tenaga pendidik yang memperoleh kompensasi layak lebih cenderung untuk mengembangkan pembelajaran yang menarik. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa, meningkatkan motivasi untuk bersekolah, dan menurunkan angka putus sekolah.

Secara tidak langsung, kesejahteraan tenaga pendidik juga berdampak pada stabilitas kelembagaan sekolah. Kenaikan gaji guru dapat meningkatkan hasil belajar siswa melalui peningkatan proporsi guru berpendidikan tinggi dan penurunan rasio murid-guru, sehingga menegaskan pentingnya insentif gaji dalam memperbaiki kualitas pendidikan terutama di wilayah pedesaan (Liu et al 2024). Di Indonesia, kesenjangan Angka Partisipasi Sekolah antarwilayah menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik belum sepenuhnya efektif di daerah-daerah terpencil.

Variasi rentang dan sebaran upah guru dan capaian pendidikan antarpulau yang tergambar dalam *box plot* memberikan indikasi penting bagi perumusan kebijakan. Meski data dapat menggambarkan keterkaitan antara upah tenaga pendidik dan capaian pendidikan, perbedaan tersebut tidak terlalu signifikan. Hal ini menandakan bahwa selain upah tenaga pendidik, dukungan lainnya seperti pelatihan, fasilitas sekolah, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan terhadap capaian pendidikan. Selain gaji, faktor non-finansial seperti peluang karier dan lingkungan kerja turut menentukan kualitas tenaga pendidik dan capaian siswa (Loeb dan Page 2000).

Selain itu, analisis ini juga menyimpulkan bahwa pulau-pulau dengan ekonomi yang



Sumber: Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2024, diolah

Gambar 17 Distribusi Angka Partisipasi Sekolah Kabupaten/Kota Menurut Kelompok Umur Jenjang Pendidikan dan Pulau, 2024

lebih berkembang cenderung memiliki pendapatan guru yang lebih tinggi serta capaian pendidikan yang lebih baik, sedangkan wilayah timur Indonesia menghadapi tantangan ganda berupa keterbatasan sumber daya dan infrastruktur. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kesejahteraan guru perlu disertai dengan strategi pemerataan penempatan, peningkatan fasilitas pendidikan, serta dukungan sosial ekonomi bagi masyarakat sekitar. Pendekatan yang terintegrasi antara peningkatan upah, pelatihan profesional, dan perbaikan kondisi kerja diyakini dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap mutu pendidikan di Indonesia.

Kesimpulan dan Saran

Pendidikan berperan strategis dalam pembangunan jangka panjang, namun

kesejahteraan tenaga pendidik masih belum sejalan dengan peran tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah berpendidikan sarjana (D-IV/S1) dan memiliki kemampuan digital yang baik, tetapi partisipasi dalam pelatihan bersertifikat masih rendah, terutama di wilayah timur yang menghadapi keterbatasan infrastruktur dan akses pelatihan. Rata-rata jam kerja guru masih proporsional, meski sebagian mengalami beban berlebih akibat tugas tambahan.

Dari sisi fiskal, data DJPK Kemenkeu menunjukkan bahwa lebih dari 35 persen APBD daerah terserap untuk belanja pegawai, di mana porsi terbesar dialokasikan untuk gaji dan tunjangan guru (DJPK 2024). Namun, kemampuan fiskal antar daerah sangat timpang, sehingga upaya peningkatan kesejahteraan guru tidak dapat sepenuhnya

mengandalkan APBD. Karena guru merupakan bagian dari Tenaga Kependidikan Daerah (TKD), sinergi kebijakan pusat-daerah menjadi krusial, terutama dalam penyediaan tunjangan profesi, pelatihan, dan redistribusi tenaga pendidik.

Untuk mengatasi disparitas antarwilayah, pemerintah dapat memperkuat insentif berbasis lokasi seperti tunjangan khusus, kemudahan sertifikasi, dan program redistribusi guru ASN di daerah Tertinggal, Terdepan dan Terluar (3T). Efektivitas program tersebut perlu ditingkatkan melalui perbaikan akurasi data penerima dan pengawasan pemanfaatan anggaran. Pemerintah pusat juga perlu menetapkan target terukur dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Berdasarkan Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2020–2024, pemerintah menargetkan peningkatan proporsi guru bersertifikat sebagai bagian dari upaya memperkuat kompetensi dan kesejahteraan pendidik yang ditargetkan 90,73 persen, disertai penerapan standar kesejahteraan minimum berbasis upah layak daerah bagi tenaga pendidik, baik ASN maupun non-ASN.

Selain penyesuaian upah, penguatan human capital menjadi kunci. Akses pelatihan bersertifikat perlu diperluas, khususnya melalui skema pelatihan daring dan kemitraan dengan perguruan tinggi. Langkah ini sejalan dengan implementasi Program PPG 2024 dan kebijakan Pendidikan Profesi Berkelanjutan yang menekankan kompetensi pedagogik dan digital. Dengan demikian, kebijakan peningkatan kesejahteraan tidak hanya menjadi beban fiskal, tetapi juga investasi strategis untuk memperkuat mutu pendidikan dan daya saing sumber daya manusia Indonesia.

Referensi

- Arnold, B., & Rahimi, M. 2025. "Teachers' working conditions, wellbeing and retention: an exploratory analysis to identify the key factors associated with teachers' intention to leave". *The Australian Educational Researcher*, 52(3):1947–1973. <https://doi.org/10.1007/s13384-024-00794-1>
- Ashworth, J., Hotz, V. J., Maurel, A., & Ransom, T. 2021. "Changes across Cohorts in Wage Returns to Schooling and Early Work Experiences". *Journal of Labor Economics*, 39(4), 931–964. <https://doi.org/10.1086/711851>
- Australian Institute for Teaching and School Leadership (AITSL). 2023. "National Trends: Teacher Workforce." <https://www.aitsl.edu.au/research/australian-teacher-workforce-data/atwd-reports/national-trends-teacher-workforce>
- Bagger, Jesper, Francois Fontaine, Fabien Postel-Vinay, and Jean-Marc Robin. 2014. "Tenure, Experience, Human Capital, and Wages: A Tractable Equilibrium Search Model of Wage Dynamics." *American Economic Review*, 104: 1551–1596
- Baharuddin, & Burhan. 2025. "Urban and rural teacher perspectives on Indonesian educational reform: challenges and policy implications". *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2497142>
- Becker, Gary S. 1962. "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." *Journal of Political Economy*, 70: 9–49.
- Becker, G. S. 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>

- BPS. 2024. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Cameron Anglum, J., Manion, A., & Varkey, S. 2024. "Increasing Minimum Teacher Salaries: Opportunities and Drawbacks Across Geography and Race". *Urban Affairs Review*, 60(6):1931–1955. <https://doi.org/10.1177/10780874241237412>
- Chang, M. 2010. "Teacher workload and professional responsibilities: Implications for teaching in Indonesia". Teacher Task Force. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/migrate_default_content_files/9780821398296_1.pdf
- Chen, Z., Cui, R., Tang, C., & Wang, Z. 2024. "Can digital literacy improve individuals' incomes and narrow the income gap?". *Technological Forecasting and Social Change*, Elsevier, vol. 203(C). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123332>
- Crawfurd, L., & Pugatch, T. 2020. Teacher Labor Markets in Developing Countries (12985). <https://ssrn.com/abstract=3542654>
- Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kemendikdasmen. 2024. "Peningkatan Kompetensi dan Kesejahteraan Guru melalui Program Pendidikan Profesi Guru." Artikel, 29 Desember 2024. <https://vokasi.kemendikdasmen.go.id/read/b/peningkatan-kompetensi-dan-kesejahteraan-guru-melalui-program-pendidikan-profesi-guru>
- Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK), Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2024. Data Belanja Pegawai dan Tantangan dalam Desentralisasi Fiskal. Jakarta: Kemenkeu. <https://djpk.kemenkeu.go.id/wp-content/uploads/2024/09/SERASI-11-BUKU-PINTAR.pdf>
- Economic Policy Institute. 24 September 2024. The teacher pay penalty reached a record high in 2024. Publications. <https://www.epi.org/publication/the-teacher-pay-penalty-reached-a-record-high-in-2024-three-decades-of-leaving-public-school-teachers-behind>
- Elacqua, G., & Marotta, L. 2019. "Do Multiple School Jobs Affect Teacher Performance?: Evidence from Brazil". <https://doi.org/10.18235/0001889>
- Gazi, Md. A. I., Yusof, M. F., Islam, Md. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. 2024. "Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance". *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Gómez-Tello, A., Murgui-García, M.-J., & Sanchis-Llopis, M.-T. 2025. "Agglomeration and human capital: an extended spatial Mankiw-Romer-Weil model for European regions". *Empirica*. <https://doi.org/10.1007/s10663-025-09648-0>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984. "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity". *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hinojo-Lucena, F.-J., Aznar-Díaz, I., Cáceres-Reche, M.-P., Trujillo-Torres, J.-M., & Romero-Rodríguez, J.-M. 2019. "Factors Influencing the Development of Digital Competence in Teachers: Analysis of the Teaching Staff of Permanent Education Centres". *IEEE Access*, 7, 178744–178752. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2957438>
- Hojo, M. 2021. "Association between student-teacher ratio and teachers' working hours and workload stress: evidence from a nationwide survey in Japan." *BMC*

Public Health, 21(1), 1634. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11677-w>

Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS). 25 November 2024. Mimpi Sejahtera Guru Honorer: Potret Rendahnya Kesejahteraan Guru Honor di Indonesia. Policy Brief.

Jung, Philip, and Moritz Kuhn. 2018. "Earnings Losses and Labor Market Mobility over the Life Cycle." *Journal of the European Economic Association*, 17: 678–724.

Kairania, E., & Nabirye, L. 2025. "The Impact of Teachers' Welfare on Performance: A Correlational Study of Selected Dimensions". *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(IIIS), 1393–1399. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.903SEDU0108>

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Neraca Pendidikan Daerah (NPD). Diakses 12 November 2025. <https://npd.kemdikbud.go.id>

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Rencana Strategis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2020–2024. Peraturan Direktur Jenderal Nomor 3928/B/HK/2020. Jakarta: Ditjen GTK, 2020. <https://gtk.dikdasmen.go.id/assets/doc/rencana-strategis/Salinan%20Perdirjen%20Batang%20Tubuh%20Renstra%20Ditjen%20GTK%202020.pdf>

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 10 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Penyaluran Tunjangan

Profesi dan Tunjangan Khusus Guru Bukan Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2024

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 4 Tahun 2025 tentang Tunjangan Profesi Guru. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2025.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Tunjangan Profesi Guru. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2025.

Kim, Kyung-Nyun. 2019. "Teachers' administrative workload crowding out instructional activities". *Asia Pacific Journal of Education*. 39. 1-19. [10.1080/02188791.2019.1572592](https://doi.org/10.1080/02188791.2019.1572592).

Liu, Tianyang, Baozhong Su, Jingjing Wang, and Scott Rozelle. 2024. "Can a Teacher Salary Increase Promote Students' Educational Performance?" *China & World Economy* 32, no. 4: 114-145.

Loeb, Susanna, and Marianne E. Page. 2000. "Examining the Link Between Teacher Wages and Student Outcomes: The Importance of Alternative Labor Market Opportunities and Non-Pecuniary Variation." Stanford CEPA Working Paper.

Mankiw, N. G. 2016. *Macroeconomics* (9th ed.). Worth Publishers.

McKenzie, D. 2014. "Teacher absence and education outcomes in Indonesia." Smeru Research Institute. https://smeru.or.id/sites/default/files/publication/acdp011_eng_9_jan_2015.pdf

- Menzio, Guido, Irina A. Telyukova, and Ludo Visschers. 2016. "Directed Search over the Life Cycle." *Review of Economic Dynamics*, 19: 38–62.
- Nir AE, Naphcha M. 2007. "Teachers' salaries in public education: between myth and fact". *International Journal of Educational Management*, Vol. 21 No. 4 pp. 315–328
- OECD. 2019. Education Policy Outlook 2019: Working Together to Help Students Achieve their Potential. OECD. Diakses melalui https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-policy-outlook-2019_2b8ad56e-en pada 27 Oktober 2025.
- OECD. 2020. Education in Indonesia: Rising to the Challenge. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0c76f120-en>
- OECD. 2020. TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- OECD. 2025. Education at a Glance 2025. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>
- Player, Daniel. 2009. "Monetary Returns to Academic Ability in the Public Teacher Labor Market." *Economics of Education Review* 28, no. 2 (2009): 277–285.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. 2018. Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature. World Bank, Washington, DC. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-8402>
- Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. 2020. "Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism." *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>
- SMERU Research Institute. 2013. "Teacher Certification and Remote Area Allowance Programs: Do They Make a Difference?" Jakarta: SMERU Research Institute. <https://smeru.or.id>
- UNESCO. 2021. Reimagining our futures together: a new social contract for education. UNESCO. <https://doi.org/10.54675/ASRB4722>
- UNESCO. 2024. Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession. Diakses pada October 27, 2025 melalui <https://www.unesco.org/en/articles/global-report-teachers-addressing-teacher-shortages-and-transforming-profession>
- World Bank. 2018. What do we learn from increasing teacher salaries in Indonesia? More than the students did. World Bank. <https://blogs.worldbank.org/en/impactevaluations/what-do-we-learn-increasing-teacher-salaries-indonesia-more-students-did>
- Wilczyńska, K., & Wieczorkowska, G. 2022. "Generational Differences in the Labour Market – Three Confounded Effects". *Journal of Intercultural Management*, 14(1), 54–86. <https://doi.org/10.2478/joim-2022-0002>
- World Bank. 2018. "Efficient Deployment of Teachers: A Policy Note." Jakarta: World Bank Group. <https://documents.worldbank.org>
- Yuan, F., Evans, D. K., & Filmer, D. 2020. Are Teachers in Africa Poorly Paid? Evidence from 15 Countries. <http://hdl.handle.net/10986/34355>
- Ziberi, B. F., Rexha, D., Ibraimi, X., & Avdiaj, B. 2022. "Empirical Analysis of the Impact of Education on Economic Growth". *Economies*, 10(4), 89. <https://doi.dddd>

Lampiran

Lampiran 1 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional
(1)	(2)
Status Pendapatan (Variabel Dependen)	Pendapatan atau upah yang diterima tenaga kerja selama satu bulan baik dalam bentuk uang atau barang dengan kategori: • Pendapatan di atas UMP ($\geq$UMP) • Pendapatan di bawah UMP ($<$ UMP) (kategori referensi)
Pendidikan	Pendidikan tertinggi yang dimiliki tenaga kerja dilihat dari ijazah tertinggi yang dimiliki • DI/DII/DIII • S1/DIV • S2/S3/Profesi • SMA/SMK/Sederajat ke bawah (kategori referensi)
Generasi	Tenaga kerja berdasarkan kelompok kohort tahun kelahiran • Generasi Z (1997 – 2012) • Generasi Milenial (1981 – 1996) • Generasi X dan Baby Boomers ($<$ 1981) (kategori referensi)
Masa Kerja	Lamanya bekerja yang diperoleh dari waktu mulai bekerja hingga Agustus 2024 • Kurang dari 5 tahun • 6 sampai 11 tahun • 11 sampai 20 tahun • Lebih dari 20 tahun (kategori referensi)
Keikutsertaan pelatihan	Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan keterampilan yang bersertifikat baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan swasta • Ya, pernah mengikuti pelatihan bersertifikat • Tidak pernah mengikuti pelatihan bersertifikat (kategori referensi)
Pemanfaatan Teknologi Digital	Teknologi digital mencakup komputer/laptop/tablet atau telepon seluler dan harus memanfaatkan internet. • Ya, memanfaatkan • Tidak memanfaatkan (kategori referensi)
Jaminan Sosial	Kepemilikan jaminan yang diberikan/disediakan oleh instansi/perusahaan/usaha tempat kerja. Kepemilikan jaminan sosial jika minimal memiliki salah satu dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan/atau jaminan kehilangan pekerjaan. • Ya, memiliki • Tidak memiliki (kategori referensi)
Status Satuan Pendidikan	Satuan Pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan untuk anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pada kajian ini, satuan pendidikan hanya mencakup pendidikan formal yang terbagi ke dalam tiga status, yaitu pemerintah, swasta, dan lainnya. • Satuan pendidikan pemerintah • Satuan pendidikan swasta dan lainnya (kategori referensi)
Pekerjaan Tambahan	Pekerjaan tambahan adalah pekerjaan lain di samping pekerjaan utama sebagai tenaga pendidik. Pekerjaan tambahan dilakukan untuk memperoleh penghasilan tambahan dan dilakukan minimal 1 jam selama seminggu yang lalu. • Ya, memiliki pekerjaan tambahan • Tidak memiliki pekerjaan tambahan

Lampiran 2 Hasil Estimasi Model Regresi Logistik Biner

Variabel	Koefisien	Prob	Odds
(1)	(2)	(3)	(4)
Pendidikan			
DI/DII/DIII	0,885	0,000	2,423
S1/DIV	1,834	0,000	6,261
S2/S3	2,663	0,000	14,332
Generasi			
Milenial	-0,638	0,000	0,528
Z	-1,790	0,000	0,167
Masa Kerja			
<= 5 Tahun	-1,268	0,000	0,281
6 – 10 Tahun	-1,381	0,000	0,251
11 – 20 Tahun	-0,797	0,000	0,451
Keikutsertaan Pelatihan	0,381	0,000	1,464
Pemanfaatan Teknologi Digital	0,205	0,005	1,227
Jaminan Sosial	3,306	0,000	27,271
Status Satuan Pendidikan	1,139	0,000	3,123
Memiliki Pekerjaan Tambahan	-0,244	0,000	0,783
Hoshmer-Lemeshow	2,489 (Prob: 0,115)		
G2	0,000		

Catatan: Semua variabel signifikan pada taraf 5 persen

Lampiran 3 Model Regresi Logistik Biner

Regresi logistik biner digunakan untuk memodelkan peluang suatu kejadian biner ($Y = 1$ atau 0) berdasarkan satu atau lebih variabel prediktor. Model dispesifikasikan sebagai:

$$\text{logit}(p_i) = \ln \left(\frac{p_i}{1 - p_i} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \dots + \beta_k X_{ki}$$

dengan $p_i = P(Y_i = 1 | X_i)$. Parameter diestimasi menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* (MLE). Koefisien β_j menggambarkan perubahan log-odds dari perubahan satu unit variabel X_j dan dapat diinterpretasikan melalui Odds Ratio ($OR = \exp(\beta)$). Signifikansi koefisien umumnya diuji menggunakan Wald test. Asumsi penting meliputi independensi observasi dan hubungan linear antara logit(p) dengan variabel kontinu. Evaluasi kecocokan model dilakukan menggunakan Hosmer–Lemeshow test. Diagnostik dasar mencakup pemeriksaan residual dan observasi berpengaruh, serta konsistensi tanda dan besaran koefisien. Output utama yang dilaporkan meliputi koefisien β , standard error, p-value, dan Odds Ratio beserta interval kepercayaannya.



**SENSUS
EKONOMI
2026**

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

DATA

MENCERDASKAN BANGSA



BADAN PUSAT STATISTIK

Jl. dr. Sutomo No. 6-8 Jakarta 10710

Telp: (021) 3841195, 3842508, 3810291-4, Fax: (021) 3857046

Homepage: <http://www.bps.go.id>, E-mail: bpshq@bps.go.id